# **D:\MM UNPAS MARS\logo unpas.jpg**

# **PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPETENSI, DAN PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN RUMAH SAKIT TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT RAMA HADI**

**Fitriyanti Lestari**

*Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Administrasi*

*Rumah Sakit*

*Universitas Pasundan Bandung*

*Email. fhianthi82@gmail.com*

***Abstract***

*This research is intended to give empirical evidence about working behavior, workers competence, and practice of hospital management information system in correlation with Rama Hadi Hospital workers performance.*

*The result of this research is expected to contribute in management development, especially in hospital management administration. Also to provide information about the important role of working behavior, workers competence, and practice of hospital management information system related workers performance.*

*The study performed in Rama Hadi Hospital Purwakarta. Study method using surveying method with quantitative study approach. The type of study is Descriptive Research and Verificative Explanation Research in cross-section to describe the situation of a circumstance in one time. The study hypothesis testing method using path analysis method.*

*The result of the research found a significant relation between working behavior and workers competence, and also a significant relation between working behavior, workers competence, and workers performance in partially and simultaneously, another finding is significant relation between hospital management information system and workers performance.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Keywords* | *:* | *working behavior, workers competence, hospital management information system.* |

# **PENDAHULUA**

## **Latar Belakang Penelitian**

Pembangunan kesehatan merupakan salah satu bagian dari pembangunan nasional. Tujuan pembangunan kesehatan adalah untuk tercapainya kehidupan yang sehat bagi tiap penduduk agar tercapai derajat kesehatan yang optimal sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum dari pembangunan nasional (UU RI no. 36 tentang kesehatan, 2009). Dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan perlu adanya unsur penyedia layanan kesehatan, salah satunya adalah rumah sakit.

Dewasa ini, hampir seluruh rumah sakit berlomba–lomba mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas manajemen pelayanan kesehatan dengan menerapkan sistem informasi rumah sakit berbasis komputer untuk mendukung perubahan serta perbaikan bagi semua aspek dan bidang yang terkait, baik dari segi sarana dan prasarana, finansial, maupun perlengkapan alat-alat medis. Salah satu faktor yang tidak kalah penting adalah sumber daya manusia (SDM) yang handal sebagai penggerak perangkat sistem informasi.

Rumah sakit Ramahadi merupakan salah satu rumah sakit swasta yang beropetasi di Kabupaten Purwakarta. awal mula didirikan sebagai KLINIK Dengan Tempat Perawatan (DTP) “Ramahadi” yang diresmikan pada tanggal 21 April 2008. Klinik Ramahadi didirikan oleh Wijoyo Hadi Mursito. Didukung oleh tenaga dokter, perawat, administrasi dan dengan proses perkembangan situasi yang sangat singkat, maka pada tanggal 16 september 2008 telah turun ijin menjadi rumah sakit khusus Bedah. Ramahadi mengembangkan pelayanan yang cukup baik sehingga pada tanggal 30 Desember 2015, status Rumah sakit khusus bedah Ramahadi telah meningkat menjadi rumah sakit Umum Ramahadi. Berdasarkan data dari unit Rekam Medis, kunjungan pasien ke RS Ramahadi dari waktu ke waktu mengalami peningkatan. Pada tahun 2015 jumlah kunjungan pasien rawat jalan sebanyak 14.900pasien dengan rata-rata kenaikan perbulan sebesar 20.57 persen, sedangkan pada tahun 2016 sebanyak 21.327 pasien. Pada awal tahun 2015 jumlah kunjungan rawat jalan bulan januari 1.230 pasien kemudian pada bulan Februari 1.285 pasien**.** Meningkat pada bulan sebelumnya pada bulan Maret terdapat 1.436 pasien yang berobat di RS Ramahadi Kabupaten Purwakarta.

Dalam studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti ada beberapa masalah yang menjadikan alasan mengapa peneliti tertarik untuk melakukan penelitan lebih lanjut di Rumah Sakit Ramahadi, bahwa penerapan SIMRS di RS Ramahadi belum berjalan dengan baik sehingga terdapat kekurangan dalam menunjang pelayanan di RS Ramahadi. Sebagai contoh waktu pendaftaran pasien 20 sampai 30 menit sedangkan kriteria waktu yang di tentukan di rumah sakit berdasarkan Kemenkes No 129 tahun 2008 (standar pelayanan minimal RS) waktu pelayanan instalasi rawat jalan < 10 menit, Hal ini terbukti dengan SIM RS yang tidak terintegrasi baik secara unit maupun penyimpanan data (*data storage*). Hanya beberapa unit pelayanan yang dilengkapi SIMRS. Akibatnya terjadi pencatatan data yang berulang-ulang sehingga kapasitas yang dibutuhkan menjadi membengkak. Penarikan data juga menjadi terbatas karena tidak semua data dapat diperoleh oleh *user* sehingga pelayanan menjadi lambat. Selain itu, terjadi ketidakakuratan data SIMRS seperti laporan harian jumlah pasien masuk dan keluar dalam SIM RS tidak sesuai dengan kenyataan di lapangan. Penyusunan informasi harus direkap dengan singkonisasi manual sehingga penyajian informasi menjadi terlambat. Diungkapkan pula bahwa aplikasi program pendukung SIMRS juga masih memiliki kendala yaitu sering mengalami *error program* dan fitur-fitur program yang tidak berjalan sebagaimana mestinya pada beberapa aplikasi tersebut. Alasan peneliti mengambil data SIMRS karena banyak sekali manfaat yang didapat dari SIMRS yaitu meningkatkan mutu pelayanan medis di Rumah Sakit, meningkatkan efisiensi dan efektifitas, mempermudah proses manajemen di Rumah Sakit, memudahkan penyusunan rencana *cash flow,* mempermudah multigudang dalam perkembangan farmasi, menjaga konsistensi, memberikan kemudahan dalam pembuatan laporan.

