

Manajemen Inovasi Rumah Sakit: Peran Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi dalam Menjamin Mutu Pelayanan Pasien

Saryadi^{1*}, Liss Dyah Dewi Arini², Allifya Intan Cahyawati³, Savira Luthfiana⁴

^{1*,3,4}Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan,
Universitas Duta Bangsa Surakarta

²Program Studi D3 Rekam Medik dan Informasi Kesehatan, Fakultas Ilmu
Kesehatan, Universitas Duta Bangsa Surakarta

e-mail: saryadi@udb.ac.id¹, leeansz_fortune@yahoo.com², 200217002@udb.ac.id³,
200217017@udb.ac.id⁴

Abstrak

Penelitian ini menguji pemediasi teknologi informasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja inovasi dengan kapabilitas dinamik, kompetensi dan motivasi. Populasi sebanyak 410 orang dengan sampel 41 responden atau 10%. Hal ini disebabkan oleh berbagai keterbatasan dan kemampuan peneliti, waktu dan biaya. Pengumpulan data dengan gform secara *accidental random sampling* dengan menghubungi kepala unit ruang perawat. Alat analisis adalah path analysis disertai uji statistik. Analisis menunjukkan kapabilitas dinamik, kompetensi, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap teknologi informasi. Kapabilitas dinamik berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompetensi, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Kapabilitas dinamik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovasi sedangkan kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan dan motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja inovasi. TI berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja inovasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja inovasi. Teknologi informasi maupun Komitmen organisasi bukan sebagai pemediasi terhadap kinerja inovasi.

Kata kunci: *Kinerja Inovasi, Peran TI dan Komitmen, Kapabilitas Dinamik, Kompetensi, Motivasi*

Abstract

This study examines information technology mediates and organizational commitment to innovation performance with dynamic capabilities, competencies and motivations. The population was 410 people with a sample of 41 respondents or 10%. This is due to various limitations and the ability of researchers, time and cost. Data collection with gform by accidental random sampling by contacting the head of the nurse's room unit. The analysis tool is path analysis accompanied by statistical tests. Analysis shows that dynamic capabilities, competencies, motivations have a significant positive effect on information technology. Dynamic capabilities have an insignificant positive effect on organizational commitment. Competence, motivation have a significant positive effect on organizational commitment. Dynamic capabilities have a significant positive effect on innovation performance while competence has a positive effect insignificant and motivation has a negative and insignificant effect on innovation performance. IT has an insignificant negative effect on innovation performance. Organizational commitment has a positive insignificant effect on innovation performance. Neither information technology nor organizational commitment mediates innovation performance.

Keywords: *Innovation Performance, IT Role And Commitment, Dynamic Capabilities, Competencies, Motivation*

PENDAHULUAN

Model pelayanan kesehatan berbasis teknologi informasi makin mengemuka. Penjaminan kualitas berkelanjutan diperlukan kinerja inovasi. Keberlangsungan institusi perlu inovasi dan kemampuan (Berraies 2014). Rumah sakit agar tetap eksis dalam kompetitif global, perlu SDM yang mampu beradaptasi dalam lingkungan internal maupun internal rumah sakit. Rumah sakit perlu terbuka terhadap inovasi (Kraus et al. 2020; Saryadi 2022; Setini et al. 2020; Sholihah, Naufal, and Ariescy 2023; Zhao, Sun, and Xu 2016). Strategi inovasi dapat mendukung kinerja inovasi berkelanjutan (Bahren, Ramadhani, and Suroso 2018; Khouroh, Sri Ratnaningsih, and Rahayudi 2021; Park and Kwon 2018; Purwanto, Sarjito, and Wijayanto 2023). Guna menciptakan efek terhadap kinerja inovasi, diperlukan sinergi antara inovasi dan teknologi informasi.

