

# **SISTEM INFORMASI RUMAH SAKIT DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI RSUP SANGLAH DENPASAR**

**I Putu Bagus Suthanaya**  
**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triama Mulya Badung**

## *ABSTRACT*

The information system is a data processing for decision making in management, as well as the working environment within the company should be in line with technological developments. Sanglah Hospital implements information systems in the hope of improving employee performance. This is the focus of the study authors wanted to measure the impact of information systems and work environments in improving employee performance Sanglah Hospital in Denpasar, as well as employee performance is not enough just to increase information systems, but can also be done through attention to the working environment of employees. The study was conducted at Sanglah Hospital in Denpasar, the independent variable is the information system (X1) and working environment (X2) the dependent variable is employee performance (Y). The population is a permanent employee in the department Sanglah totaling 2078 people, according to the sampling technique, number of samples to be used as a respondent is 104 people or 5% of total personnel Sanglah Hospital in Denpasar, To determine the effect of information systems on the performance of employees, How big the influence of corporate culture and work environment on employee performance Sanglah Hospital in Denpasar, simultaneous analysis of the results showed that the regression coefficient of 0.342  $b_{1x1}$  which means that any increase in Information Systems (X1) of 1 unit can improve employee performance amounted to 0.342 units.  $B_{2X2}$  regression coefficient of 0.494 which means that any increase in the Working Environment (X2) is a unit led to an increase of 0.494 units of employee performance. together increased by one unit then the employee performance (Y) will be increased by 0.836 (0.342 + 0.494) unit. This shows that Information Systems (X1) and the Working Environment (X2) effect on employee performance (Y) at Sanglah Hospital in Denpasar.

Keywords: Information system, work environment, Performance

## **I. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Bali dalam membangun mengandalkan penerimaannya (PAD) dari sektor pariwisata hendaknya terus - menerus menjaga agar stabilitas dan keamanan Bali dapat terus terjaga, sehingga wisatawan yang datang baik wisatawan domestic

maupun Internasional merasa nyaman dan tidak merasa waswas, tetapi malah cenderung ada peningkatan dari segi kuantitas maupun kualitas. Untuk mendukung terciptanya keamanan serta kenyamanan wisatawan yang datang, disinilah peranan dan fungsi rumah sakit untuk memberikan pelayanan di

bidang kesehatan, karena kesehatan merupakan indikator utama kualitas sebuah bangsa. Pada berbagai survey, kesehatan menjadi indikator utama dalam menentukan tingkat kesejahteraan suatu bangsa. Bahkan dalam MDGs, kesehatan menjadi salah satu factor penentu kemajuan sebuah bangsa. Dari pemahaman ini menjadikan peran rumah sakit sangat strategis dalam mewujudkan cita-cita para pendiri bangsa ini untuk mewujudkan rakyat yang adil dan sejahtera. Yang sesuai juga dengan fungsi Rumah sakit yaitu: menyediakan dan menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat penyembuhan dan pemulihan pasien. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 983/SK/XI/1992 rumah sakit umum memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat,

Selanjutnya untuk mencapai pelayanan yang diburu oleh pasar kerja diperlukan adanya upaya perbaikan dan peningkatan kualitas secara sungguh-sungguh dan perbaikan secara terus menerus sesuai dengan tuntutan jaman dan perkembangan iptek. Demikian pula halnya dengan RSUP Sanglah Denpasar di dalam mewujudkan target yang harus dicapai, tentunya hal tersebut akan bisa diwujudkan dengan dukungan sebuah sistem yang berurusan dengan pengumpulan data, pengolahan data, penyajian informasi, analisis dan penyimpulan informasi serta

penyampaian informasi yang dibutuhkan untuk kegiatan rumah sakit.

### **Pokok Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah sistem informasi rumah sakit dapat meningkatkan kinerja pegawai ?
2. Apakah lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai ?
3. Apakah sistem informasi rumah sakit dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai ?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian disini adalah:

Untuk mengetahui Apakah sistem informasi rumah sakit dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai RSUP Sanglah Denpasar.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kajian Teori**

#### **Pengertian Sistem**

Sistem berasal dari bahasa Latin (*systema*) dan bahasa Yunani (*sustēma*) adalah suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi. Istilah ini sering dipergunakan untuk menggambarkan suatu set entitas yang berinteraksi. Sistem juga merupakan kesatuan bagian-bagian yang saling berhubungan yang berada dalam suatu wilayah

serta memiliki item-item penggerak.

