

SURAT PERNYATAAN

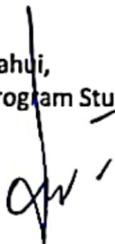
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Sabilla Septianingrum
Nim : 191510046
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Sosial Humaniora
No. WA : 0895338648263
Nama Pembimbing : Dr. Dina Mellita, S.E., M.Ec
Judul Artikel : Health Workers of Regional Public Hospital Readiness on Digital Transformation Through E-HRD: Binary Logistic Approach

Menyatakan memang benar belum mendapatkan *Letter of Acceptance* (LoA) dan masih tahap *submit*/menunggu proses *review* dari pihak penerbit jurnal. Mengingat pendaftaran wisuda sedang berlangsung, untuk itu saya mohon dapat diizinkan mendaftar wisuda walaupun belum mendapatkan LoA, dengan konsekuensi tidak mendapatkan Transkrip Akademik saya. Saya secara sadar tidak akan menuntut Transkrip Akademik saya sebelum saya mendapatkan LoA dan mengumpulkan ke Pusat Pelayanan Mahasiswa (PPM).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Terima kasih.

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Dr. Trisninawati, S.E., M.M

Palembang, September 2023

Hormat saya



Nurul Sabilla Septianingrum



Lampiran:
Bukti submit artikel

Submissions

My Queue

Archives

 Help

My Assigned

 Search

New Submission

2628 **Nurul Sabilla Septianingrum**
Kesiapan Tenaga Kesehatan RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Prov. Sumatera Selatan D...

 Submission



1 of 1 submissions

Platform &
workflow by
OJS / PKP

Kesiapan Tenaga Kesehatan RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Prov. Sumatera Selatan Dalam Menggunakan E-HRD (studi kasus pengguna SIMPEG)

Nurul Sabilla Septianingrum

Submission

Review

Copyediting

Production

Submission Files

Q Search

▶  7821-1 nurulsabilla9, Template JIBM NURUL.docx

Article Text

Download All Files

Pre-Review Discussions

Add discussion

Name

From

Last Reply

Replies

Closed

No Items

Kesiapan Tenaga Kesehatan RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Prov. Sumatera Selatan dalam Menggunakan E-HRD (Studi Kasus Pengguna SIMPEG)

Nurul Sabilla Septianingrum
Universitas Bina Darma
Email: nurulsabilla9@gmail.com

Dina Mellita
Universitas Bina Darma
Email: dinamellita@binadarma.ac.id

Abstract

Perkembangan teknologi yang begitu pesat mempengaruhi seluruh aspek kehidupan manusia. Teknologi adalah penerapan pengetahuan ilmiah yang bertujuan untuk mempermudah kehidupan manusia dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Kemajuan teknologi muncul dengan tujuan memberikan peluang, kemudahan, dan efisiensi bagi organisasi atau perusahaan dalam apa yang dikenal sebagai era digital. Kemajuan teknologi yang begitu canggih dapat membantu kinerja organisasi/perusahaan menjadi lebih cepat dan efisien. Tidak dapat disangkal bahwa manusia dihadapkan pada tantangan untuk semakin cepat beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Penelitian ini menggunakan TRI (technology readiness index) dan UTAUT 2 pada faktor demografi sebagai indikator. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja terkait dengan kesiapan tenaga kesehatan RSUD Siti Fatimah Az-Zahra dalam menggunakan E-HRD (SIMPEG). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan observasi, kemudian penyebaran kuesioner dan pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi logistik dengan model persamaan logit, Ratio likelihood, uji wald, koefisien determinasi, dan goodness of fit test. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa melalui regresi logistik yang telah dilakukan, didapati hasil bahwa terdapat 3 variabel independen yang siap secara signifikan (2 bernilai positif dan 1 bernilai negatif) dalam kesiapan menggunakan E-HRD (SIMPEG) ialah variabel Optimis, Inovatif dan Ketidaknyamanan. Sedangkan variabel Jenis Kelamin, Usia, Pengalaman dan Ketidakamanan tidak siap secara signifikan terhadap kesiapan tenaga kesehatan RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Prov. Sumatera Selatan dalam menggunakan E-HRD (studi kasus pengguna SIMPEG).

Kata Kunci : Kesiapan Kerja, E-HRD, TRI, UTAUT

Abstrak

Technology is the application of scientific knowledge that aims to facilitate human life in carrying out daily life. Technological advances emerge with the aim of providing opportunities, convenience and efficiency for organizations or companies in what is known as the digital era. Advances in technology that are so sophisticated can help the performance of organizations/companies to be faster and more efficient. It cannot be denied that humans are faced with the challenge of adapting more quickly to technological advances. This study aims to determine the readiness of health workers at Siti Fatimah Az-Zahra Hospital in dealing with E-HRD. The data collection technique in this study was by observing, then distributing questionnaires and data processing using SPSS version 26. Data analysis techniques in this study used logistic regression analysis with logit equation models, simultaneous tests, partial tests and coefficients of determination. The results of this study indicate that through the logistic regression that has been carried out, the results show that there are 3 independent variables that have a significant effect (2 are positive and 1 are negative) in readiness to use E-HRD (SIMPEG) namely the variables Optimistic, Innovative and Discomfort. While the variables Gender, Age, Experience and Insecurity do not significantly influence the readiness of health workers at RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Prov. South Sumatra in using E-HRD (a case study of SIMPEG users).