Kapabilitas dinamik diperlukan dalam mendorong kinerja inovasi secara menyeluruh [Error! Reference source not found.]. Dalam studi literature (Novitasari et al. 2021) menyampaikan adanya pengaruh kapabilitas terhadap inovasi kinerja. Hasil penelitian (Saryadi and Arini 2023) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan kapabilitas dinamik terhadap kinerja inovasi. Kompetensi perawat dapat berdampak pada kinerja inovasi. Perawat profesional memiliki andil yang kuat dalam sistem pelayanan asuhan keperawatan sesuai kebutuhan dan tuntutan. Penelitian (Madhuri, Herningsih, and Matutu 2022) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kinerja. Hasil penelitian (Suryani, Warmana, and Wiguna 2021) sejalan dengan hasil (Madhuri, Herningsih, and Matutu 2022). Namun penelitian (Saryadi and Arini 2023) menunjukkan adanya pengaruh positif tidak signifikan kompetensi terhadap kinerja inovasi. Motivasi perawat dapat berdampak pada kinerja. Penelitian (Madhuri, Herningsih, and Matutu 2022) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih enerjik dan berpeluang mencapai kinerja lebih tinggi dibanding pegawai bermotivasi rendah. Penelitian berkaitan motivasi (Madhuri, Herningsih, and Matutu 2022; Nazilah, Misnaniarti, and Windusari 2020; Wokas, Saerang, and Mawikere 2022) menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedang penelitian (Hersona and Sidharta 2017; Saryadi and Arini 2023) menunjukkan hasil positif tetapi tidak signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja.

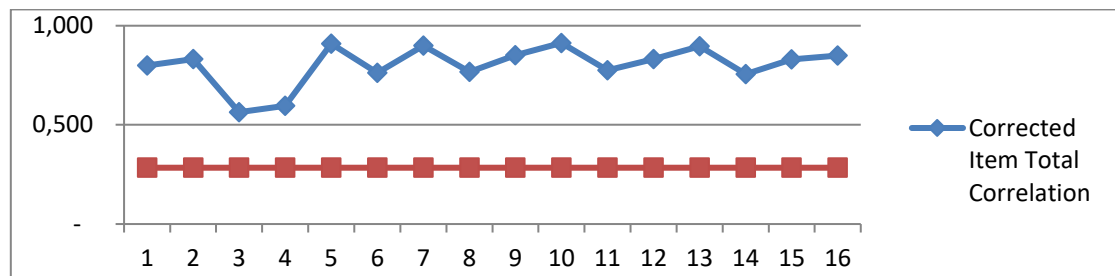
Penjaminan mutu pelayanan kesehatan, memerlukan pemanfaatan teknologi informasi (Restuccia et al. 2012). Penelitian (Madhuri, Herningsih, and Matutu 2022; Suryani, Warmana, and Wiguna 2021) menyimpulkan adanya pengaruh TI terhadap kinerja. Namun penelitian (Saryadi and Arini 2023) menunjukkan adanya pengaruh negatif tidak signifikan teknologi informasi terhadap kinerja inovasi. Berkaitan sebagai intervening penelitian (Madhuri, Herningsih, and Matutu 2022) sebagai pemediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja tapi bukan pemediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Penelitian (Suryani, Warmana, and Wiguna 2021) menyatakan TI sebagai pemediasi motivasi terhadap kinerja. Rumah sakit berkomitmen yang berorientasi pada pasien. Komitmen organisasi menjadi ikatan tenaga kesehatan dalam suatu rumah sakit. Tenaga keperawatan menjadi ujung tombak dalam asuhan keperawatan. Penelitian (Sudarman 2018) menyatakan perlunya komitmen organisasi dalam peningkatan kinerja. Hasil (Raharjo, Masahere, and Widodo 2018) menyampaikan komitmen organisasi sebagai strategi dalam kinerja yang meningkat.

