

PERAN MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI RSUD DR. SOETOMO

* Hafidulloh¹ & Dyah Ratnaningtyas²

^{1,2} STIE YAPAN Surabaya

*) hafidzulloh@yahoo.com

Informasi Artikel

Draft awal: 16 September 2024
Revisi : 20 September 2024
Diterima : 25 September 2024
Available online: 27 September 2024

Keywords: *Motivation, Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance, Hospital*

Tipe Artikel : Research paper
Kuantitatif

umsurabaya
UNIVERSITAS MUHAMMADYAH SURABAYA

Diterbitkan oleh Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Surabaya

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation, organizational culture, and work discipline on employee performance at Dr. Soetomo Hospital, using the Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) method to evaluate the relationship between variables. Data were obtained through questionnaires filled out by 50 hospital employees. The results show that motivation has a very significant and positive influence on employee performance, with a T-Statistic of 3.522 and a P-Value of 0.000. Organizational culture also shows a significant and positive influence, with a T-Statistic of 3.524 and a P-Value of 0.000. In addition, work discipline also has a significant effect on employee performance, with a T-Statistic of 2.004 and a P-Value of 0.046. However, the effect of motivation on work discipline is not significant at the 95% confidence level (T-Statistic = 1.800 and P-Value = 0.072), although it is close to being significant at the 90% confidence level. The influence of organizational culture on work discipline is also not significant (T-Statistic = 0.158 and P-Value = 0.875). This study concludes that motivation and organizational culture play an important role in improving employee performance, with work discipline also contributing significantly. Further research is recommended to expand the sample and explore additional variables.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. Soetomo, menggunakan metode Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) untuk mengevaluasi hubungan antar variabel. Data diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh 50 karyawan rumah sakit. Hasil menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh sangat signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T-Statistic 3,522 dan P-Value 0,000. Budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh signifikan dan positif, dengan T-Statistic 3,524 dan P-Value 0,000. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan T-Statistic 2,004 dan P-Value 0,046. Namun, pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95% (T-Statistic = 1,800 dan P-Value = 0,072), meskipun mendekati signifikan pada tingkat kepercayaan 90%. Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja juga tidak signifikan (T-Statistic = 0,158 dan P-Value = 0,875). Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan disiplin kerja turut memberikan kontribusi signifikan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel dan mengeksplorasi variabel tambahan.

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai lembaga pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang termotivasi dan berdisiplin tinggi. Dalam organisasi rumah sakit, motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan adalah elemen kunci yang mempengaruhi keberhasilan operasional. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan (Ena & Djami, 2021; Prakoso et al., 2021). Karyawan yang termotivasi lebih cenderung bekerja dengan dedikasi, yang berdampak pada peningkatan kinerja dan layanan pasien. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan dan burnout.

Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang dipegang bersama oleh karyawan dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan harmonis (Ikhsan, 2016). Budaya yang kuat di rumah sakit mendorong koordinasi dan kerja sama antar departemen, yang sangat penting dalam mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi pelayanan. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi diperlukan untuk memastikan kepatuhan terhadap prosedur medis, yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan dan keselamatan pasien (Ariesni & Asnur, 2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. Soetomo. Budaya organisasi juga memiliki peran yang signifikan dalam mendorong kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik, meskipun memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan motivasi dan budaya organisasi, tetap penting dalam menjaga standar operasional dan keselamatan layanan. Secara keseluruhan, motivasi dan budaya organisasi yang kuat adalah kunci utama untuk meningkatkan kinerja di lingkungan rumah sakit, sementara disiplin kerja membantu menjaga efisiensi dan kepatuhan terhadap standar (Taufiq, 2019; Mochklas et al., 2024).

Dalam konteks RSUD Dr. Soetomo, sebagai salah satu rumah sakit terbesar di Jawa Timur, tantangan yang dihadapi antara lain beban kerja yang tinggi, kompleksitas kasus medis, dan tuntutan kualitas layanan yang terus meningkat (RSUD Dr. Soetomo, 2022). Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mengembangkan strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan melalui insentif dan pengakuan kinerja. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kerjasama

lintas departemen perlu terus ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efisien (Syahrir, 2018; Mochklas et al., 2023).

Disiplin kerja karyawan RSUD Dr. Soetomo sangat penting dalam menjaga kualitas dan keselamatan layanan. Ketidaksiplinan dapat menyebabkan inefisiensi operasional dan meningkatkan risiko keselamatan pasien (Setyawati & Lestari, 2022). Oleh karena itu, disiplin yang baik dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur sangat diperlukan untuk menjaga efisiensi dan mengurangi kesalahan medis.

