

Pengukuran Kinerja Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Berdasarkan Model *Human-Organization-Technology Fit*

Fauzan¹, Anisa Rahmawati² Baginda Oloan Lubis*³

^{1,2}Sitem Informasi, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, 10450, Indonesia

³Rekayasa Perangkat Lunak, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, 10450, Indonesia

¹19211304@bsi.ac.id, ²19211100@bsi.ac.id, ³baginda.bio@bsi.ac.id

ABSTRAK

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) memegang peranan strategis dalam mendukung transformasi digital pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan. Implementasi SIMPEG di rumah sakit bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akurasi dalam pengelolaan data kepegawaian. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi kinerja SIMPEG dengan menggunakan Human-Organization-Technology (HOT) Fit Model, yang menilai kesesuaian antara dimensi manusia, organisasi, dan teknologi dalam memaksimalkan manfaat sistem informasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner, yang disebarkan kepada 100 responden pengguna SIMPEG di lingkungan rumah sakit. Data dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing dimensi terhadap net benefit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi human dan organization berpengaruh signifikan terhadap net benefit, sedangkan dimensi technology tidak memberikan pengaruh signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan SIMPEG lebih ditentukan oleh kesiapan dan kompetensi pengguna serta dukungan organisasi, dibandingkan hanya mengandalkan kecanggihan teknologi. Implikasi penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pengambil kebijakan untuk memprioritaskan pelatihan pengguna, penguatan budaya organisasi, serta perbaikan proses kerja guna meningkatkan efektivitas pemanfaatan SIMPEG.

Kata kunci: SIMPEG; HOT fit; evaluasi kinerja; rumah sakit;

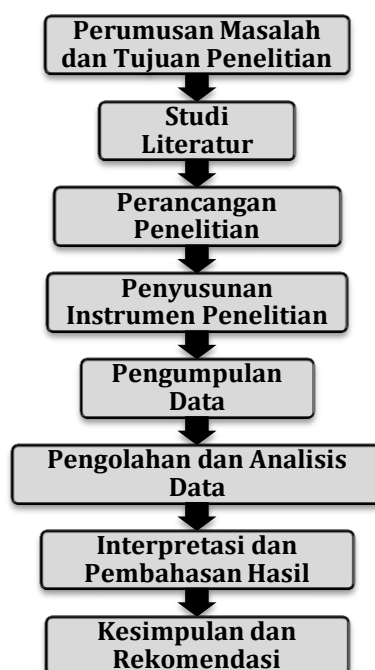
PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi informasi telah memberikan dampak signifikan terhadap transformasi berbagai sektor, termasuk bidang kesehatan. Digitalisasi proses bisnis di rumah sakit menjadi strategi penting dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akurasi layanan. Salah satu aspek penting yang terdampak oleh transformasi ini adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) [1]. Sebagai tulang punggung organisasi, SDM yang dikelola dengan baik akan mendukung kinerja institusi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) hadir sebagai solusi untuk mengotomatisasi dan mempermudah proses administrasi kepegawaian, mulai dari pendataan, rekrutmen, penilaian kinerja, hingga pengelolaan riwayat karier pegawai [2]. Penerapan SIMPEG di sektor kesehatan diharapkan dapat mengurangi beban administrasi manual, meminimalisasi kesalahan input data, serta memfasilitasi pengambilan keputusan berbasis data yang cepat dan akurat. Namun, kenyataannya keberhasilan implementasi SIMPEG tidak selalu bergantung pada kecanggihan teknologi semata [3]. Faktor manusia seperti keterampilan dan motivasi pengguna, serta faktor organisasi seperti dukungan manajemen dan kebijakan operasional, sering kali menjadi penentu utama efektivitas sistem [4]. Untuk mengevaluasi kesesuaian dan efektivitas sistem informasi, salah satu pendekatan yang banyak digunakan adalah *Human-Organization-Technology* (HOT) Fit Model. Model

