



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 8915-8928

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang

Lia Nuramalia<sup>1✉</sup>, Purwadhi<sup>2</sup>, Rian Andriani<sup>3</sup>

Magister Manajemen, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

Email : [liaperdina@gmail.com](mailto:liaperdina@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam SDM pada rumah sakit. Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan rumah sakit. Keberhasilan kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti di antaranya yaitu lingkungan kerja yang positif, fasilitas yang memadai dan budaya organisasi. Salah satu contoh fasilitas yang memadai di rumah sakit untuk mendukung kinerja pegawai yaitu tersedianya sistem informasi yang berkualitas. Kinerja pegawai yang baik di Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang bertujuan agar kualitas pelayanan dapat meningkat dan loyalitas pasien juga meningkat. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi manajemen rumah sakit dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain studi cross sectional. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang sebanyak 328 pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 180 pegawai dengan metode pengambilan sampling yaitu simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner menggunakan aplikasi google form. Analisis data pada penelitian ini yaitu analisis univariate, bivariate, dan multivariate. Analisis multivariate pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif antara penerapan sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penerapan sistem informasi manajemen dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,622 (62,2%) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Kata Kunci: *Rumah Sakit, Sistem Informasi Manajemen, Budaya Organisasi, Kinerja karyawan*

## Abstract

Employee performance is an important aspect of human resource in hospitals. Performance is one of the factors that influence the success of the hospital. Performance success is influenced by several factors, such as a positive work environment, adequate facilities, and organizational culture. One example of adequate facilities in a hospital to support employee performance is the availability of a quality information system. Good employee performance at the Special Pulmonary Hospital in Karawang Regency aims to improve service quality and increase patient loyalty. The purpose of this study is to determine the effect of implementing hospital management information systems and organizational culture on employee performance at the Special Pulmonary Hospital in Karawang Regency. This study used a quantitative method with a cross-sectional study design. The population of this study was all employees at the Special Pulmonary Hospital in Karawang Regency, with a total of 328 employees. The number of samples in this study was 180, with the sampling method being simple random sampling. Data collection was carried out by filling out a questionnaire using the Google Form application. Data analysis in this study was univariate, bivariate, and multivariate. In this study, multivariate analysis used multiple linear regression. The results showed that, partially, there is a positive influence of the application of management information systems on employee performance. Organizational culture partially does not affect employee performance. The application of management information systems and organizational culture simultaneously influence employee performance by 0.622 (62.2%), while the rest is influenced by other variables not discussed in this study.

Keyword: *Hospitals, Management Information Systems, Organizational Culture, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen SDM pada perusahaan secara keseluruhan. Rumah sakit sebagai organisasi yang kompleks memerlukan kinerja pegawai yang efektif dan efisien dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat. Hal tersebut perlu didukung dengan lingkungan kerja yang positif dan fasilitas yang memadai. Dukungan organisasi dalam mengakomodir kebutuhan pegawai pun diperlukan agar pegawai merasa organisasi tempat ia bekerja peduli terhadap apa yang dibutuhkan olehnya, sehingga pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja (Patak dan Said, 2014).

Menurut (Dr. Kasmir M.M., 2016) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Harini & Kartiwi, 2018) adalah beban kerja dan organisasi.

Oleh karena itu, faktor individu tidak menjadi fokus dalam penelitian ini. Selanjutnya, faktor organisasi ditinjau dari budaya organisasi yang meliputi dari sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan organisasi serta strategi organisasi. Terorganisirnya suatu system dengan baik tentu tidak hanya semata-mata bergantung pada system yang dibentuk atau teknologi yang diciptakan untuk menunjang siklus suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang berkomitmen kepada pelaksanaan system tersebut, tentu implementasi sistem yang ada tidak akan dapat berjalan dengan secara efektif.

Budaya organisasi yang baik akan mengarahkan masing-masing sumber daya manusia dalam organisasi tersebut untuk terlibat secara positif dalam implementasi system informasi. Hal ini karena budaya organisasi mempengaruhi alam bawah sadar manusia untuk bertindak dengan cara tertentu. 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.