Keywords: Job Readiness, E-HRD, TRI, UTAUT

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan/ instansi/ organisasi tidak melulu berdasarkan kualitas teknologinya melainkan memerlukan peranan sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap lembaga/instansi baik pemerintahan, BUMN maupun perusahaan lainnya menyadari bahwa faktor utama keberhasilan selalu bergantung pada sumber daya manusia (SDM), sebab sumber

daya manusia adalah pelaku/pelaksana utama dari kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam era Industri 4.0, penting bagi perusahaan untuk menciptakan budaya dan iklim yang mendukung pengembangan karyawan. Model keberlanjutan organisasi juga dapat dijadikan pedoman dalam strategi pengelolaan SDM. (Ong & Mahazan, 2020). Fungsi utama manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya dengan memiliki sumber daya manusia yang handal (Firmansyah, 2023). Sumber daya manusia tersebut harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi baik dalam hal kuantitas maupun kualitas.

SDM juga diharapkan memiliki kompetensi yang memadai dan mampu menghasilkan kinerja yang efektif dan unggul dalam jabatan dan peran masing-masing. Selain itu, SDM diharapkan dapat memberikan kontribusi optimal dalam kemajuan organisasi (Anastasya & Frayudha, 2020). Peran Sumber Daya Manusia memiliki kepentingan yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan di era digital yang sedang berlangsung saat ini (Widyastuti, 2020). Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya campur tangan/dukungan dari Sumber Daya Manusia yang handal dan kompeten maka tidak terciptanya suatu organisasi/instansi perusahaan yang baik. Diera digital ini, gaya hidup manusia tidak dapat dipisahkan dari penggunaan berbagai perangkat elektronik. Era ini ditandai dengan ketergantungan manusia pada teknologi, internet, dan komputer dalam kehidupan sehari-hari (Savitri Astrid, 2019). Proses yang menggunakan teknologi informasi sebagai alat untuk membantu mengelola sistem administrasi layanan publik didalam pemerintahan secara lebih efektif disebut dengan E-Government (Dewangga et al., 2022).

Namun dengan berkembangnya internet dan aksesibilitas yang lebih luas terhadap teknologi, E-HRD kini hadir sebagai bentuk perkembangan dari teknologi informasi yang mampu memudahkan dan meringankan tugas dari para pegawai serta membantu ketertinggalan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari (Gholamreza et al., 2015). Dalam bidang kesehatan, penerapan E-HRD dapat dimanfaatkan untuk mengelola data karyawan, pelatihan, pengembangan karier, serta manajemen kinerja. Kemajuan teknologi informasi dalam suatu organisasi membawa dampak positif, salah satunya adalah adanya sistem yang membantu dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi dengan lebih efisien (Winarto, 2018). Penerapan E-HRD dapat memberikan efisiensi waktu dan biaya bagi organisasi (Kamuri, 2017). Selain itu, penerapan teknologi ini juga memberikan kemudahan dalam proses bisnis, peningkatan arus informasi dan kinerja organisasi, manajemen data yang terpusat, mengoptimalkan pengembangan dan produktivitas SDM serta meningkatkan kepuasan karyawan yang tentunya berdampak pada produktivitas karyawan (Kamuri, 2017).

RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Prov. Sumatera Selatan merupakan salah satu Rumah Sakit Pemerintahan yang berada di provinsi Sumatera Selatan. RSUD Siti Fatimah merupakan Rumah Sakit terbesar di wilayah Palembang. RSUD Siti Fatimah memiliki visi yaitu “menjadi rumah sakit umum rujukan provinsi dan rumah sakit pendidikan yang mampu mewujudkan pelayanan yang bermutu, profesional, efisien dengan standar pelayanan kelas dunia”. Dalam proses mewujudkan visi RSUD Siti Fatimah Az-Zahra maka diperlukannya SDM yang berkompeten dan pembaharuan teknologi yang mampu menunjang segala aspek yang berkaitan dengan instansi Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Az-Zahra. Sebagai bentuk penerapan e-government di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra maka terbentuklah sistem e-hrd berupa SIMPEG.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan suatu sistem/susunan dalam proses pengumpulan, pengelolaan, penganalisaan, penyajian data serta informasi yang diperlukan untuk menunjang administrasi dan manajemen yang berhubungan dengan

kepegawaian (Rahmawati, 2019). SIMPEG hadir guna untuk mempermudah para pegawai untuk tidak berulang kali mengumpulkan berkas-berkas berupa hardfile karena data/berkas yang diperlukan sudah tersimpan di database sehingga hanya tinggal digunakan saja. Karena, sering kali terjadi para pegawai salah menaruh lampiran berkas/data milik pegawai lainnya sehingga proses administrasi menjadi terhambat sehingga menjadi tidak efektif. Penggunaan SIMPEG pada saat ini diharapkan dapat memiliki dampak positif pada pelayanan administrasi kepegawaian dengan memberikan kemudahan dalam mengakses data karyawan.