ini memandang kinerja sistem informasi sebagai hasil dari interaksi tiga dimensi utama: human (pengguna dan kompetensinya), organization (struktur, budaya, dan dukungan institusi), dan *technology* (kualitas sistem dan informasi yang dihasilkan) [5]. Evaluasi berbasis HOT Fit tidak hanya menilai aspek teknis sistem, tetapi juga melihat sejauh mana sistem dapat diintegrasikan secara efektif dalam lingkungan kerja dan dimanfaatkan oleh pengguna untuk memberikan manfaat nyata (*net benefit*) [6]. Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis kinerja SIMPEG menggunakan HOT Fit Model, dengan tujuan mengidentifikasi faktor yang paling berpengaruh terhadap manfaat bersih yang diperoleh dari sistem. Hasil evaluasi ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan strategi peningkatan kinerja SIMPEG, terutama dalam aspek pelatihan dan pendampingan pengguna, penguatan komitmen organisasi, serta optimalisasi fungsi teknologi agar selaras dengan kebutuhan operasional. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran empiris tentang efektivitas SIMPEG, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan di bidang kesehatan.

1. METODE

Tahapan Penelitian Evaluasi SIMPEG Menggunakan HOT Fit Model ditunjukkan pada Gambar 1 [7].



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengevaluasi kinerja Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berdasarkan *Human-Organization-Technology* (HOT) Fit Model. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif mengenai hubungan antar variabel yang diukur melalui data numerik. Populasi penelitian adalah seluruh pengguna aktif SIMPEG di lingkungan rumah sakit, dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling berdasarkan kriteria

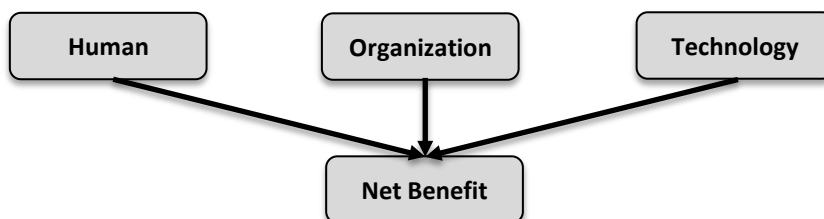
responden, yaitu pegawai yang telah menggunakan SIMPEG minimal enam bulan serta memiliki pengalaman dalam mengakses dan memanfaatkan fitur utama sistem. Jumlah sampel yang digunakan adalah 100 responden, yang dinilai cukup memenuhi persyaratan analisis statistik regresi linier berganda.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun mengacu pada indikator dalam HOT Fit Model, mencakup dimensi human (kemampuan pengguna, pengalaman penggunaan, kepuasan pengguna), organization (dukungan manajemen, kebijakan organisasi, budaya kerja), *technology* (kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan), serta net benefit (manfaat terhadap kinerja, efisiensi waktu, dan kualitas pekerjaan) [5]. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung maupun daring kepada responden yang memenuhi kriteria. Data yang diperoleh dianalisis melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas untuk memastikan setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud, uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi instrumen, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh dimensi human, organization, dan technology terhadap net benefit [8]. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengukur pengaruh parsial, uji F untuk mengukur pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi ketiga dimensi terhadap manfaat bersih yang diperoleh dari penggunaan SIMPEG [9].

Model ini memandang keberhasilan sistem informasi sebagai hasil kesesuaian antara tiga dimensi utama: human, organization, dan technology, yang bersama-sama mempengaruhi manfaat bersih (net benefit) yang diperoleh organisasi. Dimensi human mencakup kemampuan, pengalaman, dan kepuasan pengguna dalam memanfaatkan sistem. Dimensi organization mencakup dukungan manajemen, kebijakan, dan budaya kerja yang mempengaruhi adopsi sistem. Dimensi technology mencakup kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan yang dihasilkan [10].

Dalam penelitian ini, ketiga dimensi tersebut diuji pengaruhnya terhadap net benefit menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Kerangka ini diharapkan mampu mengidentifikasi faktor yang paling dominan memengaruhi efektivitas SIMPEG, sehingga dapat menjadi dasar rekomendasi perbaikan di masa mendatang. Gambar 2 menunjukkan kerangka penelitian ini.



