

Pengaruh Pelatihan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rusli Atawirudi, Muhamad Azis Firdaus & Rachmatullaily

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

rusliblash@gmail.com; lailyrinda@yahoo.com

Abstrak

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang kompleks, terutama dalam memberikan pelayanan dan pengobatan kesehatan secara optimal, cepat, tepat, dan tepat. Peningkatan pelayanan melalui pelatihan dan penciptaan budaya kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja pelatihan terhadap kinerja karyawan di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan paradigma positivistik, dengan pengumpulan datanya 104 responden menggunakan kuesioner. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Confirmation Factor Analysis (CFA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan; Sedangkan pelatihan berpengaruh kuat terhadap budaya kerja. Pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi budaya kerja di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta.

Kata Kunci: Pelatihan; Budaya Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

Hospital is a complex organisation, especially in providing health treatment and service optimally, fast, right, and accurate. Improving the services through training and create work culture is expected to be able to upgrade employees' performance. This study is aimed to find out the effect of training work culture toward employees' performance in Dr. Cipto Mangunkusumo Public Hospital Jakarta. This is a quantitative study using positivistic paradigm, with 104 respondents of data collection using questionnaire. Validity test used in this study is Confirmation Factor Analysis (CFA). The result of this study shows training doesn't have any direct effect toward employees' performance; meanwhile training has strong effect towards work culture. Training has indirect effect towards employees' performance through work culture mediation variable in Dr. Cipto Mangunkusumo Public Hospital Jakarta.

Keywords: Training; Work Culture; Employees' Performance

A. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi padat karya, padat modal, padat teknologi, padat pakar, dan padat masalah khususnya dalam menyediakan jasa dan pelayanan kesehatan. Perkembangan teknologi dan informasi tentunya di ikuti pula oleh perkembangan fasilitas kesehatan serta pelayanan secara optimal, cepat, tepat dan akurat dalam bidang jasa pelayanan kesehatan. Pada situasi dan kondisi seperti ini, rumah sakit perlu pengembangan yang lebih luas dalam meningkatkan kualitas pelayanan, salah satunya meningkatkan sumber daya manusia sebagai pelayan kesehatan di rumah sakit.

Meningkatkan sumber daya manusia pada rumah sakit sebagai pelayan kesehatan serta meningkatkan kinerja karyawan tentu butuh proses waktu yang cukup panjang serta selalu dinamis seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi dalam dunia medis dan kesehatan. Upaya untuk meningkatkan kapasitas tenaga medis dan non medis, salah satunya melalui factor pelatihan, lingkungan atau budaya kerja pada sebuah organisasi perusahaan jasa di bidang kesehatan.

Pelatihan dan budaya kerja sangat fundamental bagi sebuah perusahaan jasa kesehatan, hal ini untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, mustahil rasanya, kinerja karyawan akan meningkat bila tidak di tolong oleh pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, menangani permasalahan yang krusial, meningkatkan keahlian dan sebagainya. Tujuan penelitian ini adalah untuk

menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Studi ini juga menilai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui budaya kerja sebagai variabel mediasi. Secara konseptual penelitian pada RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta yang peneliti lakukan diperlukan kerangka pemikiran yang disusun sesuai dengan identifikasi masalah untuk menguraikan dan memahami temuan-temuan penelitian yang relevan dengan studi peneliti.

B. STUDI LITERATUR

Penelusuran literatur terkait topik pembahasan yang peneliti lakukan dari penelitian terdahulu diantaranya sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan Sedarmayanti dan Rahadian (2018) dengan Judul "Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada lembaga pendidikan Tinggi". Alat analisis yaitu Eskplanasi dan analisis jalur. Penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di bagian umum sekolah tinggi pariwisata Bandung.

Penelitian Dyastuti (2018) dengan metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif. Memberi simpulan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple*.

Kemudian, penelitian Santika (2019) dengan judul "Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya untuk kinerja karyawan". Metode penelitian dengan pendekatan eskplanasi. Menunjukkan pelatihan tidak memberikan pengaruh pada rasa puas dalam bekerja, tetapi pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan.

