
**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN RUMAH SAKIT
(SIMRS) DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT PARU RESPIRA DINAS KESEHATAN
DAERAH ISTIMEWAYOGYAKARTA**

**Muhammad Isnaini Fathoni¹⁾, Wilis Fahlefi²⁾, Hadan Widi Astuti³⁾, Herman
Wahyu Dwi Maelana⁴⁾**

¹⁻⁴⁾ Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

¹⁾fathoni.jogja2022@gmail.com ²⁾wilis.fahlefi@gmail.com

³⁾Hadanwidiastuti577@gmail.com

Abstract

One of the success of performance is influenced by a positive work environment, adequate facilities and organizational culture. One example of facilities in hospitals to support employee performance is the availability of quality information systems. The purpose of this study is to determine the influence of SIMRS and organizational culture on employee performance at Lung Respira Hospital Yogyakarta. This study uses a quantitative method with a sampling technique using probability sampling. The population of this study is all employees at Respira Lung Hospital Yogyakarta as many as 121 people. The number of samples in this study is 55 people. Data collection was carried out by filling out a questionnaire using the google form application. The data analysis in this study used multivariate, bivariate, and multivariate analysis. The results showed that the SIMRS variable had no significant effect on the Employee Performance variable with a value of $0.141 > 0.05$, while the Organizational Culture variable had a significant effect on the Employee Performance variable with a value of $0.001 < 0.05$. Based on the determination test, it was shown that SIMRS and Organizational Culture simultaneously affected employee performance by 0.369 (36.9%) while the rest (63.1%) was influenced by other variables that were not discussed in this study.

Keywords: *SIMRS; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Saat ini hampir semua rumah sakit berlomba-lomba mengembangkan dan meningkatkan mutu manajemen pelayanan kesehatan melalui penerapan sistem teknologi informasi (TI). Sistem Teknologi Informasi (TI) ini akan membantu rumah sakit dalam mendukung perubahan dan perbaikan di segala aspek bidang terkait, baik dari segi sarana dan prasarana maupun dalam bidang kesehatan. Faktor yang tidak kalah penting adalah sumber daya manusia (SDM) yang handal sebagai penggerak perangkat sistem teknologi informasi (TI).

Rumah Sakit Paru Respira telah mengimplementasikan Sistem Informasi dan Manajemen Rumah Sakit yang selanjutnya akan disebut sebagai SIMRS sejak

2014. SIMRS menjadikan pegawai menjadi lebih mudah dalam meningkatkan kinerja di rumah sakit. Namun, dalam penerapannya SIMRS di Rumah Sakit Paru Respira masih belum optimal dikarenakan masih adanya kendala baik pada sisi *hardware*, *software*, maupun penggunaannya. Kendala yang sering terjadi meliputi adanya gangguan pada jaringan yang menyebabkan terhambatnya proses input data pada sistem, adanya kendala pada perangkat server maupun PC dan printer yang menyebabkan terganggunya pelayanan pada pasien.

Salah satu cara supaya sistem informasi yang baik dapat berjalan dengan maksimal dan tidak menjadi sia-sia adalah dengan penerapan budaya organisasi yang mendukung, menunjang, dan mengkondisikan aura positif dalam organisasi tersebut untuk taat pada sistem yang ada (Nuramalia et al., 2023).

Pegawai di Rumah Sakit Paru Respira saat ini berjumlah 201 karyawan. Budaya organisasi di RS Paru Respira mencakup bekerja adalah ibadah, kebersamaan, profesionalisme, kejujuran, keterbukaan, dan disiplin yang dianut dan diterapkan oleh seluruh karyawan di RS Paru Respira Yogyakarta. Namun belum banyak penelitian yang meneliti bagaimana pengaruh SIMRS dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS)

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 82 Tahun 2013 Tentang Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit menyebutkan bahwa SIMRS merupakan suatu sistem teknologi informasi komunikasi yang memproses dan mengintegrasikan seluruh alur proses pelayanan Rumah Sakit dalam bentuk jaringan koordinasi, pelaporan dan prosedur administrasi untuk memperoleh informasi secara tepat dan akurat, dan merupakan bagian dari Sistem Informasi Kesehatan (Kemenkes RI, 2013).