Gambar 2. Human-Organization-Technology (HOT) Fit Model [11]

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

2.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Bagian kepegawaian, manajemen sumber daya manusia, serta berbagai unit pelayanan di rumah sakit memanfaatkan SIMPEG untuk mengelola data karyawan secara digital dan terintegrasi. Sistem ini dirancang untuk meningkatkan keakuratan pengambilan keputusan terkait personalia, memperkuat transparansi informasi, dan mempercepat pemrosesan data. Namun, agar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja sistem di masa mendatang dapat optimal, diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas penerapannya. Untuk menilai tingkat kesesuaian dukungan SIMPEG dari perspektif pengguna, organisasi, dan teknologi, penelitian ini menggunakan pendekatan *Human-Organization-Technology* (HOT) Fit Model.

2.2. Hasil pengukuran

2.2.1. Analisis Kuantitatif

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel serta memverifikasinya menggunakan aplikasi SPSS. Suatu item pernyataan dinyatakan memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total jika nilai r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan tersebut valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas (*Correlations*)

		Correlations				
		X1	X2	X3	X4	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.957**	-.051	.455**	.493**
	Sig. (2-tailed)		.000	.618	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.957**	1	-.018	.394**	.504**
	Sig. (2-tailed)	.000		.857	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	-.051	-.018	1	-.070	.824**
	Sig. (2-tailed)	.618	.857		.487	.000
	N	100	100	100	100	100
X4	Pearson Correlation	.455**	.394**	-.070	1	.343**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.487		.000
	N	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.493**	.504**	.824**	.343**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan, dengan jumlah sampel (N) = 100 diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1966 pada tingkat signifikansi 0,05 (5%). Tabel hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai korelasi hitung lebih besar dari 0,1966, sehingga semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid. Selain itu, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) untuk setiap item < 0,05, yang semakin menguatkan bahwa seluruh item layak digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, yang memiliki rentang nilai antara 0,00 hingga 1,00. Interpretasi nilai *Cronbach's Alpha* dapat dikategorikan seperti Tabel 2.

Tabel 2. Interpretasi nilai Cronbach's Alpha

Rentang Nilai Cronbach's Alpha	Kategori Reliabilitas
0,00 – 0,20	Sangat rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Cukup
0,61 – 0,80	Tinggi
0,81 – 1,00	Sangat tinggi

Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r tabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan jumlah sampel (N) = 100, diperoleh r tabel sebesar 0,1966. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

No	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	5	0,898	Sangat reliabel
2	3	1,000	Sangat reliabel
3	5	0,909	Sangat reliabel
4	16	0,925	Sangat reliabel
5	29	0,890	Sangat reliabel

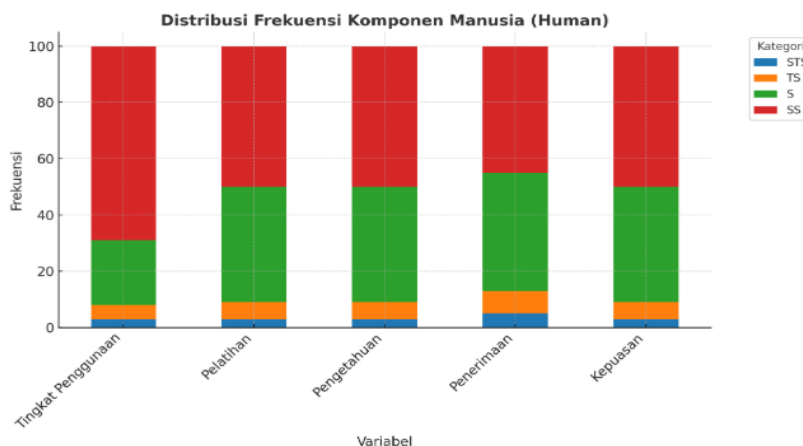
Berdasarkan Tabel 3, seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,8 dan lebih tinggi dari pada r tabel (0,1966). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi, sehingga instrumen penelitian ini dapat dinyatakan sangat reliabel dan layak digunakan.

