

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA RSU MEUTIA BANDA ACEH

The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance with Organizational Culture as a Moderating Variable at RSU Meutia Banda Aceh

Fitri Wahyuni^{1*)}, Syamsidar Syamsidar²⁾, Suryani Murad³⁾

^{1,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Universitas Muhammadiyah Aceh

²⁾ Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Universitas Muhammadiyah Aceh

*e-mail korespondensi: Fitriwahyuni8844@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada RSU Meutia Banda Aceh. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah karyawan RSU Meutia Banda Aceh yang telah bekerja selama 2 tahun sebanyak 40 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dimana pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSU Meutia Banda Aceh. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSU Meutia Banda Aceh. Budaya organisasi sebagai variabel moderasi dengan lingkungan kerja mampu mempengaruhi secara signifikan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSU Meutia Banda Aceh. Budaya organisasi sebagai variabel moderasi dengan disiplin kerja mampu mempengaruhi secara signifikan hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSU Meutia Banda Aceh.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi.

Abstract

This study aims to test and analyze the Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance with Organizational Culture as a Moderating Variable at RSU Meutia Banda Aceh. In this study, the intended population is employees of RSU Meutia Banda Aceh who have worked for 2 years totaling 40 people. Determination of the number of samples using purposive sampling technique where sampling is done by determining special characteristics that are in accordance with the objectives of the study. The analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant effect on the performance of employees of RSU Meutia Banda Aceh. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at RSU Meutia Banda Aceh. Organizational culture as a moderating variable with the work environment can significantly influence the relationship between the work environment and employee performance at RSU Meutia Banda Aceh. Organizational culture as a moderating variable with work discipline can significantly influence the relationship between work discipline and employee performance at RSU Meutia Banda Aceh.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance, Organizational Culture

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan elemen penting dalam sistem pelayanan kesehatan, yang menyediakan berbagai jenis layanan kepada pasien. Kesehatan memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal, rumah sakit memerlukan sumber daya yang berkualitas. Dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif, rumah sakit diharapkan dapat menghasilkan output maksimal berupa produk dan jasa yang dapat meningkatkan pelayanan. Keberhasilan rumah sakit sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM), yang dianggap sebagai aset berharga. SDM yang terampil dan berkualitas dipandang sebagai investasi penting bagi rumah sakit. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci untuk mencapai tujuan dan meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan menurut ukuran yang berlaku bagi karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab (Albach et al., 2016) dengan indikator kualitas administrasi rumah sakit, kuantitas BOR (Bed Occupancy Rate), dan produktivitas pengembangan rumah sakit. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan digunakan perusahaan untuk mengetahui apakah aktifitas dan output yang dihasilkan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Penilaian tersebut digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana tujuan perusahaan itu sudah dapat tercapai dalam kurun waktu atau periode yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut singodimedjo (dalam Sutrisno, 2010) 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. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan (Ulfatin, dan Triwiyanto, 2016).

Selain disiplin kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. erdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan (Murad & Indriani, 2022). Lingkungan kerja adalah suasana dan kondisi yang ada di ruang lingkup pekerjaan, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Siagian (2013), lingkungan kerja yang baik dihasilkan dari organisasi yang tersusun dengan baik, di mana hubungan antar pegawai dan pimpinan sangat berpengaruh terhadap suasana kerja.

RSU Meutia Banda Aceh adalah salah satu rumah sakit tipe D yang berlokasi di Kota Banda Aceh, menyediakan layanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanannya, rumah sakit ini sangat memerlukan tenaga kerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. RSU Meutia Banda Aceh berkomitmen untuk terus memperbaiki kinerja karyawan, dengan disiplin kerja menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan oleh departemen SDM. RSU Meutia Banda Aceh memiliki beragam jenis karyawan, termasuk tenaga medis, paramedis, penunjang medis, serta karyawan non-medis dan non-paramedis. Tingkat kedisiplinan yang tinggi diharapkan dapat mendukung kinerja yang optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Hasil survei awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 3 November 2024 RSU Meutia Memiliki keseluruhan karyawan berjumlah 92 orang, yang terdiri dari, manajemen 6 orang, tenaga non Kesehatan 15 orang, dokter umum 5 orang, tenaga kesehatan perawat 28 orang, tenaga kesehatan

bidan 9 orang, rekam medis 6 orang, farmasi 7 orang, keamanan 4 orang, kebersihan 6 orang, pemegang 4 orang. Dari 92 populasi karyawan RSUD Meutia Banda Aceh, penulis mengambil 40 sampel dengan masa kerja diatas 2 tahun dari karyawan RSUD Meutia.