Ketika suatu organisasi memiliki budaya yang baik, hal ini akan mendorong sumber daya manusia untuk berkontribusi dengan baik sehingga dapat berjalan selaras dengan budaya organisasi yang ada. Budaya organisasi yang baik dapat mendorong motivasi sumber daya manusia untuk bekerja dengan baik.

Sedangkan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) adalah suatu sistem teknologi informasi komunikasi yang memproses dan mengintegrasikan seluruh alur proses pelayanan di Rumah Sakit dalam bentuk jaringan koordinasi, pelaporan dan prosedur administrasi untuk memperoleh informasi secara tepat dan akurat, dan merupakan bagian dari Sistem Informasi Kesehatan (Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2014). Dengan adanya SIMRS bertujuan untuk meningkatkan kinerja Rumah Sakit. Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi faktor meningkatnya kinerja karyawan, dalam hal ini kepuasan kerja terjadi ketika karyawan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya yang disebabkan oleh adanya kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan kenyataan yang membuat karyawan akan bekerja lebih baik lagi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Gianakis dan McCue, 2005).

Rumah Sakit Khusus Paru Karawang telah mengimplementasikan Sistem Informasi dan Manajemen Rumah Sakit yang selanjutnya akan di sebut sebagai SIMRS. SIMRS menjadikan pegawai menjadi lebih mudah dalam meningkatkan kinerja di rumah sakit, SIMRS sudah menginterintegrasikan layanan baik dari Front-office dan Back-office mulai dari layanan

admisi, rawat jalan, rawat inap, rekam medis yang berbasis elektronik Gang, apotek, administrasi, asset dan logistic, hingga akuntansi dan remunerasi. Sehingga dengan aplikasi SIMRS yang tersedia diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang nantinya akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Tetapi dalam penerapan SIMRS di RSKP ini 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 system, adanya kendala pada perangkat Server maupun PC dan Printer yang menyebabkan terganggunya pelayanan pada pasien, adanya user yang masih belum paham sepenuhnya pada aplikasi maupun kelalaian pada saat penginputan sehingga menyebabkan terjadinya duplikasi data ataupun ketidakakuratan data pasien pada aplikasi SIMRS.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penulisan artikel ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan desain studi cross sectional. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, pada penelitian ini peneliti melaksanakan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan hasil mengenai penelitian ini. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Khusus Paru Karawang dan dilakukan pada bulan April 2023. Populasi pada penelitian ini ialah sebanyak 328 karyawan dengan sampel sebanyak 180 karyawan yang dihitung menggunakan rumus Slovin.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Data

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Jumlah	Prosentase
1.	Usia		
	20 – 25 tahun	56	31.1%
	> 25 – 35 tahun	114	63.3 %
	> 35 – 45 tahun	9	5.0 %
2.	Jenis kelamin		
	Laki – laki	75	41.7 %
	Perempuan	105	58.3 %
3.	Pendidikan		
	SMA/ SMK	14	7.8 %
	Diploma	83	46.1 %
	Sarjana	83	46.1 %
	Pasca sarjana	0	0 %

Tabel 1. menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 25- 35 tahun berjumlah 114 orang atau dalam prosentase sebesar 63.3%, diikuti responden berusia 20- 25 tahun berjumlah 56 orang (31.1%), responden berusia > 35-45 tahun berjumlah 9 orang (5.0%), dan paling sedikit adalah responden berusia > 45 tahun berjumlah 1 orang (0.6%). Responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak dari pada responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah masing-masing 105 orang (58.3%) dan 75 orang (41.7%). Dalam hal latar belakang 41 pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan Diploma dan Sarjana yaitu mempunyai jumlah yang sama besar yaitu Diploma 83 orang (46.1%) dan Sarjana 83 orang (46.1%) sisanya adalah lulusan SMA/SMK yaitu berjumlah 14 orang (7.8%).

