



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 1762-1775

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Direktorat Perencanaan Dan Keuangan Pada Rumah Sakit Umum
Pusat DR.Wahidin Sudirohusodo Makassar

Hendra Suparman^{1✉}, Ramlawati², Asdar Djamereng³

Universitas Muslim Indonesia

RS Wahidin Sudirohusodo

Email: hendra.persuratan@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat keuangan dan perencanaan pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai saat ini. Adapun untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1) budaya organisasi (X2), lingkungan kerja (X3) kinerja pegawai (Y). Untuk sampel dan populasi dalam penelitian ini yaitu 42 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Untuk teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode penunjukan langsung. Sedangkan untuk metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji validitas data, uji reliabilitas data, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji pengaruh simultan (uji F), uji pengaruh parsial (t) dan uji determinasi simultan R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pelatihan mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai direktorat perencanaan dan keuangan Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar (2) budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap pegawai Direktorat keuangan dan perencanaan pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar (3) lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat keuangan dan perencanaan pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar .

Kata kunci: *Pelatihan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai*

Abstract

The Impact of Training, Organizational Culture and Work Environment on the performance of employees at the Directorate of Finance and Planning of Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar General Hospital The variables included in this investigation consist of training (X1), organizational culture (X2), work environment (X3), and employee performance (Y). The study comprised a sample and population of 42 respondents. This study employs quantitative research methodology, specifically utilizing primary data. The process of gathering data was conducted through the utilization of a questionnaire. The sampling methodology employed in this study was the direct appointment method. The analysis methods applied involved tests for data validity, data reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, as well as multiple linear regression analysis. Additionally, the study conducted tests for simultaneous influence (F test), partial influence (t test), and simultaneous determination (R²). The findings indicated that: (1) training had a significantly positive influence on the performance of employees at the planning and finance directorate of Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar; (2) organizational culture reported a significantly positive effect on the employees at the finance and planning directorate at the Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar Central General Hospital; and (3) work environment confirmed a significantly positive impact on the performance of employees at the finance and planning directorate at the Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar Central General Hospital.

Keywords: Training, Organizational Culture, Work Environment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

A. Pendahuluan

Persaingan yang semakin kompetitif menuntut pegawai untuk untuk semakin berkembang. Kemajuan teknologi, perkembangan penduduk dengan tren kebutuhan soft skill yang berbeda dengan era sebelumnya. Birokrasi harus mengikuti dan memanfaatkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu menerapkan pengawasan dan pengendalian dalam semua aspek. Selain itu mereka juga dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan tangguh. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya suatu organisasi ini didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama dan dalam sebuah pelaksanaannya ini misinya juga diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas maka mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Kinerja pegawai merujuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugasnya yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugasnya tersebut

ini berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Kinerja pegawai adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai untuk menghasilkan suatu manfaat bagi pemerintah. Kinerja pegawai yang ada pada suatu pemerintahan atau instansi harus dikelola dengan baik dan optimal serta mendapatkan kepuasan yang lebih untuk memenuhi haknya.

B. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumberdaya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia.

Pengertian Pelatihan

Menurut Hardjanto (2012:69-70), pelatihan adalah "Bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Menurut (Sofyandi, Herman, 2013:112). Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62) ada 7 indikator pelatihan yaitu sebagai berikut:

- 1) Jenis Pelatihan
- 2) Tujuan Pelatihan
- 3) Materi
- 4) Metode Yang Digunakan
- 5) Kualifikasi Peserta

- 6) Kualifikasi Pelatih
- 7) Waktu (Banyaknya Sesi)

Pengertian Budaya Organisasi

Click or tap here to enter text. Menurut (Edison , 2016 : 119) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi dan kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Menurut Andrew Brown (dalam Wirawan, 2010:129) mengemukakan indikator budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan Norma
- 2) Pelaksanaan Nilai-nilai
- 3) Kepercayaan dan Filsafat
- 4) Pelaksanaan Kode Etik
- 5) Pelaksanaan Seremoni
- 6) Sejarah Organisasi

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah ruang lingkup atau tempat kerja dimana seseorang melakukan kegiatan aktivitas kerja, lingkungan kerja seseorang dapat mempengaruhi semangat kerja bagi para pegawai karena lingkungan kerja yang baik bisa memberikan hasil kerja yang baik serta membuat para pegawai nyaman, aman dalam melakukan pekerjaannya begitupun sebaliknya jika dilingkungan tersebut kurang baik bisa membuat kinerja pegawai menjadi menurun.