Fenomena yang terdapat pada RSUD Meutia setelah peneliti melakukan wawancara dan penelusuran data berkaitan dengan kedisiplinan terdapat dua hal yang paling sering muncul yaitu ketidak seuaian berpakaian dan keterlambatan kerja, Berdasarkan data absensi ditemukan bahwa terjadi angka keterlambatan karyawan dimana nilai rata-rata yang selalu muncul setiap bulan adalah 12% atau setara dengan 9-11, namun terjadi peningkatan keterlambatan dibberapa bulan tertentu yaitu pada bulan Februari, Agustus, dan oktober dengan presentasi 14% atau setara dengan 12-14 orang.

Lingkungan kerja juga penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan bidang kasi pelayanan bahwa, seringnya pembangunan yang dilakukan di area rumah sakit maupun diluar rumah sakit menyebabkan kebisingan yang mana berdampak pada ketidaknyamanan kerja para karyawan dan juga pasien yang sedang melakukan perobatan di RSUD Meutia.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitian. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Meutia Banda Aceh, Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Meutia Banda Aceh, Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Meutia Banda Aceh yang dimoderasi oleh budaya organisasi, Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Meutia Banda Aceh yang dimoderasi oleh budaya organisasi.

Untuk tujuan dari penelitian ini diabil beberapa poin diantaranya; Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah, Untuk Menguji Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawann pada RSUD Meutia Banda Aceh, Untuk Menguji Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawann Pada RSUD Meutia Banda Aceh, Untuk Menguji Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Meutia Banda Aceh dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi, Untuk Menguji pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Meutia Banda Aceh dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi perkerjaan atau kegiatan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi (Novianti, 2018). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2017).

Menurut Moeheriono (2014), kinerja atau *performance* merupakan Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan. Menurut Ratnasari & Sutjahjo (2017), lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana serta apa yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kegiatan kinerja para karyawan baik dari perseorangan antar individu maupun fasilitas yang ada pada perusahaan (Pratama & Santoso, 2018). Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika lingkungan kerja nyaman kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman maka kinerja karyawan akan menurun. Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Hamali, 2017). Menurut Sutrisno (2016), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sutrisno (2016), juga mengatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Sutrisno (2016), menggambarkan betapa pentingnya Disiplin kerja, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis (dalam Arisandy, 2004: 28).

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

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2014) adalah sebuah sistem dengan makna yang dipahami bersama dan dianut oleh anggotanya sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem yang dipahami, dianut, dan dipegang oleh satu kelompok sehingga dapat membedakan dengan organisasi lain yang berada dalam lingkungan yang beragam.

Jadi, budaya organisasi berhubungan dengan nilai-nilai, kebiasaan cara kerja, upacara, tradisi yang diterima oleh para anggota organisasi sebagai suatu sistem makna bersama, sebagai karakteristik tertentu (*identity*) yang membedakan dengan ciri organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini bila

diamati merupakan seperangkat karakteristik yang selalu dijumpai dalam suatu organisasi, dan biasanya dijadikan sebagai norma yang tidak tertulis tetapi dipegang dan dijalankan setiap hari.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

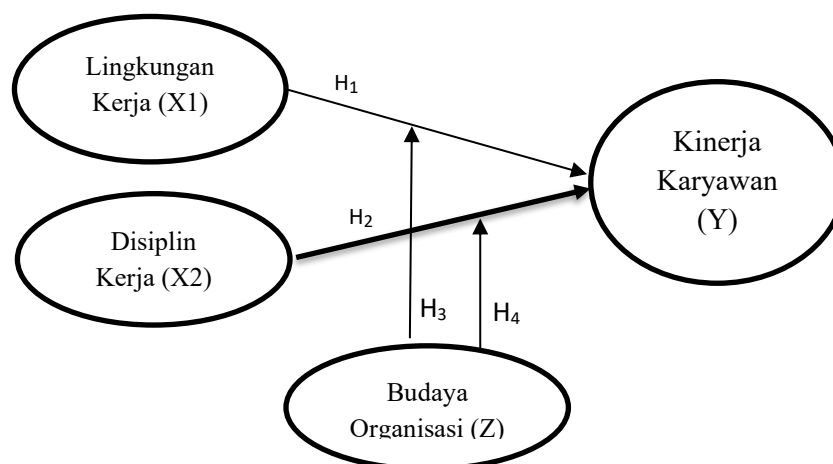
Menurut Sugiyono dalam Putri et al. (2019), hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan pada kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Meutia Banda Aceh.