METODE

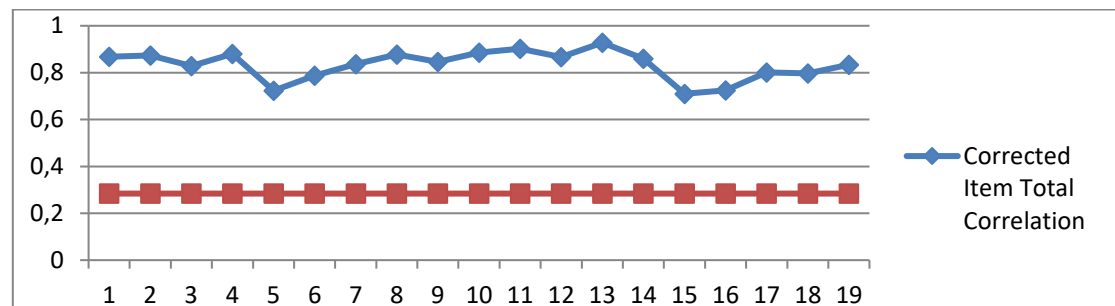
Penelitian berlokasi di RSST Klaten dengan objek staf perawat dengan gform. Populasi sebanyak 410 orang dengan sampel 41 responden atau 10%. Hal ini disebabkan oleh berbagai keterbatasan dan kemampuan peneliti, waktu dan biaya. Pengumpulan data secara *accidental random sampling* dengan menghubungi kepala unit ruang perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

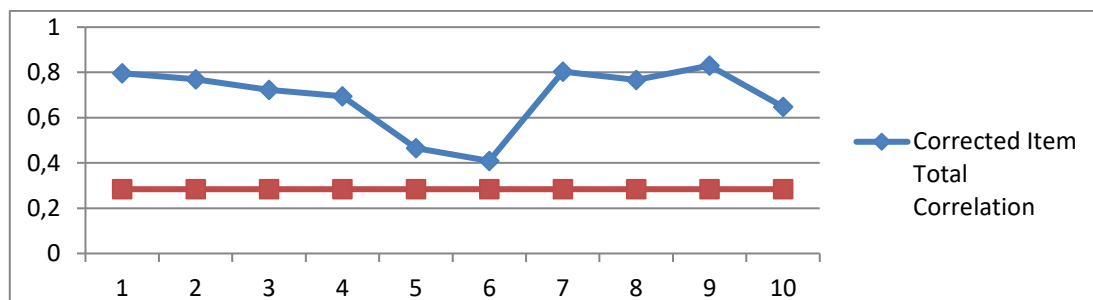
Pengujian Validitas dan Reliabilitas



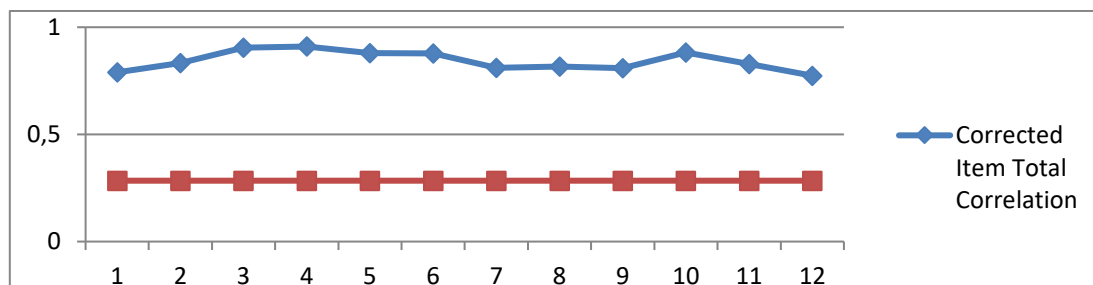
Gambar 1. Validitas variabel kapabilitas dinamik



