**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pegawai IGD RS DR. Sobirin Kabupaten Musi Rawas**

**Cici Prasta Septia1, Herman Paleni2, Hartati Ratna Juita3**

1Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, LubukLinggau, Indonesia

2,3Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, LubukLinggau, Indonesia

Email: 1Ciciprastaseptia@gmail.com, 2Hermanpaleni@univbinainsan.ac.id,3Hartatiratnajuita@univbinainsan.ac.id

**Abstrak**

Di lakukanya penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pegawai Rs Dr.Sobirin Kabuupaten Musi Rawas berpengaruh atau tidak. Populashi dan sampel penelitian berjumlah 39 orang. Dengan menganalisis data kuantitatif dapat menghasilkan pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimana uji t menunjukan nilai = 6,190 Lebih besar dari nilai ttabel 2,026 dengan tingkat signifikan = 0,000 < (a) 0,05. Berdasarkan hasil uji Koefisien korelasi, dpat diketahwi bahwa variabel disiplin kerja dan Kinerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,713 berada pada interval koefisien 0,600-0,799. Berdasarkan uji modersai yang dilakukan menunjukan nilai Rsquare setelah adanya variabel moderasi (budaya organisasi) maka di maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,614 atau 61,4% hal ini menunjukan hasil nilai R Square sebelum adanya moderasi sebesar 0,509 atau 50,9% sehinga variabel moderasi memperkuat pengaruhu variabel disiplin kerja terhadap kinerja. Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja,dengan hasil 100% - 61,4% = 38,6%. Dapat dijelaskan bahwa nilai Rsquare sebelum di moderasi adalah 0,509 atau 50,9% dan setelah dilakukan uji moderasi didapatkan nilai Rsquare 0,614 atau 61,4% dengan kata lain tingkat moderasi yang didapat adalah sebesar 10,5%.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai

***Abstrack***

*This research was conducted to find out whether work discipline on employee performance with organizational culture as a moderating variable at Rs Dr. Sobirin, Musi Rawas Regency had an effect or not. Population and research sample amounted to 39 people. By analyzing quantitative data, it can produce the effect of work discipline on employee performance. Where the t-test shows the value = 6.190, greater than the t-table value of 2.026 with a significant level = 0.000 < (a) 0.05. Based on the results of the correlation coefficient test, it can be seen that the work discipline and performance variables have a coefficient value of 0.713 in the coefficient interval 0.600-0.799. Based on the moderating test that was carried out, it showed the Rsquare value after the moderating variable (organizational culture) then obtained an R Square value of 0.614 or 61.4%, this shows the results of the R Square value before the moderation was 0.509 or 50.9% so that the moderating variable strengthen the influence of work discipline variables on performance. The magnitude of the moderating variable relationship in strengthening the effect of work discipline variables on performance, with the results of 100% - 61.4% = 38.6%. It can be explained that the Rsquare value before being moderated was 0.509 or 50.9% and after the moderation test, the Rsquare value was 0.614 or 61.4%, in other words, the moderation level obtained was 10.5%.*

*Keyworlds: Work Discipline, Organizational Culture, and Employee Performance*

1. **PENDAHULUAN**

Sumer daya manusia merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan suatu organisasi. Tentu saja tantangan utama yang dihadapi organisasi saat ini dan masa depan adalah agaimana mempersiapkan sumer daya manusia yang erkualitas inovatif dan sangat kreatif. Ini akan menjadikan modal manusia seagai indikator penting dari sasaran mutu organisasi. harus Disiplin kerja ini bisa dijelaskan sebagaimana pelaksanaan manajemen dalam memperteguh konvensi organisasi. Tidak hanya disiplin kerja, budaya organisasi sendiri sistem menganut kuantitas kontruksi yang berdampak pada sistem pekerjaan, perilaku dan aktivitas (Kasmir, 2015). Oleh karena itu selalu organisasi itu akan selalu erusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan organisasi akan tercapai. Disiplin kerja dapat didefinisikan seagai praktik manajemen untuk menegakkan pedoman organisasi. Leih dari sekedar disiplin kerja udaya orga adalah sistem nilai yang dianut oleh anggota organisasi dan selanjutnya mempengaruhi cara mereka ekerja erperilaku dan menjalankan isnis. (Mangkunegara, 2020).