Pegawai di Rumah Sakit Ramahadi saat ini berjumlah 86 karyawan yang terdiri dari tiga bagian sub unit yaitu unit pendaftaran, pengolahan data serta unit *filing* dan distribusi. Budaya kerja yang digambarkan melalui sasaran kerja paramedis di RS Ramahadi mengalami penurunan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penilaian realisasi program kerja yang belum mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2015, realisasi sasaran kerja unit mencapai 90% dan pada tahun 2016 terjadi penurunan menjadi sebesar 87%. Hal ini dimungkinkan karena bertambahnya beban kerja karyawan yang tidak diimbangi oleh faktor pendukung baik sumber daya manusia maupun teknologi pendukung yang memadai.

## **Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang di atas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Budaya kerja di Rumah Sakit belum seluruhnya dibangun secara komprehensif.
2. *Stakeholder* rumah sakit belum memberikan prosedur penerapan secara tegas mengenai budaya kerja dan kompetensi kinerja
3. Paramedis belum dapat meningkatkan kompetensi kinerja dengan baik
4. Pelayanan paramedis masih belum maksimal
5. Penerapan SIMRS belum optimal dalam pelaksanaan administrasi RS.
6. SDM di RS belum melaksanakan fungsi administrasi dengan baik
7. SDM Rumah sakit belum memahami pentingnya penerapan sistem informasi rumah sakit sehingga masih sering diabaikan
8. SDM belum dapat menginput SIMRS dengan baik
9. Paramedis belum terlatih dalam membuat pelaporan dengan menggunakan sistem, baik untuk pasien rawat inap maupun rawat jalan
10. SIMRS sering mengalami kendala sehingga tidak berjalan dengan baik

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti merumuskan permasalahannya adalah :

1. Bagaimana budaya kerja pegawai di Rumah sakit Ramahadi
2. Bagaimana kompetensi pegawai di Rumah Sakit Ramahadi
3. Bagimana penerapan SIM RS di Rumah Sakit Ramahadi
4. Bagaimana pengaruh budaya kerja, kompetensi dan penerapan SIMRS terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ramahadi secara parsial
5. Bagaimana pengaruh budaya kerja, kompetensi dan penerapan SIMRS terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ramahadi secara simurtal

## **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengidentifikasi gambaran budaya kerja pegawai di rumah sakit Ramahadi
2. Untuk megidentifikasi kompetensi pegwai di Rumah Sakit Ramahadi
3. Untuk mengidentifikasi penerapan SIM RS rumah sakit Ramahadi.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, kompetensi dan penerapan SIMRS terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ramahadi secara parsial
5. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, kompetensi dan penerapan SIMRS terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ramahadi secara simurtal

## **Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu Kesehatan Masyarakat khususnya ilmu Manajemen Rumah Sakit dalam lingkup Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu Manajemen Rumah Sakit dalam mengidentifikasi pengaruh budaya kerja, Kompetensi dan Penerapan SIMRS Terhadap Kinerja Pegawai RS Raahadi.

1. Sebagai masukan dalam evaluasi kualitas pelayanan kesehatan di wilayah Kabupaten Purwakarta dan Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.
2. Sebagai masukan kepada direksi Rumah Sakit Ramahadi dalam upaya meningkatkan pelayanan yang berorientasi kepada Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit.
3. Sebagai masukan kepada direksi Rumah Sakit Ramahadi dalam upaya meningkatkan budaya kerja, kompetensi dan penerapan SIMRS terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ramahadi secara parsial dan simurtal
4. Sebagai tambahan pengalaman dan wawasan bagi peneliti tentang “Pengaruh budaya kerja, kompetensi dan penerapan SIMRS terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ramahadi”

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

1. **Kajian Pustaka**
2. **Teori Sub Bidang Manajemen**

Manajemen menurut Robbin dan Coulter (2007) adalah proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut tereaselsaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Efisien berarti memperoleh output terbesar dengan input terkecil; digambarkan sebagai “melakukan segala sesuatu secara benar”. Efektif adalah menyelesaikan kegiatan-kegiatansasaran organisasi dapat tercapai; digambarkan sebagai “melakukan segala sesuatu yang benar’

Manajemen menurut Sudarwan dan Yunan Danim (2010) adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Secara prinsip dapat dilihat bahwa pada kenyataannya manajemen merupakan kombinasi ilmu dan seni dan tidak dalam proporsi yang tetap, tetapi dalam proporsi yang bermacam-macam. Konsep manajemen merupakan suatu konsep yang mencerminkan adanya kebiasaan yang dilakukan secara sadar dan terus menerus dalam organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu pola atau sistem koordinasi yang dilakukan dalam organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dengan memberdayakan semua kekuatan yang dimiliki dalam rangka pencapaian tujuan tertentu.

