

## **Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Dr. M.M Dunda Limboto Kabupaten Gorontalo**

*Novita S. Lausu<sup>1</sup>, Mohammad Agus Salim Monoarfa<sup>2</sup>, Djoko Lesmana Radji<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*E-mail: novitalausu26@gmail.com*

**Abstract:** *This research aims at finding out 1) to what extent the influence of the management information system on employee performance. 2) to what extent does the influence of the management information system and work environment on employee performance. 3) to what extent does the influence of the management information system and work environment on employee performance. The research population is 138 employees. The sampling technique uses purposive sampling for the 58 respondents. This research employs multiple linear regression analysis. The t-test result (partially) reveals that the variables of 1) the management information system has a positive influence on employee performance as indicated by t-count of 3,547 > t-table of 2,0040, 2) the work environment has a positive influence on employee performance as indicated by t-count of 2,436 > t-table of 2,0040, 3) the management information system and the work environment simultaneously exert an influence on employee performance as indicated by F-count of 8,999 < F-table of 3,1649, in which the significance level is 0,05. Based on the calculation of the coefficient of determination, the research shows that R square is 24,7%, with a low category. Thus, it can be concluded that the management information system and the work environment simultaneously have an influence on employee performance. The remaining 75,3% is deemed to be influenced by other variables, including motivation and decision making.*

**Keywords:** *Management Information System; Work Environment; Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) seberapa besar pengaruh system informasi manajemen terhadap kinerja pegawai. 2) seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 3) seberapa besar pengaruh system informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 138 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu sebanyak 58 responden. Uji analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel 1) system informasi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai t-hitung 3,547 > t-tabel 2,0040. 2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai t-hitung 2,436 > t-tabel 2,0040. 3) system informasi manajemen dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai F-hitung 8,999 < Ftabel 3,1649 dengan taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan R<sup>2</sup> sebesar 24,7% dikategorikan rendah, dapat disimpulkan bahwa system informasi manajemen dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan 75,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, dan pengambilan keputusan.

**Kata Kunci:** *Sistem Informasi Manajemen; Lingkungan Kerja; Kinerja*

### **PENDAHULUAN**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Karyawan dapat bekerja dengan baik, bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Terdapat beberapa faktor yang dinilai turut mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya system informasi manajemen dan lingkungan kerja. Menurut (Jogiyanto, 2017) System informasi

manajemen merupakan suatu system yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi organisasi. Sementara lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan (Nitisemito, 2015).

RSUD Dr. M.M Dunda Limboto merupakan rumah sakit milik pemerintah Daerah Kabupaten ssGorontalo tepatnya di Jl. Jend. A. Yani No. 53 Kecamatan Limboto Kab Gorontalo yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum daerah. Status bertahap sejak tanggal 1 september 2009 yang ditetapkan dengan peraturan bupati gorontalo nomor 57 tahun 2009. Rumah sakit Dunda Limboto berkomitmen untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi seluruh masyarakat Kabupaten Gorontalo dan sekitarnya.

Rsud Dr. M.m Dunda Limboto ini memiliki kapasitas tempat tidur sebanyak 274 TT. Dirumah sakit terdiri dari banyak macam profesi, salah satunya adalah pegawai rekam medis yang menggunakan simrs. Pelayanan rekam medis yang menggunakan simrs sangat penting karena sebagai ujung tombak rumah sakit dan merupakan tenaga yang sering kontek dengan pasien maupun pekerja rumah sakit lainnya.

Rsud Dr. M.M Dunda Limboto akan terus berupaya meningkatkan pelayanan dengan komitmen semangat dan dedikasi yang tinggi serta mengikuti perkembangan teknologi yang tepat. Adanya perkembangan teknologi di Rsud Dr. M.M dunda Limboto yaitu dengan menggunakan bantuan aplikasi simrs, pada aplikasi ini pegawai di bidang rekam medis khususnya di bagian administrasi menjadi lebih mudah dalam meningkatkan kinerja rumah sakit. Berikut jumlah pegawai yang menggunakan simrs dan tidak menggunakan simrs pada tahun 2021.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Tahun 2021

No	Yang Menggunakan Simrs	Tidak Menggunakan Simrs
1	138	599
Total	737	

Sumber data: Rsud Dr. M.M Dunda Limboto Gorontalo tahun 2021

Guna mengetahui bagaimana kondisi terkait kinerja dilihat dari adanya kehadiran dan kinerja pegawai, Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan organisasi harus mengetahui factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. berdasarkan sumber yang diperoleh pada RSUD Dunda Limboto mengenai kinerja pegawai dalam beberapa bulan ini, Dapat dilihat pada tabel 2;