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi pelayanan masyarakat yang tidak dapat memisahkan perintah antarh pemainnya (Pramadhany, 2018). Beragai rumah sakit yang ada erusaha untuk mendapatkan keyakinan hanya dengan memerikan layanan yang efisien dan erkualitas. Banyak Rs tengah masyarakat akhir-akhir ini memaksa memberikan jasa untuk selalu memanjakan pelanggannya dengan memerikan pelayanan yang teraik. Memerikan pelayanan yang aik ukanlah tugas yang mudah agi pengelola rumah sakit karena pelayanan yang dierikan rumah sakit erkaitan dengan kualitas hidup pasien sehingga apaila terjadi kesalahan dapat menimulkan kerugian yang serius dan erdampak negatif agi masyarakat. RS Dr. Soirin Kaupaten Musi Rawas adlah dari salah satu Rs yang memerikan kepuasan kepada masyarakat di wilayah kota Luuklinggau dan seisinya. Dr. Soirin Kaupaten Musi Rawas erupaya sehinga terus menberikann kualitas kemampuan tanpa mengaaikan fungsi sosialnya seagai institusi kesehatan. Rp. Soirin Kaupaten Musi Rawas juga terus mengemangkan dan menyempurnakan sarana prasarana kesehatan sejalan dengan visi RS Dr. Soirin Kaupaten Musi Rawas hatusmampu memberikan rumah sakit pilihan banyak nya warga sekitar dalam memberikan dan memberi pelayanan kesehatan.

Seiring waktu ketika Dr. Soirin Musi Rawasence menghadapi masalah-masalah strategis tidak optimal seperti disiplin kerja di mana karyawan sering kali tia terlamat ekerja mungkin di agian pekerjaan pada 1 tahun 2021 sering ermain di HP selama jam kerja karena pulik Keluhan untuk Huungan Masyarakat dan sering kemali ke rumah seelum waktu dapat dilihat dari kehadiran dapat diamil dari departemen ketenagakerjaan pada Januari 2021. Tidak hanya memiliki disiplin kerja implementasi karyawan juga memiliki masalah yang diseakan oleh kurangnya pelatihan kejuruan untuk Karyawan diamil dari Departemen Staf Data 2018 dari 39 karyawan hanya 9 orang dan 2020 hanya 3 peserta yang menghadiri pelatihan staf masih terlamat mendapatkan laporan pengamatan data personel dan penurunan kinerja staf pandemi karena mereka erinteraksi dengan karyawan lain. Karena ketakutan akan kontrak dengan virus Covid19.

Selain kinerja karyawan pengamatan seelumnya yang ditemui dalam udaya organisasi seperti kurangnya kerja sama antara karyawan karena masih ada karyawan yang uruk disampaikan seagai Departemen Manajemen Pharmaceuticals infeksi pasien antara penilaian pasien kurang Saran tentang kolega seperti karyawan yang leih sedikit di antara karyawan lain untuk menyerahkan pendidikan untuk pasien ahasa yang leih sopan dan kurangnya kerja sama antara organisasi anggota seperti infeksi pencegahan dan pengendalian infeksi (PPI) CVIDVID19 Manajemen layanan pasien Soirin Musi Rawas semuanya Diperoleh dari wawancara di awal IGD MH Armin SMM.

**II. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini di lakukan di kawasan Rs Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas Jl. Yos Sudarso No.13, Pasar Pemiri, Lubuklinggau Barat II, Kota Lubuklinggau. Dalam jangka Waktu penelitian dari 6 bulan dari Januari sampai Mei 2021.

Hipotesis



 H1



1. **Jenis Penelitian**

Penelitian deskriptif

1. Variabel dan Definisi

Disiplin (x1)

Kinerja (x2)

Budaya Organisasi (y)

1. **Populasi**

Populasí merupakah wílayah yang terdiri atas: objek/ subjek dengan kualítas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai IGD RS Dr.Sobirin Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 39 orang yaitu perawat 18 orang, bidan 5 orang, dokter 11 orang, adm 1 orang, dan portir 4 orang.