Manajemen bagi setiap organisasi atau lembaga merupakan unsur pokok yang harus dijalankan oleh setiap pimpinan organisasi atau lembaga tersebut. Para pimpinan tersebut bertindak sebagai manajer sehingga harus menggunakan sumber daya organisasi, keuangan, peralatan dan informasi serta sumber daya manusia dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting bagi setiap organisasi. Tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan (state goals) mengandung arti bahwa para pemimpin atau manajer organisasi apapun berupaya untuk mencapai berbagai hasil akhir spesifik, tentu saja harus unik bagi masing-masing organisasi.

Organisasi dapat diartikan sebagai sekumpulan individu yang bergabung dan bekerjasama atas dasar kesamaan tujuan/ide (*goal*), sekumpulan individu yang bergabung dan bekerjasama atas dasar kesamaan misi (*mission*) dan sebuah kelompok yang gabung atas dasar visi dan prinsip.

Berkaitan dengan pembentukan atau penyusunan suatu organisasi, maka perlu

diperhatikan beberapa prinsip-prinsip atau asas organisasi yaitu:

1. Perumusan Tujuan yang Jelas. Tujuan dan arah merupakan hal yang sangat penting dalam pembentukan suatu organisasi. Karena dari tujuan ini akan terlihat hasil yang akan dicapai baik itu secara fisik maupun non fisik.
2. Pembagian kerja. Dalam pembentukan suatu organisasi harus terlihat dengan jelas akan pembagian kerja dari masing-masing unit (sub) organisasi, hal ini supaya tidak terjadinya tumpang tindih aktivitas dan dapat menghambat tercapainya suatu tujuan.
3. Delegasi kekuasaan. Dengan adanya pembagian kerja tersebut yang jelas maka akan telihat pula garis komando dan delegasi kekuasaan (wewenang) dari masing-masing unit kerja.
4. Rentang kekuasaan. Rentang kekuasaan merupakan penjabaran dari pendelegasian suatu kekuasaan. Parameter dan tolok ukur pun harus menjadi bagian dari rentang kekuasaan, sehingga tidak timbul diktatoris kekuasaan atau kesewenangan kekuasaan tersebut.
5. Tingkat pengawasan. Penggambaran tingkat pengawasan yang timbul antar atasan dengan sub (unit) bawahannya harus lah terlihat dalam struktur organisasi tersebut. Sehingga batasan apa yang menjadi hak dan kewajiban baik itu atasan maupun bawahan akan tercipta.
6. Kesatuan perintah dan tanggung jawab. Dengan tergambarnya struktur organisasi yang jelas maka kesatuan perintah atau komando akan terlihat pula. Begitu juga dengan tanggung jawab dari orang yang memberikan delegasi (perintah) akan nampak.
7. Koordinasi. Ini pun harus terlihat dengan jelas dalam penyusunan suatu organisasi. Koordinasi dari masing-masing divisi atau unit kerja akan tercipta. Dengan demikian tujuan suatu organisasi ini akan semakincepat tercapai
   * 1. **Teori Sub Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (*human resources*) adalah the people who are ready, willing and able to contribute to organizational goals (Werther dan Davis, 1996 dalam Ndraha, 1997). Nogi (dalam de Jesus, 2006) berpendapat bahwa kualitas SDM adalah unsur yang sangat penting dalam meningkatkan pelayanan organisasi terhadap kebutuhan publik. Oleh karena itu, terdapat dua elemen mendasar yang berkaitan dengan pengembangan SDM yaitu tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki karyawan/pekerja. Sedangkan Notoadmodjo dalam de Jesus (2006) menyatakan bahwa kualitas SDM menyangkut dua aspek, yaitu aspek kualitas fisik dan aspek kualitas nonfisik, yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lain.

* + 1. **Teori Sub Bidang “Budaya Kerja”**

**2.1.3.1** **Pengertian Budaya Kerja**

Budaya adalah sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi sekelompok orang tertentu. Menurut Stoner (1996) dalam Waridin & Masrukhin (2006) budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi atau *corporate culturesering* diartikan sebagai nilai-nilai,simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain.

**2.1.3**.4 **Teori Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, keiasaan, dan kekuatan pendorong membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat dari sikap menjadi perilaku yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Triguno). Budaya kerja adalah perangkat atau perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Osborn dan Plastrik)

Paramita (Ndraha, 2005: 208) mengatakan bahwa budaya kerja dapat dibagi menjadi : 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya; dan 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

Pendapat tesebut kemudian dirangkai dalam suatu definisi konseptual variabel penelitian bahwa Budaya Kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan dan perilaku pegawai pada waktu bekerja. Definisi konseptual ini diturunkan menjadi 2 dimensi kajian : Dimensi sikap pegawai terhadap pekerjaan dan Dimensi perilaku pegawai pada waktu bekerja. Dimensi sikap pegawai terhadap pekerjaan memiliki indikator-indikator: (1), Mau menerima arahan pimpinan (2), Senang menerima tanggung jawab kerja (3), Kerja sebagai ibadah (4), Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas (5), Dapat mengatasi kendala kerja dan (6) Dapat menyusun laporan kerja. Dimensi perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja memiliki indikator (7) Disiplin kerja, (8), Jujur dalam kerja (9), Komitmen kerja (10), Tanggungjawab terhadap pekerjaan (11) Kerjasama dengan rekan kerja, dan (12) Mengevaluasi pekerjaan.

