

**ISSN (ONLINE) 2598-9936**



**INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES**  
PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

## Table Of Contents

|                                            |   |
|--------------------------------------------|---|
| <b>Journal Cover</b> .....                 | 1 |
| <b>Author[s] Statement</b> .....           | 3 |
| <b>Editorial Team</b> .....                | 4 |
| <b>Article information</b> .....           | 5 |
| Check this article update (crossmark)..... | 5 |
| Check this article impact .....            | 5 |
| Cite this article .....                    | 5 |
| <b>Title page</b> .....                    | 6 |
| Article Title.....                         | 6 |
| Author information .....                   | 6 |
| Abstract .....                             | 6 |
| <b>Article content</b> .....               | 8 |

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

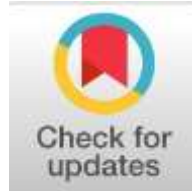
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# **Electronic Information System Innovation Mediating Employee Competence And Adaptability Toward Performance: Inovasi Sistem Informasi Elektronik Memediasi Kompetensi Dan Adaptabilitas Karyawan Terhadap Kinerja**

**Nabila Permatasari, [nabilaaprmtsrr@gmail.com](mailto:nabilaaprmtsrr@gmail.com) (\*)**

*Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, Indonesia*

**Farida Yuliaty, [farida.yuliaty@usbykpk.ac.id](mailto:farida.yuliaty@usbykpk.ac.id)**

*Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, Indonesia*

**Ayu Laili Rahmiyati, [ayu.laili@lecture.unjani.ac.id](mailto:ayu.laili@lecture.unjani.ac.id)**

*Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, Indonesia*

(\*) Corresponding author

## **Abstract**

**General Background** The healthcare sector requires sustained operational efficiency and high employee performance to maintain patient service quality amid globalization. **Specific Background** Employee capabilities, specifically individual competence and adaptability, determine the success of hospital operations and service delivery. **Knowledge Gap** While previous studies explore technological adoption, the integrated mediating function of an Electronic Information System between individual capabilities and employee performance remains empirically unverified in hospital environments. **Aims** This research investigates the mediating position of an Electronic Information System concerning the relationship between employee competence, adaptability, and performance at Hospital X. **Results** Partial Least Squares Structural Equation Modeling analysis of 79 employees reveals that competence and adaptability positively determine both the Electronic Information System utilization and overall employee performance. Furthermore, the Electronic Information System successfully mediates these relationships, displaying a stronger mediation pathway for adaptability, while the overall model explains 72.9% of performance variance. **Novelty** This study pioneers an integrated evaluation establishing the Electronic Information System as a crucial mediator that translates human adaptability and competence into tangible hospital performance. **Implications** Hospital management must synchronize technical training with system reliability improvements to accommodate technological transitions and sustain long-term operational excellence.

## **Highlights**

- ♦ Structural equation modeling explains a substantial proportion of staff output variance.
- ♦ Workplace flexibility shows a stronger indirect connection to work results through digital platforms than technical skills.
- ♦ Healthcare management should prioritize technological reliability and continuous training for sustainable operational excellence.

## **Keywords**

Electronic Information System; Employee Competence; Technological Adaptability; Hospital



## PENDAHULUAN

Sektor kesehatan berperan penting dalam pembangunan negara. Di tengah globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, rumah sakit perlu menjaga mutu pelayanan sekaligus meningkatkan efisiensi operasional dan kinerja karyawan [1]. Hal ini sangat penting mengingat karyawan, terutama tenaga medis dan administrasi, merupakan aset utama dalam industri kesehatan. Kinerja karyawan terhadap layanan yang diberikan menjadi indikator utama keberhasilan rumah sakit. Kinerja karyawan turut menentukan mutu pelayanan pasien, efisiensi operasional, serta penilaian masyarakat terhadap rumah sakit.

Kinerja karyawan di rumah sakit merupakan persepsi yang dibentuk oleh kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien, berdasarkan berbagai faktor internal dan eksternal. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, akurasi pelayanan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Alolayyan et al. (2020) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil dari interaksi antara kompetensi individu dan dukungan sistem informasi dalam konteks rumah sakit [2]. Kinerja yang baik dapat memperkuat kepercayaan pasien, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendukung mutu pelayanan kesehatan secara menyeluruh.

Kinerja karyawan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi kesehatan melalui peningkatan efisiensi dan penyesuaian proses kerja terhadap kebutuhan pasien. Oleh sebab itu, kinerja tidak hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga menentukan kelancaran operasional rumah sakit.

Salah satu faktor yang memengaruhinya adalah kompetensi, yang meliputi pengetahuan, keterampilan teknis maupun medis, serta kemampuan interpersonal. Farizal (2025) menjelaskan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas di bidang kesehatan [3]. Reliability (keandalan), yaitu kemampuan karyawan dalam memberikan hasil kerja yang akurat. Responsiveness (daya tanggap), yakni kesediaan karyawan dalam merespons perubahan. Assurance (jaminan), yang mencakup kepercayaan diri dalam menangani tugas serta Adaptability (adaptasi), yaitu fleksibilitas terhadap dinamika kerja.

Kinerja karyawan dinilai berdasarkan pencapaian kerja terhadap standar yang berlaku dan dipengaruhi oleh kompetensi individu serta dukungan sistem informasi elektronik. Voznyi (2025) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai respons yang muncul setelah karyawan membandingkan kemampuan dengan tuntutan pekerjaan aktual yang diterima [4]. Dalam konteks rumah sakit, kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik rumah sakit memenuhi atau bahkan melampaui target operasional dalam hal pelayanan medis dan administrasi.

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kompetensi, adaptability, dukungan organisasi, serta integrasi teknologi informasi. Ma et al. (2025) menemukan bahwa kompetensi dan adaptability yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan [5], yang selanjutnya berpengaruh pada mutu pelayanan rumah sakit kepada pasien.

Meskipun penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara kompetensi, adaptability, sistem informasi elektronik, dan kinerja karyawan, hubungan antarkonstruksi tersebut masih perlu dikaji secara lebih terintegrasi dalam konteks pengelolaan rumah sakit. Alolayyan et al. (2020) menyoroti keterkaitan kompetensi individu dan dukungan sistem informasi dengan kinerja, sedangkan Ma et al. (2025) menunjukkan pentingnya kompetensi dan adaptability dalam mendukung kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menjadi dasar kajian ini, tetapi peran Electronic Information System (EIS) sebagai mediator antara kompetensi, adaptability, dan kinerja karyawan secara simultan masih perlu dibuktikan secara empiris, terutama di lingkungan rumah sakit. Kebaruan penelitian terletak pada pengujian model terpadu yang mengkaji pengaruh langsung kompetensi dan adaptability terhadap kinerja sekaligus peran mediasi EIS. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya pemahaman tentang keterkaitan kemampuan individu, sistem informasi, dan kinerja. Secara praktis, hasilnya dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam mengembangkan kompetensi, meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan teknologi, serta mengoptimalkan EIS guna mendukung kinerja dan efisiensi operasional.

Penelitian di Rumah Sakit X Bandar Lampung ini mengkaji peran Electronic Information System (EIS) dalam memediasi hubungan kompetensi dan adaptability dengan kinerja karyawan serta implikasinya terhadap operasional rumah sakit. Temuannya diharapkan menjadi acuan bagi manajemen untuk mengembangkan kemampuan karyawan dan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi guna meningkatkan kinerja serta menjaga kualitas pelayanan pasien [6].