1. **Data dan Sumber Data**

Data primer dan sekunder

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Menggunakan observasi dan wawancara

1. **Uji Valid dan Reliabilitas**

Dengan menggunakan SPSS 20

1. **Uji Normalitas**

$X^{2}=\frac{\left(f\_{1}-f\_{h}\right)^{2}}{f\_{h}}$ (Sujarweni, 2015) (1)

Keteranagan

$x^{2}$= Chi Kuadrat hitung

$f\_{n}$= Frekuensi yang diharapkan

$f\_{1}$ = frekuensi / jumlah data hasil observasi

1. **Uji Linieritas**

Menggunakan SPSS dengan *Test For Linearity*

1. **Regresi Liniers Sederhana**

Y= a + bX + e (2)

Keterangan:

Y = Kinerja

a= Konstanta

b= Koefisisien Regresi

X= Disiplin Kerja

e= Error Term

1. **Koefisien Korelasi**

$R\_{Xy}$ = $\frac{N \sum\_{}^{}XY-(\sum\_{}^{}X) (\sum\_{}^{}Y)}{\sqrt{[N \sum\_{}^{}X^{2 }-(\sum\_{X )}^{}2} ][N \sum\_{Y}^{}2-(\sum\_{Y)}^{}2 ]}$(Hartono, 2019) (3)

Keterangan:

R Xy = Koefisien Korelasi

X = Skor Pernyataan

Y = Skor Total

N = Jumlah Responden

1. **Uji T**

$t\_{hitung=\frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^{2}}}}$(Hartono, 2019) (4)

Keterangan:

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

n = Jumlah responden

1. **Uji Moderasi**

$Y=α+ β1X1+ β2X2+ β3|X1-X2$ (5)

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
2. **Uj Validitas**

 **Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | rhitung | rtabelN=25 | Ket |
| 1 | Setiap pegawai datang dan pulang pada waktu yang telah ditetapkan. | 0,580 | 0,444 | Valid |
| 2 | Pegawai selalu hadir pada saat jam kerja. | 0,575 | 0,444 | Valid |
| 3 | Pegawai selalu mengikuti apel pagi dan siang. | 0,485 | 0,444 | Valid |
| 4 | Pegawai yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor. | 0,694 | 0,444 | Valid |
| 5 | Pegawai melakukan pekerja secara hati-hati. | 0,638 | 0,444 | Valid |
| 6 | Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan telitih | 0,678 | 0,444 | Valid |
| 7 | Pegawai menaati peraturan di organisasi ini dengan baik. | 0,519 | 0,444 | Valid |
| 8 | Menyelesaikan pekerjaan sesui dengan peraturan yang diterapkakn dalam peruasahaan. | 0,599 | 0,444 | Valid |
| 9 | Saya selalu memahami apa yang harus diikerjakan. | 0,580 | 0,444 | Valid |
| 10 | Jam kerja pegawai dilakukan secara optimal. | 0,575 | 0,444 | Valid |
| 11 | Pegawai tidak menggunakan jam kerja untuk kepentingan priabdi. | 0,571 | 0,444 | Valid |
| 12 | Pegawai selalu bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah diterapkan. | 0,591 | 0,444 | Valid |
| 13 | Pekerja yang menjadi tugas dan tanggung jawab pegawai dapat dipertangung jawabkan. | 0,599 | 0,444 | Valid |
| 14 | Setaip pegawai yang melanggar peraturan akan diberikan peringatan positif. | 0,532 | 0,444 | Valid |
| 15 | pegawai selalu berskap sopan selama berada di kantor. | 0,666 | 0,444 | Valid |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, Tahun 2021.