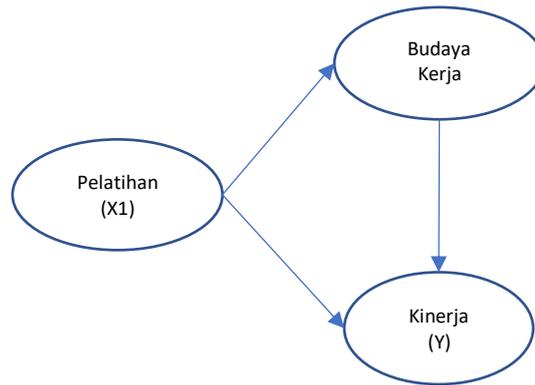
Selanjutnya, kajian teori yang peneliti gunakan sebagai landasan antara lain: teori pelatihan menurut Sikula dalam Mangkunegara (2017), teori budaya kerja menurut Siregar dan Sarideri dalam Arwildayanto (2016), dan teori kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017).

Konsep pelatihan mampu memberikan dan menambah pengetahuan dan keterampilan yang spesifik pada karyawan dapat digunakan dalam pekerjaan mereka saat itu juga. Pekerjaan yang diberikan biasanya sudah ditentukan sesuai kebutuhan organisasi, artinya pelatihan hanya dilakukan dalam jangka waktu yang pendek. Konsep budaya kerja umumnya menekankan pada pentingnya nilai-nilai yang dianut bersama yang menjadi pengikat diantara anggota organisasi yang memberi pengaruh terhadap perilaku anggota organisasi. Budaya kerja dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Selanjutnya, peningkatan kinerja selain di topang oleh faktor pelatihan, faktor budaya kerja juga memberikan kontribusi yang cukup signifikan.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja Karyawan di Gedung A lantai 8 RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta.
2. Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh pelatihan terhadap Budaya Kerja Karyawan di Gedung A lantai 8 RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta.
3. Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui budaya kerja di Gedung A lantai 8 RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta.

Secara garis besar, kerangka pemikiran teoritis penelitian ini menjelaskan hubungan langsung antara variabel-variabel eksogen pelatihan dan budaya kerja dengan variabel endogen kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga ingin mengetahui hubungan tidak langsung, jika budaya kerja menjadi variabel mediasi.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

1. Pelatihan (X1) sebagai variabel eksogen yang ingin diketahui pengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel endogen.
2. Pelatihan (X2) sebagai variabel eksogen yang ingin diketahui pengaruh langsung terhadap Budaya Kerja (X2) sebagai variabel Eksogen.
3. Pelatihan (X1) sebagai variabel eksogen melalui Budaya Kerja (X2) sebagai variabel mediasi ingin mengetahui pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel endogen.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah angket, wawancara dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian, yaitu angket dilengkapi dengan alternatif jawaban, sehingga responden tinggal memilih alternatif jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman, pendapat atau perasaan dari responden. Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap responden yang terpilih sesuai dengan teknik sampling yang telah ditentukan. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan sebagai instrument penelitian telah dilakukan pengujian validitasnya melalui uji validitas item.

Teknik pengukuran validitas pada penelitian ini adalah dengan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Menurut Ghozali dalam (Cahyaningrum dan Wijayanti, 2017) CFA adalah untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai uni-dimensionalitas atau apakah indikator-indikator mampu mengkonfirmasi sebuah variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Gedung A RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta. Penentuan sampel dilakukan dengan merujuk pada pendapat Hoelter dalam Riadi (2013:127), bahwa untuk mengestimasi ukuran sampel yang akan digunakan untuk menolak hipotesis null sebaiknya CN lebih besar atau sama dengan 200.

Waktu penelitian di lapangan dilakukan kurang lebih selama satu bulan yang di mulai pada akhir bulan Juni 2020.

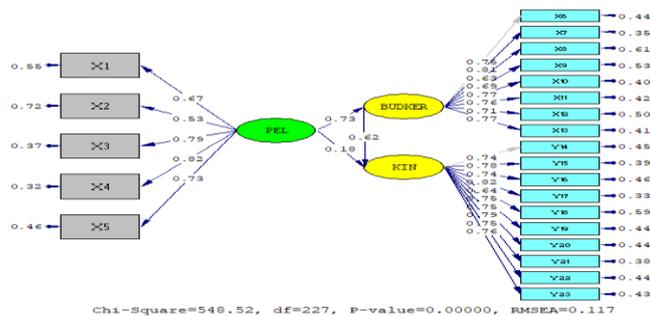
D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. First Order Confirmatory Factor Analysis (CFA)