Menurut Raymond (2000) menyatakan sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau menyelesaikan suatu sasaran tertentu.

Jenis-Jenis Sistem

1. Sistem abstrak ; sistem yang berupa pemikiran atau ide-ide yang tidak tampak secara fisik (sistem teologia)
2. Sistem fisik ; merupakan sistem yang ada secara fisik (sistem komputer, sistem akuntansi, sistem produksi dll.)
3. Sistem alamiah ; sistem yang terjadi melalui proses alam. (sistem matahari, sistem luar angkasa, sistem reproduksi dll.)
4. Sistem buatan manusia ; sistem yang dirancang oleh manusia.
5. Sistem buatan manusia yang melibatkan interaksi manusia dengan mesin disebut *human-machine system* contoh ; sistem informasi
6. Sistem Tertentu (*deterministic system*) ; beroperasi dengan tingkah laku yang sudah dapat diprediksi. Interaksi bagian-bagiannya dapat dideteksi dengan pasti sehingga keluaran dari sistem dapat diramalkan (contoh ; sistem komputer)
7. Sistem tak tentu (*probabilistic system*) ; sistem yang kondisi masa depannya tidak dapat diprediksi karena mengandung unsur probabilitas.
8. Sistem tertutup (*close system*) ; sistem yang tidak berhubungan dan tidak terpengaruh dengan sistem luarnya. Sistem ini bekerja secara otomatis tanpa

adanya turut campur tangan dari pihak luarnya. Secara teoritis sistem tersebut ada, tetapi kenyataannya tidak ada sistem yang benar-benar tertutup, yang ada hanyalah *relatively closed system* (secara relatif tertutup, tidak benar-benar tertutup).

9. Sistem terbuka (*open system*) ; sistem yang berhubungan dan terpengaruh dengan lingkungan luarnya.
10. Sistem sederhana dan sistem kompleks

### Informasi

Informasi adalah data-data yang telah diolah sehingga dapat berguna bagi siapa saja yang membutuhkan. Informasi dapat direkam atau dikirim. Para ahli memiliki banyak arti lain tentang informasi. Informasi bisa dikatakan sebagai pengetahuan yang didapatkan dari belajar, pengalaman atau instruksi. Namun istilah ini memiliki banyak arti tergantung pada konteksnya. Raymond (2000)

### Sistem Informasi Rumah Sakit

Dalam era globalisasi sekarang ini, rumah sakit dituntut untuk meningkatkan kinerja dan daya saing sebagai badan usaha dengan tidak mengurangi misi sosial yang dibawanya. Rumah sakit harus merumuskan kebijakan-kebijakan strategis antara lain efisiensi dari dalam (organisasi, manajemen, serta SDM) serta harus mampu secara cepat dan tepat mengambil keputusan untuk peningkatan pelayanan kepada masyarakat agar dapat menjadi organisasi yang *responsif, inovatif, efektif,*

*efisien* dan menguntungkan.  
Fakhri dan Wibowo (2000)

### **Indikator Sistem informasi**

Menurut Raymond (2000) Indikator Sistem informasi manajemen rumah sakit dapat di uraikan Sebagai berikut.

1. Sub sistem  
Dapat berpungsi sebagai subsistem dari Sistem Kesehatan Nasional dan memberikan informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu.
2. Integrasi informasi  
Mengintegrasikan seluruh arus informasi dalam jajaran Rumah Sakit dalam suatu sistem yang terpadu.
3. Pengambilan keputusan.  
Sebagai alat penunjang proses pengambilan keputusan dalam proses perencanaan maupun pengambilan keputusan operasional pada berbagai tingkatan.
4. Daya guna pengembangan  
Dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna terhadap usaha-usaha pengembangan sistem informasi rumah sakit yang telah ada maupun yang sedang dikembangkan.
5. Mampu beradaptasi.  
Mampu beradaptasi terhadap perubahan dan perkembangan jaman
6. Investasi  
Investasi yang tinggi harus diimbangi pula dengan hasil dan manfaat yang berarti (*rate of return*) dalam waktu yang singkat. sehingga terwujud sistem informasi yang menyeluruh dan terpadu
7. Keuntungan

Memberikan keuntungan kepada penggunanya.