Indikator Lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja.
- 2) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 3) Kebisingan di tempat kerja
- 4) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 5) Keamanan di tempat kerja

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance, yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu bagi para karyawan/pegawai yang mereka gunakan untuk menjalankan pekerjaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:208-210) indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Penekanan biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antar karyawan

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (descriptive research) dan pendekatan eksplanatori (eksplanatori research). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, karena peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, gambar dan grafik mengenai data yang telah diolah. Sedangkan pendekatan eksplanatori menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis.

B. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut:

- a) Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka dan dapat dihitung, serta data lainnya yang dapat menunjang pembahasan.
- b) Data Kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka, melainkan hanya berupa informasi baik berupa lisan maupun tulisan sebagai pendukung dalam penulisan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini menggunakan metode penunjukkan langsung yaitu 42 orang pegawai Direktorat perencanaan dan keuangan pada Rumah Sakit Umum

D. Teknik Pengumpulan Data

- a) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
- b) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis. Pada kuesioner terdapat skala likert yang digunakan peneliti untuk mengukur sebuah kalimat pernyataan.

E. Teknik Analisis Data

- a) Analisis Deskriptif
- b) Uji Asumsi Klasik
- c) Analisis Regresi Linear Berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Instrumen Uji Penelitian

1. Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r-table</i>	Ket.
X1	X1.1	0,886	> 0,304	Valid
	X1.2	0,925	> 0,304	Valid
	X1.3	0,920	> 0,304	Valid
	X1.4	0,936	> 0,304	Valid
	X1.5	0,879	> 0,304	Valid
X2	X2.1	0,781	> 0,304	Valid
	X2.2	0,653	> 0,304	Valid
	X2.3	0,773	> 0,304	Valid
	X2.4	0,807	> 0,304	Valid
	X2.5	0,850	> 0,304	Valid
X3	X3.1	0,683	> 0,304	Valid
	X3.2	0,818	> 0,304	Valid
	X3.3	0,808	> 0,304	Valid

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r-table</i>	Ket.
	X3.4	0,768	> 0,304	Valid
	X3.5	0,557	> 0,304	Valid
Y	Y.1	0,773	> 0,304	Valid
	Y.2	0,902	> 0,304	Valid
	Y.3	0,785	> 0,304	Valid
	Y.4	0,962	> 0,304	Valid
	Y.5	0,906	> 0,304	Valid

Berdasarkan tabel diatas yakni pengujian validitas atas variabel independent (Pelatihan, Budaya Organisasi dan lingkungan kerja) Dari tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k) yang mana (42-2=40) pada r tabel dipeoleh nilai r tabel sebesar 0,304.

2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	5

Berdasarkan diatas yakni hasil pengujian reliabilitas dalam Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu 0,825 >0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari koesioner dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

3. Uji analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.978	1.794		1.103	.277
	Pelatihan	.322	.103	.414	3.127	.003
	Budaya Organisasi	.317	.145	.336	2.183	.035
	Lingkungan Kerja	.261	.119	.236	2.204	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel diatas menunjukkan hasil olah data regresi antara (X1), Pelatihan (X2) Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.978 + 0,322 X_1 + 0,317 X_2 + 0,261 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Konstanta (α)

Nilai Konstanta yaitu $b_0 = 1,978$ mempunyai arti bahwa, apabila variabel pelatihan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan kerja (X3) tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai sebesar 19,78 atau 19,78%.

2) Pelatihan

Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X1) adalah sebesar 0,322. Mempunyai arti bahwa apabila pelatihan bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi bahwa lainnya tetap dan konstan.

3) Budaya Organisasi

Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X2) adalah sebesar 0,317. Mempunyai arti bahwa apabila budaya organisasi bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi bahwa lainnya tetap dan konstan.

4) Lingkungan Kerja

Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah sebesar 0,261. Mempunyai arti bahwa apabila lingkungan kerja bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi bahwa lainnya tetap dan konstan.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.621	3	86.874	36.739	.000 ^t
	Residual	89.856	38	2.365		
	Total	350.476	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Pelatihan , Budaya Organisasi

Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 42-3-1=38$ maka f tabel didapat=2,852 . Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $36,739 > 2,852$ nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $> F$ tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen

2. Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.978	1.794		1.103	.277
	Pelatihan	.322	.103	.414	3.127	.003
	Budaya organisasi	.317	.145	.336	2.183	.035
	Lingkungan kerja	.261	.119	.236	2.204	.034

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berikut akan dijelaskan secara parsial Pelatihan (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3):

- 1) Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai t-hitung pelatihan (X1) sebesar 3.127 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 menyebabkan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2) Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai t-hitung budaya organisasi (X2) sebesar 2.183 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,035 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 menyebabkan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 3) Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai t-hitung lingkungan kerja (X3) sebesar 2.204 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,034 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05

menyebabkan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

- 4) Berdasarkan tabel 16 untuk t hitung pelatihan sebesar 3,127 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel) sebesar . Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,127 > 1,686$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
- 5) Berdasarkan tabel 16 untuk t hitung budaya organisasi sebesar 2,183 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel) sebesar . Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,183 > 1,686$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,035 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- 6) Berdasarkan tabel 16 untuk t hitung lingkungan kerja sebesar 2,204 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel) sebesar . Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,204 > 1,686$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,034 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.744	.723	1.538
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Pelatihan, budaya organisasi				