Sebagai gambaran mengenai tingkat kinerja karyawan di Rumah Sakit X, data dapat dilihat pada tabel yang menyajikan informasi tentang jumlah pasien yang dilayani serta tingkat efisiensi operasional rumah sakit ini.

| No. | Tahun | Pasien Dilayani Lama | Pasien Dilayani Baru | Total Pasien | Jumlah Karyawan | Tingkat Persentase Efisiensi (%) | Tingkat Pertumbuhan (%) | Periode Waktu       |
|-----|-------|----------------------|----------------------|--------------|-----------------|----------------------------------|-------------------------|---------------------|
| 1   | 2022  | 4.512                | 9.876                | 14.388       | 120             | 12,45                            | Tidak ada Data          | Juli 2021-Juli 2022 |
| 2   | 2023  | 11.456               | 13.789               | 25.245       | 125             | 21,78                            | 9,33                    | Juli 2022-Juli 2023 |
| 3   | 2024  | 18.234               | 16.890               | 35.124       | 130             | 30,45                            | 8,67                    | Juli 2023-Juli 2024 |
| 4   | 2025  | 28.456               | 7.890                | 36.346       | 135             | 31,45                            | 1,02                    | Juli 2024-Juli 2025 |

**Tabel 1** *Tingkat Kunjungan Pasien dan Efisiensi Karyawan*

Sumber: Laporan Operasional RS X Bandar Lampung (2025)

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa kunjungan pasien lama dan baru di Rumah Sakit X Bandar Lampung meningkat selama 2022–2025, meskipun persentase kenaikannya berubah-ubah setiap tahun. Namun, jika dilihat tingkat pertumbuhan kunjungan pasien dari tahun pertama ke tahun kedua, tahun kedua ke tahun ketiga, dan seterusnya, terdapat penurunan yang signifikan, terutama dari tahun 2024 ke tahun 2025 yang mengalami tingkat penurunan pertumbuhan tertinggi [7].

Meskipun tahun 2025 masih menyisakan lima bulan yang belum terhitung, laporan kunjungan pasien dibuat berdasarkan periode waktu dari Juli tahun sebelumnya hingga Juli tahun berikutnya. Dengan demikian, data yang digunakan sudah mencakup periode yang utuh dan tidak menyisakan bulan yang belum terhitung. Tingkat kunjungan dapat mencerminkan tingkat kinerja karyawan. Peningkatan jumlah kunjungan menunjukkan konsistensi kompetensi yang berdampak pada terjaganya efisiensi operasional. Sebaliknya, penurunan tingkat kunjungan secara sederhana menggambarkan bahwa tingkat kinerja karyawan belum optimal. Salah satu indikator kinerja adalah kemampuan karyawan untuk menangani pasien secara efisien. Rendahnya tingkat efisiensi mencerminkan belum maksimalnya adaptability karyawan terhadap rumah sakit [8].

Pada saat dilakukan riset pendahuluan mengenai kinerja karyawan di Rumah Sakit X, kuesioner pendahuluan disebarkan kepada sepuluh karyawan medis dan administrasi. Hasil dari riset ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan sebagai berikut:

| No. | Pernyataan                                                       | Setuju (%) | Tidak Setuju (%) |
|-----|------------------------------------------------------------------|------------|------------------|
| 1   | Saya merasa kompetensi saya mendukung kinerja harian             | 75         | 25               |
| 2   | Saya mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi di rumah sakit | 80         | 20               |

**Tabel 2** *Survei Awal Kinerja Karyawan RS X*

Sumber: Hasil Survei Pendahuluan Karyawan RS X, diolah Peneliti (2026)

Dari hasil survei pendahuluan, ditemukan bahwa 75% responden merasa kompetensi mereka mendukung kinerja harian, sementara 25% lainnya merasa tidak mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan cukup kompeten, masih ada seperempat karyawan yang kurang kompeten terhadap tuntutan pekerjaan. Ketidakcocokan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pelatihan, ketidakcocokan tugas, atau kurangnya dukungan sistem. Selain itu, dalam aspek adaptability dengan perubahan teknologi, 80% responden merasa mampu, sedangkan 20% menyatakan ketidakmampuan. Meskipun secara keseluruhan adaptability dinilai cukup baik, masih ada satu dari lima karyawan yang merasa bahwa adaptasi mereka belum optimal. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh kurangnya integrasi sistem informasi elektronik, resistensi terhadap teknologi baru, atau perbedaan kemampuan antar karyawan.

Kinerja karyawan secara umum tergolong tinggi, tetapi peningkatan kompetensi dan adaptability melalui mediasi Electronic Information System masih diperlukan untuk mengurangi kesenjangan kemampuan [9]. Riset awal mengenai hubungan EIS dan kinerja karyawan di Rumah Sakit X Bandar Lampung menunjukkan hasil berikut:

| No. | Pernyataan                                                                       | Setuju (%) | Tidak Setuju (%) |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------|
| 1   | <i>Electronic Information System</i> membantu meningkatkan kompetensi saya       | 70         | 30               |
| 2   | Respon sistem informasi sangat cepat dalam mendukung <i>adaptability</i>         | 80         | 20               |
| 3   | Sistem informasi memiliki keandalan yang baik dalam meningkatkan kinerja         | 90         | 10               |
| 4   | <i>Electronic Information System</i> menunjukkan kemudahan dalam interaksi kerja | 70         | 30               |
| 5   | Fasilitas sistem informasi terintegrasi dengan baik dan mendukung efisiensi      | 70         | 30               |

**Tabel 3** *Survei Awal Peran EIS di RS X*

Sumber: Hasil Survei Pendahuluan Karyawan RS X, diolah Peneliti (2026)

Hasil riset pendahuluan di Rumah Sakit X menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan merasa puas dengan peran Electronic Information System, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Sebanyak 70% karyawan setuju bahwa EIS membantu kompetensi, namun 30% lainnya merasa kurang membantu. Kecepatan respons sistem dinilai baik oleh 80% karyawan, tetapi 20% masih merasa kurang cepat. Keandalan sistem memperoleh tingkat persetujuan sebesar 90%, tetapi kemudahan interaksi hanya dinilai memuaskan oleh 70% karyawan, dengan 30% lainnya merasa kurang mudah. Selain itu, integrasi fasilitas juga mendapat persetujuan dari 70% karyawan, sementara 30% menilai integrasi kurang optimal.

Meskipun angka persetujuan karyawan relatif tinggi, penelitian ini tetap diperlukan untuk memastikan perbaikan kinerja secara berkelanjutan, terutama karena survei pendahuluan hanya dilakukan pada sepuluh karyawan, sehingga belum dapat mewakili keseluruhan populasi karyawan di Rumah Sakit X. Selain itu, kompetensi yang tinggi belum tentu secara otomatis berdampak pada kinerja karyawan tanpa mediasi Electronic Information System. Kompetensi dan adaptability merupakan

faktor yang berperan dalam membentuk kinerja karyawan, tetapi bagaimana Electronic Information System memediasi pengaruh tersebut masih perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih komprehensif menggunakan metode kuantitatif berbasis kuesioner untuk menganalisis peran Electronic Information System dalam memediasi pengaruh kompetensi dan adaptability terhadap kinerja karyawan, serta dampaknya terhadap operasional rumah sakit [10].

## METODE

### A. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit X Bandar Lampung, mencakup staf tetap dan kontrak dari berbagai unit, baik tenaga medis seperti dokter dan perawat, tenaga nonmedis seperti administrasi, farmasi, IT, dan keuangan, maupun staf pendukung operasional.

### B. Metode Penelitian

#### 1. Metode yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Data numerik dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan SEM-PLS melalui SmartPLS 4 untuk menguji hipotesis dan signifikansi hubungan antarvariabel [11].

#### 2. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa angka atau skala numerik untuk mengukur hubungan dan pengaruh antarvariabel, termasuk pengujian mediasi dan analisis jalur. Data primer diperoleh secara langsung melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan Rumah Sakit X Bandar Lampung sebagai responden. Di sisi lain, Data sekunder dalam penelitian ini meliputi literatur ilmiah seperti jurnal internasional, buku teori manajemen sumber daya manusia, laporan tahunan rumah sakit (jika tersedia), dokumen profil Rumah Sakit X Bandar Lampung, serta referensi terkait dynamic capabilities theory, kompetensi karyawan, adaptability, dan pemanfaatan sistem informasi elektronik di sektor kesehatan.

#### 3. Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

Populasi penelitian mencakup 368 karyawan Rumah Sakit X, yang terdiri atas tenaga medis, seperti dokter spesialis, dokter umum, perawat, dan bidan, serta tenaga penunjang, staf nonmedis, dewan, dan manajemen.

##### b. Sampel

Penelitian ini melibatkan 79 responden yang dipilih secara acak dari total 368 karyawan. Jumlah tersebut diharapkan dapat merepresentasikan populasi dalam menguji peran Electronic Information System (EIS) sebagai mediator pengaruh kompetensi dan adaptability terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Operasionalisasi Variabel

##### a. Variabel Independen

Variabel independen (X) meliputi kompetensi dan adaptability.