Harapannya, pelaksanaan administrasi kepegawaian dapat berjalan dengan baik, efisien, dan tanpa hambatan. Namun dengan begitu dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di RSUD masih ditemui berbagai permasalahan, diantaranya terdapat kendala dalam proses update data kepegawaian dimana sering dijumpai pegawai terlambat dalam update data diri, selain itu terdapat kendala teknis seperti jaringan yang digunakan serta perangkat komputer yang kurang memadai serta permasalahan ada pada SDM yang masih kurang berkompeten dalam menggunakan aplikasi yang disediakan. (Hasil wawancara dengan bapak Ganda pada tanggal 4 Mei 2023). Dari hasil wawancara di atas dapat dilihat adanya kekurangan yang terdapat dalam pegawai baik itu dari faktor kelalaian atau kendala lainnya. Oleh sebab itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kesiapan dari Tenaga Kesehatan RSUD dalam menggunakan SIMPEG karna apabila dibiarkan maka akan berdampak pada proses administrasi para pegawai.

Menurut (Sheu & Kim, 2009). Kesuksesan dari penerapan maupun pengembangan teknologi baru terutama pada senunah organisasi/institusi sangat ditentukan oleh faktor kesiapan brainware (Sumber Daya Manusia). Sebelum diterapkan, sebuah teknologi baru perlu diketahui dahulu tingkat penerimaan pengguna teknologi baru dengan cara menganalisis faktor penerimaannya. Salah satu metode yang digunakan untuk mengukur tingkat kesiapan pengguna dalam teknologi ialah Technology Readiness Index (TRI) yang dikembangkan oleh (Parasuraman, 2000). Technology Readiness Index (TRI) merupakan metode untuk mengukur kesiapan pengguna untuk menerima dan menggunakan teknologi tersebut demi mencapai tujuan dalam kehidupan sehari-hari dan pekerjaan (Astiti et al., 2023). Metode ini dipilih karena mampu mengelompokkan pengguna berdasarkan keyakinan positif dan negative terhadap teknologi yang lebih kompleks. TRI mampu mengidentifikasi kelompok-kelompok pengguna yang memiliki rasa ketidaknyamanan dan ketidakamanan karena TRI memiliki empat variabel kepribadian yaitu Optimism, Inovative, Discomfort, and Insecurity.

Dalam teori ini hanya membahas terkait variabel kepribadian tanpa melibatkan faktor demografinya. Dalam Theory Of Acceptance And Use Of Technology (UTAUT), penerimaan teknologi melibatkan empat variabel pendukung diantaranya Jenis Kelamin (Gender), Umur (Age), Pengalaman (Experience) dan Kesukarelawan Pengguna (Volunteers Use) (Venkatesh et al., 2003). Pada penelitian Alfin Nur, dkk (2019) dengan pendekatan model UTAUT yang mengkaji terkait faktor yang dapat berpengaruh terhadap penerimaan pengguna sistem informasi SIM online, memperoleh hasil bahwa variabel gender, age dan experience memiliki efek terhadap seluruh hubungan variabel yang digunakan. Selanjutnya pada penelitian (Darmawan et al., 2019) dengan melakukan analisis penerimaan pengguna aplikasi layanan perizinan terpadu menggunakan pendekatan UTAUT, penulis memasukan variabel gender, age dan experiences dengan hasil ketiga variabel gender, age dan experiences tidak mempengaruhi seluruh hubungan variabel yang ada.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Candra Prabowo et al., 2014) dengan judul Analisa Kesiapan Individu Dalam Mengadopsi SIMPEG Studi Kasus Pada Pemerintahan Kabupaten Wonosobo diperoleh hasil bahwa kesiapan individu dalam penerapan simpeg dipengaruhi

secara signifikan oleh sikap optimis, kemauan untuk berinovasi, keyakinan individu untuk bekerja dalam situasi, kondisi dan pekerjaan yang beragam. Sedangkan dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Noprianto et al., 2017) dengan judul Evaluasi Kesiapan Pengguna Dalam Adopsi Sistem Informasi Manajemen SEIP menggunakan Metode Technology Readiness Index diperoleh hasil penelitian menunjukkan dua dimensi yaitu optimism dan innovativeness berpengaruh secara signifikan terhadap variabel TR. Sedangkan dua dimensi lain yaitu discomfort dan insecurity tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel TR. Berdasarkan pemaparan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian permasalahan ini dengan menggunakan pendekatan Technology Readiness Index yang dikembangkan oleh (Parasuraman, 2000) karena ingin mengkaji seberapa jauh tingkat kesiapan dari pegawai dalam menggunakan e-hrd, sesuai dengan permasalahan diatas. Maka judul proposal skripsi ini adalah “Kesiapan Tenaga Kesehatan RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Dalam Menggunakan E-HRD (Studi Kasus Pengguna SIMPEG)”.

2. Kajian Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu cabang ilmu manajemen yang memfokuskan pada peran manusia di dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam pengelolaan sumber daya organisasi lainnya karena mampu merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), mengarahkan (*actuating*), dan mengontrol (*controlling*) keseluruhan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Darsana et al, 2023). Sedangkan menurut Edwin B. Flippo (Susan, 2019) Manajemen sumber daya manusia melibatkan upaya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan berbagai aktivitas terkait dengan rekrutmen, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan, dengan tujuan untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam organisasi manapun dan bertanggung jawab untuk mengelola aset terpenting organisasi, orang-orangnya. Dalam sebuah organisasi, tidak hanya SDM berkualitas yang dibutuhkan melainkan peran teknologi juga dapat mempengaruhi proses dari organisasi tersebut. Bagi teknologi untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam kehidupan sehari-hari masyarakat (Sudiantini et al., 2023).