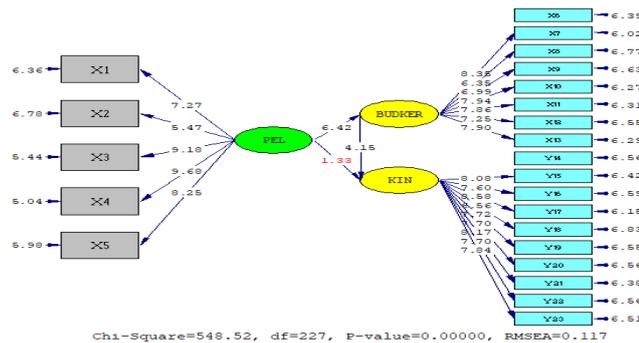
Proses pengujian CFA pada tiap indikator memberikan informasi nilai loading factor dan error variance yang digunakan untuk mengestimasi parameter yang menunjukkan t-value signifikan.

Tahap 1 CFA, sebanyak 23 indikator teramati atas variabel laten pelatihan, budaya kerja dan kinerja dengan memenuhi syarat $LF > 0.50$ serta t-value > 1.96 . Meskipun memenuhi syarat, modelnya belum *fit* karena nilai *chi-square* 548.52 dan RMSEA 0.117 belum memenuhi standard *Goodness of Fit (GOF)*. Nilai *chi-square* diharapkan rendah dengan batas sig > 0.05 dan nilai RMSEA diharapkan paling tidak dibawah 0.10 agar model memenuhi GOF.

Apabila keduanya (*Chi-Square* dan *RMSEA*) tidak memenuhi, maka sepanjang *RMSEA* memenuhi kriteria, meskipun nilai *chi-square* tidak memenuhi, maka model dapat diterima sebagai model yang fit. Model fit atau *Goodness of Fit (GOF)* merupakan model ideal yang dianggap ada pada setiap penelitian. Hasil output model *Goodness of Fit first order CFA* dapat di ringkas pada tabel 1 sebagai berikut:



Gambar 2 First CFA: Basic Model Standardized Solution



Gambar 3 First CFA: Basic Model T-Values

Tabel 1 Kecocokan Model GOF CFA I

No	GOF	Kecocokan		Keterangan
		Batas	Hasil Estimasi	
1	<i>Chi-square</i>	<i>chi-square</i> kecil dan $p > 0.05$	526.64 ; $P = 0.0$	Bad fit
2	NCP	nilai yang terkecil dan interval yang sempit	256.71 ; 394.02	Bad fit
3	RMSEA	< 0.08	0.12	Bad fit
4	<i>Expected Cross Validation Index (ECVI)</i>	semakin kecil semakin baik. Nilai ECVI yang mendekati	6.28 ; 5.36	Good fit

		nilai <i>saturated ECVI</i>		
5	<i>Akaike Information Criterion (AIC)</i>	Nilai AIC model mendekati nilai <i>saturated</i>	646.52 ; 552.00	Good fit
6	<i>Consisten Akaike Information Criterion (CAIC)</i>	Nilai CAIC model mendekati nilai <i>saturated</i>	825.09 ; 1557.85	Kurang Baik
7	NFI	> 0.90	0.90	Good Fit
8	NNFI	> 0.90	0.94	Good Fit
9	CFI	> 0.90	0.94	Good Fit
10	IFI	> 0.90	0.94	Good Fit
11	RFI	> 0.90	0.89	Marginal Fit
12	RMR	< 0.05	0.04	Good Fit
13	GFI	> 0.90	0.68	Kurang Baik
14	AGFI	> 0.90	0.62	Kurang Baik
15	<i>Critical (CN)</i>	CN > 200	55.66	Ukuran sampel kurang mencukupi untuk mengestimasi model

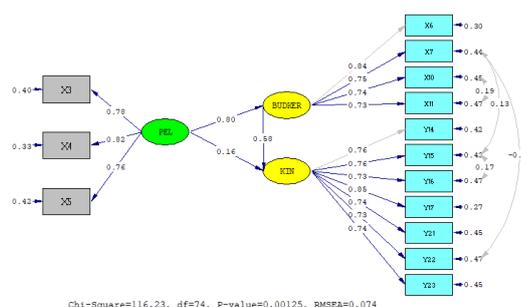
Sumber: Diolah dari data primer, 2020

Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Chi-Square* 526.64 dan $P = 0.0$ dan nilai *RMSEA* 0.12 masih terlalu tinggi, tidak satu pun dari keduanya yang menunjukkan kecocokan model. Oleh karena itu, hasil estimasi pada *first order CFA* menunjukkan kecocokan model tidak fit.