### 8. Kebutuhan

Pengembangan SIRS harus disesuaikan dengan kebutuhan pengguna sesuai dengan kriteria dan prioritas dari manajemen

### **Lingkungan kerja**

Menurut Ahyari (1999 : 121), lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Secara umum lingkungan kerja di dalam perusahaan merupakan lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Reksohadiprojo (2001 : 153) berpendapat bahwa pengaturan lingkungan kerja adalah pengaturan kebersihan tempat kerja, pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrol terhadap udara dan pengaturan tentang keamanan tempat kerja.

### **Penting Lingkungan Kerja**

Ahyari (2001 : 122) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan yang bersangkutan akan meningkatkan produktivitas mereka, demikian sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan akan dapat menurunkan gairah kerja dan menurunkan tingkat produktivitas karyawan. Begitu pentingnya lingkungan kerja bagi karyawan suatu perusahaan maka sudah selayaknya pihak perusahaan memperhatikan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan tersebut dengan tetap

mengusahakan agar keadaan lingkungan kerja dapat menciptakan suasana nyaman dan aman bagi karyawan pada perusahaan. Keadaan lingkungan kerja yang kurang terjaga kenyamanannya akan membawa dampak negatif bagi karyawan dan juga perusahaan, Nitisemito (2001 : 109) mengatakan lingkungan kerja yang buruk dapat menambah kelelahan dan kebosanan dalam bekerja. Dengan kata lain hal ini berpengaruh menurunkan produktivitas karyawan.

#### **Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Kebersihan
7. Kenyamanan dan Keamanan kerja
8. Hubungan karyawan

#### **Pengertian Kinerja**

Menurut Hariandja ( 2002 : 1994 ) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Gorda ( 2004 : 41 ) menyatakan, kinerja adalah hasil kerja yang disumbangkan oleh karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi atau perusahaan.

Kinerja dapat dikatakan merupakan cerminan dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing – masing yang dibebankan kepadanya. (Mathis dan Jackson, 2002:81) juga menjelaskan standar kinerja dapat berupa output produksi atau lebih dikenal dengan standar kinerja numerik dan standar kinerja non numerik.

#### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Gibson (2003, p39), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu :

1. Variabel Individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), penggajian dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin).
2. Variabel Organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
3. Variabel Psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Fokus pengukuran kinerja sektor publik justru terletak *pada outcome* dan bukan *input* dan proses *outcome* yang dimaksudkan adalah *outcome* yang dihasilkan oleh individu ataupun organisasi secara keseluruhan, *outcome* harus mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi sektor publik. Menurut Mangkunegara (2006) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari

aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

### **Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2006) adalah sebagai berikut: Pengetahuan, Keterampilan, kemampuan, Kepercayaan Diri, Komitmen, Semangat, Arahana, Dukungan.

### **Kerangka Konseptual**

Berkembangnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan yang bersangkutan yaitu bagaimana sistem informasi yang dikembangkan dapat mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Pimpinan yang mampu membangun lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan semakin maju dan canggihnya sebuah sistem informasi dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengembangan sistem informasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan bergairah dan semangat kerja yang tinggi yang berakibat terhadap kinerja yang baik.

### **Hipotesis**

Berdasarkan pokok permasalahan dan landasan teori yang telah diuraikan maka hipotesis yang dapat dikemukakan yaitu :

1. Sistem Informasi rumah sakit berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan pada RSUP Sanglah Denpasar

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUP Sanglah Denpasar
3. Sistem Informasi rumah sakit dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUP Sanglah Denpasar

### **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada RSUP Sanglah Denpasar yang beralamat di *Alamat: Jl. Pulau Nias dan Jl. Diponegoro Dauh Puri Kelod, Denpasar Barat.*

#### **Penentuan Sampel**

Populasi penelitian disini adalah pegawai pada RSUP Sanglah Denpasar dan menggunakan metode sampel tersebut, karena pegawainya jumlahnya 2078 orang, Menurut Arikunto ( 2000 ), metode sampel dapat digunakan apabila jumlah peneliti lebih 100 orang dengan mengambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih dari total populasi sebagai sampel sesuai dengan defenisi diatas, jumlah sampel yang dijadikan sebagai responden adalah 104 orang atau 5 % dari jumlah pegawai RSUP Sanglah Denpasar.