H_2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Meutia Banda Aceh.

H_3 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh budaya organisasi pada RSUD Meutia Banda Aceh.

H_4 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh budaya organisasi pada RSUD Meutia Banda Aceh.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh budaya organisasi, dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh budaya organisasi pada RSUD Meutia Banda Aceh.

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011) yaitu, “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. penelitian ini digunakan penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang ada antara Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi, khususnya pada RSUD Meutia Banda Aceh.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Karena menurut peneliti sampel yang diambil paling mengetahui tentang masalah yang akan diteliti oleh peneliti. Penggunaan *purposive sampling* dalam penelitian ini yaitu bertujuan untuk bisa mendapatkan data yang lebih tepat sasaran.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan, sampel dari penelitian adalah karyawan yang telah bekerja diatas 2 (dua) tahun kerja untuk penguasaan suasana kerja, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD Meutia Banda Aceh berjumlah 40 orang dari 92 populasi.

Adapun teknik analisis data yang penulis gunakan untuk mengukur variable X1 dan X2 terhadap Y adalah menggunakan rumus regresi linier berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2018).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 Z + \beta_4 X_2 Z + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

Z = Budaya Organisasi

α = konstanta

β₁, β₂, β₃, β₄ = Koefesien Regresi

e = *Standard Error*

HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat distribusi data penelitian. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas ini yakni: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berarti berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut berarti distribusi tidak normal. Hasil pengujian normalitas data penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

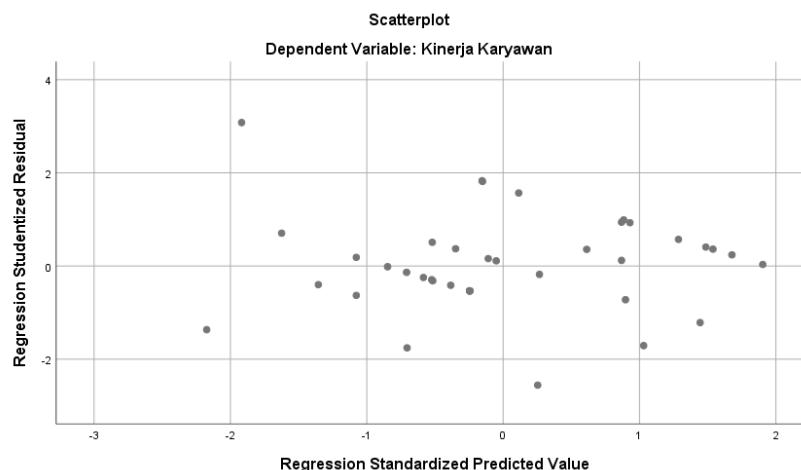
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.22136688
Most Extreme Differences	Absolute	0.119
	Positive	0.095
	Negative	-0.119
Test Statistic		0.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.163 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,163 atau $> 0,05$ artinya data residual berdistribusi secara normal. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan data yang terdistribusi secara normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Secara garis besar, regresi adalah penelitian yang fokus pada hubungan antara variabel dependen (yang bergantung) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas atau bebas), dengan maksud untuk memperkirakan nilai rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2018). Regresi merupakan suatu metode analisis yang digunakan untuk menilai seberapa besar dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hasil analisis regresi linear berganda antara kinerja karyawan (Y) dengan lingkungan kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2), serta budaya organisasi sebagai variabel moderasi (Z) yang telah diolah menggunakan IBM SPSS Versi 25 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.210	14.543		1.321	0.012
	Lingkungan Kerja	0.403	1.381	0.464	1.992	0.005

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	Disiplin Kerja	0.065	0.657	0.142	1.908	0.042
	Budaya Organisasi	0.495	0.508	1.190	1.974	0.017
	M1	0.022	0.048	1.487	1.758	0.049
	M2	0.008	0.023	0.836	1.539	0.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan statistik seperti yang terlihat pada tabel 2, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,210 + 0,403X_1 + 0,065X_2 + 0,022X_1Z + 0,008X_2Z + e$$

