

# SIMBA

Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi)

ISSN Online 2686-1771

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun



## PENGARUH *REWARD*, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN RSUD CARUBAN

Aglis Andhita Hatmawan<sup>1</sup>, Renny Diyanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas PGRI Madiun email: penulis\_1@abc.ac.id

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas PGRI Madiun email: penulis\_2@cde.ac.id

### *Abstract*

*This study aims to provide empirical evidence of the effect of Reward, Organizational Culture, and Motivation partially and simultaneously on the Work Discipline of Caruban Hospital employees, Madiun Regency. This type of research was descriptive quantitative research. The population in this study were all permanent employees at the Caruban Hospital, Madiun Regency, as many as 43 employees. Data collection methods used were interviews, observation, and questionnaires. The data analysis used was descriptive statistics, data instrument test, classical assumption testing, multiple linear regression line analysis, F-test, multiple determination coefficient and t-test.*

*The results show that (1) There is a positive and significant effect of partial Reward on the work discipline of the employees of the Caruban Hospital, Madiun Regency; (2) There is a positive and significant influence of Organizational Culture partially on the Work Discipline of employees at Caruban Hospital, Madiun Regency; (3) There is a positive and significant effect of partial Motivation on the Work Discipline of employees at the Caruban Hospital, Madiun Regency; and (4) There is a positive and significant effect of Reward, Organizational Culture, and Motivation simultaneously on the Work Discipline of employees at Caruban Hospital, Madiun Regency.*

*Keywords: Reward, Organizational Culture, Motivation, and Employee Work Discipline*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh *reward*, budaya organisasi, dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di RSUD Caruban Kabupaten Madiun yaitu sebanyak 43 karyawan. Metode pengambilan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif, uji instrumen data, pengujian asumsi klasik, analisis garis regresi linier berganda, uji F, koefisien determinasi berganda dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan reward secara parsial terhadap kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun. 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi secara parsial terhadap

kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun. 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi secara parsial terhadap kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun. dan 4) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan reward, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan terhadap kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun.

Kata Kunci: *Reward*, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi saat ini memiliki pengaruh dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi. Penentuan kesuksesan pelaksanaan kegiatan pada suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam perusahaan yang merupakan kekuatan sentral untuk menggerakkan dinamika perusahaan sebagai aset utama dalam perusahaan sehingga langkah dan tindakan dalam keputusan yang akan diambil mendorong pengembangan sumber daya manusia untuk lebih produktif, kreatif dan berprestasi dalam menghadapi persaingan di dunia usaha yang mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan berjalan.

Setiap karyawan mempunyai motif tersendiri dalam bekerja dan hampir tidak ada karyawan memiliki motif yang sama. Sebagai karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi dan ada yang bekerja hanya karena tertarik pada jenis pekerjaan tertentu, bahkan mungkin ada beberapa karyawan yang tidak tau apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja (Sastro, 2011). Motif utama karyawan pada saat ini mungkin akan berubah untuk hari esok. Perubahan motif dalam bekerja ini dapat terjadi kapan saja, setelah satu motif terpenuhi dengan baik sehingga motif yang lain akan menggantikannya. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap karyawan. Oleh karena itu ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap karyawan akan memiliki moral dan disiplin kerja tinggi.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan mematuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku disekitarnya secara bertanggung jawab karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Adanya kedisiplinan kerja karyawan maka dapat mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Kedisiplinan harus ditingkatkan dalam organisasi atau perusahaan, tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik akan sulit bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuanmaksimal. Begitu halnya pada RSUD Caruban Kabupaten Madiun yang menjadi lokasi penelitian ini.

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan diharapkan mampu

memenuhi kebutuhan masyarakat dan memiliki kualitas pelayanan yang baik. Fungsi dari rumah sakit merupakan penyediaan layanan kesehatan yang lengkap dari layanan medis hingga keperawatan, dan tenaga medis lainnya. RSUD Caruban Kabupaten Madiun memiliki pedoman pelayanan *Professional, Respect, Inovatif, Morality, dan Accountability* yang memiliki fungsi sebagai rumah sakit yang melayani perusahaan dan masyarakat umum.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, dapat diketahui bahwa seluruh jumlah tenaga medis dan karyawan pada RSUD Caruban Kabupaten Madiun terbagi menjadi beberapa bagian seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Tenaga Medis, Paramedis, dan Tenaga Administrasi RSUD Caruban Kabupaten Madiun

No.	Keterangan	Jumlah	Status	
			PNS	Kontrak
1.	Tenaga Medis	44	39	5
2.	Paramedis	338	202	136
3.	Tenaga Administrasi	149	43	106
Jumlah		531	284	247

Sumber: Dokumen RSUD Caruban Kabupaten Madiun Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk karyawan bagian paramedis memiliki jumlah yang paling besar yaitu sebanyak 338 karyawan dengan jumlah karyawan yang sudah diangkat menjadi PNS sebanyak 202 karyawan. Hal ini dikarenakan pada suatu rumah sakit seperti pada RSUD Caruban Kabupaten Madiun memang sangat membutuhkan karyawan bagian paramedis. Dari tabel tersebut juga terlihat bahwa dari seluruh karyawan pada RSUD Caruban Kabupaten Madiun, lebih dari separo sudah di angkat menjadi PNS. Jadi, responden dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tenaga administrasi yang sudah diangkat menjadi PNS sejumlah 43 karyawan. Berikut merupakan data dari karyawan tenaga administrasi RSUD Caruban Kabupaten Madiun.