Menurut Kenneth et al., 2016, SIMRS adalah sistem yang dirancang untuk mengumpulkan, mengorganisir, menyimpan, menganalisis, dan menyampaikan informasi yang relevan bagi manajemen rumah sakit. SIMRS membantu dalam pengambilan keputusan, perencanaan strategis, pengelolaan sumber daya, dan pengendalian operasional rumah sakit.

Gunawan & Widyawan, 2017, juga menyebutkan bahwa SIMRS adalah sistem yang mencakup perangkat keras, perangkat lunak, prosedur, dan sumber daya manusia yang digunakan untuk mengumpulkan, mengelola, menyimpan dan menyebarkan informasi yang diperlukan dalam operasionalisasi rumah sakit. SIMRS merupakan sistem yang terintegrasi secara komprehensif untuk mengelola informasi pasien, administrasi, keuangan, logistik, dan sumber daya manusia di rumah sakit (Yusuf, 2019). Berdasarkan beberapa definisi tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa SIMRS merupakan sistem informasi yang terintegrasi dan komprehensif yang dirancang untuk mengelola seluruh aspek operasional rumah sakit, mulai dari administrasi, keuangan, hingga klinis.

Banyak manfaat yang dapat diperoleh dari penggunaan SIMRS, berikut 5 di antaranya :

1. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas.
2. Terintegrasi dengan semua bagian secara otomatis.
3. Memudahkan proses penganggaran (budgeting)
4. Memudahkan penghitungan stok obat dan alat kesehatan.
5. Memudahkan penyusunan laporan kinerja dan keuangan.

Menurut Harsono, 2015 terdapat 3 komponen dalam SIMRS yaitu:

1. Rumah sakit, digunakan untuk pengambilan keputusan dan menetapkan kebijakan yang strategis.
2. Informasi, untuk pencatatan data dan memberikan informasi kepada pimpinan rumah sakit.
3. Sistem, membutuhkan berbagai perangkat lunak dan keahlian (SDM).

Menurut Hariningsih, 2014 berikut merupakan uraian lanjut mengenai sistem informasi rumah sakit:

1. Sistem informasi klinik, merupakan sistem informasi yang secara langsung untuk membantu pasien dalam hal pelayanan medis.
2. Sistem informasi administrasi adalah sistem informasi yang membantu pelaksanaan administrative di rumah sakit. Contohnya sistem informasi billing system, sistem informasi farmasi, dan sistem informasi penggajian.
3. Sistem informasi manajemen merupakan sistem informasi yang membantu manajemen rumah sakit dalam pengambilan keputusan.

Model HOT-Fit menurut MM, 2008 ini memiliki komponen penilaian diantaranya sebagai berikut:

1. *Human* (Manusia)
2. *Organization* (Organisasi)
3. *Technology* (Teknologi)
4. *Benefit* (Manfaat)

Budaya Organisasi

Muis et al., 2018 mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Muhammad Isnaini Fathoni & Mursyid, 2022).

Menurut Robins (dalam Ainanur & Tirtayasa, 2018) mengatakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap eksistensinya organisasi (Syardiansah, 2020).

Budaya organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang ~~di~~ dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2019).

Menurut Robbins (dalam Muis et al., 2018) menyatakan riset paling ~~bu~~ mengemukakan karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari

suatu budaya dalam organisasi yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Kemantapan/stabilitas

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). A & A, 2013 juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Muhammad Isnaini Fathoni & Mursyid, 2022).

Penelitian lainnya juga menyebutkan bahwa kinerja merupakan apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya (Gilbert, 2019).

Menurut Kasmir, 2016 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada 5 (lima), yaitu:

1. Kualitas (mutu), merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah), untuk mengukur kinerja dengan melihat dari kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu), untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Kerja sama antar karyawan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Kehadiran. Kehadiran pegawai baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu atau topik (Sugiyono, 2019).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Paru Respirasi Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah 121 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling.

Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberi peluang bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggotasampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 55 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Metode observasi
2. Wawancara
3. Studi pustaka
4. Kuisisioner
5. Dokumentasi

Metode Analisis Data

1. Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar atau seberapa tepatnya suatu alat ukur mampu melakukan fungsinya. Adapun kriteria kesahihan butir item tersebut yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir item tersebut sah (valid), dan bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ terlebih lagi jika hasilnya negative, maka butir tersebut dianggap gugur dan dibuang (Tidak Valid) (Hidayat, 2016).

Menurut Santosa, Tjiptono cara yang digunakan untuk mengukur reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien alpha cronbach (Hidayat, 2016). Untuk mengetahui kuesionertersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesionerdengan bantuan komputer program SPSS.

2. Uji asumsi klasik

- a. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan suatu jenis uji statistik untuk menentukan apakah suatu poppulasi terdistribusi normal atau tidak (Isnaini, 2013). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai probabilitas nilai signifiikansi $> 0,05$ berarti data residual terdistribusi normal, Jika nilai probabilitas nilai signifikansi $< 0,05$ berarti data residual tidakterdistribusi normal.

- b. Uji multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan juga nilai Tolerance. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai $VIF < 10,00$ dan nilai $Tolerance > 0,10$ (Ghozali, 2018).

3. Analisis regresi berganda

Digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebasdan variabel terikat. Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu

variabel terikat, maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana (Juliandi et al., 2014). Sebaliknya, apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat, maka disebut regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

4. Uji hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka artinya variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka artinya variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji f (uji simultan)

Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai p-value F-statistik $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan nilai p-value F-statistik $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit dan Budaya Organisasi secara bersama-sama tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.

c. Uji koefisien determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh atau pengaruh variabel bebas terhadap variasi naik turunnya variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada antara 0 hingga 1. Jika R^2 adalah 1 atau mendekati 1, maka semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya jika R^2 mendekati nol, maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Hidayat, 2016).

HASIL PENELITIAN

Analisis statistik deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	36	65,5
	Laki-Laki	19	34,5
Usia	20-25 Tahun	6	10,9
	26-35 Tahun	22	40,0
	36-45 Tahun	17	30,9
	>45 Tahun	10	18,2
	<1 Tahun	2	3,6

Masa Kerja	1-5 Tahun	19	34,5
	>5 Tahun	34	61,8
Pendidikan	Diploma	35	63,6
	Pasca Sarjana	2	3,6
	Sarjana	17	30,9
	SMA/SMK	1	1,8

Uji validitas dan reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel X1		Variabel X2		Variabel Y	
Butir pernyataan	Rhitung	Butir pernyataan	Rhitung	Butir pernyataan	Rhitung
P1	0.5441	P1	0.5867	P1	0.7440
P2	0.7061	P2	0.5381	P2	0.8703
P3	0.5452	P3	0.4496	P3	0.7550
P4	0.5691	P4	0.7232	P4	0.8911
P5	0.5447	P5	0.7513	P5	0.8653
P6	0.6707	P6	0.7283	P6	0.7579
P7	0.7682	P7	0.2709	P7	0.8688
P8	0.7327	P8	0.6276	P8	0.8241
P9	0.6619	P9	0.6956	P9	0.6461
P10	0.7443	P10	0.5548	P10	0.7390
P11	0.7098	P11	0.7778	P11	0.7772
P12	0.6913	P12	0.6846		
<i>Cronbach alfa</i>					
	0.868		0,828		0,936

Uji asumsi klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardize d Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.92184149
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.150
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		1.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics

Model		Tolerance	VIF
1	SIMRS	.660	1.515
	Budaya_Organisasi	.660	1.515

Analisis regresi linier berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	17.487	5.262			3.323	.002
SIMRS	.181	.121	.199		1.493	.141
Budaya_Organisasi	.467	.127	.489		3.674	.001