2. Second Order Confirmatory Factor Analysis (CFA)

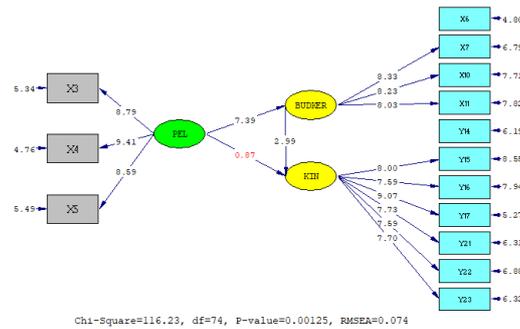
Untuk memperbaiki model *Goodness of Fit*, peneliti mengacu pada *factor loading* yang nilainya di bawah 0,70. Oleh karena itu, X1 X2 X9 X10 dan Y18 pada gambar 4.5 CFA I harus dikeluarkan dari analisis faktor karena *factor loading* di bawah 0,7.

Dengan mengeluarkan kelima indikator tersebut, peneliti melakukan analisis faktor yang kedua dan diperoleh *path diagram* baru yang *goodness of fit* nya lebih baik. Namun nilai *chi-square* dan *RMSEA* masih terlalu tinggi serta nilai *factor loading* mengalami penurunan pada indikator yaitu X9 X12 dan 13 pada vaeiabel budaya kerja, begitu juga pada variabel kinerja yaitu Y19 dan Y20. Selanjutnya keempat indikator tersebut dikeluarkan lagi, sehingga diperoleh Nilai *Chi-Square* dari 548.52 menjadi 116.23 walaupun masih mengindikasikan *bad fit*, tetapi nilai *RMSEA* yang 0.117 (*bad fit*) berkurang menjadi 0.074 atau dibulatkan menjadi 0.07 (*good fit*).



Gambar 4 Second CFA: Basic Model Standardized Solution

Dari hasil *output* 2nd CFA Lisrel yang ditunjukkan pada gambar di atas, setelah mengeluarkan indikator X1 X2 X8 X9 X12 X13 Y18 Y19 dan Y20, maka seluruh nilai *factor loading* yang teramati untuk variabel Pelatihan, Budaya Kerja dan Kinerja memenuhi kriteria valid, yaitu nilai FL di atas 0,7. Selanjutnya, hasil perhitungan reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:



Gambar 5 Second CFA: Basic Model T-Values

Tabel 2 Second CFA: Validitas dan Realibilitas

No	Variabel	Indikator	Standar Loading	Standard Errors	t-value	CR	VE
1	Pelatihan	X3	0.78	0.40	8.79	0.80	0.57
		X4	0.82	0.33	9.41		
		X5	0.76	0.42	8.59		
2	Budaya Kerja	X6	0.84	0.30	-	0.89	0.67
		X7	0.75	0.44	8.33		
		X10	0.74	0.45	8.23		
		X11	0.73	0.47	8.03		
3	Kinerja	Y14	0.76	0.42	-	0.86	0.55
		Y15	0.76	0.43	8.00		
		Y16	0.73	0.47	7.59		
		Y17	0.85	0.27	9.07		
		Y21	0.74	0.45	7.73		
		Y22	0.73	0.47	7.59		
		Y23	0.74	0.45	7.70		

Sumber: Diolah dari data primer, 2020

Table 2 menunjukkan nilai *factor loading* di atas 0.7 valid. Sedangkan pelatihan nilai construct reliability adalah 0.80 dan variance extract adalah 0.57, variabel Budaya Kerja nilai construct reliability adalah 0.89 dan variance extract adalah 0.67, terakhir variabel kinerja construct reliability adalah 0.86 dan variance extract adalah 0.55 Selanjutnya, indikator teramati memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur variable latennya, sehingga dengan terpenuhi construct reliability > 0.70 dan variance extract > 0.50 maka indikator-indikator dari ketiga variabel adalah reliabel.

