

Pengaruh Sistem Informasi SDM Kesehatan Berbasis Website Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman

Muhammad Isnaini Fathoni¹, Mursyid Mursyid²

^{1,2*} Akademi Mnsjemen Administrasi Yogyakarta, Indonesia

Informasi Artikel:

Submit Des 17, 2022
Diterima Apr 16, 2023
Publish Okt 25, 2023

Email Penulis:

isnaini@amayogyakarta.ac.id¹
mursyid@amayogyakarta.ac.id^{2*}

*) Penulis Korespondensi

Ringkasan

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi sumber daya manusia kesehatan berbasis website dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman DIY. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 155 orang, sedangkan sampelnya 112 orang. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y, baik secara parsial maupun simultan yang dibuktikan dengan hasil uji t dan uji F.

Kata Kunci:

Sistem Informasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Cara Sitasi:

Fathoni M. I., dan Mursyid, M.,
(2023), "Pengaruh Sistem Informasi
SDM Kesehatan Berbasis Website
Dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Pegawai Di Dinas Kesehatan
Kabupaten Sleman", MANISE
"Manajemen, Bisnis dan Ekonomi",
Vol.2(1),pp.41 – 49, DOI:
10.26798/manise.v2i1.1069

1. PENDAHULUAN

Teknologi informasi atau *Information Technology* adalah pengertian umum untuk berbagai jenis teknologi tersedia yang tujuannya membantu manusia untuk menjalani hidup dengan lebih mudah dan lebih baik dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengkomunikasikan dan/atau menyebarkan informasi. Dalam perkembangannya, kini teknologi tidak akan bisa lepas dari kehidupan manusia. Mulai dari hal yang mudah hingga sulit dapat teratasi oleh teknologi. Perkembangan teknologi saat ini telah memasuki revolusi industri 4.0, revolusi ini mendorong sistem otomatisasi di hampir semua aktivitas manusia (Sunardi, 2022).

Teknologi dapat digunakan oleh seluruh kalangan hingga instansi/perusahaan. Tak terkecuali bagi dinas kesehatan kabupaten Sleman yang telah memanfaatkan teknologi se-



bagaimana mestinya untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk membantu dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dinas kesehatan kabupaten Sleman telah memanfaatkan teknologi salah satunya yaitu menyediakan sistem informasi berbasis komputer/web untuk menyediakan data SDM secara cepat, akurat dan lengkap. Sistem informasi sumber daya manusia kesehatan berbasis komputer pada dinas kesehatan kabupaten Sleman diterapkan sejak tahun 2019. Dengan memanfaatkan teknologi tersebut maka akan membantu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Selain pemanfaatan teknologi, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, ruang lingkup lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam kinerja pegawai. Kompensasi dapat menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, memotivasi karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, serta memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dalam mengembangkan kompetensinya. Menurut Hasibuan (2005) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kerja (performance) karyawan kepada organisasi/perusahaan maka organisasi memberikan kompensasi atau reward sebagai sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan dari pandangan demikian, masalah kompensasi merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi/perusahaan. Ditinjau dari sisi organisasi/perusahaan, pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi organisasi/perusahaan tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut akan mempengaruhi tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi/perusahaan tersebut. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari organisasi/perusahaan, dan begitu juga sebaliknya.

Dinas kesehatan adalah sebuah organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam pembangunan kesehatan yang diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2016. Dinas kesehatan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Tugas pokok dinas kesehatan adalah melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kesehatan. Dinas kesehatan Kab. Sleman dibagi menjadi 4 bidang dengan 1 sekretariat. Pada masing-masing bidang terdiri dari 3 seksi dimana setiap seksi memiliki tugas pokok dan fungsi dalam perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi sesuai dengan fokus seksi masing-masing.

2. STUDI LITERATUR

2.1. Sistem Informasi

Menurut Davis (1988), sistem informasi adalah suatu cara tertentu untuk menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk beroperasi dengan cara yang sukses dan untuk organisasi bisnis dengan cara yang menguntungkan. Menurut Mulyanto (2009), Sistem informasi merupakan suatu komponen yang terdiri dari manusia, teknologi informasi, dan prosedur kerja yang memproses menyimpan, menganalisis, dan menyebarkan informasi untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Rusdiana (2019), komponen sistem informasi manajemen secara fisik merupakan semua peralatan fisik yang dibutuhkan sistem informasi

manajemen agar bisa jalan. Komponen-komponen sistem informasi manajemen secara fisik di antaranya adalah (Susanto, 2016):