Tabel 2. Statistik Deskriptif

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penerapan sistem informasi	180	18	40	33.062	4.225
Budaya organisasi	180	45	105	87.725	9.151
Kinerja karyawan	180	20	50	41.521	5.070
Valid N (listwise)	180				

Berdasarkan tabel 2. menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 180, dari 180 data sampel kinerja karyawan (Y), nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum sebesar 50, diketahui nilai mean sebesar 41.521, serta nilai standar deviasi sebesar 5.070 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Penerapan sistem informasi (X1) dari 180 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 40, nilai mean sebesar 33.062, serta nilai standar deviasi sebesar 4.225 artinya nilai mean penerapan sistem informasi lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Budaya organisasi (X2) dari 180 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 45, nilai maksimum sebesar 105, nilai mean sebesar 87.725, serta nilai standar deviasi sebesar 9.151 artinya nilai mean penerapan sistem informasi lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

## Uji Hipotesis

### Hasil Uji Hipotesis H1

Tabel 3. Hasil Uji t H1

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.291	2.026		6.067	.000
	Penerapan sistem informasi	.884	.061	.737	14.547	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari Tabel 3. diketahui bahwa untuk variabel penerapan sistem informasi diperoleh Sig. (p-value) sebesar 0,000, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial penerapan sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Koefisien Determinasi H1

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 <sup>a</sup>	.543	.541	3.436	1.990

a. Predictors: (Constant), Penerapan sistem informasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari Tabel 4. diketahui nilai koefisien determinasi yang diperoleh untuk pengaruh penerapan sistem informasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,543. Angka tersebut bermakna bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel penerapan sistem informasi sebesar 54,3%. Sedangkan, sisanya sebesar 45,7 % dipengaruhi oleh variabel lain selain penerapan sistem informasi.

### Hasil Uji Hipotesis H2

Tabel 5. Hasil Uji t H2

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.838	2.565		2.666	.008
	Budaya organisasi	.395	.029	.714	13.593	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari dari Tabel 5. diketahui bahwa untuk variabel budaya organisasi diperoleh Sig. (p-value) sebesar 0,000, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Koefesien Determinasi H2

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 <sup>a</sup>	.509	.507	3.561	2.287

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari Tabel 6. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,509. Angka tersebut bermakna bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel budaya organisasi sebesar 50,9%. Sedangkan, sisanya sebesar 49,1 % dipengaruhi oleh variabel lain selain budaya organisasi.

Hasil Uji Hipotesis H3

Tabel 7. Hasil Uji f

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2880.630	2	1440.315	148.194	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1720.281	177	9.719		
	Total	4600.911	179			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Penerapan sistem informasi

Hasil analisis yang tersaji pada Tabel 7. menunjukkan nilai *Sig.* (*p-value*) yang diperoleh adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat diputuskan bahwa H3 diterima, yang berarti secara simultan variabel penerapan sistem informasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Koefesien Determinasi H3

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	.626	.622	3.118

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Penerapan sistem informasi

b. Dependent variable : Kinerja karyawan

Tabel 4.7 menunjukkan angka R<sup>2</sup> yang diperoleh dalam analisis terhadap data penelitian ini adalah sebesar 0,626. Angka tersebut mengindikasikan bahwa sumbangan pengaruh penerapan sistem informasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 62,6%. Sisanya, yaitu sebesar 37,4%, merupakan sumbangan dari faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji t H3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.808	2.282		1.668	.003
Penerapan sistem informasi	.561	.075	.468	7.434	.000
Budaya organisasi	.218	.035	.394	6.267	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model yang terbangun dari hasil analisis regresi pada Tabel 9. adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,808 + 0,561 X_1 + 0,218 X_2$$

Asumsi Klasik

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		180
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10008224
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.078
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.203 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil pengujian statistic one sampel kolmogrov-smirnov diatas menunjukan Asymp. Sig. dengan nilai sebesar 0,203, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	3.808	2.282		1.668	.097		
Penerapan sistem informasi	.561	.075	.468	7.434	.000	.534	1.874
Budaya organisasi	.218	.035	.394	6.267	.000	.534	1.874

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 11. maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance semua variabel independen juga mendekati 1. Berdasarkan hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari penerapan system informasi dan budaya organisasi tidak terdapat gejala multikolonieritas.