 **Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | rhitung | rtabelN=20 | Ket |
| 1 | Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab bersama. | 0,644 | 0,444 | Valid |
| 2 | Kualitas kinerja selalu di depankan oleh semua pegawai. | 0,703 | 0,444 | Valid |
| 3 | Pegawai cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. | 0,688 | 0,444 | Valid |
| 4 | Pegawai memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan. | 0,761 | 0,444 | Valid |
| 5 | Karyawan ini memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan. | 0,726 | 0,444 | Valid |
| 6 | Karyawan ini bekerja dengan cekatan dan cepat. | 0,684 | 0,444 | Valid |
| 7 | Pegawai menggunakan waktu secara optimal. | 0,772 | 0,444 | Valid |
| 8 | Pegaawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan denga baik sesuai waktu yang ditentukan. | 0,688 | 0,444 | Valid |
| 9 | Pegawai mampu mengoptimalkan waktu yang ada dengan membantu pegawai yang lain. | 0,684 | 0,444 | Valid |
| 10 | Tidak menerima tawaran pekerjaan lain walupun gaji lebih tinggi. | 0,644 | 0,444 | Valid |
| 11 | Pegawai tidak mempermasalakan biaya yang di keluarkan oleh perusahaan. | 0,462 | 0,444 | Valid |
| 12 | Pegawai mampu mengatur biaya kas yang ada di kantor. | 0,703 | 0,444 | Valid |
| 13 | Pegawai bekerja dengan baik tandap pengaawasan. | 0,523 | 0,444 | Valid |
| 14 | Mempunyai pengawas seperti tim khusus membantu mengontrol untuk mengendalikan pegawai. | 0,453 | 0,444 | Valid |
| 15 | Peraturan digunakan sebagai alat kontrol yang berlakuuntuk mengendalikan perilaku pegawai dalam organisasi. | 0,688 | 0,444 | Valid |
| 16 | Pegawai mampu bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan masalah. | 0,761 | 0,444 | Valid |
| 17 | Hubungan antar pegawai menamba kineja para pegawai untuk bekerja secara optimal. | 0,726 | 0,444 | Valid |
| 18 | Pegawai tidak memiliki masalah dalam tim kerja. | 0,684 | 0,444 | Valid |

 Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, Tahun 2021.

 **Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (M)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | rhitung | rtabelN=25 | Ket |
| 1 | Atasan mencerminkan sikap yang baik dan patut di contoh. | 0,611 | 0,444 | Valid |
| 2 | Atasan memberi contoh semangat kerja yang baik. | 0,620 | 0,444 | Valid |
| 3 | Pegawai berperilaku baik terhadap sesama rekan kerja | 0,549 | 0,444 | Valid |
| 4 | Pegawai mampu menghargai pendapat orang lain. | 0,618 | 0,444 | Valid |
| 5 | Pegawai saling mendukung dalam bekerja. | 0,622 | 0,444 | Valid  |
| 6 | Pegawai saling percaya dalam menyelesaikan tugas nya masing-masing. | 0,527 | 0,444 | Valid  |
| 7 | Pegawai memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan. | 0,697 | 0,444 | Valid |
| 8 | Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan organisasi untuk menduduki posisi tertentu. | 0,728 | 0,444 | Valid |
| 9 | Organisasi memberi dorongan kepada saya untuk bekerja secara maksimal. | 0,694 | 0,444 | Valid |
| 10 | tempat saya bekerja sudah memberikan petunjuk kerja yang jelas kepada auditor baru.  | 0,611 | 0,444 | Valid |
| 11 | Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil terbaik. | 0,620 | 0,444 | Valid |
| 12 | Saya berusaha melakukan yang terbaik dalam dalam menyelesaikan pekerjaan. | 0,622 | 0,444 | Valid |
| 13 | Pegawai selalu mengenakan pakaian yang rapi sesuai dengan aturan lembaga. | 0,527 | 0,444 | Valid |
| 14 | Pegawai selalu mengenakan tanda pengenal. | 0,697 | 0,444 | Valid |
| 15 | Pegawai selalu mengenakan seragam sesuai dengan hari yang ditentukan. | 0,475 | 0,444 | Valid |
| 16 | Pegawai mampu menciptakan iklim yang kondusif dalam lingkungan kantor. | 0,530 | 0,444 | Valid |
| 17 | Pegawai mempunyai sikap terbuka sesama pegawai. | 0,745 | 0,444 | Valid |
| 18 | Keharmonisan dalam lingkungan kerja saya sangat mendukung peningkatan kinerja. | 0,728 | 0,444 | Valid |

 Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, Tahun 2021.\

Dari ketiga tabel diatas, ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan diatas variabel budaya organisasi sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