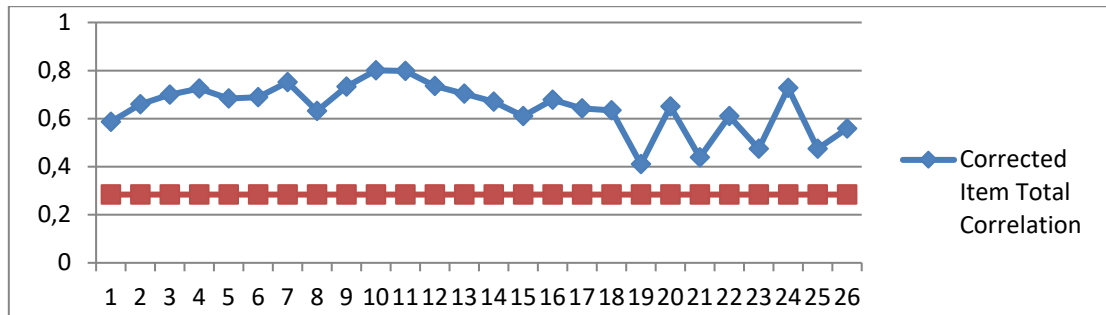
Gambar 2. Validitas variabel kompetensi



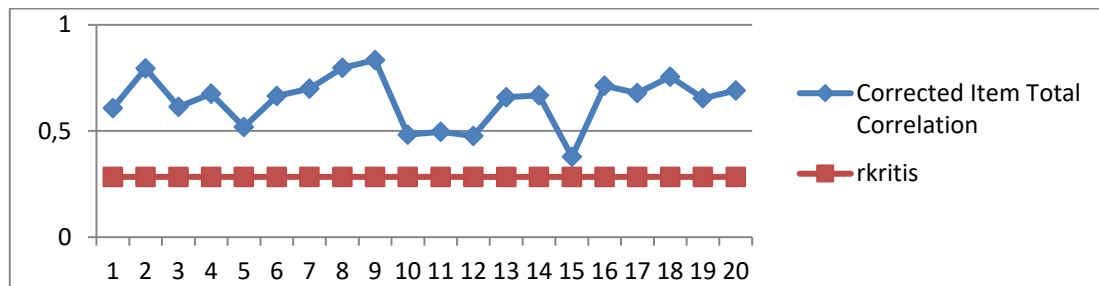
Gambar 3. Validitas variabel motivasi



Gambar 4. Validitas variabel Teknologi informasi



Gambar 5. Validitas variabel komitmen organisasi



Gambar 6. Validitas variabel kinerja inovasi

Kesimpulan dari uji validitas yang ditampilkan pada gambar 1, gambar 2, gambar 3, gambar 4, gambar 5, dan gambar 6 menunjukkan semua item pernyataan dari variabel kapabilitas dinamik, kompetensi, motivasi, teknologi informasi, komitmen organisasi, dan kinerja inovasi adalah valid karena di atas r-kritis ($r\text{-tabel}$) = 0,312.

Uji Reliabilitas

Table 1. Hasil Uji Reliabilitas

Item pernyataan	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Kapabilitas Dinamik	0,969	<i>Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel</i>	Reliabel
Kompetensi	0,978		Reliabel
Motivasi	0,912		Reliabel
Teknologi Informasi	0,969		Reliabel
Komitmen Organisasi	0,946		Reliabel
Kinerja inovasi	0,939		Reliabel

Hasil Analisis Jalur

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur I dan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.409	4.311		-1.719	.094
	KD	.166	.063	.206	2.634	.012
	KOM	.279	.062	.376	4.498	.000
	MOT	.568	.104	.486	5.445	.000

a. Dependent Variable: TI
Sumber : Data diolah 2023

Diperoleh persamaan regresi jalur 1 sebagai berikut:
 $TI = -7,409 + 0,166 KD + 0,279 Kom + 0,568 Mot + \epsilon_1$

Tabel 3. Hasil Analisis jalur 2 dan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.934	16.815		.115	.909
	KD	.069	.246	.038	.279	.782
	Kom	.680	.242	.414	2.813	.008
	Mot	.993	.407	.384	2.441	.020

a. Dependent Variable: KO

Diperoleh persamaan regresi jalur sebagai berikut:
 $KO = 1.934 + 0,069 KD + 0,680 Kom + 0,993 Mot + \epsilon_2$