2.2.2. Analisis Data Univariat

1. Komponen Manusia (*Human*)

Gambar 3 menyajikan distribusi frekuensi responden komponen Manusia (*Human*), yang mencakup variabel penggunaan sistem, pelatihan, pengetahuan, penerimaan, dan kepuasan pengguna. Setiap variabel dianalisis berdasarkan empat kategori jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

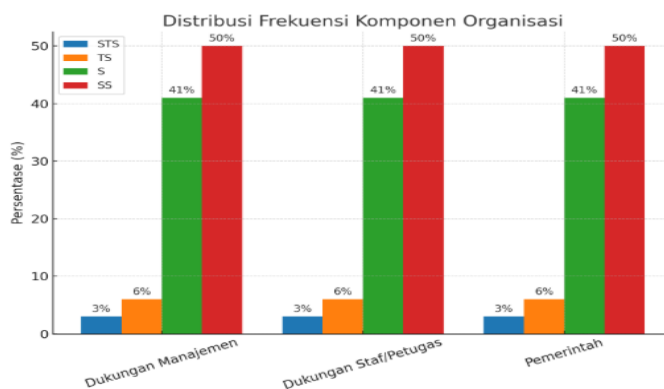
Hasil pada grafik menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap seluruh indikator pada komponen manusia. Variabel Penggunaan Sistem didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (69%), yang menunjukkan bahwa mayoritas pengguna merasa sistem digunakan secara optimal.



Gambar 3. Distribusi Frekuensi Komponen Manusia (*Human*)

Pelatihan memperoleh persentase Sangat Setuju sebesar 50%, dengan 41% lainnya Setuju, mengindikasikan pelatihan sudah berjalan dengan baik. Pengetahuan memiliki pola yang sama dengan pelatihan, yaitu 50% Sangat Setuju dan 41% Setuju, menunjukkan pemahaman pengguna terhadap sistem tergolong tinggi.

Penerimaan menunjukkan 45% Sangat Setuju dan 42% Setuju, menandakan penerimaan sistem di kalangan pengguna sangat baik. Kepuasan Pengguna kembali memperlihatkan dominasi Sangat Setuju (50%) dan Setuju (41%), yang menegaskan bahwa pengguna puas terhadap kinerja sistem. Secara keseluruhan, grafik ini mengindikasikan bahwa aspek manusia dalam penggunaan SIMPEG berada pada kategori sangat baik, dengan tingkat ketidaksetujuan yang sangat rendah di seluruh indikator.



Gambar 4. Distribusi Frekuensi Komponen Organisasi (*Organization*)

2. Komponen Organisasi (*Organization*)

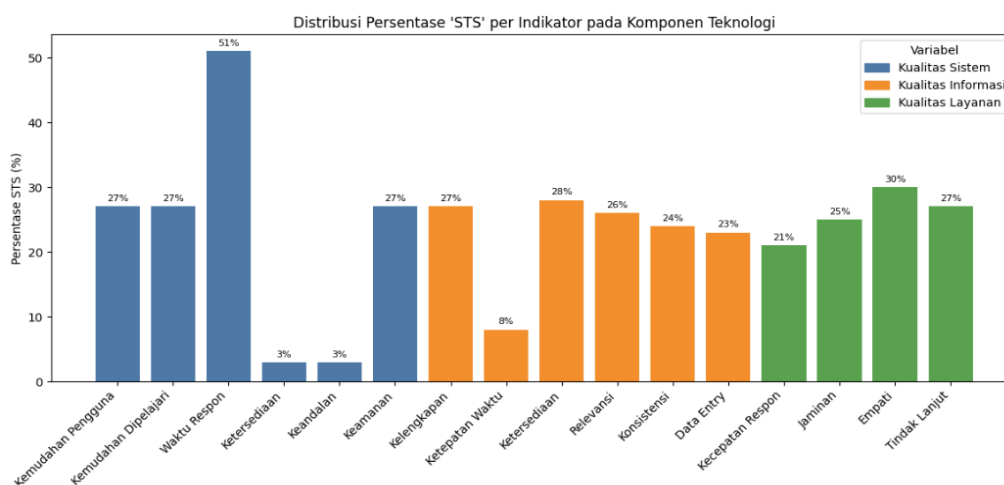
Komponen Organisasi (*Organization*) mencakup aspek struktur dan lingkungan organisasi yang berperan dalam mendukung keberhasilan penerapan sistem. Distribusi