Penelitian ini memberikan wawasan penting bahwa kombinasi motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja yang baik berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas layanan kesehatan di RSUD Dr. Soetomo. Saran untuk penelitian selanjutnya mencakup perluasan sampel, eksplorasi variabel lain, dan pengembangan metode yang lebih komprehensif untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara komprehensif pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja serta kinerja karyawan di RSUD Dr. Soetomo. Penelitian ini secara spesifik bertujuan untuk menilai bagaimana motivasi dan budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja, serta bagaimana keduanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pentingnya penelitian ini terletak pada upayanya untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit, yang sangat relevan dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan dan meningkatkan efisiensi operasional rumah sakit, terutama di RSUD Dr. Soetomo sebagai salah satu institusi kesehatan terbesar di Jawa Timur. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan manajemen rumah sakit terkait strategi peningkatan motivasi, penguatan budaya organisasi, dan penegakan disiplin kerja untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan.

LANDASAN TEORI

Rumah sakit sebagai lembaga kesehatan yang kompleks dan dinamis, disiplin dan kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai faktor yang berkontribusi terhadap disiplin dan kinerja karyawan di RSUD Dr. Soetomo, dengan mengacu pada teori-teori motivasi dan budaya organisasi dalam memahami hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, diharapkan dapat diidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional, serta memastikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat.

Motivasi

Teori motivasi adalah kunci untuk memahami perilaku karyawan, terutama di RSUD Dr. Soetomo, di mana motivasi dianggap sangat penting bagi efektivitas dan produktivitas (Darmawan et al., 2012). Tiga teori motivasi yang relevan adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori Motivasi-Higiene Herzberg, dan Teori Kebutuhan McClelland.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow mengemukakan lima tingkatan kebutuhan manusia, mulai dari fisiologis hingga aktualisasi diri (Bari & Hidayat, 2022). Di RSUD Dr. Soetomo, pemenuhan kebutuhan fisiologis seperti makanan dan kesehatan penting agar karyawan dapat fokus pada pekerjaan. Selain itu, rasa aman dan hubungan sosial yang positif dalam tim diperlukan untuk menciptakan budaya kerja yang kolaboratif. Kebutuhan harga diri dan aktualisasi dapat dicapai melalui pengakuan atas kontribusi dan peluang pengembangan karier (Andjarwati, 2015).

Teori Motivasi-Higiene Herzberg membedakan antara faktor motivator yang meningkatkan kepuasan intrinsik dan faktor higiene yang mencegah ketidakpuasan (Alrawahia et al., 2020). Di RSUD Dr. Soetomo, motivator seperti pengakuan kinerja dan kesempatan penelitian dapat meningkatkan motivasi karyawan. Sementara itu, faktor higiene seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan kebijakan yang adil sangat penting untuk menghindari ketidakpuasan (Andriani & Widiawati, 2017).

Teori Kebutuhan McClelland mengidentifikasi tiga kebutuhan: pencapaian, afiliasi, dan kekuasaan (Ridho, 2020). Karyawan yang termotivasi oleh pencapaian cenderung mencari tantangan, sementara mereka yang memiliki

kebutuhan afiliasi lebih suka bekerja dalam tim kooperatif. Kebutuhan kekuasaan mendorong individu untuk memimpin proyek dan mempengaruhi kebijakan organisasi (Kasmir, 2018).

Dengan menerapkan teori-teori ini, manajemen RSUD Dr. Soetomo dapat merancang strategi motivasi yang lebih efektif, meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, serta berdampak positif pada kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Budaya Organisasi

Memahami budaya organisasi sangat penting di rumah sakit, karena dapat menciptakan lingkungan kerja positif, meningkatkan kinerja karyawan, dan memastikan pelayanan kesehatan berkualitas tinggi (Mardiana et al., 2023). Dua model budaya organisasi yang relevan adalah Model Schein dan Dimensi Kebudayaan Hofstede.

Model Schein, yang dikembangkan oleh Edgar Schein, menggambarkan budaya organisasi dalam tiga tingkat: artefak, nilai, dan asumsi dasar. Artefak mencakup elemen terlihat seperti prosedur operasional. Nilai adalah prinsip yang dijunjung, seperti komitmen terhadap pelayanan pasien. Asumsi dasar adalah keyakinan yang mempengaruhi perilaku karyawan, seperti keselamatan pasien.

Dimensi Kebudayaan Hofstede mencakup aspek seperti individualisme versus kolektivisme dan power distance, yang berpengaruh pada kerjasama tim dan distribusi kekuasaan di rumah sakit. Dengan menerapkan kedua model ini, RSUD Dr. Soetomo dapat meningkatkan kinerja, kolaborasi, dan komitmen terhadap pelayanan pasien, serta mencapai tujuan pelayanan kesehatan berkualitas.

Dengan menerapkan Model Schein dan Dimensi Kebudayaan Hofstede, RSUD Dr. Soetomo dapat mengembangkan budaya yang mendukung kinerja tinggi, kolaborasi, dan komitmen terhadap pelayanan pasien. Ini akan meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, serta membantu rumah sakit mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur di RSUD Dr. Soetomo, yang krusial untuk

memastikan kelancaran proses dan kualitas pelayanan kesehatan. Tanpa disiplin kerja yang baik, efisiensi operasional dapat menurun dan risiko keselamatan pasien meningkat (Pradana et al., 2024). Oleh karena itu, memahami disiplin kerja sangat penting. Ini mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, tata tertib, dan prosedur medis.