Uji hipotesis

Tabel 6. Uji t (uji parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	17.487	5.262			3.323	.002
SIMRS	.181	.121	.199		1.493	.141
Budaya_Organisasi	.467	.127	.489		3.674	.001

Tabel 7. Uji f (uji simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	535.544	2	267.772	16.765	.000 ^a
	Residual	830.565	52	15.972		
	Total	1366.109	54			

Tabel 8. Uji determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.369	3.997

PEMBAHASAN

Dari tabel 1 tentang karakteristik responden dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih dominan dibanding responden dengan jenis kelamin laki-laki, dari segi pendidikan dapat ditarik kesimpulan bahwa responden Diploma lebih dominan dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya, dari segiusia menunjukkan bahwa responden dominan dengan

rentang usia 26-35 tahun dibanding dengan rentang usia lainnya, dan dari segi masa kerja bahwa masa kerja > 5 tahun lebih dominan dibanding dengan masa kerja lainnya.

Suatu pernyataan pada setiap variabel X1, X2 dan Y dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel. Dimana nilai pada tabel r hitung yang akan dibandingkan dengan r tabel, menggunakan uji 2 sisi.

Hasil dari r tabel 53 dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 0,2656. Berdasarkan tabel 4.5, 4.6 dan 4.7 hasil uji validitas setiap variabel nilainya > 0,2241 dapat diketahui seluruh pernyataan dari variabel X1, X2, dan variabel Y bersifat valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai dari *cronbach's alpha* sebesar 0.868, maka pernyataan 1-12 variabel SIMRS dinyatakan sangat reliabel karena berada pada rentang kriteria 0,80 s/d 1,00. Nilai dari *cronbach's alpha* sebesar 0.828, maka pernyataan 1-12 variabel Budaya Organisasi dinyatakan sangat reliabel karena berada pada rentang kriteria 0,80 s/d 1,00. nilai dari *cronbach's alpha* sebesar 0.936, maka pernyataan 1-11 variabel Kinerja Karyawan dinyatakan sangat reliabel karena berada pada rentang kriteria 0,80 s/d 1,00.

Dasar pengambilan pada keputusan pada uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), yaitu jika nilai probabilitas nilai signifikansi > 0,05 berarti data residual terdistribusi normal, jika nilai probabilitas nilai signifikansi < 0,05 berarti data residual tidak terdistribusi normal. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan nilai sebesar 0,169 > 0,05, maka data residual terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui untuk variabel SIMRS memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,660 dan nilai VIF sebesar 1,515. Sedangkan untuk variabel Budaya Organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,660 dan nilai VIF sebesar 1,515. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel baik variabel SIMRS maupun variabel Budaya Organisasi tidak memiliki gejala multikolinearitas karena nilai *tolerance* 0,660 > 0,100 dan nilai VIF 1,515 < 10,00.

Berdasarkan hasil analisis regresi penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh SIMRS dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di RS Paru Respira menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 17,487 + 0,181X_1 + 0,467X_2$$

Nilai konstanta bernilai positif menunjukkan pengaruh positif sebesar 17,487. Dari data di atas nilai konstanta yang didapatkan sebesar 17,487 apabila variabel SIMRS (X1) dan variabel Budaya Organisasi (X2) dalam keadaan tetap atau *ceteris paribus* maka faktor Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17,487. Variabel SIMRS (X1) = 0,181 artinya apabila variabel SIMRS X1 dinaikkan satu satuan maka tingkat variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,181 dengan catatan selain variabel SIMRS X1 dalam keadaan tetap atau *ceteris paribus*. Variabel Budaya Organisasi (X2) = 0,467 artinya apabila variabel Budaya Organisasi X2 dinaikkan satu satuan maka tingkat variabel Kinerja

Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,467 dengan catatan selain variabel Budaya Organisasi X2 dalam keadaan tetap atau *ceteris paribus*.