* + 1. **Teori Sub Bidang “Budaya Organisasi”**

Budaya Organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercaayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja” Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantanfan masa depan (Mulia 2011).

Selanjutnya Waridin dan Masrukhin (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik (Robins, 2006). Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan.

Robins (2006), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

* + 1. **Teori Sub Bidang “Kompetensi”**

Kompetensi berasal dari kata “*competency*” merupakan kata benda yang menurut Powell (1997:142) diartikan sebagai 1) kecakapan, kemampuan, kompetensi 2) wewenang. Kata sifat dari *competence* adalah *competent* yang berarti cakap, mampu, dan tangkas. Pengertian kompetensi ini pada prinsipnya sama dengan pengertian kompetensi menurut Stephen Robbin (2007:38) bahwa kompetensi adalah “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

* + 1. **Teori Sub Bagian SIMRS**

**2.1.5.1 Definisi SIMRS**

Sistem informasi manajemen adalah sekumpulan subsistem yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama dan membentuk satu kesatuan yang saling berinteraksi antara bagian satu dengan yag lainnya dengan cara tertentu untuk melakukan fungsi pengolahan data, menerima masukan dan menghasilkan keluaran berupa informasi sebagai dasar bagi pengambilan keputusan yang berguna dan mempunyai nilai nyata yang dapat dirasakan akibatnya, mendukung kegiatan oprasional, manajerial, dan strategis organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada guna mencapai tujuan (Sutanta, 2003).

Sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem antara manusia dan mesin yang terpadu (terintegrasi) untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi oprasional, manajemen, dan pengambilan keputusan untuk menyajikan informasi manajemen dengan menggunakan *hardware* dan *software* (McLeod dan Schell, 2012).Kemudian Rustianto mendeskripsikan sistem informasi rumah sakit adalah suatu rangkaian kegiatan yang mencakup semua pelayanan kesehatan disemua tingkatan administrasi yang dapat memberikan informasi kepada pengelola untuk proses manajemen (berhubungan dengan pengumpulan data, pengolahan data, penyajian informasi, dan analisa) pelayanan kesehatan di rumah sakit (Rustianto, 2011).

Menurut Abdul Kadir (2003,p114) Sistem informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) adalah sistem informasi yang digunakan untk mendukung operasi, manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi, biasanya SIM RS menyediakan informasi untuk operasi organisasi.

Kusumadewi menambahkan bahwa Sistem informasi manajemen rumah sakit adalah sistem yang mampu melakukan integrasi dan komunikasi alitan informasi baik di dalam maupun luar rumah sakit .Sistem informasi meliputi sistem rekam medis elektronik, sistem informasi laboratorium, sistem informasi radiologi, sistem informasi farmasi dan sistem informasi keperawatan (Kusumadewi, 2009).

Permenkes No. 82 Tahun 2013 menyebutkan bahwa sistem informasi manajemen rumah sakit adalah 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.

Unit rekam medis adalah departemen yang sangat erat kaitannya dengan sistem informasi karena merupakan pusat data kegiatan suatu rumah sakit. Unit rekam medis merupakan bagian yang memegang peran penting dalam manajemen rumah sakit. Dimana setiap laporan mengenai operasional rumah sakit diolah dan didapatkan dari unit rekam medis. Sesuai dengan fungsi rekam medis yaitu sebagai pusat data catatan medis (Dirjen Yanmed, 2004).

* + 1. **Teori Sub Bidang “Perilaku”**

Perilaku pegawai adalah suatu rangkaian kegiatan, sedangkan kegiatan itu selalu berorientasi kepada sasaran atau tujuan. Perilaku pegawai menurut Robins dalam Tika (2008) merupakan suatu karakteristik dan tingkah laku yang terdapat dalam setiap individu atau suatu organisasi yang terdapat dinamika kepemimpinan. Perilaku pegawai meliputi kepribadian, harga diri, pemantauan diri, dan kecenderungan untuk menanggung resiko.

Perilaku pegawai lebih cenderung kepada pokok kepribadian, karena kepribadian menggambarkan perilaku seorang individu. Karakteristik mencakup perasaan malu, keagresifan, sikap patuh, kemalasan, ambisi, kesetiaan, dan sifat takut dan malu. Karakteristik ini bila diperagakan dalam sejumlah besar situasi, disebut ciri-ciri kepribadian. Semakin konsisten karakteristik itu dan semakin sering terjadi dalam berbagai situasi, maka disebut dengan perilaku.

* + 1. **Teori Sub Bidang “Kinerja”**

Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh Carrillo, P., Robinson, (2004:47).

Byars (1984), mengartikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi bisa dikatakan prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Selanjutnya persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan.

1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang menjadi panduan penelitian, maka diajukan Hipotesis (jawaban sementara) dan pernyataan (*statement*) dengan populasi 86 responden adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja secara parsial
2. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai
3. Terdapat pengaruh SIM RS terhadap kinerja pegawai
4. Terdapat pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi dan penerapan SIM RS terhadap kinerja secara simultan.

# **BAB III**

# **METODOLOGI PENELITIAN**

#### Tipe Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional,* yakni suatu rancangan penelitian yang mempelajari hubungan antara faktor paparan (*independen*) dengan faktor efek (*dependen*) dimana melakukan pengukuran variabel sekali pada waktu yang sama (Riyanto, 2011) dan bertujuan untuk memperoleh gambaran pada populasi sasaran, memperoleh faktor paparan dan faktor efek secara bersamaan dan memperoleh ada atau tidaknya hubungan dua variabel atau lebih berdasarkan masalah penelitian (Budiman, 2011).