Tabel 2. Rekapitulasi Kehadiran dan Kinerja RSUD Dunda Limboto Bulan Oktober-Desember 2021

No	Nilai	Bulan		
		Oktober	November	Desember
1.	100%	0	0	0
2.	80% >	3	56	50
3.	50% >	66	10	74
4.	50% <	69	72	14

Sumber data: Rsud Dr. M.M Dunda Limboto Gorontalo tahun 2021

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa ada beberapa penilaian yang masih dibawah standar. Dapat diketahui pada bulan Oktober terdapat 69 orang karyawan yang mendapat nilai <50%, pada bulan November terdapat 72 karyawan yang mendapat nilai <50%, sedangkan pada bulan Desember terdapat 14 karyawan yang mendapat <50%. Penilaian kehadiran dan kinerja pada Rsud Dunda Limboto yang masih terdapat nilai kurang dari 50% karena, hal ini terjadi dikarenakan ada beberapa aspek penilaian seperti, sikap kerja karyawan dari segi kehadiran, tanggung jawab, kerjasama, serta kedisiplinan dan ketepatan waktu. Meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan memperhatikan factor lingkungan kerja, penyediaan lingkungan

kerja secara nyaman, serta adanya penggunaan teknologi SIM yang akan mampu memberikan kepuasan dan kinerja yang baik kepada karyawan.

RSUD Dr. M.M Dunda Limboto telah mengimplementasikan dengan bantuan aplikasi ini pegawai menjadi lebih mudah dalam meningkatkan kinerja rumah sakit, SIMRS sudah terintegrasi mulai dari layanan penerimaan pasien, rawat jalan, rawat inap, rekam medic, apotek, hingga pelayanan administrasi. Sehingga dengan aplikasi system informasi manajemen SIMRS yang tersedia diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang nantinya akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Tetapi dalam penerapan SIMRS di RSUD Dr. M.M Dunda Limboto ini masih belum optimal dikarenakan masih adanya kendala seperti server SIMRS error sehingga terjadi gangguan yang berakibat pada terganggunya pelayanan di rumah sakit tersebut mengakibatkan beralihnya semua pencatatan ke system manual, dan masih adanya staff yang belum mengerti menggunakan SIMRS Dunda Limboto sehingga dalam mengaplikasikan system tersebut banyak terjadi kesalahan seperti pada layanan registrasi dan billing system seperti pada layanan ini sering terjadi duplikasi data dan ketidakakuratan data pasien sehingga masih perlu bantuan dari staf lainnya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja dapat membawa pengaruh positif dan negative dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Apabila lingkungan kerja yang bersifat kondusif (aman dan nyaman) maka karyawan akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas kerjanya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan pekerjaan akan cepat diselesaikan (Rahman, 2017).

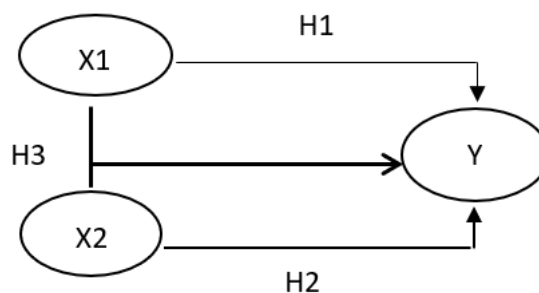
Lingkungan kerja sarana dan prasarana yang disediakan belum maksimal dikarenakan ada beberapa bagian yang masih perlu dikoreksi. Hal ini diharapkan tidak mengganggu pekerjaan yang akan dilakukan oleh para pegawai. Lingkungan kerja pegawai RSUD Dunda Limboto masih kurang begitu nyaman karena keterbatasan fasilitas. Beberapa fasilitas yang di dalam rumah sakit tersebut sudah rusak, beberapa Ac yang sudah tidak berfungsi lagi sehingga dapat menyebabkan kinerja pegawai dalam ruangan terasa tidak nyaman serta sebagian jaringan yang sering menyebabkan server mati sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menjadi tidak maksimal, dan beberapa atap dirumah sakit tersebut bocor sehingga ketika hujan harus berhati-hati melintasi jalan yang licin dan basah. Menurut (Wihartanti, 2016) fungsi lingkungan kerja yang baik itu sangat berperan dan menentukan, dalam rangka meningkatkan kualitas pekerjaan dan prestasi kerja pegawai, sehingga akan terbentuk kinerja yang baik pula.