##### b. Variabel Dependen

Variabel dependen (Z) adalah kinerja karyawan.

##### c. Variabel Mediasi

Variabel mediasi (Y) adalah Electronic Information System (EIS), yang berperan menjembatani pengaruh kompetensi dan adaptability terhadap kinerja karyawan.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

##### a. Survei melalui Kuesioner

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berisi pertanyaan tertulis yang dijawab oleh responden sesuai dengan kondisi yang diteliti.

##### b. Instrumen Pengukuran

Observasi terstruktur dilakukan dengan mencatat perilaku atau kejadian berdasarkan kategori dan skala yang telah ditetapkan dalam lembar observasi.

## c.Data Sekunder

Data pendukung diperoleh dari dokumen, arsip organisasi, laporan penelitian terdahulu, dan hasil survei yang relevan.

## 6.Rancangan Analisis Data

Analisis dilakukan setelah seluruh data penelitian terkumpul dengan menggunakan metode PLS-SEM melalui SmartPLS 4.

### a.Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model digunakan untuk menilai hubungan indikator dengan konstruk yang diukur melalui:

- 1) Uji Validitas: meliputi validitas konvergen dan diskriminan untuk memastikan ketepatan pengukuran.
- 2) Validitas Diskriminan: diperiksa melalui nilai cross-loading setiap indikator terhadap konstraknya.
- 3) Uji Reliabilitas: digunakan untuk menilai konsistensi internal instrumen penelitian.

### b.Model Struktural (Inner Model)

Inner model menguji hubungan antarkonstrak berdasarkan landasan teori. Evaluasi dilakukan melalui nilai  $(R^2)$ , relevansi prediktif  $(Q^2)$ , serta koefisien jalur dan signifikansinya.

### c.Pengujian Hipotesis (Path Coefficients)

Pengujian hipotesis dilakukan setelah evaluasi model pengukuran dan model struktural untuk mengetahui arah, besaran, serta signifikansi pengaruh antarvariabel sesuai hipotesis penelitian [12].

## HASIL DAN PEMBAHASAN

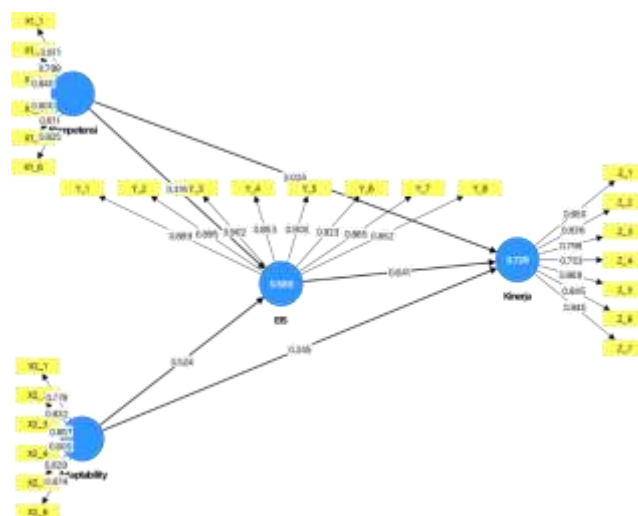
### A. Hasil Penelitian

#### 1. Analisis Model SEM-PLS

##### c.Uji Partial Least Square (PLS)

Analisis data menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4. Metode ini dipilih karena sesuai untuk analisis prediktif dan eksplanatori dengan sampel 79 responden, konstruk laten berindikator reflektif, serta data yang tidak harus berdistribusi normal (Hair et al., 2021). Analisis mencakup evaluasi outer model untuk menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, serta inner model untuk menilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), ukuran efek ( $f^2$ ), dan koefisien jalur. Signifikansi hubungan diuji melalui bootstrapping sebanyak 5.000 subsampel dengan pengujian dua arah (two-tailed) pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

##### d.Evaluasi Outer Model



**Gambar 1** Outer Model

##### 1) Uji Convergent Validity

Nilai outer loading menunjukkan hubungan antara indikator dan konstruk laten yang diukurnya. Indikator dianggap

memenuhi validitas konvergen apabila nilai loading factor melebihi 0,70. Hasil analisis memperlihatkan seluruh indikator memenuhi batas tersebut, sehingga dinilai valid dalam merepresentasikan konstruk Kompetensi, Adaptability, Electronic Information System (EIS), dan Kinerja Karyawan. Seluruh indikator dapat dipertahankan untuk analisis model struktural berikutnya.

## 2) Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel     | Average Variance Extracted (AVE) | Keterangan |
|--------------|----------------------------------|------------|
| Adaptability | 0.687                            | Valid      |
| EIS          | 0.769                            | Valid      |
| Kinerja      | 0.687                            | Valid      |
| Kompetensi   | 0.663                            | Valid      |

**Tabel 4** Average Variance Extracted (AVE)

Sumber: SmartPLS 4. Diolah Peneliti (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, sehingga Kompetensi, Adaptability, Electronic Information System (EIS), dan Kinerja Karyawan memenuhi kriteria validitas konvergen.

## 3) Uji Validitas Diskriminan

### a) Cross-Loading

Uji cross-loading dilakukan dengan membandingkan korelasi setiap indikator pada konstruk yang diukurnya dengan korelasinya terhadap konstruk lain. Validitas diskriminan terpenuhi apabila nilai loading indikator pada konstruk asal lebih tinggi daripada nilai loading pada konstruk lainnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai tertinggi pada konstruk masing-masing, sehingga setiap konstruk dapat dibedakan secara empiris dari konstruk lainnya.

### b) Fornell-Larcker Criterion

| Variabel     | Adaptability | EIS   | Kinerja | Kompetensi |
|--------------|--------------|-------|---------|------------|
| Adaptability | 0.829        |       |         |            |
| EIS          | 0.729        | 0.877 |         |            |
| Kinerja      | 0.728        | 0.836 | 0.829   |            |
| Kompetensi   | 0.649        | 0.656 | 0.604   | 0.814      |

**Tabel 5** Nilai Fornell-Larcker Criterion

Sumber: SmartPLS 4. Diolah Peneliti (2026)

Hasil uji validitas diskriminan berdasarkan perbandingan nilai akar AVE dengan korelasi antarvariabel laten menunjukkan:

1) Adaptability: nilai akar AVE sebesar 0,829, lebih tinggi daripada korelasi dengan konstruk lainnya, sehingga dinyatakan valid.

2) EIS: nilai akar AVE sebesar 0,877, lebih tinggi daripada korelasi dengan konstruk lainnya, sehingga dinyatakan valid.

3) Kinerja Karyawan: nilai akar AVE sebesar 0,829, lebih tinggi daripada korelasi dengan konstruk lainnya, sehingga dinyatakan valid.

4) Kompetensi: nilai akar AVE sebesar 0,814, lebih tinggi daripada korelasi dengan konstruk lainnya, sehingga dinyatakan valid.

Secara keseluruhan, hasil uji convergent validity dan discriminant validity menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah valid. Model penelitian mampu membedakan setiap konstruk secara efektif, sehingga seluruh alat ukur yang digunakan dinyatakan valid untuk analisis lebih lanjut.

## 4) Uji Reliabilitas Konstruk

| Variabel     | Cronbach's Alpha | Composite Reliability (rho_c) | AVE   | Keterangan |
|--------------|------------------|-------------------------------|-------|------------|
| Adaptability | 0.909            | 0.929                         | 0.687 | Reliabel   |
| EIS          | 0.957            | 0.964                         | 0.769 | Reliabel   |
| Kinerja      | 0.924            | 0.939                         | 0.687 | Reliabel   |
| Kompetensi   | 0.898            | 0.922                         | 0.663 | Reliabel   |

**Tabel 6** Rekapitulasi Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Sumber: SmartPLS 4. Diolah Peneliti (2026)

Tabel 6 memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70,

sehingga instrumen memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan pada tahap pengujian model struktural.