#### Unit Observasi dan Lokasi

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ramahadi beralamat di Jalan Raya Sadang-Subang Desa Ciwangi-Bungursari Purwakarta

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncakan berlangsung sampai bulan Maret 2017

#### 3.3 Populasi Dan Penentuan Sampel

1. **Populasi**

Populasi merupakan seluruh objek yang akan diteliti dan memenuhi karakteristik yang ditentukan (Riyanto, 2011). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang terdaftar sebagai pegawai para medis di Rumah Sakit Ramahadi pada akhir tahun 2017 yakni sebanyak 86 orang.

1. **Sampel**

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili seluruh populasi (Riyanto, 2001). Menurut Sugiono jika polulasi kurang dari 100 responden maka, total populasi dijadikan sampel dan Apabila populasi suatu penelitian kecil, seperti jumlah sampelnya kurang dari 30 maka anggota populasi tersebut ditarik seluruhnya menjadi sampel penelitian (Aziz, 2011). Pada penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 86 pegawai administrasi

Yang menjadi indikasi Responden penelitian adalah :

* Seluruh pegawai di Rumah Sakit Ramahadi Kabupaten Purwakarta

#### Teknik Pengumpulan Data

* + - 1. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan data primer melalui hasil pengisian kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dengan cara dokumentasi dilapangan, laporan jumlah kunjungan pasien, laporan indikator mutu kepegawaian dan laporan sasaran program unit.

#### Rancangan dan analisis data

1. Rancangan dan analis data

Setelah data terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data seperti berikut :

1. *Editing*, yaitu penyuntingan dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap kuesioner yang diisi.
2. *Coding,* yaitu hasil jawaban setiap pertanyaan diberi kode sesuai petunjuk coding.
3. *Skoring,* setelah semua variabel disunting selanjutnya masing-masing variabel dijumlahkan.
4. *Processing,* Setelah semua pertanyaan diisi dan benar, langkah selanjutnya adalah memproses data agar dapat dianalisa. Proses data dilakukan cara memasukan data hasil kuesioner ke komputer.
5. *Cleaning* yaitu kegiatan pengecekan kembali data-data yang sudah dimasukan.

Rancangan Analis Data

menggunakan score dan skala rikert yaitu :

* 1. Sangat Setuju
  2. Setuju
  3. Netral (antara setuju dan tidak)
  4. Kurang Setuju
  5. Sama Sekali Tidak Setuju

**Rumusan Pengujian Hipotesis**

Ada pengaruh antara Budaya kerja, kompetensi, dan penerapan SIMRS dan kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka variable yang akan dianalisa variable independen yaitu Budaya Kerja (X₁), Kompetensi (X₂), SIMRS (X₃) dan variable dependen Kinerja Pegawai (Y)

**Rancangan analisis jalur**

Analisis jalur digunakan untuk menganalis pola hubungan antar variable dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variable bebas terhadap variable terikat (Ridwan & Kuncoro, 2007)

Karena data ang dihasilkan penelitian memiliki skala ordinal sedangkan untuk keerluan analisis jalur diperlukan skala interval, maka data yang ada dalam skala ordinal tersebut ditranssformasikan terlebih dahulu kedalam skala interval dengan menggunakan program *Methode of Successive Interval* (MSI) .

**3.6.4 Rancangan analis deskriptif**

Untuk mengetahui deskriptif jawaban responden mengenai variabel Budaya Kerja, Kompetensi, SIMRS, terhadap kinerja pegawai RS Ramahadi.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

# **4.1.** **Gambaran Umum Karakteristik Responden**

Sejarah Rumah Sakit Rama Hadi berawal dari “KLINIK BEDAH” yang didirikan oleh Wijoyo Hadi Mursito, didukung oleh tenaga dokter, perawat, dan administrasi diresmikan pada tanggal 21 April 2008. Dengan proses perkembangan dan situasi yang amat singkat selanjutnya pada tanggal 16 September 2008 telah turun izin pendirian Rumah Sakit Khusus Bedah. Kemudian tepat tanggal 5 Januari 2009 telah resmi berubah status menjadi “RUMAH SAKIT KHUSUS BEDAH RAMA HADI”. Namun seiring dengan berkembangnya RS ini maka untuk memenuhi kebutuhan kesehatan lebih meningkat dan lebih luas lagi maka pada tanggal 31 Desember 2015 turunlah izin perubahan status RSKBRH menjadi “RSU RAMA HADI”

Sesuai dengan Visi dan Misi maka manajemen dan seluruh staf medis Rumah Sakit RAMA HADI senantiasa memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar pelayanan profesi.

# **4.2 Hasil Analis Deskriptif**

Penyampaikan hasil penelitian menjawab masalah deskriptif terhadap lima variabel yang diteliti adalah dengan menampilkan hasil perhitungan dengan nilai frekuensi, persentase, dan rata-rata untuk masing-masing indikator yang mendukung variabel melalui dimensi-dimensi. Rincian variabel dalam dukungan masing-masing indikator adalah sebagai berikut: (1) Variabel Budaya Kerja terdiri dari 15 pernyataan; (2) variabel Kompetensi terdiri dari 15 pernyataan; (3) variabel SIMRS terdiri dari 15 pernyataan dan (4) variabel Kinerja terdiri dari 15 pernyataan.