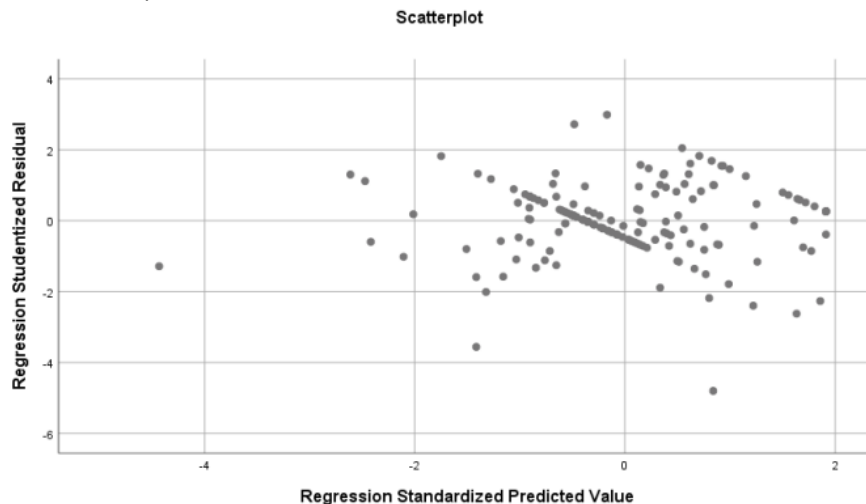
Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.09815
Cases < Test Value	90
Cases >= Test Value	90
Total Cases	180
Number of Runs	80
Z	-1.644
Asymp. Sig. (2-tailed)	.100

a. Median

Dari hasil pengujian di atas, di dapatkan data bahwa hasil pengujian > 0.05, maka hipotesis nol (H0) diterima yang menerangkan bahwa residual acak atau tidak terjadinya autokorelasi antar residual.

Gambar 1. Grafik Scatterplot Data Penelitian



Hasil dari uji heteroskedasitas grafik scatterplot memperlihatkan bahwa, titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah pada angka 0 pada sumbu Y. artinya tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

#### Pembahasan

Pengaruh penerapan sistem informasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Diketahui bahwa secara parsial penerapan sistem informasi manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS khusus paru Karawang. Pengaruh yang signifikan ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji t pada variabel bebas/penerapan sistem informasi manajemen diperoleh nilai Sig sebesar 0,000. Nilai probabilitas yang lebih besar dari nilai Sig ( $0,05 > 0,000$ ) dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS khusus paru Karawang.

Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Diketahui bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS khusus paru Karawang. Pengaruh yang signifikan ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji t pada variabel bebas/penerapan sistem informasi manajemen diperoleh nilai Sig sebesar 0,000. Nilai probabilitas yang lebih besar dari nilai Sig ( $0,05 > 0,000$ ) dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS khusus paru Karawang.