#### **Teknik Analisis**

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Validitas dan Reliabilitas
3. Analisis Korelasi Parsial
4. Analisis Korelasi Berganda
5. Analisis Regresi Linier Berganda

6. Determinasi Berganda
7. Uji T- Test
8. Analisis F- test

#### IV. HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas dari Instrumen Penelitian bahwa semua instrumen penelitian sudah valid dan reliabel sehingga analisis dapat dilanjutkan karena nilai koefisien korelasi product moment (  $r$  ) semua instrumen diatas 0,3 dan nilai reliabilitasnya diatas 0,6. Sistem Informasi(X1) nilai koefisien korelasi product moment (  $r$  ) X11 0,640, X12 0,647, X13, 0,504, X14 0,597, X15 0,537, X16 0,658, X17 0,465, X18 0,485 sedangkan Lingkungan kerja X2 adalah x21 0,510, X22 0,661, X23 0,564, X24 0,550, X25 0,558, X26 0,402, X27 0,522, X28 0,542 dan untuk Kinerja karyawan (  $Y$  ) adalah Y1 0,552, Y2 0,412, Y3 0,502, Y4, 0,532, Y5 0,552, Y6 0,505, Y7 0,470, Y8 0,685.

Nilai reliabilitasnya diatas 0,6. Yaitu Sistem Informasi (X1) 0,815 Lingkungan Kerja (X2) 0,845 Kinerja Karyawan (Y) 0,860

#### Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel Sistem Informasi sebesar 1,280, lingkungan kerja sebesar 1,025, kinerja 1,127 dan koefisien *Asymp.Sig* (2-tailed) masing - masing (0,064), (0,201), (0,133) lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Artinya data penelitian berdistribusi normal. Hasil perhitungan nilai tolerance Sistem Informasi dan

lingkungan kerja sebesar 0,720 hal menunjukkan tidak ada variable independent yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variable independent yang nilainya lebih dari 95 %. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation factor (VIF) sebesar 2,245 hal ini juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa grafik *scatter plot* bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan sistem informasi dan lingkungan kerja.

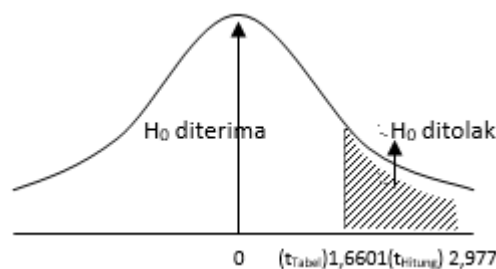
#### Hasil Analisis

Pengaruh Sistem Informasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) di RSUP Sanglah Denpasar, maka dianalisis melalui nilai koefesien regresi berganda (b). koefesien regresi b1X1 sebesar 0,342 yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan Sistem Informasi (X1) sebesar 1 satuan dapat meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,342 satuan. pengujian hipotesis pertama dengan rumusan  $H_0 =$  tidak terdapat pengaruh positif antara Sistem Informasi (X1) dengan Kinerja karyawan (Y), serta  $H_a =$  terdapat pengaruh positif secara parsial antara Sistem Informasi (X1) dengan Kinerja karyawan

(Y), yang menunjukkan hasil  
bahwa koefisien regresi sig.t  
(X1) (b1) : thitung = 2,977 >

t<sub>tabel</sub> (0,05 : 101) = 1,6601  
dengan sig. t = 0,000 (p < 0,05).

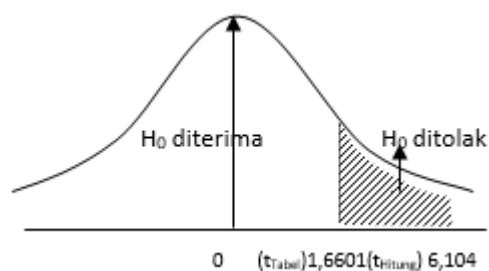
GAMBAR 4.3  
KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS PENGARUH ANTARA SISTEM  
INFORMASI (X<sub>1</sub>) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)



Pengaruh Lingkungan  
Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja  
karyawan (Y) di RSUP  
Sanglah Denpasar. Maka  
dianalisis melalui nilai  
koefisien regresi berganda  
(b). Koefisien regresi b<sub>2</sub>X<sub>2</sub>  
sebesar 0,494 yang memiliki  
arti bahwa setiap peningkatan  
Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)  
sebesar satu satuan  
menyebabkan peningkatan  
Kinerja karyawan sebesar  
0,494 satuan.