## 5) Uji Collinearity Statistics (VIF)

| Instrumen | VIF   | Instrumen | VIF   |
|-----------|-------|-----------|-------|
| X1_1      | 2.244 | Y_1       | 3.920 |
| X1_2      | 2.258 | Y_2       | 4.185 |
| X1_3      | 2.463 | Y_3       | 4.866 |
| X1_4      | 2.262 | Y_4       | 3.280 |
| X1_5      | 2.081 | Y_5       | 5.228 |
| X1_6      | 2.330 | Y_6       | 2.869 |
| X2_1      | 1.935 | Y_7       | 3.587 |
| X2_2      | 2.458 | Y_8       | 3.140 |
| X2_3      | 2.560 | Z_1       | 2.773 |
| X2_4      | 2.093 | Z_2       | 2.748 |
| X2_5      | 2.360 | Z_3       | 2.124 |
| X2_6      | 3.155 | Z_4       | 1.872 |
|           |       | Z_5       | 3.005 |
|           |       | Z_6       | 2.607 |
|           |       | 7         | 2.874 |

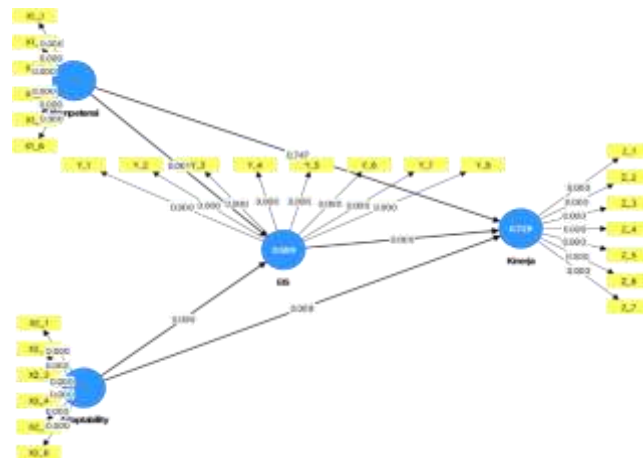
**Tabel 7** Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

Sumber: SmartPLS 4. Diolah peneliti (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hampir seluruh nilai VIF berada di bawah 5,00, kecuali indikator Y\_5 yang sedikit melampaui batas tersebut. Secara umum, model tidak menunjukkan masalah kolinearitas yang serius sehingga dapat dilanjutkan ke tahap evaluasi model struktural.

## e.Uji Inner Model

Evaluasi model struktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten dan melihat seberapa besar varians yang dapat dijelaskan oleh model. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kecocokan model (model fit).



**Gambar 2** Inner Model

## 1) Uji Model Fit

| Parameter  | Rule of Thumb            | Nilai Parameter | Keterangan |
|------------|--------------------------|-----------------|------------|
| SRMR       | < 0,10                   | 0.053           | Fit        |
| d_ULS      | > 0,05                   | 1.045           | Fit        |
| d_G        | > 0,05                   | 0.964           | Fit        |
| Chi-Square | X <sup>2</sup> statistik | 383.505         | Fit        |
| NFI        | Mendekati 1              | 0.812           | Fit        |

**Tabel 8** Hasil Uji Model Fit

Sumber: SEMPLS4. Diolah Peneliti (2026)

Hasil pengujian model fit menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang cukup baik berdasarkan indikator berikut:

- a) SRMR: Nilai 0,053 berada di bawah 0,10, yang menunjukkan kesesuaian model dengan data yang memadai.
- b) d\_ ULS dan d\_ G: Nilai masing-masing sebesar 1,045 dan 0,964 digunakan untuk menilai perbedaan antara model dan data empiris; interpretasinya perlu mengacu pada nilai batas hasil bootstrapping.
- c) Chi-Square: Nilai sebesar 383,505 menunjukkan besarnya perbedaan antara matriks empiris dan model, sehingga perlu ditafsirkan bersama indikator lainnya.
- d) NFI: Nilai 0,812 menunjukkan tingkat kesesuaian yang belum optimal, tetapi dapat menjadi bahan evaluasi model.

Secara keseluruhan, hasil tersebut perlu ditinjau berdasarkan kriteria setiap indikator sebelum model dinyatakan layak untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

- 2) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
3)

| Variabel Dependen | R-square | R-square Adjusted | Keterangan |
|-------------------|----------|-------------------|------------|
| EIS               | 0.589    | 0.578             | Moderat    |
| Kinerja           | 0.729    | 0.718             | Kuat       |

**Tabel 9** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Sumber: SmartPLS 4. Diolah Peneliti (2026)

Nilai R-Square pada Tabel 4.19 menunjukkan angka 0,589 untuk variabel Electronic Information System (EIS) dan 0,729 untuk Kinerja Karyawan. Artinya, model mampu menjelaskan variasi EIS sebesar 58,9% dan Kinerja Karyawan sebesar 72,9%, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Nilai tersebut menunjukkan kemampuan prediksi EIS berada pada kategori moderat, sedangkan Kinerja Karyawan tergolong kuat.

- 4) Uji Effect Size ( $f^2$ )

| Hubungan               | $f^2$ | Kategori Efek          |
|------------------------|-------|------------------------|
| Adaptability → EIS     | 0.387 | Besar (Large Effect)   |
| Kompetensi → EIS       | 0.141 | Sedang (Medium Effect) |
| EIS → Kinerja          | 0.624 | Besar (Large Effect)   |
| Adaptability → Kinerja | 0.093 | Kecil (Small Effect)   |
| Kompetensi → Kinerja   | 0.001 | Sangat Kecil           |

**Tabel 10** Hasil Uji Effect Size ( $f^2$ )

Sumber: SmartPLS 4. Diolah Peneliti (2026)

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa Adaptability memiliki efek besar terhadap EIS ( $f^2 = 0,387$ ), sedangkan Kompetensi memberikan efek sedang ( $f^2 = 0,141$ ). EIS juga memiliki efek besar terhadap Kinerja Karyawan ( $f^2 = 0,624$ ). Sebaliknya, pengaruh langsung Adaptability tergolong kecil ( $f^2 = 0,093$ ), sementara Kompetensi memiliki efek yang sangat kecil ( $f^2 = 0,001$ ) terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa EIS menjadi variabel paling dominan dalam menjelaskan Kinerja Karyawan, sedangkan kontribusi langsung Kompetensi relatif rendah.

## f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji dua arah (two-tailed test) pada taraf signifikansi 5%. Hubungan dinyatakan signifikan apabila P-value < 0,05 atau T-statistic > 1,96. Hasil yang memenuhi kriteria tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan sehingga hipotesis dapat diterima. Tabel 11 menyajikan rangkuman pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel.

| No                                        | Hipotesis                    | Original Sample (O) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics | P Values | Keterangan | Hasil    |
|-------------------------------------------|------------------------------|---------------------|----------------------------|--------------|----------|------------|----------|
| Pengaruh Langsung (Direct Effect)         |                              |                     |                            |              |          |            |          |
| 1                                         | Kompetensi → Kinerja         | 0.227               | 0.089                      | 2.559        | 0.011    | Signifikan | Diterima |
| 2                                         | Adaptability → Kinerja       | 0.581               | 0.086                      | 6.766        | 0.000    | Signifikan | Diterima |
| 3                                         | Kompetensi → EIS             | 0.316               | 0.092                      | 3.435        | 0.001    | Signifikan | Diterima |
| 4                                         | Adaptability → EIS           | 0.524               | 0.085                      | 6.186        | 0.000    | Signifikan | Diterima |
| 5                                         | EIS → Kinerja                | 0.641               | 0.098                      | 6.554        | 0.000    | Signifikan | Diterima |
| Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect) |                              |                     |                            |              |          |            |          |
| 6                                         | Kompetensi → EIS → Kinerja   | 0.203               | 0.069                      | 2.936        | 0.003    | Signifikan | Diterima |
| 7                                         | Adaptability → EIS → Kinerja | 0.336               | 0.077                      | 4.355        | 0.000    | Signifikan | Diterima |

**Tabel 11** Hasil Uji Hipotesis

Sumber: SmartPLS 4. Diolah Peneliti (2026)

Berikut hasil pengujian setiap hipotesis yang telah dipadatkan dengan tetap mempertahankan makna, angka statistik, dan kesimpulan penelitian.

