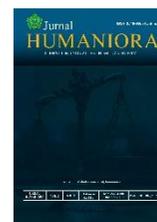


Available online at [www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora](http://www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora)  
ISSN 2548-9585 (Online)

**Universitas Abulyatama**  
**Jurnal Humaniora**



## **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan**

**Willy Yusnandar\*<sup>1</sup>, Roydi Nefri<sup>2</sup>, Safi'i Siregar<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 20238, Indonesia.

\*Email korespondensi: [willyyusnandar@umsu.ac.id](mailto:willyyusnandar@umsu.ac.id)<sup>1</sup>

Diterima 22 Februari 2020; Disetujui 26 Maret 2020; Dipublikasi 1 April 2020

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance in state-owned hospitals in Medan. To determine the effect of training on employee performance at government-owned hospitals in Medan. To determine the effect of organizational culture on employee performance in government-owned hospitals in Medan. To determine the effect of organizational culture moderating work discipline on employee performance in government-owned hospitals in Medan. To determine the effect of organizational culture moderating training on employee performance in government-owned hospitals in Medan. In this study the object of study was permanent employees at a government-owned hospital in Medan with a sample of 75 people. The study in this case conducted a sampling technique because the total population was used as the number of samples so this study was a sample study. Data collection techniques in this study is to use a questionnaire (Questionnaire). While the data analysis technique used is to test classical assumptions, multiple linear regression, hypothesis, coefficient of determination and moderation.*

**Keywords** *Work Discipline, Training, Employee Performance, Organizational Culture*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi memoderasi pelatihan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah pegawai tetap pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan dengan sample berjumlah 75 orang. Penelitian dalam hal ini melakukan teknik pengambilan sample karena jumlah populasi dijadikan jumlah sample sehingga penelitian ini adalah penelitian sample. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket (Quesioner). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah dengan pengujian asumsi klasik, regresi linier berganda, hipotesis, koefisien determinasi dan moderasi.

**Kata kunci :** *Disiplin Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi*

Setiap perusahaan mempunyai tujuan tertentu, untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efisien dan efektif. Demi kelangsungan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang baik dan berkualitas maupun kuantitasnya. Memanfaatkan sumber daya manusia tersebut sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang dapat mengatur kelangsungan organisasi.

Karyawan adalah aset utama perusahaan menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan mampu bekerjasama untuk mewujudkan deskripsi kerja dan prestasi kerja dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kerja karyawan.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program pelaksanaansuatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012; 95). Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para kerja. Pemberi pekerja menginginkan

kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan (Wilson Bangun, 2012; 230).

Rumah Sakit Milik Pemerintah di kota Medan adalah perusahaan milik pemerintah provinsi Sumatera utara yang khusus bergerak dibidang penyediaan air minum dan pendistribusiannya khusus daerah kota Medan dan sekitarnya. Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas yaitu dengan meningkatkan disiplin serta memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atas sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut singodimedjo(dalam Sutrisno, 2010; 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Selain program disiplin kerja, pelatihan juga harus ditingkatkan dan harus tetap dilaksanakan karena pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang besar bagi perusahaan.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktik dan segera, umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif

singkat (Samsudin 2006; 110).

Selain disiplin kerja dan pelatihan, budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai system perekat, dan dapat dijadikan acuan berprilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Moeljono, 2005; 13).

Disiplin kerja dan pelatihan, serta budaya organisasi penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada umumnya. Apabila disiplin kerja dijalankan dengan baik dan pelatihan kerja ditingkatkan, serta dengan penerapan budaya organisasi yang ada pada Perusahaan, diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Kota Medan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*), untuk itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahuludan disepakati bersama.

Menurut Prawirasentono dalam Edy sutrisno (2010; 170), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang

dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika.

Menurut Rivai dan sagala (2009; 548), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi.

### Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efisien dalam kepemimpinannya, jika para

bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhi.

Menurut Sutrisno (2010; 86) disiplin adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Keith dalam Mangkunegara (2013; 129) disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Sedangkan menurut Soegeng dalam Agustini (2011; 70) disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

Dari definisi diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin adalah suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman yang tercipta dalam bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan.

### **Pelatihan**

Pelatihan dalam suatu instansi mempunyai peranan yang sangat penting dan akan menentukan kinerja instansi itu sendiri. Dari pelatihan apapun bentuk dan tingkatannya pada hakikatnya akan menuju pada suatu perubahan perilaku, baik secara individu maupun berkelompok.

Pelatihan merupakan suatu upaya guna mengembangkan SDM terutama dalam bidang

pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan tentang ilmu yang harus dikuasai pada suatu posisi atau jabatan tertentu.

Menurut Sikula dalam Sutrisno (2010; 67) mengatakan “Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu”.

Sedangkan menurut Samsudin (2006; 110) menyatakan bahwa “Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktik dan segera. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat”.