Teknologi mempunyai dampak yang sangat besar pada proses dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Gueutal & Stone, 2005; Kavanagh, Thite, & Johnson, 2015; Parry & Tyson, 2011; Strohmeier, 2007) dan mengubah cara organisasi merekrut, memilih, memotivasi, dan mempertahankan karyawan. Salah satu survei terhadap konsultan terkemuka menunjukkan bahwa "Ada dua penggerak utama perubahan dalam MSDM: teknologi dan pengelolaan talenta. Penemuan terus-menerus dalam teknologi akan mengubah secara fundamental cara kerja MSDM." (Society for Human Resource Management [SHRM], 2002). Selain itu, teknologi juga memfasilitasi pembuatan keputusan MSDM yang lebih cepat dan akurat, dan membantu para profesional MSDM untuk mengidentifikasi pola dan tren dalam data perusahaan.

Metode *Technology readiness Index* merupakan penyumbang dan penghambat yang secara kolektif menentukan kecenderungan seseorang untuk menggunakan teknologi baru (Parasuraman, 2000). TRI dikembangkan oleh Parasuraman untuk mengukur keyakinan dan

pemikiran seseorang secara umum terhadap teknologi. *Technology readiness* memiliki 4 komponen seperti optimis, inovasi, ketidaknyamanan, ketidakamanan.

UTAUT2 adalah model berbasis teori yang dikembangkan oleh Venkatesh et al., 2012. Model ini menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan individu terhadap Teknologi Informasi (TI). UTAUT sendiri memiliki tiga indikator demografi seperti jenis kelamin, usia, dan pengalaman

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi logistik biner dengan melakukan model persamaan logit, pengujian parsial (uji *Wald*), pengujian simultan (*Likelihood Test*), Koefisien Determinasi (*Pseude R Square*) dan *Goodness of Fit Test* (Kelayakan Model).

4. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penyaluran kuesioner menggunakan google form kepada seluruh tenaga kesehatan RS Siti Fatimah Az-Zahra, Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, sebanyak 215 orang.

Tabel 1. Jumlah Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Total	Persentase
Penyebaran kuesioner	215	100%
Kuesioner yang diisi	192	89,3%
Kuesioner yang tidak diisi	23	10,7%

Sumber: penulis, 2023

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil tanggapan responden, penulis akan menjabarkan identitas demografis responden termasuk jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Berikut adalah karakteristik demografis responden:

Deskripsi dan jumlah jenis kelamin di Rumah Sakit Siti Fatimah Az-Zahra, Provinsi Sumatera Selatan, dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Faktor Demografi	F	%	
1	Jenis Kelamin	Perempuan	132	68,8
		Laki-laki	60	31,3
2	Usia	20-30	68	35,4
		31-40	74	38,5
		41-50	41	21,4
		>51	9	4,7
3	Pengalaman	<3	75	39,1
		4-6	65	33,9
		7-9	28	14,6
		11-13	12	6,3
		>14	12	6,3

Sumber : penulis, 2023

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 192 orang dari 215 kuesioner yang dibagikan. Terdapat 132 (68,8%) responden perempuan dan 60 (31,3%)

responden laki-laki. Usia responden dibagi menjadi 4 tahun, yaitu responden berusia 20-30 tahun sebanyak 68 tahun (35,4%), responden usia 31-40 tahun sebanyak 74 tahun (38,5%), responden usia 41-50 tahun sebanyak 41 tahun (21,4%) dan responden berusia >51 tahun sebanyak 9 tahun (4,7%). Pengalaman kerja responden terbagi menjadi 5, yaitu responden dengan pengalaman <3 sebanyak 75 (39,1%), responden dengan pengalaman kerja 4-6 sebanyak 65 (33,9%), responden dengan pengalaman kerja 7-9 sebanyak 28 (14,6%), responden dengan pengalaman kerja 11-13 tahun sebanyak 12 (6,3%) dan responden dengan pengalaman kerja selama > 14 sebanyak 12 (6,3%)

Variabel Output

Variabel output digunakan untuk melihat nilai masing-masing variabel independen yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pengalaman, optimisme, inovatif, ketidaknyamanan dan kerawanan terhadap kesiapan tenaga kesehatan di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan dalam Menggunakan E-HRD (SIMPEG).

Tabel 3. Variabel Output

		Variables in the Equation					
		B	S.E.	Wald	Df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Jenis Kelamin(1)	.672	.685	.961	1	.327	1.958
	Usia	-.102	.060	2.928	1	.087	.903
	Pengalaman	.149	.106	1.970	1	.160	1.160
	Optimis	.526	.246	4.589	1	.032	1.692
	Inovatif	.650	.224	8.448	1	.004	1.915
	Ketidakamanan	-.279	.139	4.012	1	.045	.756
	Ketidaknyamanan	.204	.195	1.100	1	.294	1.227
	Constant	-14.097	5.741	6.030	1	.014	.000

Sumber: penulis, 2023

Dengan menggunakan software SPSS 26, diperoleh model regresi logistik biner untuk Kesiapan Tenaga Kesehatan di Siti Fatimah Az-Zahra Prov. Sumatera Selatan dalam Menggunakan E-HRD (studi kasus pengguna SIMPEG) adalah sebagai berikut:

$$\ln\left(\frac{\pi}{1-\pi}\right) = -14.097 + 0,672 \text{ JenisKelamin} - 0,102 \text{ Usia} + 0,149 \text{ Pengalaman} \\ + 0,526 \text{ Optimis} + 0,650 \text{ Inovatif} - 0,279 \text{ Ketidaknyamanan} \\ + 0,204 \text{ Ketidakamanan}$$

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien parameter (B) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap model (variabel respons). Simpangan baku (S.E) menyatakan besarnya deviasi nilai data dari nilai rata-rata. Statistik wald digunakan untuk menguji sebagian parameter (B) untuk melihat apakah masing-masing variabel independen ini memiliki efek nyata. P-value (sig.) menunjukkan signifikansi variabel independen, dengan kata lain p-value digunakan untuk menentukan apakah variabel independen signifikan atau tidak.