1. **Reliabilitas**

|  |
| --- |
| Tabel 3.1 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X) |
| Variabel | Cronbach Alpha | rtabel(0,05) N=20 | Keterangan |
| Disiplin Kerja (X1) | 0,936 | 0,444 | Reliabel |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, Tahun 2021.

|  |
| --- |
| Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y) |
| Variabel | Cronbach Alpha | rtabel(0,05) N=20 | Keterangan |
| Kinerja (Y) | 0,936 | 0,444 | Reliabel |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, Tahun 2021.

|  |
| --- |
| Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisai (M) |
| Variabel | Cronbach Alpha | rtabel(0,05) N=20 | Keterangan |
| Budaya Organisasi (M) | 0,924 | 0,444 | Reliabel |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, Tahun 2021.

Dari hasil diatas, untuk perhitungan reliabilitas memiliki tingkat yang kuat sehingga dapat dilakukan untuk analisis selanjutnya.

1. **Uji Normalitas**

 **Tabel Hasil Uji Normalitas**

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | X1 | X2 | Y |
| N | 39 | 39 | 39 |
| Nornal Parametesa,b | Means | 61,92 | 75,44 | 75,33 |
| Std. Deviation | 4,858 | 3,740 | 3,615 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,143 | ,120 | ,075 |
| Positive | ,105 | ,110 | ,075 |
| Negative | -,143 | -,120 | -,054 |
| Kolmogorov-Smirnovy Z | ,891 | ,751 | ,470 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,406 | ,625 | ,980 |
| a. Test set distribotion is Normal. |
| b. Calculated from data. |

Sumber: Data Primer SPSS Versi 20 Tahun 2021

 Berdasarkan hasil uji normalitas diatas nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 0,406 > 0,05, variabel Budaya Organisasi (M) sebesar 0,625 > 0,05, dan Kinerja 0,980 > 0,05. Artinya nilai residual berdistrinusi normal.

1. **Uji Linearitas**

  **Tabel Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja Trhadap Kinerja**

|  |
| --- |
| **ANOVA Table** |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Y \* X | Between Groups | (Combined) | 361,357 | 15 | 24,090 | 4,095 | ,001 |
| Linearity | 252,658 | 1 | 252,658 | 42,947 | ,000 |
| Deviation from Linearity | 108,699 | 14 | 7,764 | 1,320 | ,269 |
| Within Groups | 135,310 | 23 | 5,883 |  |  |
| Total | 496,667 | 38 |  |  |  |

Berdasarkan hasil uji linearitas di ketahui nilai terjadi yg didapatkan *Linetrrity* 0,000 <0,05 dan nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,269 > 0,05 maknanya terdapat hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X) kepada kinerja (Y).

1. **Uji Regresi Sederhana**

 **Tabel Hasil Uji Regresi Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 42,465 | 5,326 |  | 7,973 | ,000 |
| X | ,531 | ,086 | ,713 | 6,190 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Y |

 Sumber: Data Primer SPSS Versi 20 Tahun 2021

Berdasarkan tael di atas dapat diketahui ahwa hasil dari perhitungan regresi linier sederhana memperoleh nilai = 0,531 sedangkan nilai konstanta (a) = 2,65 dari output SPSS ke persamaan regresi linier sederhana yaitu seagai erikut : Y = a X Kinerja = 2.65 0531 Disiplin kerja

1) a = 42,465 merupakan ilangan konstan artinya jika variael eas yaitu disiplin kerja Jika (X) adalah 0 maka esarnya variael keinerja Y adaíah 42.465 . Dengan kata lain jika variael eas (disiplin kerja) diasumsikan 0 erarti esarnya variael yang dipengaruhi (kinerja) adalah 42.465.

2) X1 = 0,531 adalah esarnya koefisien regresi variael eas disiplin kerja (X) yang artinya setiap kenaikan (penamahan) variael disiplin kerja (X) akan meningkatkan variael terikat seesar efisiensi (Y) seesar 0531. Jika variael disiplin kerja (X) cenderung meningkat.