1. Perangkat keras (*Hardware*). Perangkat keras adalah salah satu komponen sistem informasi manajemen yang mutlak diperlukan. Perangkat keras fisiknya kelihatan secara nyata, *hardware* bisa berjalan sesuai dengan apa yang diperintahkan penggunaannya.
2. Perangkat lunak (*Software*). Perangkat lunak adalah serangkaian instruksi ke komputer atau perangkat digital lainnya untuk menjalankan setiap dan semua proses, seperti menampilkan teks, memanipulasi angka secara matematis, atau menyalin atau mengahapus dokumen.
3. *Database*. *Database* adalah kumpulan data yang diorganisasikan untuk melayani banyak aplikasi secara efisien dengan menyampaikan dan mengelola data.
4. Prosedur. Prosedur adalah komponen fisik yang berupa panduan atau instruksi dalam menjalankan sistem informasi manajemen, prosedur pengorganisasian umumnya berupa instruksi penyimpanan data dan instruksi petunjuk pengoperasian hardware dan software.
5. *Brainware*. Personel merupakan komponen yang menjalankan dan mengoperasikan semua komponen fisik lainnya, dimulai dari mengadakan *hardware*, menjalankan *software* dan mematuhi prosedur.
6. Jaringan data. Jaringan data adalah gabungan beberapa seperangkat *hardware* dan *software* yang telah di desain sedemikian rupa sehingga bisa saling berbagi informasi, komunikasi dan akses data dari beberapa tempat sekaligus antara satu bagian dengan bagian lainnya dalam sebuah perusahaan.

Menurut Williams dan Sawyer (2003), bahwa pengertian teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi kecepatan tinggi yang membawa data, suara, dan video. Manfaat Penggunaan Teknologi Informasi, beberapa manfaat yang didapat dalam penggunaan TI antara lain menjadikan pekerjaan lebih mudah, menambah produktifitas, mempertinggi efektivitas dan mengembangkan kinerja pekerjaan. Hal serupa menurut Faizal dan Sunardi (2021) adanya dampak positif dalam penerapan teknologi tepat guna juga dapat dirasakan untuk peningkatan kemampuan Sumber Daya Manusia, serta perbaikan tata nilai dengan penggunaan Iptek.

2.2. Sumber Daya Manusia Kesehatan

Menurut Perpres No. 72 Tahun 2012 Tentang Sistem Kesehatan Nasional Butir 270: Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) adalah tenaga kesehatan (termasuk tenaga kesehatan strategis) dan tenaga pendukung/pennunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya kesehatan dan manajemen kesehatan. Berdasarkan (Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan , 2014)“Tenaga kesehatan merupakan bagian dari sumber daya manusia kesehatan yang didalamnya terdiri atas tenaga kesehatan medis, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga gizi, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga keteknisian medis, tenaga teknik biomedika, tenaga kesehatan tradisional, dan tenaga kesehatan lainnya”. Menurut Aprianto dan Zuchri (2021) Sumber daya manusia kesehatan juga dikatakan sebagai komponen kunci untuk menggerakkan pembangunan kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat.

Sistem informasi berbasis web merupakan website yang dibuat untuk memuat berbagai informasi didalamnya. Sistem informasi berbasis web adalah aplikasi yang dibuat berba-

sis web (Raharjo, 2002). Aplikasi tersebut di dalamnya meliputi basis data untuk mengelola suatu data tertentu, diantaranya;