Tabel 1.2 Daftar Tenaga Administrasi RSUD Caruban Kabupaten Madiun 2020

NO	URUTAN	SATUAN	STATUS DAN JUMLAH		
			PNS	KONTRAK BLUD RS	JML
1	2	3	4	5	6
1	<b>Tenaga Administrasi Publik</b>				
	1) S-2 Ilmu Adminitrasi Publik	Orang	2	-	2
	2) S-2 Ilmu Hukum	Orang	0	-	0
	3) S-1 Hukum	Orang	-	1	1

4)	S-1 Admin Publik	Orang	1	-	1
5)	S-1 Psikologi	Orang	-	-	-
6)	S-1 Teknik Informatika	Orang	1	6	7
7)	S-1 Sosial	Orang	1	-	1
8)	S-1 Akuntansi	Orang	4	4	8
9)	S-1 Ekonomi	Orang	1	2	3
10)	D-3 Teknik Kimia	Orang	1	-	1
11)	D-3 Analisis Kimia	Orang	-	1	1
12)	D-3 Manajemen Informatika	Orang	-	3	3
13)	S-1 Komunikasi	Orang	-	5	5
14)	D-3 Komunikasi	Orang	-	1	1
15)	S-1 Teknik Elektro	Orang	1	-	1
16)	D-3 Listrik	Orang	1	-	1
17)	D-3 Administrasi Bisnis	Orang	-	2	2
18)	D-3 Perpajakan	Orang	0	1	1
19)	S-1 Ilmu Komputer	Orang	-	1	1
20)	S-1 PGSD	Orang	-	2	2
21)	SMU / Sederajat	Orang	22	61	83
22)	S-1 Manajemen	Orang	0	1	1
23)	S-1 Keperawatan	Orang	0	1	1
24)	SMP/ Sederajat	Orang	6	11	17
25)	SD / Sederajat	Orang	2	3	5
	<b>JUMLAH</b>	<b>Orang</b>	<b>43</b>	<b>106</b>	<b>149</b>
	<b>JUMLAH TOTAL</b>	<b>Orang</b>	<b>284</b>	<b>247</b>	<b>531</b>

Sumber: RSUD Caruban Kabupaten Madiun (2020)

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun. Hal ini dikarenakan kedisiplinan kerja para karyawan pada RSUD Caruban Kabupaten Madiun dapat memaksimalkan kinerja karyawan tersebut agar sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan. Pihak rumah sakit harus dapat memberikan berbagai upaya agar dapat menciptakan kedisiplinan kerja pada karyawan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun yaitu *reward*, budaya organisasi, dan motivasi.

*Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu

melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Fahmi (2016:57) mengemukakan *reward* memiliki keertian kuat ketika dihubungkan dengan kondisi kenyataan dilapangan. Artinya ketika seorang karyawan bekerja di sebuah perusahaan maka tentunya ia akan memperoleh imbalan dari hasil kerja kerasnya yaitu *reward* atau kompensasi namun ketika ia tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya maka tentunya akan memperoleh sanksi. Pemberlakuan metode *reward* merupakan hal yang penting untuk membentuk pribadi dari karyawan perusahaan tersebut. Untuk membuat *reward* dapat berjalan dengan baik diperlukannya konsistensi yang dapat menjamin bahwa *reward* yang diberikan haruslah bersifat konkrit (bermanfaat) dan tidak pandang bulu.

Adapun bentuk *reward* yang diberikan pihak RSUD Caruban Kabupaten Madiun kepada karyawan dalam penelitian ini meliputi gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, serta penghargaan psikologis dan sosial. Adanya *reward* yang diberikan oleh karyawan diharapkan dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan sehingga tujuan pada RSUD Caruban Kabupaten Madiun dapat tercapai.

Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja selanjutnya yaitu budaya organisasi. Moeheriono (2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan satu pandangan yang diterima dan diyakini oleh kelompok secara implisit sehingga dapat menentukan reaksinya terhadap lingkungan yang bermacam-macam. Hal tersebut artinya bahwa sistem nilai merupakan nilai-nilai pokok organisasi yang diyakini anggota organisasi sehingga mengarahkan anggota organisasi atau karyawan untuk bekerja sesuai peraturan dan standar perusahaan. Sikap dan perilaku seseorang yang bekerja sesuai standar perusahaan dan mematuhi peraturan merupakan wujud dari sikap dan perilaku disiplin kerja.