**4.2.1 hasil analis Verifikatif**

Hipotesis yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh budaya kerja, ko,petensi dan penerapan sistem informasi manajemen rumah sakit terhadap kierja pegawai RS Ramahadi

## 4.3.1 Analisis Jalur.

Analisis Jalur digunakan untuk mengetahui apakah data mendukung teori, yang secara a-priori dihipotesiskan, yang mencakup kaitan structural antar variabel terukur.Analisis Jalur atau yang lebih dikenal luas sebagai Path Analysis merupakan suatu metode pendekomposisian korelasi kedalam bagian-bagian yang berbeda untuk menginterpretasikan suatu pengaruh (*effect*).Dalam analisis jalur yang distandarkan korelasi dapat dipecah kedalam komponen-komponen struktural (kausal) dan nonstruktural (nonkausal) didasarkan teori yang dinyatakan dalam diagram jalur.

Untuk jelasnya besaran koefisien. Dapat dilihat pada gambar 4.1.sebagai berikut:

**0,453**

**( X3 )**

**( X1 )**

**( X2 )**

**0,709**

**0,618**

Sumber : Hasil Olah data, 2017

**Gambar 4.17**

**Hubungan antara variabel Budaya Kerja, Kompetensi pegawai dan SIMRS.**

# **4.4 Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengolahan data dari Pengaruh variable budaya kerja, kompetensi dan SIMRS terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Rama Hadi berikut ini adalah pembahasan hasil penelitian :

## **4.4.1 Gambaran Budaya Kerja di Rumah Sakit Rama Hadi.**

Hasil penelitian deskriptif menunjukan bahwa Variabel budaya kerja berdasarkan persepsi dari mayoritas responden dapat disimpulkan bahwa variable budaya kerja berada pada kriteria cukup baik karena sebanyak 54,9% responden mempersepsikan jawaban kearah cukup baik hingga sangat tidak baik dan 45,1% responden mempersepsikan kearah baik sampai dengan sangat baik.

## **4.4.2 Gambaran Kompetensi pegawai di Rumah Sakit Rama Hadi Purwakarta.**

Hasil penelitian deskriptif menunjukan bahwa Variabel kompetensi berada pada kriteria cukup baik karena sebanyak 50,3% responden mempersepsikan jawaban kearah cukup baik hingga sangat tidak baik dan 49,7% responden mempersepsikan kearah baik sampai dengan sangat baik.

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan

## **4.4.3 Gambaran SIMRS di Rumah Sakit Rama Hadi Purwakarta.**

Sistem informasi manajemen adalah sekumpulan subsistem yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama dan membentuk satu kesatuan yang saling berinteraksi antara bagian satu dengan yag lainnya dengan cara tertentu untuk melakukan fungsi pengolahan data, menerima masukan dan menghasilkan keluaran berupa informasi sebagai dasar bagi pengambilan keputusan yang berguna dan mempunyai nilai nyata yang dapat dirasakan akibatnya, mendukung kegiatan oprasional, manajerial, dan strategis organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada guna mencapai tujuan.

## **4.4.4 Gambaran Kinerja Pegawai Rumah Sakit Rama Hadi Purwakarta.**

Hasil penelitian deskriptif menunjukan bahwa Variabel Kinerja Pegawai berada pada kriteria cukup baik karena sebanyak 52,9% responden mempersepsikan jawaban kearah cukup baik hingga sangat tidak baik dan 47,1% responden mempersepsikan kearah baik sampai dengan sangat baik.

## **4.4.5 Pengaruh Budaya Kerja Kompetensi Pegawai dan SIMRS secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Rama Hadi Purwakarta.**

Hasil pengolahan data SPSS menunjukan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja sebesar 9,8%, Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara tidak langsung (*In.direct Effect)* menunjukan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai sebesar 13,64%, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja melalui SIMRS sebesar 16,87% dan total pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja sebesar 23,44%,

## **4.4.6 Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi Pegawai dan SIMRS Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Rama Hadi Purwakarta .**

Hasil perhitungan dan Pengolahan data SPSS menunjukan bahwa total pengaruh secara simultan dari variabel budaya kerja, kompetensi dan SIMRS terhadap kinerja (R2) adalah sebesar 76,9% sedangkan sisanya yang merupakan epsilon (**ε**) atau pengaruh lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain budaya kerja, kompetensi dan SIMRS adalah sebesar 23,1%. Hal ini berarti bahwa masih terdapat aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain budaya kerja, kompetensi dan SIMRS.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