Berdasarkan pemikiran diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan menyajikannya dalam suatu kerangka ilmiah yang berjudul: "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Dr. M.M Dunda Limboto".

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Adapun desain penelitian dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Dr. M.M Dunda Limboto.



Gambar 1. Desain Penelitian

### **Jenis Data dan Metode Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer, diperoleh melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Rumah sakit yang menggunakan aplikasi simrs. Penelitian ini tergolong kedalam penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan statistic deskriptif. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu penelitian survey dengan cara menyebarkan pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada responden sebagai instrument.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di bidang administrasi dan umum terutama bagian rekam medic di RSUD Dunda Limboto dengan jumlah pegawai sebanyak 138 responden. Menurut Sugiyono (2018) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tujuan dari pengambilan sampel ini adalah untuk memperoleh keterangan mengenai objeknya hanya dengan mengamati sebagian besar dari populasi. Pertimbangan untuk sampel dalam penelitian ini adalah responden dengan kriteria Pegawai yang mengelola aplikasi SIMRS. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu teknik pengambilan sampel peneliti menggunakan sampel dari populasi dengan rumus:  $n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$  Maka ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{138}{(1 + 138 \cdot (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{138}{1 + 138 (0,01)}$$

$$n = \frac{138}{2,38}$$

$$n = 58$$

Dari perhitungan sampel diatas didapat jumlah sampel penelitian ini sebanyak 58 responden.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuesioner yang dipakai dalam penelitian dapat menghasilkan data yang valid dengan menggunakan analisis Pearson Correlation. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuesioner validitas adalah dengan melihat nilai Pearson Correlatio dengan cut off 0,3 sehingga jika nilai menunjukkan >0,3 maka kuesioner dinyatakan valid. Pada variabel Sistem Informasi Manajmen (X1), Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid dimana hasil Pearson Correlation menunjukkan bahwa nilai lebih besar dari 0,3 sehingga peneliti menyimpulkan kuesioner yang digunakan adalah valid.

### **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisisioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis cronbach alpha dengan cut off 0.6 sehingga jika nilai menunjukkan >0,6 maka kuisisioner dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian Alpha's Cronbach diatas terlihat bahwa semua variabel, baik itu variabel X1 (Sistem Informasi Manajemen), X2 (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Kinerja) dinyatakan reliabel karena memiliki koefisien cronbach alpha > 0,6.

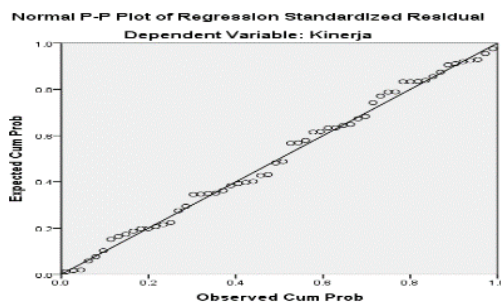
### **Uji Analisis Statistik Deskriptif**

Ghozali (2016) statistik deskriptif merupakan statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencangan distribusi). Bedasarkan hasil analisis statistik

deskriptif untuk variabel X1 (Sistem Informasi Manajemen) diperoleh persentase skor 92,3%, variabel X2(Lingkungan Kerja) diperoleh persentase skor 87,11%, Variabel Y (Kinerja) diperoleh persentase skor 90,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat penggunaan sistem informasi manajemen maka dapat membantu kinerja pegawai yang ada Rumah sakit Dr. M.M Dunda Limboto

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila terdistribusi dengan normal. Uji normalitas dilakukan dengan metode Normal Probability Plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas menggunakan aplikasi SPSS statistik 22.



Gambar 2. Hasil Pengujian Normal Probability Plot

Garfik menunjukkan bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini memenuhi asumsi normalitas data.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antar variable independen (Naufal,2020). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas di antara variabel independen. Dalam penelitian ini untuk diuji multikolinieritas menggunakan SPSS statistik 22.