frekuensi pada komponen ini meliputi indikator dukungan manajemen, dukungan staf atau petugas, serta pengaruh pemerintah, ditunjukkan pada diagram batang Gambar 4.

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa setiap indikator pada komponen organisasi menunjukkan persentase yang relatif sama. Pada variabel struktur organisasi, dukungan manajemen memperoleh persentase tertinggi pada kategori Sangat Setuju (SS) sebesar 50%, diikuti kategori Setuju (S) sebesar 41%, sedangkan Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) masing-masing sebesar 6% dan 3%. Pola serupa juga terlihat pada indikator dukungan staf atau petugas, yang memiliki distribusi persentase identik. Sementara itu, pada variabel lingkungan organisasi, indikator pengaruh pemerintah juga menunjukkan proporsi yang sama, dengan kategori Sangat Setuju (SS) sebesar 50% dan Setuju (S) sebesar 41%, sedangkan Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) masing-masing sebesar 6% dan 3%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden secara umum memiliki persepsi positif terhadap peran organisasi, baik dari sisi dukungan internal (manajemen dan staf) maupun pengaruh eksternal (pemerintah), dalam mendukung pemanfaatan sistem.

3. Komponen Teknologi (*Technology*)

Distribusi persentase jawaban *Sangat Tidak Setuju (STS)* pada setiap indikator yang membentuk komponen Teknologi (*Technology*). Indikator dikelompokkan ke dalam tiga variabel utama, yaitu Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, dan Kualitas Layanan.



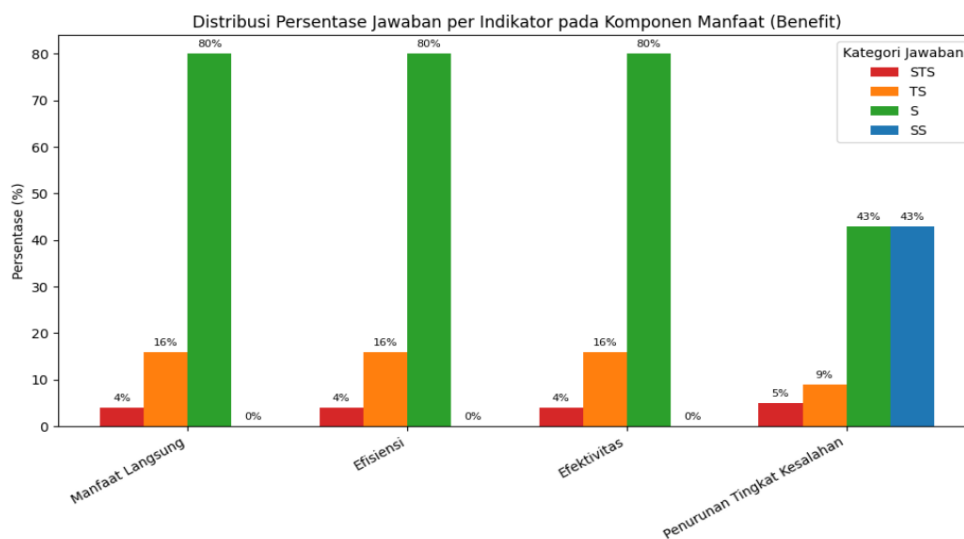
Gambar 5. Distribusi Frekuensi Komponen Teknologi (*Technology*)