Variabel yang tidak signifikan dan dihapus dari model secara bertahap dengan menghapus variabel satu per satu termasuk variabel jenis kelamin, usia, pengalaman, ketidaknyamanan dan rasa tidak aman. Pada tabel 4 diperoleh bahwa tidak ada lagi nilai-p yang melebihi 0,05, artinya prosedur pemilihan model dengan Backward Stepwise dihentikan. Model yang diperoleh adalah model hasil langkah terakhir dengan variabel independen signifikan yang dijelaskan pada tabel 4.

Tabel 4. Model terbaik menggunakan backward stepwise

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	Df	Sig.	Exp(B)
Step 6 ^a	Optimis	.696	.222	9.807	1	.002	2.006
	Inovatif	.751	.213	12.439	1	.000	2.118
	Constant	-22.203	4.882	20.685	1	.000	.000

Sumber : penulis, 2023

Berdasarkan Tabel 4 di atas, model regresi logistik yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$\ln\left(\frac{\pi}{1-\pi}\right) = -22,203 + 0,696 \text{ Optimis} + 0,751 \text{ Inovatif}$$

Hasil model terbaik menyatakan bahwa hanya variabel optimis dan inovatif yang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan tenaga kesehatan RSUD Siti Fatimah Az-Zahra dalam menggunakan E-HRD dan variabel jenis kelamin, usia, pengalaman, ketidaknyamanan dan kerawanan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan tenaga kesehatan RSUD Siti Fatimah Az-Zahra dalam menggunakan E-HRD. Hal ini dapat dilihat melalui hasil p-value dan prosedur mundur bertahap.

Uji Likelihood

Pengujian simultan dilakukan untuk melihat kesiapan keseluruhan variabel prediktor terhadap variabel respon dengan menggunakan bantuan software, hasilnya diperoleh seperti pada tabel 5

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Ratio Likelihood Test)

Iteration		-2 Log likelihood
Step 0	1	123.676
	2	115.218
	3	114.875
	4	114.874
	5	114.874

Sumber: penulis, 2023

Hasil uji ratio likelihood menunjukkan bahwa nilai loglikelihood pada tabel 3 adalah $G=114,874$. Dengan $\alpha=5\%$, kita mendapatkan nilai $X^2(0,05,6) = 12,591$ karena $G > X^2$ maka H_0 ditolak yang berarti setidaknya ada satu variabel prediktor yang belum siap untuk variabel respons.

Pseudo R Square

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan berapa banyak variabilitas yang dimiliki variabel dependen. Koefisien determinasi dalam regresi logistik dapat dilihat di Nagelkerke R Square. Nilai Nagelkerke R Square dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan melihat nilai signifikan (p-value) pada tabel Omnibus Test of Model Coefficient.

Tabel 6. Pseudo R Square

Step	-2Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	63.483 ^a	.235	.522

Sumber : Penulis, 2023

Dari hasil Nagelkerke R Square sebesar 0,522 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (Jenis Kelamin, Usia, Pengalaman, Optimisme, Inovasi, Ketidaknyamanan dan Kerawanan) dalam menjelaskan variabel dependen (Kesiapan Tenaga Kesehatan dalam menggunakan E-HRD) sebesar 52% dan sisanya dicocokkan dengan variabel yang tidak diteliti.

Omnibus Test of Model Coefficients

Uji omnibus koefisien model digunakan untuk melihat efek ketika menambahkan variabel independen ke model regresi.

Tabel 7. Omnibus test

		Chi-square	Df	Sig.
Step 1	Step	51.391	7	.000
	Block	51.391	7	.000
	Model	51.391	7	.000

Sumber: Penulis, 2023

Berdasarkan hasil uji omnibus koefisien model pada tabel 6 diperoleh p-value sebesar 0,000 dimana p-value lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,00 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi apabila diinput/ditambahkan variabel independen dinyatakan lebih baik.

Hosmer Lemeshow

Uji kelayakan model regresi dinilai menggunakan Goodness Of Fit Test Hosmer dan Lemeshow yang diukur dengan nilai chi kuadrat. Uji goodness of fit Hosmer dan Lemeshow digunakan untuk menguji hipotesis bahwa data empiris cocok atau sesuai dengan model (yaitu, tidak ada perbedaan yang signifikan antara model dan data, sehingga model dianggap tepat).
sebuah.

- Jika uji Hosmer dan Lemeshow memberikan nilai probabilitas (P-value) sebesar $\leq 0,05$ (nilai sig), berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara model dengan nilai pengamatan sehingga model tidak dapat digunakan.
- Jika uji Hosmer dan Lemeshow memberikan nilai probabilitas (P-value) sebesar $\geq 0,05$ (sig value) maka tidak ada perbedaan yang signifikan antara model dan data, yang berarti bahwa model dapat digunakan.