Tabel 3 Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Hasil
	Tolerance	VIF	
Sistem Informasi Manajemen	0,999	1,001	Tidak terdapat multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,999	1,001	Tidak terdapat multikolinieritas

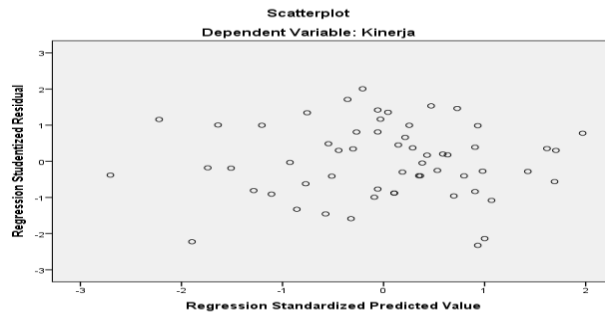
Sumber: Data Kuesioner diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, terlihat diperoleh untuk nilai tolerance yang diperoleh untuk masing-masing variabel 0,999yang berarti angka tersebut lebih besar dari 0,10 seperti yang disyaratkan ( $0,999 > 0,10$ ). Sementara untuk nilai VIF sebesar 1,001yang berarti angka tersebut kurang dari angka 10 seperti yang disyaratkan ( $1,001 < 10$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen di dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Model regresi yang

baik adalah ketika tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Berikut uji heteroskedastisitas menggunakan aplikasi statistic 22:



Gambar 3. Output Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan gambar pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu dan tidak ada pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dilihat dari gambar tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis untuk uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel independen (Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja). Cara mengujinya yaitu dengan melihat kolom t dan nilai T yang terdapat dalam tabel coefficients. Pengujian ini menggunakan SPSS statistik 22, hasilnya dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.336	19.313		1.260	.213
	Sistem Informasi Manajemen	.571	.161	.415	3.547	.001
	Lingkungan Kerja	.413	.169	.285	2.436	.018

Sumber: Data Kuesioner diolah (2022)

Berdasarkan analisis yang diperoleh nilai thitung untuk variabel system informasi manajemen sebesar 3,547. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel yang sebesar 2,0040. Maka thitung yang diperoleh lebih besar dari nilai ttabel. Nilai signifikansi system informasi manajemen lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai (0,001 < 0,05), maka Ha1 diterima dan H01 ditolak. Untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,436. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel yang sebesar 2,0040. Maka thitung yang diperoleh lebih besar dari nilai ttabel. Nilai signifikansi kualitas sistem lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai (0,018 < 0,05), maka Ha2 diterima dan H02 ditolak.

#### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama pengaruh system informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Cara mengujinya yaitu dengan melihat kolom F dan nilai signifikansi yang terdapat dalam tabel anova. Berikut adalah hasil uji simultan (Uji-F).

Tabel 5. Uji Simultan (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1249.112	2	624.556	8.999	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3816.957	55	69.399		

Total	5066.069	57		
a. Dependent Variable: Kinerja				
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Informasi Manajemen				

Sumber: Data Kuesioner diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  (8,999) sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% sebesar (3.164993). Maka dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung}$  (8,999) lebih besar dari (3.164993) yang artinya hipotesis diterima.

### Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0% - 100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 <sup>a</sup>	.247	.219	8.331
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Informasi Manajemen				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien determinasi atau angka R Square adalah sebesar 0,247. Maka dapat disimpulkan bahwa variasi variabel independen (system informasi manajemen dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja) sebesar 0,247 atau 24,7%, sedangkan sisanya 75,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti motivasi dan pengambilan keputusan.

### Uji Regresi linear Sederhana

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat serta memprediksi nilai variabel terikat dengan mengguakan variabel bebas. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 24,336 + 0,571x_1 + 0,413x_2 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal- hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 24,336 menunjukkan nilai rata-rata variabel kinerja sebesar 24,336 dengan ketentuan nilai variabel system informasi manajemen bernilai konstan atau certeris paribus.
2. Nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  (Sistem Informasi Manajemen) sebesar 0,571 atau sebesar 57,1% menunjukkan setiap perubahan variabel kepuasan pengguna sebesar 1 persen maka akan meningkatkan kepuasan pengguna sebesar 57,1%.
3. Nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  (Lingkungan kerja) sebesar 0,413 atau sebesar 41,3% menunjukkan setiap perubahan variabel kepuasan pengguna sebesar 1 persen maka akan meningkatkan kepuasan pengguna 41,3%.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel system informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari dari Tabel nilai t-hitung 3,547 > t-tabel 2,0040 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Koefisien positif dalam hasil penelitian ini bahwa apabila pemanfaatn penerapan system informasi manajemen di Rsud Dr Dunda Limboto

tidak akan mengalami error program atau gangguan jaringan maka dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien terhadap kinerja.