Tabel 4. Hasil Analisis jalur 3 dan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.239	11.092		4.259	.000
	KD	.554	.170	.591	3.261	.002
	Kom	.058	.201	.068	.291	.773
	Mot	-.042	.358	-.031	-.119	.906
	TI	-.282	.408	-.242	-.691	.494
	KO	.162	.105	.308	1.554	.129

a. Dependent Variable: KI

Diperoleh persamaan regresi jalur 3 sebagai berikut:
 $KI = 47,239 + 0,554 KD + 0,058 Kom - 0,042 Mot - 0,282 TI + 0,162 KO + \epsilon_3$

Tabel 5. Hasil Uji F persamaan 1, 2, dan 3

Persamaan	F-hitung	Sig
Regresi 1	75.351	.000 ^b
Regresi 2	15.916	.000 ^b
Regresi 3	4.671	.002 ^b

Sumber : olah data 2023

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien determinasi persamaan 1, 2, dan 3

Persamaan	R ²
Regresi 1	.859
Regresi 2	.563
Regresi 3	.400

Sumber: olah data, 2023

Koefisien regresi total dapat dicari sebagai berikut:

Uji R² regresi 1 = 0,859, maka

e₁ persamaan 1:

$$e_1^2 = 1 - R_1^2 = 1 - 0,859 = 0,141$$

$$e_1 = 0,3755$$

Uji R^2 regresi 2 = 0,563, maka
 e_2^2 persamaan 2:
 $e_2^2 = 1 - R_2^2 = 1 - 0,563 = 0,437$
 $e_2 = 0,6611$

Uji R^2 regresi 3 = 0,400, maka
 e_3^2 persamaan 2:
 $e_3^2 = 1 - R_3^2 = 1 - 0,400 = 0,600$
 $e_3 = 0,7746$

Koefisien Determinasi Total

Dari persamaan 1, 2, dan 3 maka didapatkan nilai Koefisien determinasi (R^2) total berikut ini:

$$R^2_{\text{total}} = 1 - (e_1^2 \times e_2^2 \times e_3^2) = 1 - (0,141 \times 0,437 \times 0,600) = 1 - 0,03697 = 0,96303$$

Nilai R^2 total sebesar 0,96303 artinya kinerja inovasi dijelaskan oleh Kapabilitas Dinamik, Kompetensi dan Motivasi, dengan Teknologi Informasi dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening sebesar 96,303 % dan sisanya sebesar 3,697% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, disiplin kerja dan lain-lain.

Tabel 7. Hasil Rekapitulasi Jalur

No	Arah hubungan	Regresi		Kesimpulan
		Beta	Sig	
1	Kapabilitas Dinamik → Teknologi Informasi	0,166	0,012	Terbukti
2	Kompetensi → Teknologi Informasi	0,279	0,000	Terbukti
3	Motivasi → Teknologi Informasi	0,568	0,000	Terbukti
4	Kapabilitas Dinamik → Komitmen organisasi	0,069	0,782	tidak terbukti
5	Kompetensi → Komitmen organisasi	0,680	0,008	Terbukti
6	Motivasi → Komitmen organisasi	0,993	0,020	Terbukti
7	Kapabilitas Dinamik → Kinerja inovasi	0,554	0,002	Terbukti
8	Kompetensi → Kinerja inovasi	0,058	0,773	Tidak Terbukti
9	Motivasi → Kinerja inovasi	-0,042	0,906	Tidak terbukti
10	Teknologi Informasi → Kinerja inovasi	-0,282	0,494	Tidak Terbukti
11	Komitmen organisasi → Kinerja inovasi	0,162	0,129	Tidak Terbukti

Tabel 8. Pengaruh langsung dan tidak langsung

No	Antar Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung
1	KD → KI	0,554	
2	Kom → KI	0,058	
3	Mot → KI	-0,042	
4	KD → TI → KI		0,166*-0,282 = -0,0468
5	Kom → TI → KI		0,279*-0,282 = 0,0787
6	Mot → TI → KI		0,568 * -0,282 = 0,1602
7	KD → KO → KI		0,069 * 0,162 = 0,0112
8	Kom → KO → KI		0,680 * 0,162 = 0,1102
9	Mot → KO → KI		0,993 * 0,162 = 0,1609

Uji Sobel

Rumus Sobel test:

$$Sab = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Pengujian signifikansi variabel pemediasi;

$$t_{hitung} = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel sebagai pemediasi, sebaliknya bukan sebagai pemediasi.