Berdasarkan tabel uji parsial dapat dijelaskan bahwa Nilai Sig. variabel SIMRS (X1) sebesar 0,141 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel SIMRS (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan Nilai Sig. variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan tabel uji simultan di atas dapat dijelaskan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ karena $16,765 > 3,172$ dan Nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya Variabel SIMRS (X1) dan Variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dari uji determinasi diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,369 maka dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh Variabel SIMRS (X1) dan Variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) secara simultan (bersama-sama) sebesar 36,9%.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil perhitungan uji t untuk variabel SIMRS (X1) didapatkan nilai $0,141 > 0,05$. Dengan demikian hipotesa pertama yang menyatakan “ H_0 : diduga tidak terdapat pengaruh antara SIMRS terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Respira Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta” dinyatakan **diterima**.
2. Berdasarkan hasil perhitungan uji t untuk variabel Budaya Organisasi (X2) didapatkan nilai $0,001 > 0,05$. Dengan demikian hipotesa kedua yang menyatakan “ H_0 : diduga tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Respira Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta” dinyatakan **ditolak**. Artinya hipotesa kedua menyatakan bahwa **H2 diterima** dan **H0 ditolak**.
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji f untuk variabel SIMRS (X1) dan Budaya Organisasi (X2) didapatkan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesa ketiga yang menyatakan “ H_0 : diduga SIMRS dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Respira Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta” dinyatakan **ditolak**. Artinya **H3 diterima** dan **H0 ditolak**.
4. Berdasarkan nilai R Square diketahui bahwa variabel SIMRS dan Budaya Organisasi memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap Variabel kinerja karyawan sebesar 0,369 (36,9%), sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas pada penelitian ini.

REFERENSI

A, M., & A, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. RemajaRosdakarya.*

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>

Chaerudin. (2019). *PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KPU KABUPATEN SIMALUNGUN*. 8.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Anaisis Mutivariete Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gilbert. (2019). *Analysis of Factors Affecting Employee Performance of Government Banks in the Melawai Region, South Jakarta*. 9(2), 73–85.

Gunawan, & Widyawan. (2017). *EVALUASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN RUMAH SAKIT (SIMRS) RSUD BREBES DALAM KESIAPAN PENERAPAN SISTEM INFORMASI RUMAH SAKIT (SIRS)*. 5–6.

Hariningsih, E. (2014). Kajian Teori Model Penelitian Untuk Menilai Kesuksesan Dan Evaluasi Sistem Informasi Rumah Sakit. *Jbma*, II(1), 14–23. <http://jurnal.amaypk.ac.id/index.php/jbma/article/view/26/25>

Harsono, A. (2015). Sakit Umum Daerah (SIM-RSUD) Terintegrasi Di Provinsi. *Eksplora Informatika*, 5, 11–22. <https://www.eksplora.stikom-bali.ac.id/index.php/eksplora/article/view/72/55>

Hidayat, A. (2016). *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reliabilitas*. Health Books Publishing.

Isnaini. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)*. 1(2), 1– 23.

Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU Press.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.

Kemenkes RI. (2013). Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 82 tentang Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit. *Peraturan Menteri Kesehatan*, 87, 1– 36.

MM, Y. (2008). *An Evaluation Framework For Health Information Systems: Human, Organization and Technology-Fit Factors (HOT-Fit)*.

Muhammad Isnaini Fathoni, & Mursyid, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(3), 364–371. <https://doi.org/10.55606/jempper.v1i3.744>

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>

- Nuramalia, L., Purwadhi, P., & Andriani, R. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten *Innovative: Journal Of Social ...*, 3, 8915–8928. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3193%0Ahttps://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/3193/2271>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kuantitatif R & D* (1st ed.). Alfabeta.
- Syardiansah. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Pendidikan Ilmu Sosial*, 12, 438–444.
- Yusuf. (2019). Kajian Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit di Instalasi Farmasi dan Pengadaan Peralatan Medik di RSUD GMIM Siloam
- Sonder. *E-CliniC*, 11(1). <https://doi.org/10.35790/ecl.v11i1.44334>