Ada dua jenis disiplin kerja yang relevan: disiplin diri dan disiplin organisasional. Disiplin diri adalah kemampuan individu untuk mematuhi aturan tanpa pengawasan, sementara disiplin organisasional melibatkan penerapan kebijakan oleh manajemen untuk memastikan kepatuhan (Irawati, 2017). Kombinasi keduanya sangat penting untuk efisiensi RSUD Dr. Soetomo.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi insentif, pengawasan, dan budaya organisasi. Insentif finansial dan non-finansial dapat memotivasi karyawan, sedangkan pengawasan yang efektif membantu mengidentifikasi pelanggaran. Budaya organisasi yang positif mendorong karyawan untuk mematuhi aturan. Di RSUD Dr. Soetomo, budaya yang menekankan profesionalisme dan kerja sama tim dapat meningkatkan disiplin kerja.

Secara keseluruhan, disiplin kerja adalah kunci untuk memberikan pelayanan kesehatan yang efektif dan berkualitas di RSUD Dr. Soetomo. Dengan memahami disiplin kerja dan faktor-faktornya, manajemen dapat merancang strategi untuk meningkatkan kepatuhan karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di RSUD Dr. Soetomo sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan kesehatan. Kinerja ini mencakup kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya, seperti memberikan perawatan efektif dan berkomunikasi dengan baik (Rangkuti, 2017). Indikator kinerja mencakup tingkat output, efisiensi, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Tingkat output mengukur jumlah pasien atau prosedur medis yang diselesaikan, sedangkan efisiensi mengukur penggunaan sumber daya. Kepatuhan terhadap prosedur memastikan keselamatan pasien.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Karyawan yang termotivasi dan berdisiplin cenderung lebih produktif. Budaya organisasi yang mendukung juga penting untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, pelatihan keterampilan dan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan performa individu. Dengan memahami teori kinerja karyawan, manajemen RSUD Dr. Soetomo dapat

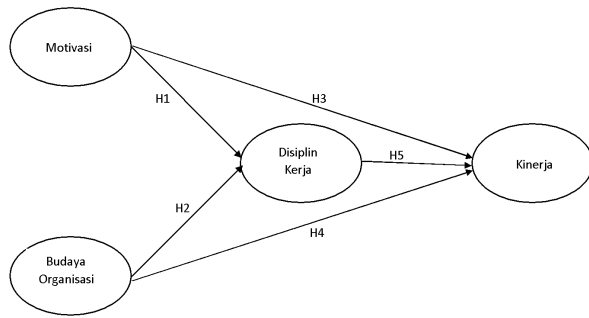
merancang strategi untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai pelayanan kesehatan berkualitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan di RSUD Dr. Soetomo, Jawa Timur. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel-variabel dengan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik (Priadana & Sunarsi, 2021). Fokus utama penelitian adalah pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Dr. Soetomo, salah satu rumah sakit terbesar di Indonesia, dengan waktu penelitian direncanakan selama enam bulan, dari Januari hingga Juni 2024.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan, dipilih melalui teknik sampling acak sederhana. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan fokus pada variabel motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Sebanyak 50 karyawan yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) untuk mengevaluasi hubungan antar variabel dan memberikan wawasan bagi perbaikan manajerial di RSUD Dr. Soetomo.

Model konseptual penelitian ini menggambarkan hubungan antar variabel secara grafis, menunjukkan bagaimana motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan di RSUD Dr. Soetomo. Model ini akan menjadi dasar bagi analisis lebih lanjut dalam penelitian ini, membantu mengidentifikasi jalur pengaruh utama dan memberikan wawasan tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui intervensi yang tepat pada variabel-variabel tersebut.



Gambar 1. Model penelitian
Sumber: Peneliti (2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk memahami pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan di RSUD Dr. Soetomo, penelitian ini melibatkan 50 responden yang terdiri dari berbagai latar belakang. Pemilihan responden dilakukan dengan menggunakan teknik sampling acak sederhana, sehingga setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi. Hal ini bertujuan untuk memastikan representativitas data yang diperoleh, sehingga hasil penelitian dapat diandalkan untuk memberikan wawasan yang komprehensif.

Profil responden mencakup variasi dalam kategori demografis, termasuk jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, jabatan, dan departemen. Keberagaman ini sangat penting, karena dapat mempengaruhi persepsi dan pengalaman masing-masing karyawan terkait motivasi dan budaya organisasi di tempat kerja. Melalui pemahaman yang lebih dalam tentang karakteristik responden, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pengembangan strategi manajerial yang lebih efektif, serta peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan di RSUD Dr. Soetomo. Data demografis responden akan disajikan tabel 1, berikut ini.