1) H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian memperoleh nilai Original Sample (O) sebesar 0,227, T-statistics 2,559, dan P-value 0,011. Karena memenuhi kriteria signifikansi, H1 diterima. Artinya, peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan berkaitan dengan peningkatan kinerja di Rumah Sakit X. Namun, efek langsungnya tergolong sangat kecil berdasarkan nilai  $F^2 = 0,001$ , sehingga peran kompetensi juga perlu dilihat melalui pemanfaatan Electronic Information System (EIS).

2) H2: Adaptability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Nilai Original Sample sebesar 0,581, T-statistics 6,766, dan P-value 0,000 menunjukkan bahwa H2 diterima. Temuan ini berarti kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan, teknologi, dan tuntutan pekerjaan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Koefisien jalur tersebut menunjukkan pengaruh langsung Adaptability yang lebih kuat dibandingkan Kompetensi.

3) H3: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Electronic Information System

Hasil pengujian menunjukkan nilai Original Sample 0,316, T-statistics 3,435, dan P-value 0,001, sehingga H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang baik mendukung pemanfaatan EIS secara optimal karena karyawan lebih mampu memahami, mengoperasikan, dan menggunakan sistem informasi dalam pekerjaan.

4) H4: Adaptability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Electronic Information System

Nilai Original Sample sebesar 0,524, T-statistics 6,186, dan P-value 0,000 membuktikan bahwa H4 diterima. Kemampuan beradaptasi membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan perubahan sistem informasi rumah sakit. Pengaruh Adaptability terhadap EIS juga lebih kuat dibandingkan Kompetensi, yang memiliki koefisien sebesar 0,316.

5) H5: Electronic Information System berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian menghasilkan nilai Original Sample 0,641, T-statistics 6,554, dan P-value 0,000, sehingga H5 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pemanfaatan EIS yang semakin baik berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Dengan koefisien jalur tertinggi dan nilai  $F^2$  sebesar 0,624 yang termasuk efek besar, EIS memiliki peran penting dalam mendukung efisiensi, ketepatan, dan produktivitas kerja.

6) H6: Electronic Information System memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan nilai Original Sample 0,203, T-statistics 2,936, dan P-value 0,003. Oleh sebab itu, H6 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi mendukung penggunaan EIS, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. EIS menjadi perantara dalam hubungan tersebut, meskipun efek langsung Kompetensi terhadap Kinerja memiliki nilai  $F^2$  yang sangat kecil.

7) H7: Electronic Information System memediasi pengaruh Adaptability terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan

Nilai Original Sample sebesar 0,336, T-statistics 4,355, dan P-value 0,000 menunjukkan bahwa H7 diterima. Artinya, kemampuan adaptasi karyawan mendukung pemanfaatan EIS, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja. Koefisien pengaruh tidak langsung ini lebih besar daripada jalur mediasi Kompetensi sebesar 0,203, sehingga peran mediasi EIS lebih kuat pada hubungan Adaptability terhadap Kinerja Karyawan.

## B. Pembahasan

### 1. Pembahasan Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 79 karyawan Rumah Sakit X Bandar Lampung sebagai responden melalui penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dengan mengacu pada teori yang relevan dan kondisi di lapangan untuk menggambarkan setiap variabel penelitian. Penilaian menggunakan skala Likert 1–5 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada kategori baik hingga sangat baik. Rincian nilai rata-rata setiap variabel disajikan sebagai berikut.

#### a. Kompetensi

Distribusi jawaban responden terkait kompetensi diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Pada dimensi pengetahuan, pernyataan “Memahami prosedur kerja yang berlaku di RS X” memperoleh rata-rata 4,20 dan “Menguasai sistem operasional serta alur pelayanan rumah sakit” memperoleh rata-rata 4,19, sehingga rata-rata dimensi pengetahuan mencapai 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa memiliki pemahaman yang baik terhadap prosedur dan sistem kerja di rumah sakit.

Pada dimensi keterampilan, pernyataan “Memiliki keterampilan teknis sesuai bidang pekerjaan” memperoleh rata-rata 4,15 dan “Bekerja dengan teliti serta meminimalkan kesalahan” memperoleh rata-rata 4,22, sehingga rata-rata dimensi keterampilan sebesar 4,18. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan menilai keterampilan teknis dan ketelitian kerja mereka sudah baik.

Pada dimensi sikap kerja, pernyataan “Bertanggung jawab penuh terhadap tugas” memperoleh rata-rata 4,18 dan “Selalu disiplin dalam menjalankan aturan dan jadwal kerja” memperoleh rata-rata 4,22, sehingga rata-rata dimensi sikap kerja mencapai 4,20. Secara keseluruhan, nilai rata-rata variabel Kompetensi sebesar 4,19. Nilai ini berada pada rentang 3,41–4,20 yang berarti Baik. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kompetensi mereka di Rumah Sakit X sudah positif, dengan aspek pengetahuan dan sikap kerja yang sedikit lebih unggul dibandingkan keterampilan.

## b. Adaptability

Distribusi jawaban responden terkait adaptability diukur melalui tiga dimensi, yaitu adaptasi terhadap perubahan, pembelajaran berkelanjutan, dan manajemen stres. Pada dimensi adaptasi terhadap perubahan, pernyataan “Mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan” memperoleh rata-rata 4,09 dan “Fleksibel dalam menerima perubahan tugas atau sistem kerja” memperoleh rata-rata 4,11, sehingga rata-rata dimensi ini mencapai 4,10. Mayoritas responden memilih kategori Setuju, yang mencerminkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan kebijakan dan tugas sudah baik.

Pada dimensi pembelajaran berkelanjutan, pernyataan “Bersedia mempelajari teknologi atau sistem baru” dan “Cepat beradaptasi dengan pembaruan sistem informasi” masing-masing memperoleh rata-rata 4,15, sehingga rata-rata dimensi ini sebesar 4,15. Dimensi ini merupakan yang tertinggi di antara ketiga dimensi adaptability, menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemauan dan kemampuan yang baik dalam mempelajari teknologi baru.

Pada dimensi manajemen stres, pernyataan “Tetap produktif meskipun terjadi perubahan prosedur kerja” memperoleh rata-rata 4,09 dan “Mampu mengendalikan diri saat menghadapi tekanan kerja” memperoleh rata-rata 4,13, sehingga rata-rata dimensi ini mencapai 4,11. Secara keseluruhan, nilai rata-rata variabel Adaptability sebesar 4,12. Nilai ini berada pada kategori Baik. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap kemampuan adaptasi mereka sudah positif, dengan aspek pembelajaran berkelanjutan sebagai dimensi yang paling menonjol.

## c. Electronic Information System (EIS)

Distribusi jawaban responden terkait Electronic Information System diukur melalui tiga dimensi, yaitu kualitas sistem, kualitas informasi, dan kepuasan pengguna. Pada dimensi kualitas sistem, pernyataan “Sistem informasi mudah digunakan” memperoleh rata-rata 4,04; “Sistem dapat diakses dengan cepat” memperoleh rata-rata 4,05; dan “Sistem jarang mengalami gangguan/error” memperoleh rata-rata 3,95. Rata-rata dimensi kualitas sistem mencapai 4,01. Meskipun mayoritas responden memberikan penilaian positif, aspek keandalan sistem (jarang error) masih menjadi titik yang perlu diperbaiki.

Pada dimensi kualitas informasi, pernyataan mengenai keakuratan data memperoleh rata-rata 4,06; kelengkapan informasi 4,05; dan ketepatan waktu informasi 4,08, sehingga rata-rata dimensi ini sebesar 4,06. Dimensi ini merupakan yang tertinggi, menunjukkan bahwa karyawan menilai informasi yang dihasilkan sistem cukup akurat, lengkap, dan tepat waktu.

Pada dimensi kepuasan pengguna, pernyataan “Puas dengan sistem informasi” memperoleh rata-rata 4,03 dan “Sistem membantu meningkatkan efektivitas kerja” memperoleh rata-rata 4,00, sehingga rata-rata dimensi ini sebesar 4,01. Secara keseluruhan, nilai rata-rata variabel EIS sebesar 4,03. Nilai ini berada pada kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap Electronic Information System di Rumah Sakit X sudah positif, terutama pada aspek kualitas informasi, meskipun masih terdapat ruang perbaikan pada aspek keandalan sistem dan kepuasan pengguna secara keseluruhan.