Tabel 8. Uji Hosmer and Lemeshow

Step	Chi-square	Df	Sig.
1	2.905	8	.940

Sumber: Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 8 diperoleh hasil uji Goodness Of Fit Test Hosmer dan Lemeshow diperoleh nilai chi-square sebesar 2,905 dengan taraf sig sebesar 0,940. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai probabilitas (P-value) $\geq 0,05$ (sig level) adalah $0,940 \geq 0,05$, maka model dapat dikatakan dapat memprediksi nilai pengamatan atau dapat dikatakan bahwa model diterima karena cocok dengan data.

- Variabel Gender dalam Kesiapan Tenaga Kesehatan di RS Siti Fatimah dalam Menggunakan E-HRD (Studi Kasus SIMPEG)

Berdasarkan hasil tabel 3, dapat diketahui bahwa hasil exp (b) dengan hasil 1.958 yang berarti tenaga kesehatan berjenis kelamin laki-laki memiliki kecenderungan 1.958 kali lebih siap pakai E-HRD (SIMPEG) dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang berjenis kelamin perempuan. Pada tabel 2 juga variabel jenis kelamin memiliki nilai

wald sebesar 0,961 dengan nilai signifikan sebesar 0,327. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa p-value variabel jenis kelamin lebih besar dari taraf signifikan 5% ($0,327 > 0,05$).

Variabel jenis kelamin tidak disiapkan secara parsial untuk kesiapan tenaga kesehatan di RS Siti Fatimah dalam menggunakan E-HRD (studi kasus pengguna simpeg). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan et al, 2018) dan (Kusuma et al, 2020). Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gusranda, 2021) yang menyatakan bahwa gender memiliki pengaruh terhadap kesiapan mengadopsi teknologi.

2. Variabel Usia dalam Kesiapan Tenaga Kesehatan di RS Siti Fatimah dalam Menggunakan E-HRD (Studi Kasus SIMPEG)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel usia memiliki tanda negatif pada koefisien β dengan nilai $\exp(b)$ sebesar 0,903 sehingga disimpulkan bahwa peluang tenaga kesehatan siap pakai E-HRD cenderung menurun sebesar 0,903 kali dengan usia/age. Nilai wald pada variabel umur adalah 2,928 dengan nilai p sebesar 0,087. Dari hasil tersebut diketahui bahwa signifikansi variabel usia lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 5% ($0,087 > 0,05$).

Dengan demikian, variabel usia tidak dipersiapkan secara parsial untuk kesiapan tenaga kesehatan di RS Siti Fatimah dalam menggunakan E-HRD (studi kasus pengguna simpeg). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sufi & Suharti, 2021) bahwa usia tidak mempengaruhi kesiapan untuk menggunakan teknologi. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Riswandi et al, 2021) bahwa usia mempengaruhi tingkat kesiapan dimana anak muda menyerap pemahaman terkait teknologi lebih cepat dibandingkan usia tua.

3. Variabel Pengalaman dalam Kesiapan Tenaga Kesehatan di RSUD Siti Fatimah dalam Menggunakan E-HRD (Studi Kasus SIMPEG)

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa variabel pengalaman memiliki nilai $\exp(b)$ sebesar 1.160 sehingga kesempatan tenaga kesehatan untuk siap menggunakan E-HRD cenderung meningkat sebesar 1.160 kali lipat seiring dengan penggunaan kerja yang lama bertugas. Pada variabel pengalaman, nilai wald adalah 1,970 dengan nilai signifikansi 0,087. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi variabel pengalaman lebih besar 0,087 dibandingkan tingkat signifikan 5% atau ($0,087 > 0,05$). Dengan demikian, variabel pengalaman tidak disiapkan sebagian untuk kesiapan tenaga kesehatan di RSUD Siti Fatimah dalam menggunakan E-HRD (studi kasus pengguna simpeg).

4. Variabel Optimis Kesiapan Tenaga Kesehatan di RSUD Siti Fatimah dalam Menggunakan E-HRD (Studi Kasus SIMPEG)

Optimisme mengacu pada tingkat kesiapan dan kepercayaan diri seseorang dalam mengadopsi dan menggunakan teknologi baru. Ini mencakup aspek-aspek seperti keinginan untuk mencoba teknologi baru, kepercayaan diri dalam menggunakan teknologi, dan harapan positif dari manfaat yang akan diperoleh dari teknologi. Sikap optimis ini dapat mempengaruhi seberapa cepat dan efektif seseorang mengadopsi dan beradaptasi dengan teknologi baru.

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai $\exp(b)$ sebesar 1.692 sehingga peluang tenaga kesehatan siap pakai E-HRD cenderung meningkat sebesar 1.692 kali ketika tenaga kesehatan memiliki sikap optimis yang tinggi. Optimisme sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan tenaga kesehatan di Siti Fatimah Az-Zahra

Prov. Sumatera Selatan dalam Menggunakan E-HRD (studi kasus pengguna SIMPEG) dengan nilai signifikansi 0,032 dimana nilai signifikansi variabel optimis lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini dikarenakan pengguna yang memiliki optimisme tinggi terhadap teknologi lebih cenderung percaya pada teknologi itu sendiri dan akan maksimal dalam menggunakan teknologi tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, 2013), (Astuti et al., 2023) dan (Panday et al, 2019) dimana variabel optimis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan untuk menggunakan/mengadopsi teknologi.