Peran teknologi informasi sebagai pemediasi pengaruh kapabilitas dinamik terhadap kinerja inovasi

$$S_{ab} = \sqrt{(-0,282)^2 (0,063)^2 + (0,166)^2 (0,408)^2 + (0,063)^2 (0,408)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0795 \times 0,0040 + 0,0276 \times 0,1665 + 0,0040 \times 0,1665}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0003156 + 0,005 + 0,000661} = \sqrt{0,0055634} = \mathbf{0,0745883}$$

$$t_{hitung} = \frac{ab}{S_{ab}} = \frac{0,166 \times -0,282}{0,0745883} = \frac{-0,468}{0,0745883} = -0,628$$

Nilai t-hitung sebesar $-0,628 < t_{tabel}=2,023$, maka kesimpulan tidak terjadi pengaruh mediasi teknologi informasi antara variabel kapabilitas dinamik terhadap kinerja inovasi.

Peran teknologi informasi sebagai pemediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja inovasi

$$S_{ab} = \sqrt{(-0,282)^2 (0,062)^2 + (0,279)^2 (0,408)^2 + (0,062)^2 (0,408)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0795 \times 0,0038 + 0,0778 \times 0,1665 + 0,0038 \times 0,1665}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0003057 + 0,013 + 0,00064} = \sqrt{0,0139033} = \mathbf{0,1179123}$$

$$t_{hitung} = \frac{ab}{S_{ab}} = \frac{0,279 \times -0,282}{0,1179123} = \frac{-0,0787}{0,1179123} = -0,667$$

Nilai t-hitung sebesar $-0,628 < t_{tabel}=2,023$, maka kesimpulan tidak terjadi pengaruh mediasi teknologi informasi antara variabel kompetensi terhadap kinerja inovasi.

Peran teknologi informasi sebagai pemediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja inovasi

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(-0,282)^2 (0,104)^2 + (0,568)^2 (0,408)^2 + (0,104)^2 (0,408)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0795 \times 0,0108 + 0,3226 \times 0,1665 + 0,0108 \times 0,1665}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0008601 + 0,0537053 + 0,0018005} = \sqrt{0,0563659} = \mathbf{0,237415}$$

Uji signifikansi

$$t_{hitung} = \frac{ab}{S_{ab}} = \frac{0,568 \times -0,282}{0,237415} = \frac{-0,1602}{0,237415} = -0,675$$

Nilai t-hitung sebesar $-0,675 < t_{tabel}=2,023$, maka kesimpulan tidak terjadi pengaruh mediasi teknologi informasi antara variabel motivasi terhadap kinerja inovasi.

Peran komitmen organisasi sebagai pemediasi pengaruh kapabilitas dinamik terhadap kinerja inovasi

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,162)^2 (0,246)^2 + (0,069)^2 (0,105)^2 + (0,069)^2 (0,105)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,026244 \times 0,004761 + 0,060516 \times 0,011025 + 0,004761 \times 0,011025}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,000128 + 0,000667 + 0,000052} = \sqrt{0,000845} = \mathbf{0,029062}$$

Uji signifikansi sobel test:

$$t_{hitung} = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,069 \times 0,162}{0,029062} = \frac{0,039852}{0,029062} = 1,371$$

Nilai t-hitung sebesar $1,371 < t\text{-tabel}=2,023$, maka kesimpulan tidak terjadi pengaruh mediasi komitmen organisasi hubungan antara variabel kapabilitas dinamik terhadap kinerja inovasi.