Temuan ini menunjukkan bahwa informasi yang dihasilkan EIS dinilai baik, tetapi keandalan sistem masih perlu ditingkatkan. Gangguan sistem berpotensi menghambat akses data, memperlambat administrasi, dan mengganggu koordinasi antarunit. Oleh karena itu, rumah sakit perlu melakukan pemeliharaan berkala, mempercepat penanganan gangguan, meningkatkan integrasi sistem, serta menyediakan pelatihan dan mekanisme pelaporan kendala bagi pengguna.

## d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dinilai melalui lima dimensi, meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan inisiatif. Pada dimensi kualitas kerja, indikator kesesuaian hasil kerja dengan standar pelayanan memperoleh rata-rata 4,04, sedangkan indikator minimnya kesalahan mencapai 4,05. Rata-rata dimensi sebesar 4,05 menunjukkan bahwa responden menilai kualitas kerja karyawan telah memenuhi standar pelayanan dengan tingkat kesalahan yang relatif rendah.

Pada dimensi kuantitas kerja, pernyataan “Mampu mencapai target kerja” memperoleh rata-rata 3,95 dan “Bekerja secara produktif setiap hari” memperoleh rata-rata 4,06, sehingga rata-rata dimensi ini sebesar 4,01. Pada dimensi ketepatan waktu, pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” memperoleh rata-rata 4,05. Pada dimensi kerjasama, pernyataan “Mampu bekerja sama dalam tim” memperoleh rata-rata 4,08, yang merupakan nilai tertinggi di antara seluruh indikator kinerja. Pada dimensi inisiatif, pernyataan “Memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah kerja” memperoleh rata-rata 4,03.

Rata-rata variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,04 termasuk kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit X memiliki penilaian positif terhadap kinerjanya, terutama pada aspek kerja sama, disusul kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Meskipun demikian, indikator kemampuan mencapai target kerja memperoleh nilai 3,95, yang menunjukkan perlunya

peningkatan produktivitas. Kondisi ini dapat berkaitan dengan beban kerja, pembagian tugas, atau hambatan administrasi, tetapi penyebabnya perlu dikaji lebih lanjut. Manajemen rumah sakit dapat mengevaluasi kesesuaian target dengan kapasitas setiap unit, menyederhanakan alur kerja, dan memanfaatkan EIS untuk memantau pencapaian target tanpa mengabaikan mutu pelayanan serta keselamatan pasien.

## 2. Pembahasan Verifikatif

Pembahasan verifikatif bertujuan untuk menguji dan menginterpretasikan pengaruh kompetensi dan adaptability terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi Electronic Information System (EIS), seperti dijelaskan di bawah ini:

### a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien jalur 0,227, nilai  $t$  sebesar 2,559, dan  $p$  sebesar 0,011. Temuan ini sejalan dengan penelitian Tobing (2025) yang menemukan bahwa kompetensi karyawan rumah sakit meliputi keterampilan teknis, kemampuan kognitif, dan atribut perilaku secara signifikan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan penyelesaian masalah [13]. Demikian pula, penelitian Farizal et al. (2025) di rumah sakit Sumatera Selatan menegaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan rumah sakit [14].

Secara teoretis, kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif [15]. Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan rumah sakit bekerja lebih akurat, efisien, dan sesuai standar pelayanan. Walaupun efek langsungnya sangat kecil ( $F^2 = 0,001$ ), pengaruhnya tetap signifikan sehingga kompetensi tetap menjadi dasar penting dalam mendukung kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi membantu karyawan menjalankan tugas sesuai standar, tetapi pengaruh langsungnya yang relatif kecil mengindikasikan perlunya dukungan faktor lain. Rumah sakit perlu mengintegrasikan pelatihan teknis dan pengembangan keterampilan dengan pelatihan penggunaan EIS agar peningkatan kompetensi dapat diterapkan secara nyata dalam pekerjaan.

### b. Pengaruh Adaptability terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis membuktikan bahwa adaptability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien jalur 0,581, nilai  $t$  sebesar 6,766, dan  $p$  sebesar 0,000. Temuan ini konsisten dengan penelitian Katsaros (2024) yang menekankan pentingnya adaptive performance termasuk kreativitas, adaptasi interpersonal, dan upaya pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan yang dinamis [16]. Penelitian Fagerdal et al. (2023) juga menemukan bahwa kapasitas adaptif dalam tim rumah sakit sangat ditentukan oleh kompetensi, pengalaman, dan kemampuan belajar, yang pada akhirnya mendukung kinerja [17].

Secara teoretis, adaptability mencerminkan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan perilaku, strategi, dan pendekatan kerja terhadap perubahan tuntutan tugas (Tang et al., 2024). Di lingkungan rumah sakit yang sering mengalami perubahan protokol, teknologi, dan beban kerja, karyawan yang adaptif mampu tetap produktif dan efektif, sehingga kinerja meningkat secara signifikan [18].

Pengaruh ini memperlihatkan bahwa kemampuan beradaptasi membantu karyawan menghadapi perubahan prosedur, teknologi, dan beban kerja tanpa mengabaikan produktivitas. Rumah sakit perlu mendukung adaptasi karyawan melalui pelatihan rutin, pendampingan saat pembaruan sistem, dan penyampaian informasi perubahan prosedur secara jelas.

### c. Pengaruh Kompetensi terhadap Electronic Information System

Pengujian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Electronic Information System ( $\beta = 0,316$ ;  $t = 3,435$ ;  $p = 0,001$ ). Hasil ini mendukung temuan Farizal et al. (2025) mengenai peran kompetensi dalam meningkatkan pemanfaatan sistem informasi elektronik di rumah sakit [14]. Karyawan yang kompeten lebih mampu memahami, mengadopsi, dan mengoperasikan sistem informasi secara optimal.

Secara teoretis, kompetensi teknis dan perilaku memungkinkan karyawan mengintegrasikan EIS ke dalam rutinitas kerja sehari-hari [9]. Semakin tinggi kompetensi, semakin baik kualitas pemanfaatan sistem (kemudahan penggunaan, keandalan, dan kepuasan pengguna), sehingga EIS berfungsi lebih efektif sebagai pendukung kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi membantu karyawan menggunakan EIS sesuai kebutuhan pekerjaan. Namun, keberhasilan pemanfaatan sistem juga bergantung pada kualitas teknologi dan dukungan teknis. Oleh sebab itu, pelatihan penggunaan EIS perlu disesuaikan dengan tugas setiap unit serta didukung panduan operasional dan layanan bantuan yang mudah diakses.

### d. Pengaruh Adaptability terhadap Electronic Information System

Hasil analisis menunjukkan bahwa adaptability berpengaruh positif dan signifikan terhadap EIS ( $\beta = 0,524$ ;  $t = 6,186$ ;  $p = 0,000$ ), dengan pengaruh lebih kuat dibandingkan kompetensi. Temuan ini sejalan dengan Farizal et al. (2025), yang membuktikan bahwa adaptabilitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap penggunaan EIS. Karyawan yang adaptif menunjukkan tingkat penerimaan yang lebih tinggi terhadap sistem informasi elektronik dan lebih cepat menyesuaikan diri dengan pembaruan teknologi.

Secara teoretis, adaptability mencerminkan kapasitas untuk mengelola ketidakpastian dan menerima inovasi teknologi [20]. Di era transformasi digital kesehatan, karyawan yang mudah beradaptasi dengan perubahan sistem akan memanfaatkan EIS secara lebih optimal, sehingga kualitas sistem, kualitas informasi, dan kepuasan pengguna meningkat.

Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan menerima perubahan membantu karyawan memanfaatkan EIS secara lebih optimal. Namun, adaptasi pengguna perlu diimbangi dengan sistem yang andal dan mudah digunakan. Manajemen dapat melakukan sosialisasi sebelum pembaruan sistem, memberikan simulasi penggunaan, dan mengevaluasi kendala teknis agar perubahan teknologi tidak menghambat pekerjaan.