3. Kecocokan Keseluruhan Model

Setelah melakukan estimasi model CFA pada program Lisrel, kemudian dilakukan analisis GOF secara keseluruhan. Tahap selanjutnya, hasil lisrel pada tahap kedua CFA memperlihatkan angka statistik sebagai berikut:

Tabel 3 Kecocokan Model GOF CFA II

No	GOF	Kecocokan		Keterangan
		Batas	Hasil Estimasi	
1	<i>Chi-square</i>	<i>chi-square</i> kecil dan $p > 0.05$	116.23 ; $P = 0.0$	Bad fit
2	NCP	nilai yang terkecil dan interval yang sempit	16.85 ; 75.55	Good fit
3	RMSEA	dibawah < 0.08	0.07	Good fit
4	ECVI	semakin kecil semakin baik. Nilai ECVI yang mendekati nilai <i>saturated ECVI</i>	1.73 ; 2.04	Good fit
5	AIC	Nilai AIC model mendekati nilai <i>saturated</i>	178.23 ; 210.00	Good fit
6	CAIC	Nilai CAIC model mendekati nilai <i>saturated</i>	291.21 ; 592.66	Good fit
7	NFI	> 0.90	0.95	Good Fit
8	NNFI	> 0.90	0.97	Good Fit
9	CFI	> 0.90	0.98	Good Fit
10	IFI	> 0.90	0.98	Good Fit
11	RFI	> 0.90	0.94	Good Fit
12	RMR	< 0.05	0.03	Good Fit
13	GFI	> 0.90	0.86	Marginal fit
14	AGFI	> 0.90	0.80	Marginal fit
15	<i>Critical (CN)</i>	$CN > 200$	91.29	Ukuran sampel kurang mencukupi untuk mengestimasi model

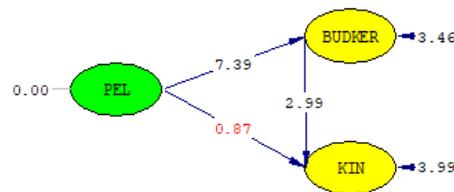
Sumber: Diolah dari data primer, 2020

Dari tabel di atas, hasil uji kecocokan keseluruhan model, menunjukkan bahwa terdapat satu ukuran GOF (*chi-square*) yang menunjukkan kecocokan kurang baik (*bad fit*). Selanjutnya, hasil pengukuran GFI dan AGFI memperlihatkan marginal fit atau sedang. Kemudian NCP, RMSEA, ECVI, AIC, CAIC, NFI, NNFI, CFI, IFI, RFI, dan RMR memperlihatkan kecocokan model good fit.

4. Interpretasi

Keseluruhan variabel laten dari 23 indikator yang terdiri dari variabel pelatihan dengan 5 indikator, variabel budaya kerja dengan 8 indikator dan variabel kinerja dengan 10 indikator. Untuk variabel pelatihan hanya terwakili 3 yang lolos SLF > 0,70 dan dua indikator tidak memenuhi syarat harus dieliminasi dari variabel pelatihan. Selanjutnya, untuk variabel budaya kerja hanya terwakili 4 indikator dan 4 indikator tidak memenuhi syarat SLF > 0,70 sehingga dieliminasi dari variabel budaya kerja. Terakhir, variabel kinerja hanya terwakili 7 indikator dan 3 indikator tidak memenuhi syarat, sehingga dieliminasi dalam variabel kinerja.

Gambar 6 memberikan gambaran mengenai hubungan atau pengaruh antara variabel laten pelatihan dan budaya kerja terhadap kinerja.



Gambar 6 Structural Model T-Value

Berdasarkan hasil output lisrel untuk hipotesis H1 bahwa hubungan antara pelatihan dan kinerja memperlihatkan nilai 0.87 dengan angka yang merah berarti nilai t-value < 1.96, sehingga hipotesis H1 ditolak.

Pengujian hipotesis H2 diterima pengaruh positif antara pelatihan dan budaya kerja dengan angka 7.39 (tingkat kepercayaan 95%) dan t-value > 1.96 yang membuktikan hubungan sangat signifikan.

Selanjutnya, pengaruh positif pelatihan dan kinerja karyawan melalui budaya kerja sebagai variabel mediasi dengan angka 2.99 (tingkat kepercayaan 95%) dan t-value > 1.96, sehingga hipotesis H3 diterima.