Dari hasil persamaan regresi diatas diketahui hasil dari penelitian sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 19,210, artinya jika variabel lingkungan kerja, dan disiplin kerja dianggap nol atau konstan, maka variabel kinerja karyawan akan bernilai positif 19,210.
- 2) Koefisien regresi pengaruh lingkungan kerja sebesar 0,403 menjelaskan setiap adanya kenaikan pada lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,403.
- 3) Koefisien regresi pengaruh disiplin kerja sebesar 0,065 menjelaskan setiap adanya kenaikan pada disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,065.
- 4) Koefisien regresi pengaruh budaya organisasi dalam memengaruhi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,022 menjelaskan setiap adanya kenaikan pada budaya organisasi maka akan meningkatkan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,022.
- 5) Koefisien regresi pengaruh budaya organisasi dalam memengaruhi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,008 menjelaskan setiap adanya kenaikan pada budaya organisasi maka akan meningkatkan hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,008.

Hasil Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama- sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji F Persamaan Regresi 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.597	3	14.866	9.199	0.000 ^b
	Residual	58.178	36	1.616		
	Total	102.775	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil pembagian *Mean Square* regresi dengan *Mean Square* residual diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,199 dengan batasan nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000. Sementara nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5% dan df 37 adalah sebesar 2,860. Dengan demikian nilai F_{hitung} (9,199) lebih besar dari F_{tabel} (2,860) sehingga dapat diambil suatu keputusan yaitu menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis H_o , lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji F Persamaan Regresi 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.270	5	9.454	5.791	0.001 ^b
	Residual	55.505	34	1.633		
	Total	102.775	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), M2, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, M1						

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil pembagian *Mean Square* regresi dengan *Mean Square* residual diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,791 dengan batasan nilai probabilitas signifikansi adalah 0,001. Sementara nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5% dan df 37 adalah sebesar 2,860. Dengan demikian nilai F_{hitung} (5,791) lebih besar dari F_{tabel} (2,860) sehingga dapat diambil suatu keputusan yaitu menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis H_o . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), budaya organisasi (X_3), interaksi lingkungan kerja dengan budaya organisasi (X_1X_3), dan interaksi disiplin kerja dengan budaya organisasi (X_2X_3) adalah model yang fit.

Hasil Uji Parsial (t)

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen.

Tabel 5. Hasil Uji t Persamaan Regresi 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.470	1.917		1.810	0.011
	Lingkungan Kerja	0.267	0.150	0.306	1.775	0.015
	Disiplin Kerja	0.149	0.081	0.328	1.849	0.033
	Budaya Organisasi	0.048	0.077	0.116	1.696	0.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel Uji t (tabel *Coefficients*) dari persamaan pertama di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai T-hitung variabel lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 1,775 > nilai T-tabel 1,687 ($n-k=40-3=37$). Karena nilai t-hitung lingkungan kerja (X_1) 1,775 > nilai T-tabel = 1,687 dan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$, H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Nilai T-hitung variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 1,849 > nilai T-tabel 1,687 ($n-k=40-3=37$). Karena nilai t-hitung disiplin kerja (X_2) 1,849 > nilai T-tabel = 1,687 dan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Nilai T-hitung variabel budaya organisasi (X_3) adalah sebesar 1,696 > nilai T-tabel 1,687 ($n-k=40-3=37$). Karena nilai t-hitung budaya organisasi (X_3) 1,696 > nilai T-tabel = 1,687 dan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji t Persamaan Regresi 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.210	14.543		1.321	0.012
	Lingkungan Kerja	0.403	1.381	0.464	1.992	0.005
	Disiplin Kerja	0.065	0.657	0.142	1.908	0.042
	Budaya Organisasi	0.495	0.508	1.190	1.974	0.017
	M1	0.022	0.048	1.487	1.758	0.049
	M2	0.008	0.023	0.836	1.539	0.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel Uji t (tabel *Coefficients*) dari persamaan kedua di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai T-hitung variabel lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar $1,992 >$ nilai T-tabel $1,687$ ($n-k = 40-3=37$). Karena nilai t-hitung lingkungan kerja (X_1) $1,992 >$ nilai T-tabel $= 1,687$ dan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Nilai T-hitung variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar $1,908 >$ nilai T-tabel $1,687$ ($n-k = 40-3=37$). Karena nilai t-hitung disiplin kerja (X_2) $1,908 >$ nilai T-tabel $= 1,687$ dan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Nilai T-hitung variabel budaya organisasi (X_3) adalah sebesar $1,974 >$ nilai T-tabel $1,687$ ($n-k = 40-3=37$). Karena nilai t-hitung budaya organisasi (X_3) $1,974 >$ nilai T-tabel $= 1,687$ dan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak Hal ini berarti bahwa budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
- 4) Nilai T-hitung interaksi lingkungan kerja dengan budaya organisasi ($X_1 X_3$) adalah sebesar $1,758 >$ nilai T-tabel $1,687$ ($n-k = 40-3=37$). Karena nilai t-hitung interaksi lingkungan kerja dengan budaya organisasi ($X_1 X_3$) $1,758 >$ nilai T-tabel $= 1,687$ dan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa interaksi lingkungan kerja dengan budaya organisasi ($X_1 X_3$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
- 5) Nilai T-hitung interaksi disiplin kerja dengan budaya organisasi ($X_2 X_3$) adalah sebesar $1,739 >$ nilai T-tabel $1,687$ ($n-k = 40-3=37$). Karena nilai t-hitung interaksi disiplin kerja dengan budaya organisasi ($X_2 X_3$) $1,739 >$ nilai T-tabel $= 1,687$ dan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa interaksi disiplin kerja dengan budaya organisasi ($X_2 X_3$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data dan interpretasi data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa peneliti dapat menjawab hipotesis-hipotesis yang dirumuskan pada rumusan masalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan dalam tabel rangkuman, dengan nilai t-hitung sebesar $1,992$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,005$ lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) = 5% atau $0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian **H_0 ditolak dan H_a diterima**.