Menurut T. Hani Handoko (2008; 104) menyatakan “ untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya kinerja pegawai yang semakin baik.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan

pemecahan masalah-masalah organisasinya (Edy Sutrisno, 2010; 2)

Menurut Robbins dalam Moehariono (2012; 335), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagian para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kematangan system social, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Sedangkan Moeljono (2005; 13), mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu aset atau sumber daya organisasi yang menjadikan organisasi dinamis dengan karakteristik fisik (*observable*) ataupun nonfisik (*unobservable*) yang khas berisi asumsi asumsi, nilai-nilai, norma, komitmen dan kepercayaan, bermanfaat untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi publik ataupun privat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dalam menganalisis hubungan atau pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja dan pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah pegawai tetap pada PDAM Tirtanadi Medan dengan sample berjumlah 75 orang. Penelitian dalam hal ini melakukan teknik pengambilan sample karena jumlah populasi dijadikan jumlah sample sehingga penelitian ini adalah penelitian sample. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket (Questioner). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah dengan pengujian asumsi klasik, regresi linier berganda, hipotesis, koefisien determinasi dan moderasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

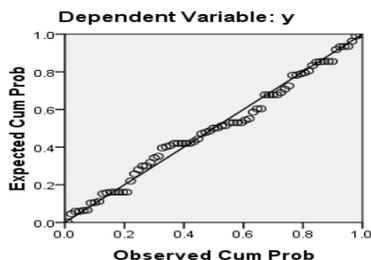
Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Blues Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Normalitas

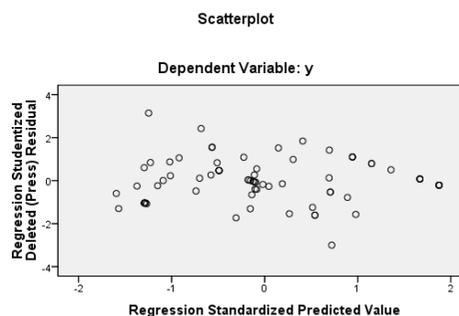
Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

**Uji Multikolenaritas**

Uji multikolenaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5. sehingga tidak terjadi multikolenaritas dalam variabel independen.

**Uji Heterokedastisitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 2. Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

**Uji Parsial (Uji t)**

Nilai t untuk  $df = n - 2$ ,  $df = 75 - 2 = 73$  adalah 1,993  $t_{tabel} \alpha = 0,05$

Tabel 1. Uji-t

Model	T	Sig.
(Constant)	.702	.485
Disiplin kerja (X1)	2.287	.025
Pelatihan (X2)	10.026	.000

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} 2.287 > t_{tabel} 1.993$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.025 < 0.05$ . maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  Ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milik Pemerintah di kota Medan Medan.

## Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} 10.026 > t_{tabel} 1.993$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  Ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milik Pemerintah di kota Medan.

**Tabel 4. Hasil Uji-F**

Model	F	Sig.
1 Regression	62.980	.000 <sup>a</sup>
Residual		
Total		

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas  $F_{hitung} 62.980 > F_{tabel} 3.12$  kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sementara nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan  $dk = n - k - 1 = 72$  dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,12. Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja dan pelatihan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di kota Medan Provinsi Sumatera Utara.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi**

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square
1	.798 <sup>a</sup>	.636	.626

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai R-Square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,636 atau 63,6% yang mengindikasikan bahwa variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat kuat karena nilai ( $R^2$ ) yang besar atau di atas 0,5. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja dan pelatihan mampu

menjelaskan variabel kinerja sebesar 63,6% sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya  $sig > 0,005$  maka  $H_0$  diterima.

**Tabel 7. Hasil Uji-F**

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1372.257	274.451	27.726	.000 <sup>a</sup>
Residual	683.023	9.899		
Total	2055.280			

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas  $F_{hitung} 27.726 > F_{tabel} 2.35$  kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan  $0.00 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sementara nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan  $dk = n - k - 1 = 69$  dengan tingkat signifikan 5% adalah 2,35. Dari hasil perhitungan SPSS di atas  $F_{hitung}$  lebih besar dan probabilitas lebih kecil ini menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja dan pelatihan secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di kota Medan.

## Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel independen amat

terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variable independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable variable dependen.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi**

C	R	R Square	Adjusted R Square
1	.817 <sup>a</sup>	.668	.644

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai R-Square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,668 atau 66,8% maka dalam hal ini besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan pelatihan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 66,8% dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Moderasi ( $X_1, X_2, X_3, X_1 * X_3, X_2 * X_3$ )\*(Y)**

**Tabel 9. Hasil Uji-t**

Model	T	Sig.
(Constant)	1.406	.164
Disiplin kerja (X1)	.270	.788
Pelatihan (X2)	-.612	.542
Budaya organisasi (X3)	-1.583	.118
(X1*X3)	.009	.993
(X2*X3)	1.469	.146

**Pengaruh Budaya Organisasi Memoderasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( $X_1 * X_3$ )**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh budaya organisasi ( $X_3$ ) memoderasi disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $0.009 < t_{tabel}$  1,994 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,993 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh

budaya organisasi atau dengan kata lain, variabel budaya organisasi adalah bukan variabel moderator (variabel yang tidak cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan  $X_1$  dengan Y) pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di kota Medan Medan.