Berdasarkan grafik Gambar 5, indikator dengan persentase STS tertinggi terdapat pada Waktu Respon (51%) dalam variabel Kualitas Sistem, menunjukkan bahwa responden paling banyak tidak setuju terhadap kecepatan respon sistem. Sebaliknya, persentase STS terendah terdapat pada Ketersediaan dan Keandalan (masing-masing 3%) pada variabel Kualitas Sistem, yang berarti kedua aspek ini dinilai cukup memadai oleh mayoritas responden. Pada variabel Kualitas Informasi dan Kualitas Layanan, fluktuasi

persentase relatif lebih moderat, dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator Empati (30%) dan terendah pada Ketepatan Waktu (8%).

4. Komponen Manfaat (*Benefit*)

Gambar 6 menunjukkan distribusi frekuensi pada komponen Manfaat (*Benefit*) yang diukur melalui empat indikator, yaitu Manfaat Langsung, Efisiensi, Efektivitas, dan Penurunan Tingkat Kesalahan.



Gambar 6. Distribusi Frekuensi Komponen Manfaat (*Benefit*)

Gambar 6 menunjukkan distribusi frekuensi pada komponen Manfaat (*Benefit*) yang diukur melalui empat indikator, yaitu Manfaat Langsung, Efisiensi, Efektivitas, dan Penurunan Tingkat Kesalahan.

Berdasarkan hasil perhitungan:

- Manfaat Langsung, Efisiensi, dan Efektivitas memiliki pola yang sama, dengan mayoritas responden menjawab Setuju (S) sebesar 80%, diikuti Tidak Setuju (TS) sebesar 16%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 4%, tanpa respon Sangat Setuju (SS).
- Penurunan Tingkat Kesalahan memiliki distribusi yang berbeda, dengan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) sama-sama sebesar 43%, sementara Tidak Setuju (TS) sebesar 9%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 5%.

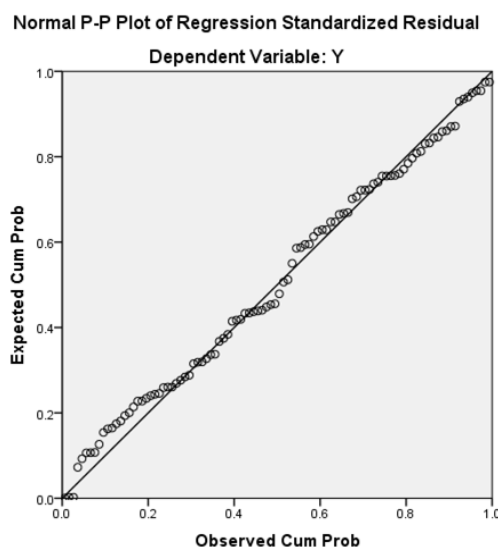
Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel manfaat secara keseluruhan memiliki pengaruh sebesar 71% terhadap Net Benefit. Dengan demikian, mayoritas pengguna setuju bahwa penerapan SIMPEG memberikan manfaat yang nyata, baik dalam hal efisiensi, efektivitas, maupun penurunan tingkat kesalahan.

2.2.3. Analisis Data Bivarat

Sebelum dilakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh lebih dari dua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Berdasarkan output SPSS, titik-titik pada probability plot mengikuti garis diagonal dari titik 0 dan tidak menyebar jauh dari garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 7. Uji Normalitas Probability Plot

Gambar 7 memperlihatkan distribusi data yang mengikuti garis diagonal, menandakan asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan *VIF*