Hasil penelitian ini didukung oleh Dea et al (2020) dan Waroi et al (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan RSUD Meutia Banda Aceh. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan

kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan, sehingga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan dalam tabel rangkuman, dengan nilai t-hitung sebesar 1,908 dengan nilai signifikansi sebesar 0,042 lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian **H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima**

Hasil penelitian ini didukung oleh Sunarsi et al (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dapat bekerja dengan baik tanpa pengawasan atasan. Disiplin kerja juga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. anpa adanya disiplin kerja yang baik, maka dalam suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal.

Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapihan hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan RSUD Meutia Banda Aceh.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi

Hipotesis ketiga pada penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Ketika budaya organisasi meningkat. Berdasarkan hasil analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA), diperoleh nilai t-hitung untuk variabel moderasi X_1X_3 adalah sebesar 1,758 dengan nilai signifikansi sebesar 0,049. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel budaya organisasi mampu mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan Ketika suatu perusahaan tersebut mempunyai budaya organisasi yang kuat. Dengan demikian **H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima**.

Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di RSUD Meutia Banda Aceh. Budaya organisasi yang kuat dan positif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tetapi juga berfungsi sebagai pendorong motivasi bagi karyawan. Ketika budaya ini diterapkan dengan baik, ia mampu meningkatkan kinerja individu maupun tim dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi RSUD Meutia Banda Aceh untuk mengembangkan budaya organisasi yang sesuai agar dapat memaksimalkan potensi karyawan dalam lingkungan kerja yang kondusif.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel Moderasi

Hipotesis keempat pada penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Ketika budaya organisasi meningkat. Berdasarkan hasil analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA), diperoleh nilai t-hitung untuk variabel moderasi X_2X_3 adalah sebesar 1,739 dengan nilai signifikansi sebesar 0,019. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel budaya organisasi mampu mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian **H₀₄ ditolak dan H_{a4} diterima**.

Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di RSUD Meutia Banda Aceh. Budaya organisasi tidak hanya membentuk kedisiplinan kerja tetapi juga berfungsi sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung nilai-nilai positif dan perilaku disiplin, organisasi dapat mencapai tujuan yang lebih tinggi dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka didapat hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Meutia Banda Aceh. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan RSUD Meutia Banda Aceh. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan karyawan RSUD Meutia Banda Aceh memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan RSUD Meutia Banda Aceh, sehingga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi RSUD Meutia Banda Aceh. Kemudian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Meutia Banda Aceh. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan RSUD Meutia Banda Aceh. Hal ini menunjukkan tingkat disiplin karyawan yang baik akan membantu karyawan mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh RSUD Meutia Banda Aceh. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik.