**Pengaruh Budaya Organisasi Memoderasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh budaya organisasi ( $X_3$ ) memoderasi pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $1.469 < t_{tabel}$  1,994 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,146 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  Diterima ( $H_a$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh budaya organisasi atau dengan kata lain, variabel budaya organisasi adalah bukan variabel moderator (variabel yang tidak cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan  $X_2$  dengan Y) pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di kota Medan Medan.

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis 1 ( $X_1, X_2$ )\*(Y)

temuan penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} 2.287 > t_{tabel} 1.993$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.025 < 0.05$ . maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  Ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milik Pemerintah di kota Medan Medan.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 88) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zesbendri (2015) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis 1 ( $X_1, X_2$ )\*(Y) temuan penelitian ini mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} 10.026 > t_{tabel} 1.993$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  Ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milik Pemerintah di kota Medan Medan.

Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah dengan mengadakan pelatihan. Pelatihan merupakan cara

yang paling utama dalam mengembangkan karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat dan standar ini yang diharapkan pemerintah untuk setiap karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septian (2013) menyimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis 2 ( $X_1, X_2, X_3$ )\*(Y) temuan penelitian ini pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} -2.006 > t_{tabel} -1.993$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.049 < 0.05$ . maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  Ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milik Pemerintah di kota Medan Medan.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika organisasi baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani (2012), Arianty (2014), Gultom (2014) dan Muis et al., (2018) dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Memoderasi hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini pengaruh budaya organisasi ( $X_3$ ) memoderasi disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $0,009 < t_{tabel} 1,994$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,993 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh budaya organisasi atau dengan kata lain, variabel budaya organisasi adalah bukan variabel moderator (variabel yang tidak cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan  $X_1$  dengan  $Y$ ) pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di kota Medan Medan.

Kinerja karyawan yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya disiplin kerja yang diterapkan, tetapi budaya organisasi yang ada dalam suatu organisasi ikut menentukan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Menurut Holmes dan Marsden (1996) dalam Sardjito dan Osmad (2007) menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku, cara kerja dan motivasi para manajer dan bawahannya untuk mencapai kinerja organisasi.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain disiplin kerja, budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi pada sisi internal sebuah organisasi akan memberikan sugesti kepada semua perilaku karyawan dalam sebuah

organisasi agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, mencapai penyelesaian yang sukses dan akibatnya akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Memoderasi hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penemuan penelitian ini pengaruh budaya organisasi ( $X_3$ ) memoderasi pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $1,469 < t_{tabel} 1,994$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,146 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  Diterima ( $H_a$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh budaya organisasi atau dengan kata lain, variabel budaya organisasi adalah bukan variabel moderator (variabel yang tidak cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan  $X_2$  dengan  $Y$ ) pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di kota Medan Medan.

Selain pelatihan budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut PT Qusi dalam Ismail Nawawi (2013, hal. 226), hubungan antara budaya dan kinerja sangatlah erat dalam mencapai tujuan organisasi.

Penerapan budaya organisasi yang baik misalnya menerapkan budaya pelatihan dari manajemen atas terhadap bawahannya dengan cara sering memberikan pelatihan mengemukakan pendapat atas pemikiran bawahan kepada atasan. Serta dukungan terhadap bawahan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Karyawan akan merasa lebih termotivasi apabila mendapat dukungan

dan pengakuan dari atasan atas pencapaiannya. Sehingga karyawan terbiasa dan sering mengemukakan pendapatnya agar terciptanya budaya yang mudah memberikan ide kepada atasannya sehingga kinerja karyawan menjadi optimal dan tujuan perusahaan akan tercapai. Pelatihan yang baik dan apabila sering dilakukan, didukung dengan penerapan budaya organisasi yang baik oleh setiap anggota organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di kota Medan “ adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan SPSS maka dapat diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milik Pemerintah di kota Medan.
2. Dari hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milik Pemerintah di kota Medan.
3. Dari hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milik Pemerintah di kota Medan.
4. Dari hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh

budaya organisasi atau dengan kata lain, variabel budaya organisasi adalah bukan variabel moderator

5. pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh budaya organisasi atau dengan kata lain, variabel budaya organisasi adalah bukan variabel moderator

### DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144-150
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Djokosantoso , M. (2005). *Cultured Budaya Organisasi Dalam Tantangan*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Gultom, D.K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi 9)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU Press
- Mangkunegara, A.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,

- Bandung : Penerbit Rosda Karya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Muis, M.R., Jufrizen, & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, (1), 9-25.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja : Proses Terbentuk Tumbuh Kembang*. Dinamika dan Kinerja Organisasi Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Noor, J.. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*, Cetakan ke-1. Jakarta : Kencana.
- Rivai, V & Sagala, J.. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2006). *Prilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Klaten : PT. Intan Sejati.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1 Bandung : Pustaka Setia.
- Sastrohadwiryo, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Tika, M.P (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Tika, M.P. (2005). *Metode Penelitian Geografi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusiatie, R. ( 2013). *Kamus Pintak Broadcasting*, Bandung : Yrama Widya.