1. Nama domain (*domain name/URL – Uniform Resource Locator*) Pengertian nama domain atau biasa disebut dengan Domain Name atau URL adalah alamat unik di dunia internet yang digunakan untuk mengidentifikasi sebuah website, atau dengan kata lain domain name adalah alamat yang digunakan untuk menemukan sebuah website pada dunia internet. Contoh <http://www.unsri.ac.id/> dan <http://www.detik.com/>.
2. Rumah Tempat *Website (Web Hosting)* Pengertian *Web Hosting* dapat diartikan sebagai ruangan yang terdapat dalam harddisk tempat menyimpan berbagai data, *file*, gambar dan lain sebagainya yang akan ditampilkan di website. Besarnya data yang bisa dimasukkan tergantung dari besarnya *web hosting* semakin besar pula data yang dapat dimasukkan dan ditampilkan dalam *website*. *Web Hosting* juga diperoleh dengan menyewa besarnya hosting ditentukan ruangan harddisk dengan ukuran MB (*Mega Byte*) atau GB (*Giga Byte*). Lama penyewaan *web hosting* rata rata dihitung per tahun. Penyewaan *hosting* dilakukan dari perusahaan perusahaan penyewa *web hosting* yang banyak dijumpai baik di Indonesia maupun luar negeri.
3. Bahasa Program (*Script Program*) Bahasa program adalah bahasa yang digunakan untuk menerjemahkan setiap perintah dalam *website* pada saat diakses. Jenis bahasa program sangat menentukan statis, dinamis, atau interaktifnya sebuah website. Semakin banyak ragam bahasa program yang digunakan maka akan terlihat *website* semakin dinamis dan interaktif serta terlihat bagus. Beragam bahasa program saat ini telah hadir untuk mendukung kualitas *website*. Jenis jenis bahasa program yang banyak dipakai para desainer website antara lain HTML, ASP, PHP, JSP, Java Scripts, Java Applets, dan sebagainya.
4. Desain *website* Setelah melakukan penyewaan *domain name* dan *web hosting* serta penguasaan bahasa program, unsur *website* yang penting adalah dan utama adalah desain. Desain *website* menentukan kualitas dan keindahan sebuah *website*. Untuk membuat *website* biasanya dapat dilakukan sendiri atau menyewa jasa *website designer*. Perlu diketahui bahwa kualitas situs sangat ditentukan oleh kualitas *designer*.
5. Publikasi *website* Keberadaan situs tidak ada gunanya dibangun tanpa dikunjungi atau dikenal oleh pengunjung internet. Untuk mengenalkan situs kepada masyarakat memerlukan apa yang disebut publikasi atau promosi. Publikasi situs di masyarakat dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti dengan pamflet, selebaran, baliho dan lain sebagainya, tapi cara ini bias dikatakan masih kurang efektif dan sangat terbatas. Cara yang biasanya dilakukan dan paling efektif dengan tak terbatas ruang atau waktu adalah publikasi langsung di internet melalui *search engine* seperti *yahoo*, *google*, dan sebagainya.

Pemeliharaan website untuk mendukung kelanjutan dari situs diperlukan pemeliharaan setiap waktu sesuai yang diinginkan seperti penambahan informasi, berita, artikel, *link*, gambar dan lain sebagainya. Menurut Sutrisno (2009), kompensasi merupakan semua atau segala bentuk pemberian, bisa sebagai bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan/pekerja dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Sutrisno (2009), menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang langsung diserahkan oleh perusahaan terhadap karyawannya dalam bentuk upah atau bonus. Panggabean (2004) mengemukakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Selain kompensasi dalam bentuk finansial, kompensasi juga berbentuk non finansial. Menurut Sutrisno (2009), kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan.

2.3. Kinerja pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widodo, 2015). Kinerja pegawai merupakan prestasi seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan (Rofik, 2022). Kinerja seorang pegawai akan baik apabila karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik (Rofik, 2022).

Menurut Robins (2006) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja ; (2) Kuantitas ; (3) Ketepatan Waktu ; (4) Efektifitas ; (5) Kemandirian. Kualitas Kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2006). Kinerja karyawan juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kristanti & pangastuti, 2019) dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Fahmi, 2014).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penulisan yang dilakukan adalah dengan pendekatan kuantitatif dimana penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain untuk menguji suatu hipotesis. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sampel filsafat positivisme, digunakan meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Berdasarkan pengertian diatas maka yang menjadi populasi dalam penulisan ini adalah semua pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 155 orang. Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data, dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi (Siregar, 2013). Berdasarkan pengertian diatas jumlah sampelnya adalah 112.

4. HASIL PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan cara menyebar kuisioner .hasil penelitian yang dilakukan terhadap 112 responden berdasarkan jenis kelamin, maka dapat dijelaskan bahwa 40,2% atau 45 responden berjenis kelamin laki-laki dan 59,8% atau 67 responden berjenis kelamin perempuan. Dalam hal ini berarti responden de-

ngan jenis kelamin perempuan lebih dominan dibanding responden dengan jenis kelamin laki-laki. Berdasarkan umur, responden dibagi menjadi 4 kelompok yaitu 20-30 tahun, 30-40 tahun, 40-50 tahun, 50-60 tahun. Responden berdasarkan umur pegawai dinas kesehatan kabupaten sleman adalah sebagai berikut: hasil penelitian yang dilakukan terhadap 112 responden berdasarkan umur, maka dapat dijelaskan bahwa 19,6% atau 22 responden berumur 20-30 tahun, 26,8% atau 30 responden berumur 30-40 tahun, 32,1% atau 36 responden berumur 40-50 tahun, 21,4% atau 24 responden berumur 50-60 tahun. Dalam hal ini berarti responden yang berumur 40-50 tahun lebih dominan dibanding dengan tingkatan umur yang lain.