#### e. Pengaruh Electronic Information System terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis membuktikan bahwa EIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,641$ ;  $t = 6,554$ ;  $p = 0,000$ ;  $f^2 = 0,624$ ), dengan pengaruh terbesar dalam model. Temuan ini sejalan dengan Rasio et al. (2026) yang menunjukkan bahwa penerapan EMR meningkatkan kinerja tenaga medis di RSUD Provinsi NTB [21], serta Rhayha et al. (2025) yang menegaskan pentingnya kualitas sistem dan kepuasan pengguna EIS terhadap kinerja klinis setelah penerapan HER di rumah sakit Maroko [22].

Secara teoretis, EIS seperti SIMRS dan RME berfungsi mengelola data pasien secara real-time, mengurangi beban administratif, meningkatkan akurasi, dan mendukung pengambilan keputusan [23][24]. Ketika sistem berkualitas tinggi dan dimanfaatkan dengan baik, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan produktif, sehingga kinerja meningkat secara signifikan.

Besarnya pengaruh EIS menunjukkan bahwa sistem informasi merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan, terutama melalui kemudahan akses informasi, pengurangan pekerjaan berulang, dan peningkatan koordinasi antarunit. Namun, indikator keandalan sistem yang memperoleh nilai 3,95 dan efektivitas kerja sebesar 4,00 menunjukkan bahwa manfaat EIS masih dapat dioptimalkan. Manajemen perlu meningkatkan stabilitas sistem, memperbaiki integrasi aplikasi, serta mengevaluasi dampaknya terhadap waktu penyelesaian tugas, kesalahan pencatatan, dan pencapaian target kerja.

#### f. Peran Electronic Information System dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian menunjukkan bahwa EIS memediasi secara positif dan signifikan hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan ( $\beta = 0,203$ ;  $t = 2,936$ ;  $p = 0,003$ ). Hasil ini sejalan dengan Farizal et al. (2025) yang menemukan bahwa EIS memperkuat hubungan kompetensi dan kinerja karyawan rumah sakit [14]. Secara teoretis, kompetensi membantu karyawan mengoptimalkan penggunaan fitur EIS sehingga pemanfaatan teknologi tersebut dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja secara tidak langsung.

Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi dapat mendukung kinerja melalui pemanfaatan EIS. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi perlu disertai pelatihan penggunaan sistem dan evaluasi penerapannya dalam pekerjaan, seperti ketepatan pencatatan, efisiensi administrasi, dan penyelesaian tugas.

#### g. Peran Electronic Information System dalam Memediasi Pengaruh Adaptability terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis membuktikan bahwa EIS memediasi secara positif dan signifikan pengaruh adaptability terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,336$ ;  $t = 4,355$ ;  $p = 0,000$ ). Temuan ini sejalan dengan Farizal et al. (2025) dan Rhayha et al. (2025), yang menegaskan bahwa kemampuan beradaptasi setelah penerapan EMR mendukung optimalisasi sistem serta peningkatan kinerja klinis dan operasional [14][22].

Secara teoretis, adaptability mendorong adopsi teknologi yang lebih cepat dan efektif. Karyawan yang adaptif lebih mudah menerima perubahan sistem, memanfaatkan fitur baru, dan mengintegrasikan EIS ke dalam alur kerja, sehingga kinerja meningkat melalui jalur mediasi yang lebih kuat dibandingkan jalur kompetensi.

Secara umum, hasil penelitian sejalan dengan studi terdahulu yang menunjukkan bahwa kompetensi, adaptability, dan pemanfaatan EIS berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit. EIS juga terbukti memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja melalui mekanisme mediasi. Karena itu, pengembangan kompetensi digital, kemampuan adaptasi, dan optimalisasi EIS menjadi langkah penting untuk mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Secara operasional, hasil penelitian menegaskan perlunya menggabungkan pengembangan kompetensi, peningkatan adaptability, dan perbaikan EIS. Prioritas perbaikan perlu diarahkan pada keandalan sistem serta pencapaian target kerja yang masing-masing memperoleh nilai 3,95. Manajemen dapat memantau gangguan sistem, mengevaluasi beban kerja dan target setiap unit, serta mengukur waktu penyelesaian tugas dan ketepatan pencatatan. Evaluasi berkala tersebut diharapkan membantu rumah sakit menentukan perbaikan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan mutu pelayanan tanpa mengabaikan keselamatan pasien.

Dalam pelaksanaannya, rekomendasi tersebut dapat dilakukan secara bertahap melalui penetapan indikator evaluasi, penentuan unit prioritas, dan peninjauan hasil secara berkala. Manajemen perlu membandingkan kondisi sebelum dan sesudah perbaikan untuk mengetahui apakah pelatihan, pembaruan sistem, dan penyederhanaan alur kerja benar-benar meningkatkan kinerja. Penetapan prioritas juga perlu mempertimbangkan kebutuhan tiap unit agar perbaikan tidak hanya berfokus pada efisiensi, tetapi tetap menjaga mutu pelayanan dan keselamatan pasien.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada 79 karyawan di satu rumah sakit, sehingga hasilnya perlu diterapkan secara hati-hati pada rumah sakit dengan karakteristik berbeda. Kedua, data diperoleh melalui kuesioner berdasarkan persepsi responden sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kinerja objektif atau kondisi teknis EIS. Ketiga, penelitian berfokus pada kompetensi, adaptability, EIS, dan kinerja karyawan, sehingga belum mencakup faktor lain seperti kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi, dan dukungan manajemen. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan beberapa rumah sakit, menggabungkan kuesioner dengan data kinerja dan catatan gangguan sistem, serta menguji faktor tambahan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme peningkatan kinerja karyawan rumah sakit.

Penelitian ini terbatas pada 79 karyawan di satu rumah sakit, sehingga generalisasi hasil perlu mempertimbangkan perbedaan karakteristik rumah sakit. Penggunaan kuesioner juga membuat data bergantung pada persepsi responden dan belum sepenuhnya mencerminkan kinerja objektif maupun kondisi teknis EIS. Selain itu, penelitian hanya mengkaji kompetensi, adaptability, EIS, dan kinerja karyawan. Studi berikutnya disarankan melibatkan beberapa rumah sakit, memadukan kuesioner dengan data kinerja dan catatan gangguan sistem, serta menambahkan variabel seperti kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi, dan dukungan manajemen agar hasilnya lebih komprehensif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian di Rumah Sakit X Bandar Lampung mengenai peran Electronic Information System (EIS) dalam memediasi pengaruh kompetensi dan adaptability terhadap kinerja karyawan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi, adaptability, EIS, dan kinerja karyawan berada dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata berturut-turut sebesar 4,19; 4,12; 4,03; dan 4,04. Indikator dengan nilai relatif rendah meliputi keterampilan teknis (4,15), adaptasi terhadap perubahan kebijakan (4,09), minimnya gangguan sistem (3,95), dan pencapaian target kerja (3,95).
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompetensi diikuti oleh peningkatan kinerja.
3. Adaptability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan menyesuaikan diri yang lebih baik mendukung peningkatan kinerja.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap EIS. Karyawan yang lebih kompeten cenderung mampu memanfaatkan sistem informasi elektronik dengan lebih baik.
5. Adaptability berpengaruh positif dan signifikan terhadap EIS. Kemampuan beradaptasi membantu karyawan mengoptimalkan penggunaan sistem informasi elektronik.
6. EIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas dan pemanfaatan sistem informasi elektronik yang lebih baik mendukung peningkatan kinerja.
7. EIS memediasi secara positif dan signifikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, sehingga pemanfaatan sistem informasi elektronik menjadi salah satu mekanisme yang menghubungkan kompetensi dengan peningkatan kinerja.
8. EIS juga memediasi secara positif dan signifikan pengaruh adaptability terhadap kinerja karyawan. Kemampuan adaptasi yang baik mendukung pemanfaatan EIS, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Secara praktis, rumah sakit perlu meningkatkan pelatihan keterampilan teknis dan penggunaan EIS, memperkuat pendampingan saat terjadi perubahan kebijakan, serta melakukan pemeliharaan sistem dan evaluasi pencapaian target secara berkala. Pemanfaatan EIS juga perlu diarahkan untuk mendukung efisiensi pekerjaan, ketepatan informasi, koordinasi, dan kualitas pelayanan.

Cakupan penelitian yang hanya melibatkan satu rumah sakit membatasi penerapan hasilnya pada rumah sakit lain dengan karakteristik berbeda. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak rumah sakit serta mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian lebih luas dan mendalam.