Tabel 1. Distribusi demografis responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
- Laki-laki	23	46%
- Perempuan	27	54%
Usia		
- < 30 tahun	9	18%
- 30-40 tahun	18	36%
- 41-50 tahun	16	32%
- > 50 tahun	7	14%

Tingkat Pendidikan		
- SMA/SMK	12	24%
- Diploma	14	28%
- Sarjana	18	36%
- Pascasarjana	6	12%
Lama Bekerja		
- < 5 tahun	14	28%
- 5-10 tahun	18	36%
- 11-20 tahun	14	28%
- > 20 tahun	4	8%
Jabatan		
- Staff	29	58%
- Supervisor	14	28%
- Manajer	7	14%
Departemen		
- Administrasi	9	18%
- Medis	22	44%
- Keperawatan	14	28%
- Lainnya	5	10%

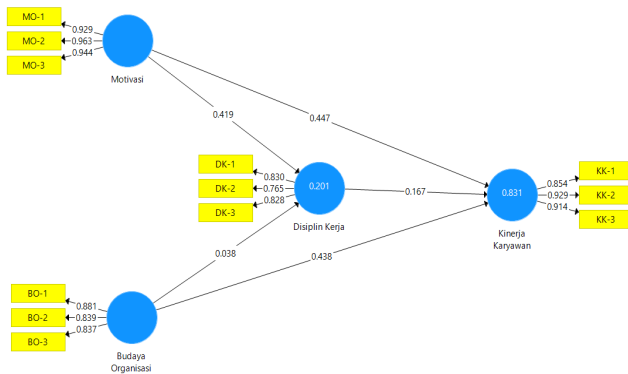
Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa responden terdiri dari 50% laki-laki dan 54% perempuan, mencerminkan keberagaman gender di lingkungan kerja RSUD Dr. Soetomo. Dari segi usia, mayoritas responden berada dalam rentang usia 30-40 tahun (36%), diikuti oleh kelompok usia 41-50 tahun (32%). Sebanyak 18% responden berusia di bawah 30 tahun, sementara 14% berusia lebih dari 50 tahun. Tingkat pendidikan responden juga bervariasi, dengan 36% memiliki gelar sarjana, diikuti oleh 28% dengan pendidikan diploma, 24% lulusan SMA/SMK, dan 12% dengan gelar pascasarjana. Dalam hal lama bekerja, 36% responden memiliki pengalaman kerja antara 5-10 tahun, diikuti oleh 28% yang bekerja kurang dari 5 tahun dan 28% lainnya antara 11-20 tahun.

Dari segi jabatan, mayoritas responden merupakan staff (58%), sedangkan 28% berperan sebagai supervisor dan 14% sebagai manajer. Dalam konteks departemen, responden terbagi ke dalam berbagai unit, dengan 44% berasal dari departemen medis, 28% dari keperawatan, 18% dari administrasi, dan 10% dari departemen lainnya. Data demografis ini memberikan gambaran yang jelas mengenai karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian, yang penting untuk memahami konteks dan relevansi temuan terkait pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan di RSUD Dr. Soetomo.

Evaluasi Outer Model

Berikut ini disajikan konstruksi diagram *path* yang diantaranya menggambarkan evaluasi *outer* model struktural dalam penelitian ini:



Gambar 2. Konstruksi Diagram *Path*
Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan metode Partial Least Squares (PLS), diperoleh nilai *outer loading*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *composite reliability* untuk masing-masing variabel penelitian. Nilai-nilai tersebut diuraikan secara rinci pada tabel 2, yang memberikan gambaran tentang validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa model penelitian memiliki kekuatan prediktif yang baik, sehingga kesimpulan yang diambil dapat diandalkan dan mendukung tujuan penelitian.

Table 2. *Outer values loading, AVE dan composite reliability*

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Composite Reliability
Motivasi	MO-1	0.929	0.894	0.962
	MO-2	0.963		
	MO-3	0.944		
Budaya Organisasi	BO-1	0.881	0.727	0.888
	BO-2	0.839		
	BO-3	0.837		
Disiplin Kerja	DK-1	0.83	0.653	0.849
	DK-2	0.765		
	DK-3	0.828		
Kinerja Karyawan	KK-1	0.854	0.809	0.927
	KK-2	0.929		
	KK-3	0.914		

Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 2, bahwa variabel motivasi memiliki nilai *outer loading* yang sangat tinggi pada setiap indikator, dengan MO-1 sebesar 0.929, MO-2 sebesar 0.963, dan MO-3 sebesar 0.944. Nilai

Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0.894 dan *composite reliability* sebesar 0.962 mengindikasikan bahwa motivasi memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan validitas konvergen yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi adalah variabel yang diukur secara andal dalam penelitian ini, dengan semua indikator berkontribusi signifikan terhadap pembentukan variabel tersebut.