Tabel diatas menunjukkan nilai R Square dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,723 Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat perencanaan dan keuangan pada Rumah Sakit Umum Pusat Wahidin Sudirohusodo Makassar 72,3%, sedangkan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti oleh peneliti. Dari hasil R Square memperlihatkan bahwa pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar dalam bentuk capaian kinerja. pegawai Direktorat perencanaan dan keuangan pada Rumah Sakit Umum Pusat Wahidin Sudirohusodo Makassar

4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics
-------	-------------------------

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kinerja

		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.384	2.607
	Budaya Organisasi	.285	3.506
	Lingkungan Kerja	.590	1.695

pelatihan terhadap pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti bahwa variabel pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. menurut (Sofyandi, Herman, 2013:112). Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh t-hitung untuk pelatihan sebesar 3,127 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel) sebesar . Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,127 > 1,686$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat perencanaan dan keuangan pada Rumah Sakit Umum Pusat Wahidin Sudirohusodo Makassar hal ini sejalan dengan penelitian Anik Herminingsih, Kreestianawati (2016) Pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi Terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Wakil Presiden.

2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Menurut (Edison dkk., 2016 : 119) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi dan kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan Menurut (Robbins, 2006:256). Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh t hitung budaya organisasi sebesar 2,183 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden,

k=variabel) sebesar Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,183 > 1,686$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,035 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai . Penelitian ini sejalan Hema Malini, Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Batu raja yang menandakan bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Batu raja 32100.

3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Menurut (Sofyandi, Herman, 2013:112). Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh t hitung lingkungan kerja sebesar 2,204 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel) sebesar Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,204 > 1,686$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,034 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan Nur Lailly, Sundjoto dan Sri Rahayu, Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor pelayanan Pajak Pratama Bangkalan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor pelayanan Pajak Pratama Bangkalan.

SIMPULAN

1. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat perencanaan dan keuangan pada Rumah Sakit Umum Pusat Wahidin Sudirohusodo Makassar
2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat perencanaan dan keuangan pada Rumah Sakit Umum Pusat Wahidin Sudirohusodo Makassar.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat perencanaan dan keuangan pada Rumah Sakit Umum Pusat Wahidin Sudirohusodo Makassar

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arief Wibowo, 2006, Kajian tentang Perilaku Pengguna Sistem Informasi dengan Pendekatan Technology Acceptance Model (TAM), Universitas Budi Luhur, Jakarta
- Hardjanto, Imam. (2012) Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA). Malang
- Herminingsih, A., & Kreestianawati, K. (2016). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 5(3), 241–257. <https://media.neliti.com/media/publications/237525-pengaruh-pelatihan-motivasi-kerja-dan-bu-aebde460.pdf>
- Ilham et al., 2023)Ilham, G. G., Lantara, N. F., & Arfah, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 4(1), 48–64. <http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jaf/article/view/1226/1390>
- Irianto Yusuf, 2001, Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Insan Cendikia, Surabaya
- Kalsum et al., 2023 Kalsum, U., Basalamah, S., & Djamereng, A. (2023). Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 7391–7404. <https://journal.yrpiuku.com/index.php/msej/article/view/2798/1860>
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Rajawali Pers
- (Laily et al., 2023)Laily, N., SUNDJOTO, S., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(3), 103–119. http://repository.stiemahardhika.ac.id/3982/1/PENGARUH_PELATIHAN%2C_BUDAYA_ORGANISASI%2C_DAN_LINGKUNGAN_KERJA.pdf
- Mangkunegara, A.A, Anwar, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Bandung: Alfabeta.

- Nitisemito, 2016, Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga., Ghalia Indonesia, Jakarta
- Novita, T., Hasan, S., & Dewi, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187–197. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/644/466>
- Pabundu Tika.2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rahmat. Et al. 2018. Kinerja Instrumen Dan Pengukuran. Rizky Artha Mulia, Makassar.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. 2015 Perilaku Organisasi (Organizational
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan
- Sofyandi, Herman, 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi. Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Bandung:CV. Alfabeta
- Syamsir & Ramlawati, 2019) Syamsir, M., & Ramlawati, R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. *MANOR: JURNAL Manajemen Dan Organisasi Review*, 1(2), 89–100. <https://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/article/view/117/112>
- Takko, n. a. p. z. a., Modding, B., & Rahman, Z. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tallo di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(2), 89–107. <http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/view/887>
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.