# **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan di bab sebelumnya mengenai pengaruh variable budaya kerja, kompetensi dan SIMRS terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Rama Hadi Purwakarta, dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel budaya kerja berdasarkan persepsi dari mayoritas responden dapat disimpulkan bahwa variable budaya kerja berada pada kriteria cukup baik karena sebanyak 54,9% responden mempersepsikan jawaban kearah cukup baik hingga sangat tidak baik dan 45,1% responden mempersepsikan kearah baik sampai dengan sangat baik
2. Variabel kompetensi berada pada kriteria cukup baik karena sebanyak 50,3% responden mempersepsikan jawaban kearah cukup baik hingga sangat tidak baik dan 49,7% responden mempersepsikan kearah baik sampai dengan sangat baik.
3. Variabel SIMRS berada pada kriteria cukup baik karena sebanyak 53,1% responden mempersepsikan jawaban kearah cukup baik hingga sangat tidak baik dan 46,9% responden mempersepsikan kearah baik sampai dengan sangat baik.
4. Variabel Kinerja Pegawai berada pada kriteria cukup baik karena sebanyak 52,9% responden mempersepsikan jawaban kearah cukup baik hingga sangat tidak baik dan 47,1% responden mempersepsikan kearah baik sampai dengan sangat baik
5. Secara parsial menunjukan bahwa pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja sebesar 23,44%, total pengaruh variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja sebesar 40,20%, total pengaruh variabel SIMRS terhadap kinerja sebesar 13,31%
6. total pengaruh secara simultan dari variabel budaya kerja, kompetensi dan SIMRS terhadap kinerja (R2) adalah sebesar 76,9% sedangkan sisanya yang merupakan epsilon (**ε**) atau pengaruh lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain budaya kerja, kompetensi dan SIMRS adalah sebesar 23,1%

# **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan mengenai Pengaruh variable budaya kerja, kompetensi dan SIMRS terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Rama Hadi Purwakarta, dapat diambil saran sebagai berikut :

1. Saran diambil berdasarkan fakta dilapangan dari aspek yang terlemah budaya kerja pegawai rumah sakit Ramahadi yang di ukur dengan dimensi kebutuhan, sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat, untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya. Namun masih perlu perbaikan dalam hal mengenai variabel kerja secara kelompok juga bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, hal ini karena dengan segala keterbatasan Rumah Sakit Umum Ramahadi, belum sepenuhnya mampu membina pegawai secara baik, sehingga dengan adanya pembinaan dan pelatihan kepada pegawai Rs Ramahadi diharapkan akan meningkatkan Budaya kerja pegawai Rs Ramahadi.
2. Kompetensi rumah sakit ramahadi yang diukur dengan dimensi kompetensi individu dan kompetensi organisasi termasuk kategori cukup baik, namun masih perlu perbaikan dalam hal mengenai variabel bekerja sesui dengan sifat yang dimiliki hal ini dicerminkan pada beberapa pegawai yang masih diluar sifat kerja pegawai, selain itu pada beberapa pegawai perlu dibekali dengan pendidikan dan latihan yang menunjang dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai memerlukan keterampilan administrasi seperti pelatihan menyusun program dan laporan kerja, juga cara pengarsipan dokumen-dokumen. kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Sehingga masih perlu didorong dan diberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengikut berbagai macam pendidikan dan pelatihan.
3. Sistem informasi manajemen Rumah sakit termasuk kategori cukup baik, masih perlu diolah kembali untuk melancarkan dan memudahkan penggunaan sistm informasi manajemen rumah sakit sehingga pegawai dapat terbiasa menggunakan SIMRS, para pegawai perlu diberi pelatihan-pelatihan dan arahan yang diadakan oleh Rumah Sakit Ramahadi dengan tujuan agar pegawai RS semakin mahir dalam menggunakan SIMRS untuk melakukan fungsi pengolahan data, menerima masukan dan menghasilkan keluaran berupa informasi sebagai dasar bagi pengambilan keputusan yang berguna dan mempunyai nilai nyata yang dapat dirasakan akibatnya, mendukung kegiatan oprasional, manajerial, dan strategis organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada guna mencapai tujuan.
4. Kinerja pegawai Rs Ramahadi diukur dengan dimensi kuantitas kerja Hasil penelitian deskriptif menunjukan bahwa Variabel Kinerja Pegawai berada pada kriteria cukup baik, perlu adanya peningkatan kinerja pegawai guna menjadikan RS ramahadi kearah yang lebih baik lagi. kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreativitas, kerjasama, kesadaran dan dapat dipercaya, inisiatif serta kualitas diri. Namun masih perlu perbaikan pada variabel melaksanakan tugas tepat waktu hasil menunjukan bahwa para pegawai harus diberikan pelatihan dan arahan untuk menjadikan pegawai yang mandiri, juga memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan disiplin waktu. Hal ini dapat dilatih dengan berbagai cara, seperti mengikuti seminar yang bersifat inovatif, merotasi ke bagian lin, meluagkan waktu untuk berinteraktif dengan bidang lain.
5. Secara parsial, kompetensi memberikan kontribusi yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja, untuk itu perlu dioptimalkan terutama pada aspek “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.
6. Secara simultan kinerja pegawai masih belum optimal dan faktor penentu kinerja adalah kompetensi, namun demikian perlu diperhatikan aspek lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karaena dengan kinerja yang baik maka secara langsung akan berdamapk pada kualitas pelayanan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdul Kadir. 2003. Pengenalan Sistem Infomasi. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Agus Riyanto. 2011. Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan. Yogyakarta : Nuha Medika.

Budiman 2011 Penelitian Kesehatan. Bandung : Refika Aditama

Byars. 1984, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset

De Jesus, Maria Renata Caldas. 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Kementerian Luar Negeri dan Kerjasama Republik Demokratik Timor Leste. Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis vol. 5: Program Pascasarjana Universitas Prof. DR. Moestopo.

DepKes RI Dirjen YanMed. 2006. Pedoman Pengelolaan Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia. Jakarta : DepKes.