Hasil pengujian satu hipotesis tidak memiliki hubungan yang signifikan karena t-value < 1.66 dengan angka 0.87. Ditolaknya hipotesis H1 dapat diinterpretasikan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga peneliti tidak sependapat dengan hasil penelitian Santika (2019) yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Meski demikian bukan berarti pelatihan tidak penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan, mungkin secara langsung tidak memiliki pengaruh, tetapi bisa saja secara tidak langsung memiliki pengaruh. Pada konteks pelatihan memiliki pengaruh tidak langsung lebih logis karena pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dengan waktu singkat, tentu membutuhkan adaptasi dan waktu untuk mengimplementasikan dalam sebuah bidang pekerjaan.

Selanjutnya, diterimanya H2 dalam penelitian ini menunjukkan angka t-value > 1.66 yaitu 7.39 yang berarti pelatihan memiliki pengaruh sangat kuat terhadap budaya kerja, peneliti sependapat dengan teori budaya kerja Sudaryo dkk (2018), dari konsep teori budaya kerja bila dicermati secara mendalam memiliki indikator diantaranya kreativitas, toleransi, kenyamanan dan kerjasama, keempat indikator tersebut tidak mungkin terbentuk jika tidak dilatih, sehingga pelatihan mampu membentuk kreativitas karyawan, memiliki sikap toleransi agar karyawan merasa nyaman dan mampu bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan target pekerjaan.

Terakhir, diterimanya H3 dalam penelitian ini, menunjukkan nilai sebesar 2.99. Peneliti sependapat dengan konsep teori Mangkunegara (2017). Konsep tersebut, jika dicermati secara mendalam, memiliki indikator diantaranya tanggung jawab dan inisiatif. Indikator tersebut akan terbentuk pada setiap individu karyawan di dalam lingkungan kerja seperti halnya memiliki rasa tanggung jawab terhadap bidang pekerjaan serta mengevaluasi setiap pekerjaan yang telah diselesaikan. Dengan demikian pelatihan bisa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan jika dimediasikan melalui budaya kerja.

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan pada bab pendahuluan, maka penelitian Pengaruh Pelatihan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta, memiliki tiga kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo berdasarkan output lisrel dengan nilai t-value sebesar 0.87 dengan tingkat kepercayaan 95%.
2. Pelatihan memiliki pengaruh kuat terhadap budaya kerja pada RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo berdasarkan output lisrel dengan nilai t-value sebesar 7.39 dengan tingkat kepercayaan 95%.
3. Pelatihan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja Karyawan yang dimediasikan melalui budaya kerja di Gedung A lantai 8 RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta berdasarkan output lisrel dengan nilai t-value sebesar 2.99 dengan tingkat kepercayaan 95%.

2. Saran

Saran yang diberikan terkait penelitian ini, antara lain:

1. Bagi praktisi penelitian ini sangat memberikan bermanfaat dalam melakukan inovasi terhadap kemajuan dan perkembangan teknologi dan informasi, terutama dalam hal pelatihan bagi para karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dibidang pekerjaannya masing-masing. Meski pelatihan pada RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo telah sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Begitu pula dengan budaya kerja pada rumah sakit yang tentunya memiliki perbedaan pada rumah sakit lain, budaya kerja memang harus diciptakan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada semua level dan bidang masing-masing.
2. Bagi akademisi hasil penelitian ini, semoga dapat menjadi khazanah pengetahuan khususnya MSDM, sebagai referensi atau penelitian lanjutan bagi para mahasiswa, dosen dan peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arwildayanto, A. (2016). Pengembangan Budaya Kerja Champion Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Dosen Serta Pegawai Di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 207–227. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.44>
- Cahyaningrum, B. N., & Wijayanti, A. W. (2017a). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kesiediaan Berbelanja Secara Online Pada Guru Sekolah Dasar (sd) Kabupaten Bantul. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 8 (1), 1–18. <https://doi.org/10.18196/bti.81079>
- Dyastuti, I. A. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (studi Pada Karyawan Deleafing Plantation Group III Pt Great Giant Pineapple Lampung Tengah) Skripsi* [Undergraduate, UIN Raden Intan Lampung]. <http://repository.radenintan.ac.id/4722/>
- Mangkunegara, A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Empat Belas). PT. Remaja Rosdakarya.
- Riadi, E. (2013). *Aplikasi Lisrel Untuk Penelitian Analisis Jalur*. Penerbit Andi
- Santika, L. G. (2019). Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 10(1), 77–92. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v10i1.1883>
- Sedarmayanti, & Rahadian. (2018). *Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi*. Research Gate. <https://www.researchgate.net/publication/326604674>

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (t.t.). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&d* (Edisi Kedua). Alfabeta.