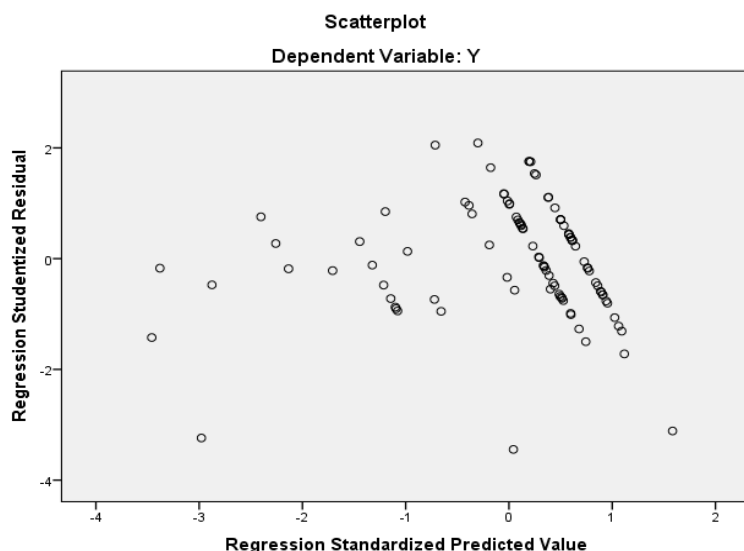
		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.091	.545		20.349	.000		
	X1	.923	.076	.903	12.082	.000	.156	6.412
	X2	-2.035	.113	-1.060	-18.086	.000	.254	3.942
	X3	.049	.103	.034	.479	.633	.171	5.849
	X4	.238	.253	.071	.939	.350	.152	6.578
	X5	.121	.053	.173	2.280	.025	.152	6.590
	X6	-.078	.026	-.136	-2.981	.004	.418	2.392
	X7	-.042	.058	-.055	-.725	.470	.151	6.627

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil output diatas, masing-masing variable memiliki nilai toleransi yang lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF yang kurang dari 10,00, jadi dinyatakan tidak ada gejala multikolinearitas atau dikatakan tidak ada korelasi kuat antar variabel.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari masalah perbedaan varians pada residual, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan benar. Hasil pengolahan data tersebut ditampilkan pada Gambar 2.



Gambar 8. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Titik-titik data pada scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu X tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menandakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Gambar 8 memperlihatkan sebaran data yang acak dan simetris, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan kriteria pengujian, variabel dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Variabel	t Hitung	Sig.	Keterangan
X1	5,212	0,000	Berpengaruh positif
X2	4,250	0,000	Berpengaruh positif
X3	4,250	0,000	Berpengaruh positif
X4	4,250	0,000	Berpengaruh positif
X5	0,802	0,424	Tidak berpengaruh
X6	-1,517	0,133	Tidak berpengaruh
X7	-1,049	0,297	Tidak berpengaruh

Kriteria pengujian menyatakan bahwa jika nilai sig. < 0,05, maka variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil menunjukkan bahwa hanya X1, X2, X3, dan X4 yang berpengaruh positif, sedangkan X5, X6, dan X7 tidak berpengaruh.

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Hasil analisis pada Tabel 6. Hasil Uji F Simultan (ANOVA) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Net Benefit SIMPEG).

Tabel 6. Hasil Uji F Simultan (ANOVA)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149.409	5	29.882	5.867	.000 ^b
Residual	478.751	94	5.093		
Total	628.160	99			

6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Hasil pada Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary) menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,238 berarti variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 23,8%, sedangkan sisanya 76,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Tabel 7 juga memperlihatkan bahwa pengaruh gabungan variabel independen terhadap variabel manfaat berada pada kategori rendah, sehingga masih terdapat faktor eksternal yang signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	.238	.197	2.257

3. KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh uji asumsi klasik, meliputi distribusi data yang normal, tidak adanya multikolinearitas, serta ketiadaan gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan uji parsial (uji t), variabel X1, X2, X3, dan X4 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan X5, X6, dan X7 tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Uji simultan (uji F) mengindikasikan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi sebesar 23,8% mengartikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan 23,8% variasi pada variabel dependen, sedangkan 76,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Selain itu, penelitian ini mengungkap bahwa keberhasilan implementasi SIMPEG di Rumah Sakit lebih dominan dipengaruhi oleh faktor manusia (*human*) dan organisasi (*organization*).