Budaya organisasi sebagai variabel moderasi dengan lingkungan kerja mampu mempengaruhi secara signifikan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Meutia Banda Aceh. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di RSUD Meutia Banda Aceh. Budaya organisasi yang kuat dan positif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tetapi juga berfungsi sebagai pendorong motivasi bagi karyawan. Ketika budaya ini diterapkan dengan baik, ia mampu meningkatkan kinerja individu maupun tim dalam mencapai tujuan organisasi.

Sejalan dengan hasil di atas, budaya organisasi sebagai variabel moderasi dengan disiplin kerja mampu mempengaruhi secara signifikan hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Meutia Banda Aceh. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di RSUD Meutia Banda Aceh. Budaya organisasi tidak hanya membentuk kedisiplinan kerja tetapi juga berfungsi sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung nilai-nilai positif dan perilaku disiplin, organisasi dapat mencapai tujuan yang lebih tinggi dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: Pertama, untuk meningkatkan kinerja karyawan RSUD Meutia Banda Aceh dapat dilakukan dengan cara memberikan sebuah pelatihan baik itu setiap tiga bulan ataupun beberapa bulan agar karyawan tidak lupa akan bagaimana melakukan pekerjaannya dan karyawan bisa selalu paham mengenai bagaimana melakukan pekerjaannya sehingga karyawan bisa terus menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Kemudian, untuk meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif pada RSUD Meutia Banda Aceh dapat dilakukan dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.

Terkait disiplin kerja, RSUD Meutia Banda Aceh perlu adanya pembenahan tindakan pendisiplinan untuk mengontrol sejauh mana karyawan dalam mematuhi segala aturan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Untuk meningkatkan budaya organisasi, RSUD Meutia Banda Aceh dapat melakukan sosialisasi yang baik dan menyampaikan nilai yang dikehendaki dalam bahasa yang dianut oleh kebanyakan karyawan. Menyemangati karyawan dengan pernyataan positif tentang kemampuan mereka dalam mengemban nilai yang dianut bersama. Dengan mengenal budaya organisasi, akan memudahkan manajemen mengambil keputusan baik strategis maupun operasional. Budaya perusahaan yang dilaksanakan dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengarah ke budaya organisasi yang sangat baik.

REFERENSI

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *JIAGANIS*, Vol. 3 (2). 1-17.
- Albach, H., Meffert, H., Pinkwart, A., Reichwald, R., & von Eiff, W. (2016). Boundaryless hospital: Rethink and redefine health care management. *Boundaryless Hospital: Rethink and Redefine Health Care Management*, February, 12360. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-49012-9>
- Arif Yusuf Hamali. et al. 2017. *Pemahaman Kewirausahaan*. Bagian Penerbitan Kencana (Devisi dari Prenada Media Grup), Jakarta.
- Budiani ni komang et al. 2023. "Respon Pertumbuhan Anggrek Dendrobium Terhadap Beberapa Jenis Pupuk Cair" *Journal of Sustainable Dryland Agriculture*, 16 (1): 9-18
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>
- Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan, 11(2) 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>

- Gadeng, T., Murad, S., & Safira, M. (2023). *Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar*. 13(1).
- Iin Novianti , Syamsidar, C. F. S. (2018). Pengaruh Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis AkruaL Dan Efektivitas Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Besar. Xv.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- M.Abdul Kholil,Marzolina, Taufiqurrahman,”Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kinerja Karyawan Pabrik”. *Jurnal Jom Pekon*, Voll,No.2
- Murad, S., & Indriani, A. M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agro Sinergi Nusantara Di Kota Subussalam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11(2). <https://doi.org/10.37598/jimma.v11i2.1411>
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi.Jakarta: Rajawali Pers
- Nadhiroh, U. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. *Develop*, 3(1), 61–77. <https://doi.org/10.25139/dev.v3i1.1531>
- Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* Jakarta:Rajawali Pers,
- Riawati,dkk (2016), Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*, Vol.12, No. 2,
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. P Sthepen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Rozi, A., Khoiri, A., & Salam, R. (2021). The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Yogyakarta Tourism Service. *Proceeding The First International Conference on Government Education Management and Tourism*, 1(1), 1–7.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung: Alfabeta

- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Waroi, J., Irawan, A., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 371–389. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.898>
- Wilson Bangun (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, ,
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>