Berdasarkan Pendidikan terakhir , responden terbagi menjadi tujuh yaitu D3, D4, S1, S2, SLTA, SMA, SMK. Responden berdasarkan Pendidikan terakhir pegawai dinas kesehatan kabupaten sleman adalah sebagai berikut. hasil penelitian yang dilakukan terhadap 112 responden berdasarkan Pendidikan terakhir, maka dapat dijelaskan bahwa 32,1% atau 36 responden berpendidikan terakhir D3, 4,5% atau 5 responden berpendidikan terakhir D4, 50,9% atau 57 responden berpendidikan S1, 5,4% atau 6 responden berpendidikan terakhir S2, 4,5% atau 5 responden berpendidikan terakhir SLTA, 1,8% atau 2 responden berpendidikan terakhir SMA, 0,9% atau 1 responden berpendidikan terakhir SMK, Dalam hal ini berarti responden yang berpendidikan terakhir S1 lebih dominan dibanding dengan tingkatan Pendidikan terakhir yang lain.

Berdasarkan lama bekerja, responden menghitung berdasarkan bulan. Responden berdasarkan lama bekerja pegawai dinas kesehatan kabupaten sleman adalah sebagai berikut. hasil penelitian yang dilakukan terhadap 112 responden berdasarkan lama bekerja, maka dapat dijelaskan bahwa responden dengan lama bekerja 192 bulan lebih dominan dibanding dengan tingkatan lama bekerja yang lain.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan Berbasis *Website* (X1)

Variabel	Pearson Corelation	Table	Sig	N	Ket
P1	753	0,3610	0	30	Valid
P2	640	0,3610	0	30	Valid
P3	522	0,3610	0	30	Valid
P4	595	0,3610	0	30	Valid
P5	595	0,3610	0	30	Valid
P6	458	0,3610	0	30	Valid
P7	367	0,3610	0	30	Valid
P8	711	0,3610	0	30	Valid
P9	685	0,3610	0	30	Valid
P10	561	0,3610	0	30	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas variabel kompensasi (X2)

Variabel	Pearson Correlation	Table	Sig	N	Ket
P11	651	0,3610	0	30	Valid
P12	756	0,3610	0	30	Valid
P13	848	0,3610	0	30	Valid
P14	367	0,3610	0	30	Valid
P15	551	0,3610	0	30	Valid
P16	401	0,3610	0	30	Valid
P17	426	0,3610	0	30	Valid
P18	623	0,3610	0	30	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas variabel kinerja pegawai (Y)

Variabel	Pearson Correlation	Table	Sig	N	Ket
P19	701	0,3610	0	30	Valid
P20	489	0,3610	0	30	Valid
P21	486	0,3610	0	30	Valid
P22	514	0,3610	0	30	Valid
P23	668	0,3610	0	30	Valid
P24	536	0,3610	0	30	Valid
P25	627	0,3610	0	30	Valid
P26	366	0,3610	0	30	Valid
P27	649	0,3610	0	30	Valid
P28	697	0,3610	0	30	Valid

Dari *output* di atas dapat di dilihat pada *pearson correlation*, data tersebut adalah nilai korelasi yang didapat. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan r tabel, dengan uji 2 sisi di mana r tabel didapatkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Df = n - 2$$

$$Df = n - 2 = 30 - 2 = 28$$

Data yang dihasilkan r tabel ke 28 adalah 0,3610. Dari hasil uji validitas di atas dapat dilihat bahwa pernyataan-pernyataan pada setiap variabel nilainya lebih dari 0,3610 yang berarti valid. Hasil uji reliabilitas variabel X.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Standart	N of items	Ket
X1	780	600	10	Reliabel
X2	691	600	8	Reliabel
Y	749	600	7	Reliabel

Hasil uji reliabilitas data menunjukkan bahwa data yang dihasilkan reliabel karena nilai *cronbach's > alpha* standart 0,600 (Sujarweni (2015)). Dari data di atas dapat disimpulkan:

1. Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel X1 dapat diketahui besarnya nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,780 > 0,600, maka pada variabel X1 dinyatakan reliabel.

2. Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel X2 dapat diketahui besarnya nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,691 > 0,600$, maka pada variabel X2 dinyatakan reliabel.
3. Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel Y dapat diketahui besarnya nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,749 > 0,600$, maka pada variabel Y dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji T

Variabel	t-hitung	t-tabel	sig
Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan Berbasis Website	4363	1982	0
Kompensasi	5159	1982	0

5. PEMBAHASAN

5.1. Sistem informasi sumber daya manusia kesehatan berbasis website (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan perhitungan uji t, diperoleh t hitung variabel (X1) sebesar $4,363 > t\ tabel\ 1,982$ maka dapat dikatakan bahwa (X1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel (Y) sehingga hipotesa pertama yang berbunyi “Diduga ada pengaruh antara penggunaan sistem informasi berbasis *Website* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman D.I Yogyakarta” dinyatakan diterima.

5.2. Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan perhitungan uji t, diperoleh t hitung variabel (X2) sebesar $5,159 > t\ tabel\ 1,982$ maka dapat dikatakan bahwa (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel (Y) sehingga hipotesa kedua yang berbunyi “Diduga ada pengaruh antara kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman D.I Yogyakarta” dinyatakan diterima.

5.3. Sistem informasi sumber daya manusia kesehatan berbasis website (X1) dan Kompensasi memiliki pengaruh secara simultan

Berdasarkan perhitungan uji f diperoleh bahwa $F\ hitung > F\ tabel$ sebesar $73,103 > 2,30$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa dapat diterima. Hal ini berarti variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh secara simultan terhadap Y sehingga hipotesa ketiga yang berbunyi “Diduga ada pengaruh antara penggunaan sistem informasi berbasis *Website* (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman D.I Yogyakarta” dinyatakan diterima.

5.4. Kompensasi adalah variable paling dominan

Berdasarkan Table 5 variabel Kompensasi (X2) memiliki t-hitung 5,159 di mana nilai tersebut lebih besar dari variabel Sistem informasi sumber daya manusia kesehatan berbasis *website* (X1) t-hitung sebesar 4,363. Maka dapat diambil kesimpulan variabel kompensasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan variabel Sistem informasi sumber daya manusia kesehatan berbasis *website* (X1) Terhadap kinerja pegawai (Y).

6. SIMPULAN

Berdasarkan perhitungan uji t, diperoleh t hitung variabel X1 sebesar 4,363 > t tabel 1,982 maka dapat dikatakan bahwa X1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Berdasarkan perhitungan uji t, diperoleh t hitung variabel X2 sebesar 5,159 > t tabel 1,982 maka dapat dikatakan bahwa X2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Berdasarkan perhitungan uji f diperoleh bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 73,103 > 2,30 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y. Variabel kompensasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan variabel Sistem informasi sumber daya manusia kesehatan berbasis *website* (X1) Terhadap kinerja pegawai (Y).

Pustaka

- Aprianto, B., & Zuchri, F. N. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan di Fasilitas Kesehatan: A Literature Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 160-166.
- Davis, G. B. (1988). *Management information systems: conceptual foundations, structures, and development*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Fahmi, A. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Faizal, E., & Sunardi, A. I. (2021). Pendampingan Penerapan Sistem Informasi Keuangan Sekolah. *ERA ABDIMAS*, 28-33.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristanti, D., & pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Mulyanto, A. (2009). *Sistem Informasi Konsep & Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Panggabean M. S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Raharjo, B. (2002). *Implikasi Teknologi Informasi dan Internet Terhadap Pendidikan, Bisnis dan Pemerintahan: Siapkah Indonesia?* Internet Souches: online. Diambil kembali dari www.budi.insan.co.id/articles/riau-it.doc.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rofik, M. (2022). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Religiusitas dan Motivasi Internal yang Dimediasi Etos Kerja. *JEMPPER*, 185-195.
- Rofik, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Samitex Bantul Yogyakarta. *JIMAT*, 104-114.
- Rusdiana (2019). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. Bandung: LPPM: UIN Sunan Guning Djati Bandung.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunardi, A. I. (2022). The Implementation Hybrid Learning Method for English Language Learning at AMA Yogyakarta. *Acitya: Journal of Teaching and Education*, 458-474.
- Susanto, A. (2016). *Sistem Informasi Manajemen: Konsep dan Pengembangan Secara Terpadu*. Lingga Jaya: Universitas Padjajaran.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- (2014). *Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan*. Indonesia.
- Widodo (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- William, B. K., & Sawyer, S. C. (2003). *Using Information Technology A Practical Introduction to Computers & Communications*. McGraw-Hill.