Pengaruh penerapan sistem informasi manajemen dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan penerapan sistem informasi manajemen dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS Khusus Paru Karawang. Hasil tersebut diketahui dari model regresi yang terbentuk, yang menjelaskan bahwa penerapan sistem informasi manajemen dan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi dari hasil tersebut adalah bahwa penerapan sistem informasi manajemen dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) akan berdampak signifikan pada peningkatan kinerja karyawan RS Khusus Paru Karawang. Berdasarkan nilai R square diketahui bahwa variabel penerapan sistem informasi manajemen dan budaya organisasi memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,622 (62,2%) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dan pembahasannya maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Penerapan sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Khusus Paru Karawang. Dengan penerapan sistem informasi tersebut, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang cepat dan tepat sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Khusus Paru Karawang. Budaya organisasi dapat dijadikan pedoman dalam sebuah perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
3. Penerapan sistem informasi manajemen dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Khusus Paru Karawang. Kualitas penerapan sistem informasi akan meningkat melalui budaya organisasi yang tinggi sehingga kinerja karyawan akan semakin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. F. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Edisi Pertama. Mitra Wacana Media.
- Andrazain. 2013. Contoh Penerapan Informasi Manajemen. <http://andrasain.com/2013/04/28/contoh-penerapan-sistem-informasi-manajemen>.
- Antasari, K. C., & Sukartha, P. D. Y. (2015). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 10(2), 354–369.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Cecep Mohamad Kapi. 2018. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tiara Fajar Transportindo Tasikmalaya. *Jurnal Bisnis, Keuangan Dan Komputer*. Vol.2, No.1, Maret 2018 : ISSN : 2549- 9824.
- C. Laudon, Kenneth; & P. Laudon, Jane. 2010. *Management Information Systems : Managing The Digital Firm*. Eleventh Edition. New Jersey, United States of America : Pearson Prentice Hall.
- Deal & Kennedy, (2000). Buku Teori Organisasi : cetakan kesatu, Juli 2020. PT. Refika Aditama.
- Gianakis, G. A., & McCue, C. P. (2005). *Local Government Budgeting: A Managerial Approach*. Greenwood Publishing Group.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hari Sulaksono. (2019). Budaya organisasi dan kinerja. Sleman: Deepublish.
- Harini, S., Sudarjati, Kartiwi, N.,(2018). *Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, Vol.03Issue 10.
- Irfiani, E. (2015). Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Indosat Jakarta). *Paradigma - Jurnal Komputer Dan Informatika*, 17(2), 27–34. <https://doi.org/10.31294/p.v17i2.748>
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational behavioral*-Ed. 5. Boston: McGraw-Hill.

- Kusdi Raharjo, N. S. (2018). *The influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance*. Journal of Organizational Change Management, 3-6.
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku organisasi. Yogyakarta : Andi
- Naidah. 2019. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metro Batavia Air Distrik Makasar. Jurnal Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan. Vol.1, No.1, Januari-April 2019: ISSN 1858- 2192.
- Ningrum, I. R., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Paiton). Jurnal Administrasi Bisnis, 47(1), 165–171.
- Notoadmojo, Soekidjo. (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka. Cipta Nursalam. (2013). Metodologi penelitian: pendekatan praktis (edisi 3). Jakarta: Salemba Medika.
- Noe dan Mondy (1996 :237). Buku Teori Organisasi : cetakan kesatu, Juli 2020. PT. Refika Aditama.
- Patak, A. A., & Said, H. (2014). *Proceedings of The 1st Academic Symposium on Integrating Knowledge (The 1st ASIK): Integrating Knowledge with Science and Religion*. Ibnu Sina Institute for Fundamental Science Studies.
- Peraturan Menteri Kesehatan Indonesia Nomor 82 Tahun 2013. Tentang sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit. Jakarta: Anonim.
- Purwadhi dan Yadiman. 2020. Teori Organisasi. Bandung: PT. Refika Aditama
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sariani, Desi. 2014. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Ecogreen Oleochemicals Batam
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th Edition)*. Wiley & Sons.
- Silfani dan Achadi. 2014. Analisis Faktor Ketidaktepatan Waktu Pengembalian Berkas Rekam Medis Rawat Inap di RS Omni Medical Center Tahu 2014. Jurnal Kesehatan Masyarakat. Vol 2 No 5.
- Sinaga, Alex. (2018) Skripsi: Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.TASPEN (Persero) KCU Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.

- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan, 2017. *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts*, Indonesia, International. Journal of Law and Management, Vol. 59 Issue: 6, pp.1337-1358.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Journal FEB Unmul Volume 14 (2) ISSN: 1907 3011, 61-69.
- Widodo. Tri Wahyu., Siti Ragil Handayani dan Muhammad Saifi.2013. "Pengaruh Aplikasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) terhadap kinerja karyawan". Jurnal Profit. Vol. 7 No.1.