Peran komitmen organisasi sebagai pemediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja inovasi

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{(0,162)^2 (0,680)^2 + (0,242)^2 (0,105)^2 + (0,680)^2 (0,105)^2} \\ Sab &= \sqrt{0,026244 \times 0,462400 + 0,058564 \times 0,011025 + 0,462400 \times 0,011025} \\ Sab &= \sqrt{0,012135 + 0,000646 + 0,005098} = \sqrt{0,017879} = \mathbf{0,133712} \end{aligned}$$

Uji signifikansi:

$$t_{hitung} = \frac{0,242 \times 0,162}{0,133712} = \frac{0,039204}{0,133712} = 0,293$$

Nilai t-hitung sebesar $0,293 < t\text{-tabel}=2,023$, maka kesimpulan tidak terjadi pengaruh mediasi komitmen organisasi hubungan antara variabel kompetensi terhadap kinerja inovasi.

Peran komitmen organisasi sebagai pemediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja inovasi

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{(0,162)^2 (0,993)^2 + (0,407)^2 (0,105)^2 + (0,993)^2 (0,105)^2} \\ Sab &= \sqrt{0,02624 \times 0,98605 + 0,16565 \times 0,01103 + 0,98605 \times 0,01103} \\ Sab &= \sqrt{0,025878 + 0,001826 + 0,010871} = \sqrt{0,038575} = \mathbf{0,196406} \end{aligned}$$

Uji signifikansi:

$$t_{hitung} = \frac{0,407 \times 0,162}{0,196406} = \frac{0,065934}{0,196406} = 0,336$$

Nilai t-hitung sebesar $0,336 < t\text{-tabel}=2,023$, maka kesimpulan tidak terjadi pengaruh mediasi komitmen organisasi hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja inovasi.

Dalam analisis yang tampak pada [tabel-1](#) menunjukkan kapabilitas dinamik berpengaruh positif signifikan terhadap teknologi informasi. Namun hasil analisis pada [tabel-2](#) menunjukkan kapabilitas dinamik positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Terhadap kinerja inovasi ditunjukkan [tabel-3](#) dimana Kapabilitas dinamik berpengaruh positif signifikan. Kompetensi pada [tabel-1](#) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan terhadap teknologi informasi. [Tabel-2](#) Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompetensi dari analisis [tabel-3](#) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja inovasi. Motivasi hasil analisa [tabel-1](#) memiliki makna punya pengaruh positif signifikan terhadap teknologi informasi. Motivasi pada [tabel-2](#) memperlihatkan pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi serta [tabel-3](#) dalam analisis menunjukkan motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja inovasi. Temuan penelitian ini menunjukkan dalam analisis [tabel-3](#) bahwa TI berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja inovasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja inovasi. Berkaitan sebagai pemediasi dibuktikan bahwa dalam analisis [uji Sobel](#) secara empiris teknologi informasi maupun komitmen organisasi bukan sebagai pemediasi terhadap kinerja inovasi.

SIMPULAN

Simpulan menunjukkan kapabilitas dinamik, kompetensi, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap teknologi informasi. Kapabilitas dinamik berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif

signifikan terhadap komitmen organisasi. Kapabilitas dinamik positif signifikan terhadap kinerja inovasi. Kompetensi secara positif tidak signifikan terhadap kinerja inovasi. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja inovasi. TI berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja inovasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja inovasi. Teknologi informasi maupun komitmen organisasi bukan pemediasi terhadap kinerja inovasi. Guna meningkatkan kinerja inovasi maka pimpinan mempersiapkan strategi inovasi untuk regenerasi perawat dalam era kinerja inovasi berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih terhadap LPPM UDB Surakarta, direktur RSST Klaten, segenap jajaran beserta perawat yang berpartisipasi pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahren, Beben, Indi Ramadhani, and Edy Suroso. 2018. "Membangun Keunggulan Bersaing Melalui Inovasi Produk , Inovasi Proses , Inovasi." *Jurnal Ekonomi Manajemen* 4(Mei): 8–18.
- Berraies, Sarra. 2014. "Employee Empowerment and Its Importance for Trust , Innovation and Organizational Performance." *Business Management and Strategy* 5(2): 82–103.
- Hersona, Sonny, and Iwan Sidharta. 2017. "Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance." *Journal of Applied Management* 15(3): 528–37.
- Khourouh, Umu, Christina Sri Ratnaningsih, and Bayu Rahayudi. 2021. "Inovasi Dan Daya Saing UMKM Di Era New Normal: Dari Triple Helix Model Ke Quadruple Helix Model." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 9(2): 152–62. <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk/article/view/6718>.
- Kraus, Sascha, Norbert Kailer, Julia Dorfer, and Paul Jones. 2020. "Open Innovation in (Young) SMEs." *International Journal of Entrepreneurship and Innovation* 21(1): 47–59.
- Madhuri, Madhuri, Herningsih Herningsih, and Amiruddin Matutu. 2022. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan-Sorong Selatan." *AkMen JURNAL ILMIAH* 19(3): 253–65.
- Nazilah, Novi, Misnaniarti Misnaniarti, and Yuanita Windusari. 2020. "Analisa Hubungan Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Tenaga Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin." *Jurnal Keperawatan Sriwijaya* 7(1): 47–53.
- Novitasari, Dewiana et al. 2021. "Kinerja Inovasi Di Era Revolusi Industri 4.0: Analisis Knowledge-Oriented Leadership Dan Kapabilitas Manajemen Pengetahuan." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3(4): 1245–60. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/520>.
- Park, Eunil, and Sang Jib Kwon. 2018. "Effects of Innovation Types on Firm Performance: An Empirical Approach in South Korean Manufacturing Industry." *International Journal of Business Innovation and Research* 15(2): 215–30.
- Purwanto, Purwanto, Sarjito, and Dian Wijayanto. 2023. "Strategy for the Development of Sustainable Vannamei (*Litopenaeus Vannamei*) Shrimp Culture in Plastic Ponds in Tegal Regency, Central Java." *Journal of Aquaculture and Fish Health* 12(1): 115–26.
- Raharjo, Santosa Budi, Usran Masahere, and Wahyu Widodo. 2018. "Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Dan Loyalitas Karyawan : Studi Tinjauan Literatur." *e-BISMA* 4(1): 143–56.
- Restuccia, Joseph D., Alan B. Cohen, Jedediah N. Horwitt, and Michael Shwartz. 2012. "Hospital Implementation of Health Information Technology and Quality of Care: Are They Related?" *BMC Medical Informatics and Decision Making* 12(1).

- Saryadi, Saryadi. 2022. Tata Mutiara Hidup Indonesia *Organisasi Dan Manajemen Pelayanan Kesehatan*.
- Saryadi, Saryadi, and Liss Dyah Dewi Arini. 2023. "The Influence Of Dynamic Capabilities , Competencies , Motivation , And Information Technology On Innovation Performance For Nursing." *The International Science of Health Journa* 1(1): 17–24.
- Setini, Made et al. 2020. "The Passway of Women Entrepreneurship: Starting from Social Capital with Open Innovation, through to Knowledge Sharing and Innovative Performance." *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 6(2): 25. <https://doi.org/10.3390/joitmc6020025>.
- Sholihah, Dewi Deniaty, M. Ilham Naufal, and Reiga Ritomiea Ariescy. 2023. "Innovative Response Cultural Fashion SMEs Towards Sustainable Business." *TIJAB (The International Journal of Applied Business)* 7(1): 59–72.
- Sudarman, Enjang. 2018. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang." *SMART XV*(1): 71–84.
- Suryani, Ni Kadek, G. Oka Warmana, and I Nyoman Arya Wiguna. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Penggunaan Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Imagine* 1(1): 1–11.
- Wokas, Brayen Christian Peter, David Saerang, and Lidia Mawikere. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Uphus Khamang Indonesia." *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum* 5(2): 921–32.
- Zhao, Shukuan, Yu Sun, and Xiaobo Xu. 2016. "Research on Open Innovation Performance: A Review." *Information Technology and Management* 17(3): 279–87.