5. Variabel Inovatif dalam Kesiapan Tenaga Kesehatan di RS Siti Fatimah dalam Menggunakan E-HRD (Studi Kasus SIMPEG)

Inovatif mengacu pada sejauh mana seseorang cenderung memiliki pandangan positif terhadap inovasi teknologi. Inovasi teknologi mencakup seberapa terbuka dan antusias individu terhadap adopsi teknologi baru, kemampuan untuk menemukan solusi untuk mencoba fitur-fitur baru yang ditawarkan oleh teknologi tersebut. Sikap inovatif ini dapat mempengaruhi tingkat kesiapan seseorang untuk mengadopsi dan memanfaatkan teknologi dalam berbagai situasi.

Berdasarkan tabel 3, variabel inovatif memiliki nilai $\exp(b)$ sebesar 1.915 sehingga peluang tenaga kesehatan siap pakai E-HRD cenderung meningkat sebesar 1.915 kali ketika tenaga kesehatan memiliki sifat inovatif yang tinggi. Variabel inovatif sebagian sudah siap dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Tenaga Kesehatan di Siti Fatimah Az-Zahra Prov. Sumatera Selatan dalam Menggunakan E-HRD (studi kasus pengguna SIMPEG) dengan nilai sig $(0,004) < (0,05)$. Hal ini dikarenakan pengguna cenderung menjadi pionir teknologi dan berpikir maju dalam hal teknologi, sehingga cenderung menjadi yang pertama mencoba teknologi saat diluncurkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yasirandi et al, 2021) bahwa sikap inovasi dalam menggunakan teknologi baru sangat berpengaruh karena rasa ingin tahu dan mengikuti perkembangan teknologi di era digitalisasi.

6. Variabel Ketidaknyamanan dalam Kesiapan Tenaga Kesehatan RS Siti Fatimah dalam Menggunakan E-HRD (Studi Kasus SIMPEG)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel ketidaknyamanan memiliki tanda negatif pada koefisien β dengan nilai $\exp(b)$ sebesar 0,756 sehingga disimpulkan bahwa peluang tenaga kesehatan siap pakai E-HRD cenderung menurun sebesar 0,756 kali seiring meningkatnya ketidaknyamanan dalam menggunakan E-HRD. Nilai wald pada variabel discomfort adalah 4,012 dengan p-value sebesar 0,045. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai p variabel ketidaknyamanan lebih kecil dari taraf signifikan 5% $(0,045 < 0,05)$. Dengan demikian, variabel kenyamanan siap negatif bagi kesiapan tenaga kesehatan di RSUD Siti Fatimah dalam menggunakan E-HRD (studi kasus pengguna simpeg). Artinya, jika ketidaknyamanan tenaga kesehatan semakin tinggi, maka akan menurun kecenderungan tenaga kesehatan untuk menggunakan E-HRD (Simpeg). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Auliandri & Arimbi, 2021) bahwa ketidaknyamanan memiliki pengaruh negatif terhadap kesiapan menggunakan teknologi.

7. Variabel Kerawanan dalam Kesiapan Tenaga Kesehatan di RS Siti Fatimah dalam Menggunakan E-HRD (Studi Kasus SIMPEG)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kerawanan memiliki nilai β positif dengan nilai $\exp(b)$ sebesar 1,227 sehingga disimpulkan bahwa peluang tenaga kesehatan siap menggunakan E-HRD cenderung meningkat sebesar 1,1227 kali lipat

seiring meningkatnya kerawanan dalam menggunakan E-HRD. Nilai wald pada variabel discomfort adalah 1,100 dengan p-value sebesar 0,294. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa p-value variabel insecurity lebih besar dari taraf signifikan sebesar 5% ($0,294 > 0,05$). Dengan demikian, variabel kerawanan tidak sebagian disiapkan untuk kesiapan tenaga kesehatan di RS Siti Fatimah dalam menggunakan E-HRD (studi kasus pengguna simpeg). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Candra Prabowo et al., 2014), (Ariah Tuwanku et al., 2021) bahwa ketidakamanan tidak berpengaruh pada kesiapan menggunakan SIMPEG.

Berdasarkan hasil pada tabel 4, diketahui bahwa variabel "optimis" dan "inovatif" memiliki nilai signifikan di bawah 5%. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut paling valid dalam merumuskan model regresi logistik biner untuk kesiapan tenaga kesehatan di Siti Fatimah Az-Zahra Prov. Sumatera Selatan dalam menggunakan E-HRD (pengguna SIMPEG). Dengan demikian, dapat ditulis ulang model baru untuk mengidentifikasi kesiapan tenaga kesehatan di Siti Fatimah Az-Zahra Prov. Sumatera Selatan dalam menggunakan E-HRD (pengguna SIMPEG) sebagai berikut:

$$\pi(x) = \frac{\exp(-22,203+0,696X_4+0,751X_5)}{1 + \exp(-22,203+0,696X_4+0,751X_5)}$$

Menjadi ;

$$\ln \left(\frac{\pi}{1 - \pi} \right) = -22,203 + 0,696 \text{ Optimis} + 0,751 \text{ Inovatif}$$

4. Simpulan

Model regresi logistik biner dari Kesiapan Tenaga Kesehatan di Siti Fatimah Az-Zahra Prov. Sumatera Selatan adalah sebagai berikut:

$$\pi(x) = \frac{\exp(-14,097+0,526X_4+0,650X_5-0,279X_6)}{1 + \exp(-14,097+0,526X_4+0,650X_5-0,279X_6)}$$

Berdasarkan hasil analisis regresi logistik biner, ditemukan faktor signifikan untuk kesiapan tenaga kesehatan di Siti Fatimah Az-Zahra Prov. Sumatera Selatan Optimis, dan Inovatif.