Emilia Widiati. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting. Jurnal Magister Manajemen Vol. 1 No. 1, April 2012 : 109 - 142

Evy Hariana, Guardian Yoki Sanjaya, Annisa Ristya Rahmanti, Berti Murtiningsih, Eko Nugroho. Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) DI DIY. Seminar Nasional Sistem Informasi Indonesia, 2 - 4 Desember 2013

Fogg, Luthans. 2004. Organizational Behaviour. NewYork : MC Graw-Hill Book.

Gibson et al. 1995. Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses. Edisi kelima, Jilid 1, Cetakan 8, Jakarta: Penerbit Erlangga

Guyub Nuryanto (2012). Analisis Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi, Manajemen Mutu, Dan Budaya Terhadap Kinerja Manajemen Yayasan Pendidikan Tugu Ibu. Ug Jurnal 2012; 6(10) : 11-13

Henry Simamora. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN.

Herman Sofyandi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu

Indra Bastian. 2006. Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar. Jakarta : Erlangga

Irene Chintya. 2015. Pengaruh Pemanfaataan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Kota Solok (Studi Pada Skpd Kota Solok). Padang : Universitas Negeri Padang. Artikel Ilmiah. Naskah Tidak Diterbitkan

Jogiyanto. 2009. Sistem teknologi informasi (edisi III). Yogyakarta: Andi Offset

Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo. 2005. Perilaku Organisasi, Buku 1, Edisi Kelima. Jakarta : Salemba Empat.

Kusumadewi S, dkk. 2009. Informatika Kesehatan. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mahmudi, 2010. Manajemen kinerja sektor publik. Yogyakarta : UPP STIM

Masrukhin dan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2.

Mcleod, Raymond dan Schell. 2012. Sistem Informasi Manajemen. Edisi 9. Jakarta: PT Index.

Moeheriono. 2009. Pengkuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Ghalia Indonesia

Mulyadi. 1997. Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa. Edisi 8. Yogyakarta : STIE-YKPN.

Munandar,Utami.1995. Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat. Jakarta: Rineka Cipta

Ndraha, Taliziduhu, 1997. Metodologi Ilmu Pemerintahan. Jakarta: Rineka Cipta.

Ndraha, Taliziduhu, 2005. Kybernologi Sebuah Rekonstruksi Ilmu Pemerintahan. Jakarta : Rineka Cipta

Nevizond Chatab. 2007. Profil Budaya Organisasi (Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya). Bandung : Alfabet.

Oetomo, B.S.D. 2006. Perencanaan dan pembangunan sistem informasi (edisi II). Yogyakarta : Andi Offset

Osborn David, dan Plastrik Peter. 2010. Memangkas Birokrasi. Jakarta : PPM

Peraturan Menteri Kesehatan RI Permenkes No. 82 Tahun 2013 Tentang Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit

Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah

Prihadi, Syaiful F. 2004. **Assesment Centre**. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

R. Palan , 2007. *Competency Management.* Jakarta : PPM Indonesia

Ratna Kusumawati (2008) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rs Roemani Semarang). Semarang : Universitas Diponegoro. Tesis. Naskah Tidak Dipublikasikan

Robbins, S.P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi 10 Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Robbins, S dan Coulter, M. 2007. Manajemen, Edisi Kedelapan, Jakarta : Rineka Cipta

Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

Robert A. Roe. 2001. Trust Implications for Performance and Effectiveness. European Journal

Robinson, H., Carrillo, P., Anumba, C. and Al-Ghassani, A. (2004); Knowledge management in UK Construction, : Strategies, Resources and Barrier Project Management Journal, Vol. 35, No. 1, pp. 46-56

Rustiyanto E. 2011. Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Yang Terintegrasi. Yogyakarta: Gosyen Publishing

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV Mandar Maju.

Siagian, S.P. 2008. Sistem informasi manajemen. Jakarta: Bumi Aksara

Sinamo J.H. 2002. Ethos 21 : Ethos Kerja Profesional di Era Digital Global. Jakarta : Institut Mahardika

Sinungan, Muchdasyar. 2009, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarwan Danim, Yunan Danim. 2010. Administrasi Sekolah dan Manajemen Kelas. Bandung : Pustaka Setia

Surya Dharma. 2003. **Manajemen Kinerja**. Jakarta : Pustaka Pelajar

Sutanta. 2003. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis”, Empirika, Vol.15, No.2.

Thomas C. Powell and Anne Dent Micallef, 1997. Information Technology As Competitive Advantage: The Role of Human, Business, and Technology Resources, John Wiley Sons, vol. 18, no. 5, pp. 375–405,.

Tika, Pabundu. 2008. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.

Triguno. 2000. Budaya kerja. Jakarta: Penerbit Golden Trayon Press

United Nations Development Programme*.* 2013. Human Development Report 2013. New York : UNDP

UU RI No. 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan

UU RI No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit

Wahid, F., Setiawan, M. A., Kusumadewi, S., Fauzijah, A., Khoiruddin, A. A., Rahayu, N. W., Hidayat, T., dan Prayudi, Y. (2009) Informatika Kesehatan. Yogyakarta : Graha Ilmu (Health Informatics).

Wijana, Nyoman. 2007. Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Indeks Individual Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Tabanan. Jurnal. Universitas Udayana ; Bali.

Yuniarsih Tjutju dan Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta

Yusof, Paul R.J, Stergioulas L.K (2006). Toward a Framework For Health Information System Evaluation. Prooceding Of The 39th Hawaii International Conference On System Sciences. UK