Pengujian hipotesis  
kedua dengan rumusan H<sub>0</sub> =  
tidak terdapat pengaruh  
positif antara Lingkungan  
Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja  
karyawan (Y), serta H<sub>a</sub> =  
terdapat pengaruh positif  
secara parsial antara  
Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)  
dengan Kinerja karyawan  
(Y), yang menunjukkan hasil  
bahwa koefisien regresi X<sub>2</sub>  
(b<sub>2</sub>) : t<sub>Hitung</sub> = 6,104 > t<sub>Tabel</sub>  
(0,05 : 101) = 1,6601 dengan  
sig. t = 0,000 (p < 0,05).

KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS PENGARUH ANTARA SISTEM  
INFORMASI (X<sub>2</sub>) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)



Pada analisis secara  
simultan, dapat dibuktikan  
melalui koefisien regresi

Sistem Informasi (b<sub>1</sub>)  
dan Lingkungan Kerja (b<sub>2</sub>)  
terhadap Kinerja karyawan

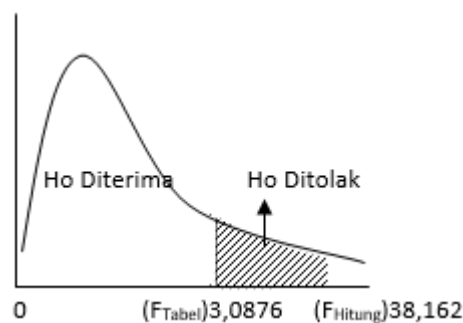
(Y) di RSUP Sanglah Denpasar. Bila Sistem Informasi ( $X_1$ ) dan

Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dinaikkan sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,836 ( $0,342 + 0,494$ ) satuan.

Uji menggunakan F *test* diperoleh  $F_{Hitung} = 38,162 > F_{Tabel} = 3,0876$  dengan sig.  $F = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), dan memiliki pengaruh yang signifikan.

GAMBAR 4.5

KURVA DISTRIBUSI F UJI HIPOTESIS PENGARUH SISTEM INFORMASI ( $X_1$ ) DAN LINGKUNGAN KERJA ( $X_2$ ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)



Pada sisi lain diperoleh bahwa Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan Sistem Informasi ( $X_1$ ) dalam mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) di RSUP Sanglah Denpasar, hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien regresi  $X_1 = 0,342 <$  koefisien regresi  $X_2 = 0,494$  dengan demikian Lingkungan Kerja lebih berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di RSUP Sanglah Denpasar.

## V. SIMPULAN

1. Sistem Informasi ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

2. (Y) pada RSUP Sanglah Denpasar.
3. Sanglah Denpasar adalah sebesar 44,5 %, sedangkan sisanya sebesar 55,5 % ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Lingkungan Kerja ( $x_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada RSUP Sanglah Denpasar.
4. Sistem Informasi ( $x_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $x_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada RSUP Sanglah Denpasar.
5. Kontribusi yang disumbangkan Sistem Informasi ( $X_i$ ) dan

Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada RSUP

6. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh yang lebih dominant dibandingkan dengan Sistem Informasi ( $X_1$ )

terhadap Kinerja karyawan (Y) pada RSUP Sanglah Denpasar .

#### DAFTAR REFERENSI

- Ahyari, agus. 1999,2001. *Manajemen Produksi Perencanaan dan Sistem Produksi*.Buku 2. Yogyakarta : BPFE
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi*. Yogyakarta : BPFE
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo.2000.*Statistik Induktif*. Yogyakarta : Liberty
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multi Variate dengan Proses SPSS*.Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro
- Gorda, I G.D.N.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astha BrataBali
- Handoko, T. Hani.1999. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta : Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta :PT. Gramedia Pustaka Utama
- Raymond McLeod Junior. ( Translate indonesia Hendra Teguh 2000. *Jakarta* : PT Prenhallindo, Buana Ilmu Populer.
- Reksohadiprojo, Sukanto. 2001. *Manajemen Produksi*. Edisi keempat. Yogyakarta :BPFE
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soeprihanto, John. 2006.*Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama Yogyakarta : BPFE
- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Keenam. Bandung : Alfabeta