Pada variabel lainnya, seperti budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, hasil *outer loading* dan reliabilitas juga mendukung kesimpulan yang positif. Budaya organisasi menunjukkan *AVE* sebesar 0.727 dan *composite reliability* sebesar 0.888, dengan *outer loading* berkisar antara 0.837 hingga 0.881, yang mencerminkan validitas dan reliabilitas yang baik. Disiplin kerja memiliki nilai *AVE* sebesar 0.653 dan *composite reliability* sebesar 0.849, yang tetap dalam batas yang dapat diterima, sementara kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sangat kuat dengan *AVE* 0.809 dan *composite reliability* 0.927. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa model pengukuran memiliki keandalan dan validitas yang baik, mendukung penggunaan variabel-variabel ini dalam penelitian.

Evaluasi Inner Model

a. *R-Square*

Evaluasi *inner* model dapat dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* atau koefisien determinasi. Berdasarkan pengolahan data dengan PLS, dihasilkan nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai *R-Square*

Variabel	R-Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja	0.201	0.167
Kinerja Karyawan	0.831	0.82

Sumber: Olahan data peneliti (2024)

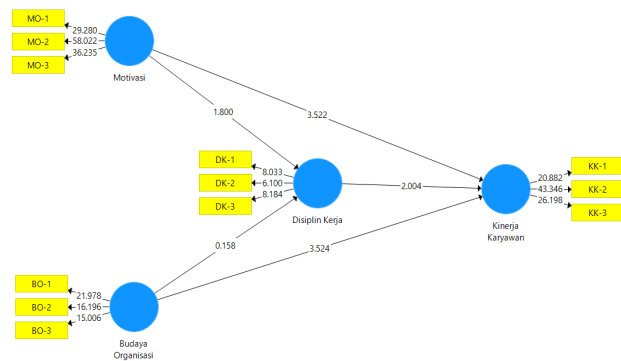
Dari tabel 3, pada variabel disiplin kerja nilai *R Square* sebesar 0.201 menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja sekitar 20.1%. Nilai *R Square Adjusted* yang sedikit lebih

rendah (0.167) memperhitungkan jumlah variabel dan sampel dalam model, menunjukkan bahwa setelah penyesuaian, sekitar 16.7% dari variabilitas dalam disiplin kerja dijelaskan oleh model. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan prediktif yang cukup rendah untuk variabel disiplin kerja, mengindikasikan bahwa ada faktor-faktor lain di luar model yang mungkin mempengaruhi disiplin kerja.

Pada variabel kinerja nilai R Square sebesar 0.831 menunjukkan bahwa sekitar 83.1% dari variabel motivasi, budaya kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. R Square Adjusted yang sedikit lebih rendah (0.820) menunjukkan bahwa setelah penyesuaian, sekitar 82.0% dari variabilitas dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh model. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan prediktif yang sangat kuat untuk variabel kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa variabel-variabel dalam model secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat diterima jika nilai *t-statistic* yang dihasilkan lebih besar dari 1,96 serta *p-value* lebih kecil dari 0,05. Berikut disajikan gambar hasil *bootstrapping* yang menunjukkan nilai *t-statistic* masing-masing *path*:



Gambar 3. Hasil *Bootstrapping* PLS
Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Berikut ini disajikan tabel nilai *t-statistic*, dan *p-value* untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 4. Nilai T-Statistic, Dan P-Value

	Hipotesis	t-statistics	p-value
1	Motivasi -> Disiplin Kerja	1,800	0,072
2	Budaya Organisasi -> Disiplin Kerja	0,158	0,875
3	Motivasi -> Kinerja Karyawan	3,522	0,000

4	Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	3,524	0,000
5	Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	2,004	0,046

Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Dari tabel 4, menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan disiplin kerja tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5%, dengan nilai *t-statistics* sebesar 1,800 dan *p-value* 0,072. Ini berarti bahwa meskipun ada pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan dalam konteks penelitian ini. Sementara itu, budaya organisasi juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dengan *t-statistics* hanya sebesar 0,158 dan *p-value* sebesar 0,875, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi disiplin kerja dalam penelitian ini.

Namun, hasil berbeda ditemukan pada hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, serta budaya organisasi dan kinerja karyawan. Kedua hubungan ini signifikan secara statistik dengan *t-statistics* sebesar 3,522 dan 3,524, serta *p-value* 0,000, yang menunjukkan bahwa baik motivasi maupun budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dengan *t-statistics* sebesar 2,004 dan *p-value* 0,046. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap kinerja, disiplin kerja juga berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Dari analisa data diperoleh nilai T-Statistic sebesar 1,800 dan P-Value sebesar 0,072 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja mendekati signifikansi. Meskipun hasil ini tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95% ($P\text{-Value} < 0,05$), hasil ini mendekati signifikansi dan dapat dianggap signifikan pada tingkat kepercayaan 90% ($P\text{-Value} < 0,10$). Artinya, terdapat indikasi bahwa motivasi mungkin mempengaruhi disiplin kerja, tetapi bukti yang ada belum cukup kuat

untuk membuat kesimpulan definitif pada tingkat kepercayaan yang lebih tinggi.

Temuan ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 90%, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa karyawan yang lebih termotivasi cenderung memiliki disiplin kerja yang lebih baik.