Hal ini tentunya menggambarkan bahwa pentingnya pemanfaatan teknologi system informasi manajemen untuk meningkatkan efisiensi organisasi dan mendukung daya saing dengan menyediakan informasi bagi pemakainya. Salah satu factor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Peningkatan teknologi membuat pegawai lebih mudah melakukan pemrosesan data. Semakin baik system informasi manajemen akan memberikan kinerja yang baik bagi pegawainya. Kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak yang baik bagi organisasi itu sendiri. Sehingga berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novi Rukhviyanti (2017), Fahry Akbar wiranda (2015), Reza Nurul Ichsan (2020) yang hasil penelitiannya menentukan bahwa system informasi manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari tabel nilai t-hitung  $2,436 > t\text{-tabel } 2,0040$  dan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$ . Koefisien positif dalam hasil penelitian ini bahwa apabila lingkungan kerja sarana dan prasana yang disediakan diperbarui pada Rsud Dr Dunda Limboto dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa adanya gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Menunjukkan lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya menunjukkan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Hal ini tentunya menggambarkan bahwa pentingnya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan akan memperbaiki pandangan pegawai dan semangat kerja pegawai, yang membuat kinerja menjadi lebih baik.

### **Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh system informasi manajemen dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rsud Dr Dunda Limboto berdasarkan hasil Uji-F sebesar 8,999 dengan nilai probability sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hubungan antara system informasi manajemen dan kinerja sangat berkaitan karena jika pegawai-pegawai yang menggunakan aplikasi SIMRS merasa adanya sistem yang stabil akan dapat meringankan untuk para pegawai dalam melakukan layanan penerimaan pasien, administrasi dan lain-lain untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dalam penyediaan informasi yang akurat dan tepat waktu selain itu dengan menggunakan Simrs yang stabil tanpa adanya gangguan akan dapat mengurangi pemborosan atau efisiensi serta mampu meningkatkan kinerja pegawai pula. Begitupun sebaliknya kinerja dapat terbentuk jika lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan akan memperbaiki pandangan pegawai dan semangat kerja pegawai, yang membuat kinerja menjadi lebih baik.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis yang telah didapatkan, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel system informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari dari Tabel nilai t-hitung  $3,547 > t\text{-tabel } 2,0040$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Koefisien positif dalam hasil penelitian ini bahwa apabila pemanfaatan penerapan system informasi manajemen di Rsud Dr Dunda Limboto tidak akan mengalami error program atau gangguan jaringan maka dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari tabel 4.17 nilai t-hitung  $2,436 > t\text{-tabel } 2,0040$  dan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$ . Koefisien positif dalam hasil penelitian ini bahwa apabila lingkungan kerja sarana dan prasana yang disediakan diperbarui pada Rsud Dr Dunda



Limboto dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa adanya gangguan. lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya menunjukkan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Hal ini tentunya menggambarkan bahwa pentingnya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan akan memperbaiki pandangan pegawai dan semangat kerja pegawai, yang membuat kinerja menjadi lebih baik.

3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh system informasi manajemen dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rsud Dr Dunda Limboto berdasarkan hasil Uji-F sebesar 8,999 dengan nilai probability sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Armstrong, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). Elex Media Computindo.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM Spss 23* (8th ed.). Universitas Diponegoro.
- Jogiyanto. (2017). *Sistem Informasi Manajemen* (2nd ed.). Andi.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kumorotomo, W., & Margono, A. subando. (2011). *Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi Publik*. Gajah MUda University Press.
- Kusrini. (2021). *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Amikom.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Cv Planer Jaya.
- Nashir, A. B. (2012). *Prinsip-Prinsip Sistem Informasi Bisnis*. PT RajaGrafindo Persada.
- Nasution, N. M. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan [Institut Agama Islam Negeri Padang Sidempuan]*. <http://etd.iain-padangsidempuan.ac.id/462/>
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ketiga)*. Pustaka Setia.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Sah Media.
- Ravianto, J. (2017). *Produktivitas dan Manajemen*. Binaman Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Siswanto, B. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wihartanti, L. V. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen)*. *Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, V, 147–160