5. Daftar Pustaka

- Agresti, A. (2002) *Categorical Data Analysis. 2nd Edition*, John Wiley & Sons, Inc., New York, 320-332. <http://dx.doi.org/10.1002/0471249688>
- Anastasya, Y. F., & Frayudha, A. D. (2020). OTOMASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK REMBANG MENGGUNAKAN ANFIS (ADAPTIVE NEURO-FUZZY INFERENCE SYSTEM). *JURNAL AKSI Rembang, Vol. 1 No.1*.
- Astiti, N. P. Y., Prayoga, I. M. S., & Imbayani, I. G. A. (2023). TECHNOLOGY READINESS INDEX DALAM PENGADOPSIAN SISTEM PEMBAYARAN QRIS. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 5(1), 51–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.22225/wmbj.5.1.2023.51-57>
- Auliandri, T. A., & Arimbi, R. D. (2021). Pengaruh Technology Readiness Index Terhadap Keinginan Untuk Menggunakan Internet Banking Pada PT Bank Mandiri KCP Pondok Chandra Surabaya. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 38. <https://doi.org/10.47201/jamin.v3i2.79>

- Dewangga, F., Santoso, Y., Rezeky, R., Toruan, M. L., Widarini, D. A., & Wiyati, E. K. (2022). Program Jakarta Open Data Sebagai E-Government Dalam Pelayanan Informasi Publik Humas Pemprov DKI Jakarta. In *Jurnal Cyber PR* (Vol. 2, Issue 1).
- Firmansyah, D. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Fungsi dan Peran SDM Perusahaan, Kompetensi Strategis di Industri 4.0*. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Gusranda, B. S. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi Keberhasilan Pembelajaran E-Learning di Universitas Muhammadiyah Surakarta (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta*).
- Handayani, P. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Dan Penerimaan Teknologi Pada Sistem Ujian Online. *Informatika*, XV(2), 147–159.
- Hosmer, D.W., dan S. Lemeshow. 2000. *Applied Logistic Regression*. Edisi ke-2. John Wiley and Sons Inc, Canada
- KUSUMA, H., MUAFI, M., AJI, H. M., & PAMUNGKAS, S. (2020). Information and Communication Technology Adoption in Small- and Medium-Sized Enterprises: Demographic Characteristics. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 969–980. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.969>
- Noprianto, R., Winarno, W. W., & Najib, W. (2017). Evaluasi Kesiapan Pengguna Dalam Adopsi Sistem Informasi Manajemen SEIP Menggunakan Metode Technology Readiness Index. *Jurnal Buana Informatika*, 8(2). <https://doi.org/10.24002/jbi.v8i2.1082>
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). STRATEGI PENGELOLAAN SDM DALAM PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN BERKELANJUTAN DI ERA INDUSTRI 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences*, 2(1), 159–168. <https://kemenperin.go.id/artikel/18803/Pertumbuhan->
- Panday, R., Wibowo, A., & Mardiah, S. (2019). Analisis technology readiness acceptance penggunaan komputer dan teknologi informasi pada manajemen proyek kontraktor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(1).
- Parasuraman, A. (2000). *Technology Readiness Index (TRI) A Multiple-Item Scale to Measure Readiness to Embrace New Technologies*. In *Journal of Service Research* (Vol. 2, Issue 4).
- Rahmawati, R. (2019). Hubungan Penerapan Sitem Informasi Manajemen Kepegawaian denagan Kinerja Pegawai Negeri Pada Kantor Bagian Umum Sekertariat Daerah Kota Cianjur. *MANAJEMEN*.
- Savitri Astrid. (2019). *Revolusi Industri 4.0 : Mengubah Tantangan Menjadi Peluang di Era Disrupsi 4.0*. Genesis.
- Sheu, M., & Kim, H. (2009). User readiness for IS development: An examination of 50 cases. *Systems Research and Behavioral Science*, 26(1), 49–61. <https://doi.org/10.1002/sres.927>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif (ke 2; Setiyawami, Ed.)*. ALFABETA.

- Sufi, R. A., & Suharti, L. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Pengetahuan TIK terhadap Kesiapan Digitalisasi UMKM dengan Faktor Demografi sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada UMKM Kuliner di Salatiga). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 107-120.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Venkatesh, V., Thong, J. Y. L., & Xu, X. (2012). *CONSUMER ACCEPTANCE AND USE OF INFORMATION TECHNOLOGY: EXTENDING THE UNIFIED THEORY OF ACCEPTANCE AND USE OF TECHNOLOGY I* Viswanath Venkatesh.
- Winarto. (2018). Electronic Human Resources Management (e-HRM) Adoption Studies: Past and Future Research. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 13(1), 100. <https://doi.org/10.19166/derema.v13i1.491>