Bukti yang belum kuat, pada tingkat kepercayaan 95%, bukti pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja belum cukup kuat. Ini menunjukkan perlunya kehati-hatian dalam menyimpulkan bahwa motivasi benar-benar mempengaruhi disiplin kerja secara signifikan.

Potensi Pengaruh: Meskipun tidak signifikan pada tingkat kepercayaan yang lebih tinggi, hasil ini menunjukkan potensi pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja. Dengan data tambahan atau analisis lebih lanjut, pengaruh ini mungkin bisa diperjelas.

Keterbatasan

- **Signifikansi Terbatas:** Hasil yang tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95% menunjukkan keterbatasan dalam bukti yang ada. Ini mengindikasikan bahwa hubungan antara motivasi dan disiplin kerja mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.
- **Variabilitas Data:** Standard deviasi yang relatif tinggi pada beberapa indikator menunjukkan adanya variasi dalam respons karyawan, yang mungkin mempengaruhi hasil akhir.
- **Sampel:** Ukuran sampel dan komposisinya dapat mempengaruhi hasil. Penelitian dengan sampel yang lebih besar dan lebih representatif mungkin memberikan hasil yang lebih kuat dan lebih umum.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki potensi untuk mempengaruhi disiplin kerja, meskipun bukti ini belum cukup kuat pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan pengumpulan data tambahan dan analisis lebih lanjut, pengaruh ini mungkin bisa diperjelas. Untuk organisasi, penting untuk tetap memperhatikan motivasi karyawan sebagai salah satu faktor yang berpotensi mempengaruhi disiplin kerja dan, pada akhirnya, kinerja keseluruhan. Penelitian lanjutan yang mempertimbangkan variabel tambahan dan faktor eksternal lainnya akan membantu memperkuat pemahaman tentang hubungan ini.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Disiplin Kerja

Dari analisa data diperoleh nilai T-Statistic sebesar 0,158 dan P-Value sebesar 0,875

mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja. Nilai P-Value yang jauh lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

Tingkat Signifikansi, nilai P-Value yang sangat tinggi (0,875) menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja. Ini berarti bahwa meskipun budaya organisasi mungkin memiliki peran dalam disiplin kerja, pengaruh tersebut tidak cukup signifikan dalam konteks data ini.

Absennya Pengaruh: Hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja dibandingkan dengan budaya organisasi. Artinya, budaya organisasi, dalam konteks penelitian ini, tidak memiliki dampak langsung yang kuat pada bagaimana karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang ada.

Kejelasan hasil, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan memberikan kejelasan bahwa budaya organisasi mungkin tidak menjadi faktor utama dalam menentukan disiplin kerja, setidaknya dalam konteks penelitian ini.

Penggunaan metode SEM-PLS memungkinkan analisis yang mendalam tentang hubungan antar variabel, membantu dalam memahami bahwa budaya organisasi mungkin tidak memiliki dampak signifikan pada disiplin kerja.

Keterbatasan

- **Variabilitas Budaya Organisasi:** Budaya organisasi bisa sangat bervariasi antara departemen atau unit di rumah sakit. Hasil ini mungkin tidak menangkap variasi budaya yang berbeda yang mungkin mempengaruhi disiplin kerja di tingkat yang lebih spesifik.
- **Pengukuran Budaya Organisasi:** Kemungkinan adanya keterbatasan dalam cara pengukuran budaya organisasi yang dilakukan dalam penelitian ini. Jika pengukuran tidak mencakup semua aspek penting dari budaya organisasi, hasil ini mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan dampaknya.
- **Faktor Eksternal:** Ada kemungkinan bahwa faktor eksternal atau variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini

memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap disiplin kerja dibandingkan budaya organisasi. Penelitian yang lebih mendalam dengan memasukkan variabel tambahan dapat membantu memahami hubungan ini lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dalam konteks data ini. Meskipun budaya organisasi penting dalam banyak aspek manajemen dan lingkungan kerja, temuan ini mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin memainkan peran yang lebih signifikan dalam menentukan disiplin kerja karyawan. Penelitian lebih lanjut dengan pendekatan yang lebih holistik atau memasukkan variabel tambahan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai T-Statistic sebesar 3,522 dan P-Value sebesar 0,000 mengindikasikan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Nilai P-Value yang sangat kecil, jauh di bawah batas signifikan umum (0,01), menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat dan positif.

P-Value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan sangat signifikan pada tingkat kepercayaan 99%. Ini berarti bahwa ada bukti yang sangat kuat bahwa motivasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

Nilai T-Statistic yang tinggi (3,522) mendukung adanya hubungan positif yang kuat. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi karyawan berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja mereka. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi, semakin baik kinerja karyawan.

Hasil yang menunjukkan pengaruh signifikan pada tingkat kepercayaan yang tinggi memberikan keyakinan bahwa motivasi adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ini dapat digunakan sebagai dasar untuk strategi manajerial dan intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi sebagai cara untuk meningkatkan kinerja.