1. **Uji Koefisien Korelasi**

 Untuk mengetahui ada tidaknya huungan antara dua variael atau leih. Jika ada huungan seerapa esar huungan itu? Untuk mewakili huungan koefisien korelasi mulai dari 0 hingga ± 1 (1 hingga 1) digunakan. Koefisien korelasi antara 0000 dan 1000 diseut koefisien korelasi positif. Koefisien korelasi antara 0000 dan 1000 diseut koefisien korelasi negatif.

 **Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi Dsiplin Kerja Terhadap Kinerja**

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Modely | R | R Squares | Adjiusted R Square | Std. Errof of the Estimates |
| 1 | ,713a | ,509 | ,495 | 2,568 |
| a. Predirs: (Constant), X |

Berdasarkan tael ahwa variael disiplin kerja dan kinerja memiliki nilai koefisien seesar 0713 erada pada kisaran koefisien 06000799 yaitu pengaruh antara variael disciplin kerja kerja (X) dan variael kinerja (Y) menunjukkan pengaruh yang positif berarti huungan pengaruh disiplin kerja adalah satu arah.

1. **Uji t**

Dilihat dari pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan uji t pada tabel berikut:

 **Tabel Hasil Uji t Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 42,465 | 5,326 |  | 7,973 | ,000 |
| X | ,531 | ,086 | ,713 | 6,190 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Y |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan kerja (X) terhiadap y dalam nilai thitung = 6,190 memiliki hasil anka lebih besar ttabel 2,026 sehingga itu tingkat signifikan = 0,000 < (a) 0,05, oleh karena itu Ha diterima dan beberapa variabel lingkungankerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

1. **Uji Moderasi**

 **Tabel Sebelum di Moderasi Variabel Budaya Organisasi**

|  |
| --- |
| **.Model Summary.** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,713a | ,509 | ,495 | 2,568 |
| a. Predictors: (Constant), X |

Tabel 4.69 di dapatkan niai R Square pada persamaan regresi pertama sebelum di moderasi sebesar 0,509 atau 50,9% sehinga menunjukan adanya pengaruh disiplin kerja pada kinerja sebesar 0,509 atau 50,9%.

 **Tabel Sesudah di Moderasi Variabel Budaya Organisasi**

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,784a | ,614 | ,604 | 2,275 |
| a. Predictors: (Constant), XxM |

Tabel 4.70 diatas menunjukan nilai Rsquare setelah adanya moderasi (budaya organisasi) diperoleh nilai R Square sebesar 0,614 atau 61,4%. Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel disiplin kerja kepada kinerja, seusai ditetapkan nilai sisanya 100% - 61,4% = 38,6%. Dapat disimpulkan variabel budaya organisasi memperkuat relasi antara disiplin kerja terhadap kinerja sehingga terjadi peningkatan sebesar 10,5%.

1. **KESIMPULAN**

Terdapat pengaruh positf antra disiplin kerja terhadlap hasil kerja karyawan dengan menunjukkan ahwa Ha diterima dan seagian variael disiplin erpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan pelet. Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka dapat disimpulkan ahwa hipotesis yang diterima adalah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Di jelaskan bahwa nilai Rsquare sebelum di moderasi adalah 0,509 atau 50,9% dan setelah dilakukan uji moderasi didapatkan nilai Rsquare 0,614 atau 61,4% dengan kata lain tingkat moderasi yang didapat adalah sebesar 10,5%. Hasil yang Daprat disimpulkan variabel budaya organisasi memperkuat relasi pada kinerja pegawai sehingga terjadi peningkatan sebesar 10,5%.

**REFERENCES**

Mangkunegara, A. P. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. PT. REMAJA ROSDAKARYA.

Kasmir. (2019). *MANJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TEORI DAN PRAKTEK)*. PT.RAJAGRAFINDO PERSADA.

Pramadhany, W. E. Y. (2018). *Penerapan Metode Balanced Scorecard Sebagai Tolok Ukur Penilaian Kinerja Pada Organisasi Nirlaba (Studi Kasus pada Rumah Sakit Bhayangkara Semarang)*. http://eprints.undip.ac.id/29537/

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitihan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, cv.

Hartono. (2019). *Metodologi Penelitian di Lengkapi Analisis Regresi dan Path Analysis Dengan IBM SPSS Statistik Version 25*. Zanafa Publising.