dibandingkan faktor teknologi (*technology*). Komponen human dan organization terbukti berkontribusi signifikan terhadap net benefit, sementara *technology* tidak menunjukkan pengaruh yang berarti. Oleh karena itu, upaya peningkatan efektivitas SIMPEG sebaiknya difokuskan pada pengembangan kompetensi pengguna melalui pelatihan dan pembinaan, serta penguatan komitmen dan dukungan dari struktur organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan model HOT-Fit dalam evaluasi sistem informasi mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai keterpaduan antara pengguna, organisasi, dan teknologi dalam mendukung kinerja manajemen kepegawaian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] W. Saputra, “Dampak Digitalisasi Manajemen Rumah Sakit terhadap Efisiensi Pelayanan : Literature Review,” *J. Ilmu Kesehat. Masy.*, vol. 14, no. 3, pp. 245–254, 2025.
- [2] A. Z. Nazhira and Candradewini, “Optimalisasi Sistem Informasi Kepegawaian : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon,” *JANE (Jurnal Adm. Negara)*, vol. 17, no. 1, pp. 60–71, 2025, [Online]. Available: <https://jurnal.unpad.ac.id/jane/article/view/62438>.
- [3] Syahrul Walidi, Pitri Andini, Rido Ilahi, and Yulia Hanoselina, “Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi di Sektor Publik,” *Pres. J. Hukum, Adm. Negara, dan Kebijak. Publik*, vol. 1, no. 4, pp. 109–121, 2024, doi: 10.62383/presidensial.v1i4.210.
- [4] A. Mukhtar, Novianti, Mirna, and A. Rafiq Sahibuddin, “Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi,” *J. Ilm. Penelit. Mandira Cendikia*, vol. 2, no. 7, pp. 52–69, 2024, [Online]. Available: <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>.
- [5] Tawar, A. F. Santoso, and Y. S. Salma, “Model HOT FIT dalam Manajemen Sistem Informasi,” *Bincang Sains dan Teknol.*, vol. 1, no. 02, pp. 76–82, 2022, doi: 10.56741/bst.v1i02.144.
- [6] F. Delfia, K. Adi, and C. T. Purnami, “Evaluation of Health Information System with HOT-Fit Model: Literature Review,” *Media Publ. Promosi Kesehat. Indones.*, vol. 5, no. 6, pp. 633–639, 2022, doi: 10.56338/mppki.v5i6.2344.
- [7] J. Patrizia, D. Mardahlia, and H. Johan, “Evaluasi Penerapan Mysimpeg Menggunakan Metode Hot-Fit Di RSUD Aji Muhammad Parikesit,” *J. Media Inform. [Jumin]*, vol. 6, no. 1, pp. 136–143, 2024, [Online]. Available: <https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/jumin/article/view/3804>.
- [8] W. Gunawan, B. Oloan Lubis, D. Oscar, and A. Salim, “Analisis Pengukuran Usability Aplikasi DAPODIK Kabupaten Karawang Dengan Metode Use Questionnaire Dan IPA,” *Jtsi*, vol. 5, no. 1, pp. 119–132, 2024.



- [9] B. O. Lubis, “Peranan Pengetahuan Desain Komunikasi Visual Dalam Pengajaran Mata Kuliah Interaksi Manusia dan Komputer,” in *Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST)*, 2014, no. November 2014, p. A-413-A-420.
- [10] A. P. Utomo, N. Mariana, and R. S. A. Rejeki, “Model Evaluasi Integrasi Kesuksesan Dan Penerimaan Sistem Informasi E-Learning Universitas,” *Kraith-Informatika*, vol. 2, no. 1, pp. 94–101, 2018.
- [11] Z. Alian Nur, R. Andrian, S. Widodo, and J. Hariyono, “Faktor Human, Organization, Technology (HOT-Fit) Dalam Keberhasilan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS): Studi Literatur,” *Conf. Ser. J.*, vol. 1, no. 2, p. 1, 2020.