Temuan ini konsisten dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kinerja kerja. Ini menambah kekuatan

bukti bahwa motivasi memiliki dampak nyata dan signifikan.

Keterbatasan

- Fokus pada Motivasi: Hasil ini menyoroti pentingnya motivasi, namun tidak mengecualikan kemungkinan bahwa faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, keahlian, atau sumber daya juga dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut yang mempertimbangkan variabel tambahan bisa memberikan pandangan yang lebih menyeluruh.
- Variabilitas Kinerja: Meskipun motivasi berpengaruh signifikan, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang mungkin tidak terukur dalam penelitian ini. Variabilitas dalam kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai elemen selain motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di RSUD DR. Soetomo. Peningkatan motivasi karyawan dapat secara langsung meningkatkan kinerja mereka, dan oleh karena itu, strategi yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi harus menjadi prioritas bagi manajemen rumah sakit. Dengan mengidentifikasi dan menerapkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi, organisasi dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan berkontribusi pada pencapaian tujuan keseluruhan rumah sakit.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai T-Statistic sebesar 3,524 dan P-Value sebesar 0,000 mengindikasikan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Nilai P-Value yang sangat kecil (lebih kecil dari 0,01) menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat dan positif.

Nilai P-Value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan sangat signifikan pada tingkat kepercayaan 99%. Ini berarti bahwa ada bukti yang sangat kuat bahwa budaya organisasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

T-Statistic yang tinggi (3,524) mendukung adanya hubungan positif yang kuat. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan mendukung berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang positif, dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Temuan ini memberikan bukti yang kuat bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Ini dapat digunakan untuk mendorong inisiatif yang bertujuan untuk memperkuat budaya organisasi sebagai cara untuk meningkatkan kinerja.

Hasil ini konsisten dengan banyak teori dan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dan kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ini menambah kepercayaan pada validitas hasil dan memberikan dukungan teoritis yang solid.

Keterbatasan

- Faktor Lain yang Tidak Diuji: Meskipun budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, keahlian, dan sumber daya. Penelitian ini mungkin tidak mencakup semua faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya representatif.
- Pengukuran Budaya Organisasi: Kemungkinan adanya keterbatasan dalam cara pengukuran budaya organisasi. Jika pengukuran tidak mencakup semua aspek dari budaya organisasi yang mungkin berpengaruh pada kinerja, hasil ini mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan dampaknya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di RSUD DR. Soetomo. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengembangkan dan memelihara budaya organisasi yang mendukung, yang dapat meningkatkan efektivitas kerja dan hasil keseluruhan. Untuk memanfaatkan temuan ini secara efektif, organisasi harus terus mengevaluasi dan memperkuat aspek-aspek budaya organisasi yang berkontribusi pada kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai T-Statistic sebesar 2,004 dan P-Value sebesar 0,046 mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan P-Value yang lebih kecil dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

Nilai P-Value sebesar 0,046 menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Ini berarti bahwa ada bukti yang cukup kuat untuk menyatakan bahwa disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai T-Statistic yang mencapai 2,004 menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Artinya, peningkatan dalam disiplin kerja—seperti mematuhi aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi menjalankan tugas—berkaitan dengan peningkatan dalam kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan hasil yang signifikan pada tingkat kepercayaan 95%, temuan ini memberikan dasar yang kuat untuk menganggap disiplin kerja sebagai variabel penting dalam meningkatkan kinerja.

Temuan ini menyoroti pentingnya disiplin kerja sebagai bagian dari manajemen kinerja. Karyawan yang disiplin, dengan kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Keterbatasan

- Variabilitas Pengukuran: Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan meskipun disiplin kerja berkontribusi secara signifikan, ada faktor lain seperti motivasi, kemampuan, dan dukungan yang juga mempengaruhi kinerja. Penelitian lebih lanjut yang mempertimbangkan variabel tambahan dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap.
- Konteks Penelitian: Temuan ini berlaku dalam konteks data yang ada dan mungkin tidak sepenuhnya berlaku di semua situasi atau organisasi. Variasi dalam lingkungan

kerja atau industri mungkin mempengaruhi kekuatan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD DR. Soetomo. Peningkatan disiplin kerja, termasuk kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menjalankan tugas, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, manajemen sebaiknya fokus pada pengembangan dan pemeliharaan disiplin kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan. Implementasi kebijakan dan praktik yang mendukung disiplin kerja dapat berkontribusi pada hasil kerja yang lebih baik dan efektivitas operasional rumah sakit.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja, yang didukung oleh nilai t-statistics sebesar 3,522 dan p-value 0,000. Begitu pula, budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai t-statistics 3,524 dan p-value 0,000, menunjukkan bahwa lingkungan organisasi yang baik dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan.