Secara keseluruhan, temuan utama penelitian menegaskan bahwa kompetensi dan adaptability perlu didukung oleh pemanfaatan EIS yang optimal agar peningkatan kemampuan karyawan dapat diterjemahkan menjadi kinerja yang lebih baik. Peran mediasi EIS yang lebih kuat pada hubungan adaptability terhadap kinerja menunjukkan pentingnya kesiapan karyawan menghadapi perubahan teknologi dan prosedur kerja. Temuan ini mendorong manajemen rumah sakit menyelaraskan pengembangan SDM dan keandalan sistem informasi guna meningkatkan efisiensi operasional serta mutu pelayanan secara berkelanjutan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini. Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pengembangan kompetensi, adaptabilitas karyawan, dan optimalisasi Electronic Information System untuk meningkatkan kinerja serta kualitas layanan rumah sakit. AI (Artificial Intelligence) digunakan sebagai pendukung penyuntingan bahasa dan penulisan. Penulis telah memeriksa hasil penggunaannya dan tetap bertanggung jawab atas isi, ketepatan informasi, serta integritas ilmiah artikel.

## References

1. A. N. Adha, "Human resource performance in hospital: A bibliometric study," *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, vol. 8, no. 2, 2023, doi: 10.30604/jika.v8i2.1961.
2. M. N. Alolayyan, M. S. Alyahya, A. H. Alalawin, A. Shoukat, and F. T. Nusairat, "Health information technology and hospital performance: The role of health information quality in teaching hospitals," *Heliyon*, vol. 6, no. 10, Art. no. e05040, 2020, doi: 10.1016/j.heliyon.2020.e05040.
3. M. I. Hendri, "Exploring factors shaping sustainable employee performance: A systematic literature review," *Social Sciences & Humanities Open*, Art. no. 101586, 2025, doi: 10.1016/j.ssaho.2025.101586.
4. D. Voznyi, O. Garafonova, I. Voinalovych, S. Melnyk, K. Zahorodnia, R. Yankovoi, and O. Tarchynets, "Competency-oriented management model of private medical institutions: Synergy of business leadership, digital transformation and security," *Business Ethics and Leadership*, vol. 9, no. 4, pp. 180–194, 2025, doi: 10.61093/bel.9(4).180-194.2025.
5. F. Ma, Y. Zhu, L. Liu, H. Chen, Y. Liu, and F. Zhang, "Assessing the impact of burnout on nurse safety behaviors and patient safety competence: A latent profile analysis study," *Journal of Nursing Management*, vol. 2025, Art. no. 3793927, 2025, doi: 10.1155/jonm/3793927.
6. M. Kart and H. Şimşek, "Defining competencies in curriculum and instruction and developing a new competency model," *Humanities and Social Sciences Communications*, vol. 11, no. 1, 2024, doi: 10.1057/s41599-024-03917-2.
7. A. Lau and S. C. Aguirre Reid, "How work autonomy enhances adaptive performance: The sequential role of job crafting towards strengths and demands—abilities fit in times of crisis," *Journal of Change Management*, pp. 1–21, 2026, doi: 10.1080/14697017.2026.2631400.
8. A. Hussain, M. Zhiqiang, M. Li, A. Jameel, S. Kanwel, S. Ahmad, and B. Ge, "The mediating effects of perceived usefulness and perceived ease of use on nurses' intentions to adopt advanced technology," *BMC Nursing*, vol. 24, no. 1, Art. no. 33, 2025, doi: 10.1186/s12912-024-02648-8.
9. A. M. Alodhialah, A. A. Almutairi, and M. Almutairi, "Key predictors of patient satisfaction and loyalty in Saudi healthcare facilities: A cross-sectional analysis," *Healthcare*, vol. 12, no. 20, Art. no. 2050, 2024, doi: 10.3390/healthcare12202050.
10. D. S. Galal, M. R. Ahmed, E. W. Abd El-Wahab, and B. F. Abdel-Aziz, "Perceived healthcare quality, patient satisfaction, and loyalty in Egypt's Health Insurance Organization: A multivariate analysis," 2026, doi: 10.64898/2026.01.05.26343430.
11. M. Abbasi, M. R. Monazzam, M. Karanika-Murray, M. Shamsipour, and H. Arabalibeik, "Development and validation of an individual job performance questionnaire (IJPQ)," *Work*, vol. 73, no. 1, pp. 309–320, 2022, doi: 10.3233/WOR-211004.
12. S. Platania, M. Morando, S. V. Gruttadauria, and L. Koopmans, "The Individual Work Performance Questionnaire: Psychometric properties of the Italian version," *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, vol. 14, no. 1, pp. 49–63, 2024, doi: 10.3390/ejihpe14010004.
13. M. S. Tobing, "Employee performance analysis based on competency and work experience in hospital," *International Journal Administration, Business & Organization*, vol. 6, no. 3, pp. 27–39, 2025, doi: 10.61242/ijabo.25.519.
14. B. Farizal, M. Adam, I. Andriana, and M. Ichsan Hadjri, "Determinant of hospital employees performances: A dynamic capability theory perspective with electronic information system moderation," *International Journal of Economics, Management and Accounting*, vol. 3, no. 5, pp. 384–396, 2025, doi: 10.47353/ijema.v3i5.353.
15. R. Boyatzis, H. Liu, A. Smith, K. Zwygart, and J. Quinn, "Competencies of coaches that predict client behavior change," *The Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 60, no. 1, pp. 19–49, 2024, doi: 10.1177/00218863231204050.
16. K. K. Katsaros, "Gen Z employee adaptive performance: The role of inclusive leadership and workplace happiness," *Administrative Sciences*, vol. 14, no. 8, Art. no. 163, 2024, doi: 10.3390/admsci14080163.
17. B. Fagerdal, H. B. Lyng, V. Guise, J. E. Anderson, and S. Wiig, "No size fits all—A qualitative study of factors that enable adaptive capacity in diverse hospital teams," *Frontiers in Psychology*, vol. 14, Art. no. 1142286, 2023, doi: 10.3389/fpsyg.2023.1142286.
18. G. Tang, R. Abu Bakar, and S. Omar, "Positive psychology and employee adaptive performance: Systematic literature review," *Frontiers in Psychology*, vol. 15, Art. no. 1417260, 2024, doi: 10.3389/fpsyg.2024.1417260.
19. A. Jose, G. L. Tortorella, R. Vassolo, M. Kumar, and A. F. Mac Cawley, "Professional competence and its effect on the implementation of Healthcare 4.0 technologies: Scoping review and future research directions," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 20, no. 1, Art. no. 478, 2023, doi: 10.3390/ijerph20010478.
20. V. H. Capacho-Alfonso, D. E. Soto-Durán, and J. A. Jiménez-Builes, "Health technology adoption model for big data integration in hospitals: A systematic approach in the era of Health 4.0," *Health Services and Outcomes Research Methodology*, vol. 25, pp. 410–437, 2025, doi: 10.1007/s10742-025-00345-w.
21. R. D. Rasio, S. Nururly, and S. Wahyulina, "The influence of electronic medical record implementation on medical staff performance at NTB Provincial Hospital: The moderating role of leadership and organizational culture," *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, vol. 9, no. 1, pp. 2860–2874, 2026, doi: 10.31538/ijse.v9i1.8843.
22. R. Rhayha, L. El Ouali Lalami, H. El Malki, A. Merabti, J. El Hilaly, T. Mahla, B. Bahli, and A. Alaoui Ismaili, "Factors influencing clinician performance post-electronic health record implementation: An empirical analysis in Moroccan hospitals," *BMC Health Services Research*, vol. 25, no. 1, Art. no. 324, 2025, doi: 10.1186/s12913-025-12438-w.
23. Y. Shen, J. Yu, J. Zhou, and G. Hu, "Twenty-five years of evolution and hurdles in electronic health records and interoperability in medical research: Comprehensive review," *Journal of Medical Internet Research*, vol. 27, Art. no. e59024, 2025, doi: 10.2196/59024.
24. P. Galanis et al., "Individual Work Performance Questionnaire: Translation and validation in Greek," *International Journal of Caring Sciences*, vol. 17, no. 3, pp. 1291–1302, 2024.