Sementara itu, hubungan antara motivasi dan disiplin kerja, serta budaya organisasi dan disiplin kerja, tidak ditemukan signifikan, yang berarti bahwa kedua variabel tersebut tidak secara langsung mempengaruhi disiplin kerja. Namun, disiplin kerja tetap memiliki peran signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dengan t-statistics 2,004 dan p-value 0,046. Dengan demikian, meskipun motivasi dan budaya organisasi tidak secara langsung meningkatkan disiplin kerja, keduanya tetap berdampak positif pada kinerja keseluruhan, baik secara langsung maupun melalui disiplin kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- Meningkatkan Motivasi Karyawan: Karena motivasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan perlu mengembangkan program-program yang dapat

meningkatkan motivasi, seperti pemberian penghargaan, pengembangan karier, serta pelatihan yang relevan. Lingkungan kerja yang mendukung dan pengakuan atas pencapaian karyawan dapat membantu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

- Memperkuat Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang kuat juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Perusahaan perlu fokus pada penerapan nilai-nilai organisasi yang positif, transparansi, kolaborasi, dan etos kerja yang baik. Upaya untuk memperkuat budaya organisasi dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.
- Peningkatan Disiplin Kerja: Meskipun motivasi dan budaya organisasi tidak secara langsung memengaruhi disiplin kerja, disiplin terbukti memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan disiplin yang jelas dan adil, serta memberikan pelatihan dan dukungan untuk membantu karyawan menjaga tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka.
- Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan: Penting bagi manajemen untuk terus memantau dan mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Melalui pemantauan yang berkelanjutan, perusahaan dapat segera melakukan penyesuaian atau intervensi untuk memastikan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan organisasi

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel yang diteliti, terutama faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, dan keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan menggunakan sampel yang lebih besar atau pada sektor industri yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih generalisasi. Penelitian lanjutan juga bisa mempertimbangkan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam persepsi karyawan terkait motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alrawahia, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibie, N., & Brommelsf, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6, 1–9. <https://doi.org/doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45–54.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Bari, A., & Hidayat, R. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget. *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis I*, 7(1), 9–14.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Fakultas Ilmu Administrasi*. <https://media.neliti.com/media/publications/71924-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-kemampuan-ke.pdf>
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Among Makarti*, 13(2), 68–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v13i2.198>
- Ikhsan, A. (2016). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non dosen pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Menejemen Dan Bisnis*, 2(1), 17–35.
- Irawati, H. (2017). *efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru dikelas pada kegiatan belajar mengajar. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa setelah diadakan penerapan tindakan berupa*. 77–95.
- Kasmir, D. A. dan. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja McClelland, Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Direktorat Jenderal Ketahanan Dan Pengembangan Akses Industri Internasional. *Jurnal SWOT*, VIII(2), 263–274.
- Mardiana, D., Susilawati, W., & Iriany, I. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Puskesmas dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Puskesmas. *MINISTRATE Pengaruh*, 5(3), 130–143.
- Marto, M., Mockhlas, M., & Senoaji, F. (2024). The Influence of the Village Head's Leadership Style and Human Resource Development on the Performance of Village Officials in Robatal District, Sampang Regency. *ICEB 2023, August 02-03, Padang- Indonesia*. <https://doi.org/10.4108/eai.2-8-2023.2341555>
- Mochklas, M., Maharani, R., Maretasari, R., Panggayudi, D. S., Oktaviani, M., & Muttaqin, R. (2024). Contribution Of Human Resources To Environmentally Friendly Entrepreneurial Models In Coastal Communities To Achieve Sustainable Development Goals (SDGs). *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 4, 1–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v4.n02.pe01770>
- Mochklas, M., Ngongo, M., Sianipar, M. Y., Kizi, S. N. B., Putra, R. E., & Al-Awawdeh, N. (2023). Exploring Factors That Impact on Motivation in Foreign Language Learning in the Classroom. *Studies in Media and Communication*, 11(5), 60–70. <https://doi.org/10.11114/smc.v11i5.6057>
- Pradana, B. A., Muhammad, A., Firmansyah, R., & Kalbuana, N. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Personel Unit PKP-PK*. 3.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608–618. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3864>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books Redaksi.
- Rangkuti, S. (2017). Hubungan Kemampuan Individual, Tingkat Usaha Dan Dukungan

- Organisasi Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 51, 55–64.
- Ridho, M. (2020). Teori Motivasi McClelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran PAI. *PALAPA: Jurnal Studi Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, 8(1), 1–16.
- RSUD Dr. Soetomo, S. (2022). *Pedoman Pelayanan Publik RSUD Dr. Soetomo*. Dr. Soetomo.
- Setyawati, Y., & Lestari, E. (2022). Peran Disiplin dan Kompetensi Pegawai Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit. *Optima*, 6(2), 72–81.
- Syahrir. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Daerah Cibinong Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat. *Jurnal MSDM, Vol. 5, No(2)*, 1–18.
- Taufiq, A. R. (2019). Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Akuntabilitas Kinerja Rumah Sakit. *Jurnal Profita*, 12(1), 56.
<https://doi.org/10.22441/profita.2019.v12.01.005>