Budaya organisasi memberikan suatu identitas pada anggota organisasinya sebagai bagian dari organisasi. Budaya organisasi akan membentuk suatu *values*, pola pikir dan kebiasaan yang tidak bersifat individual. Hal tersebut membentuk perilaku yang mengarahkan seseorang mampu beradaptasi untuk bekerja secara efektif sesuai dengan standar perusahaan, dan memberikan identitas yang kuat secara kolektif pada anggota organisasi.

Budaya organisasi dalam penelitian ini yaitu pada RSUD Caruban Kabupaten Madiun terdiri dari nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan pihak rumah sakit terhadap karyawan maupun perawat dan pelanggan, atau cara pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja, serta asumsi maupun kepercayaan yang terdapat pada karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun. Oleh karena itulah adanya budaya organisasi pada RSUD Caruban Kabupaten Madiun dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan

RSUD Caruban Kabupaten Madiun. Beberapa bentuk budaya organisasi pada RSUD Caruban Kabupaten Madiun meliputi inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas

Untuk faktor selanjutnya yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun yaitu motivasi kerja karyawan. Sutrisno (2011) menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Bentuk motivasi karyawan pada RSUD Caruban Kabupaten Madiun dapat berasal dari luar yaitu dr pihak rumah sakit maupun pihak lain dan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Dimana dalam penelitian ini berfokus meneliti tentang motivasi kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun yang berasal dari dalam diri karyawan seperti kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri. Adanya motivasi tersebut dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat menerapkan kedisiplinan dalam bekerja.

Dimana dalam penelitian ini peneliti fokus pada kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun. Hal ini dikarenakan dengan adanya kedisiplinan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun dapat maksimal dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan serta sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pasien. Beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun yaitu adanya *reward*, budaya organisasi, dan motivasi kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai research GAP dalam penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Utami (2019) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Lebih lanjut dalam penelitian Purwati (2015) dan Hatmawan (2019) menjelaskan bahwa *reward*, hukuman dan motivasi memiliki nilai positif dan mempengaruhi disiplin kerja pengemudi secara signifikan GrabCar di Depok wilayah Jawa Barat. Selain itu, ada beberapa penelitian yang memiliki nilai negatif yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fatmiya (2018) yang menjelaskan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang negatif terhadap disiplin kerja karyawan pada KSP Lohjinawe. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahastri (2016), yang menyebutkan variabel Reward berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2015) menjelaskan



bahwa budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap disiplin kerja PT. Bank Jatim Cabang Kediri.

#### Perumusan Masalah

Mengacu latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah *reward* berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun?
- 4) Apakah *reward*, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun?

#### Tujuan Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang menghendaki adanya hasil. Agar hasil yang dikehendaki dapat tercapai, sehingga perlu menetapkan suatu tujuan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memberikan bukti empiris pengaruh *reward* terhadap kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun.
- 2) Untuk memberikan bukti empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun.
- 3) Untuk memberikan bukti empiris pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun.
- 4) Untuk memberikan bukti empiris pengaruh *reward*, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun.

### **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

Simamora (2004) menjelaskan bahwa *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Ardana (2012) *reward* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *reward* atau sering disebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. indikator *reward* dalam penelitian ini meliputi gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, serta Penghargaan psikologis dan sosial.

Menurut Moehariono (2012) budaya organisasi merupakan sebuah pandangan yang diyakini kelompok dengan cara implisit sehingga dapat menentukan

reaksinya dalam lingkungan yang bermacam-macam. Sedangkan Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah nilai dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari yang telah diyakininya, sehingga sikap dan nilai yang diyakininya yang telah dibentuk oleh organisasi akan mengarahkan pegawai berperilaku. Jadi dapat disimpulkan budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan nilai dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari yang telah diyakininya, sehingga sikap dan nilai yang diyakini yang telah dibentuk oleh organisasi akan mengarahkan pegawai tersebut dalam berperilaku. Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2015) meliputi inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.

Menurut Hasibuan (2011) berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusianya umumnya dan untuk menilai kecendrungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012) juga mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan, motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Indikator motivasi dalam penelitian ini seperti dijelaskan oleh Hasibuan (2014), yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri.

Disiplin kerja pegawai 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 yang tidak tertulis (Sutrisno, 2009). Sedangkan menurut Rivai (2009), Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Jadi, kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. indikator kedisiplinan kerja karyawan dalam penelitian ini meliputi: Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan organisasi/instansi, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi.

Penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai research GAP dalam penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2015) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Lebih lanjut dalam penelitian Hanifa (2020) menjelaskan bahwa *reward*, hukuman dan motivasi memiliki nilai positif dan



mempengaruhi disiplin kerja pengemudi secara signifikan GrabCar di Depok wilayah Jawa Barat. Selain itu, ada beberapa penelitian yang memiliki nilai negatif yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fatmiya (2018) yang menjelaskan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang negatif terhadap disiplin kerja karyawan pada KSP Lohjinawe. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap disiplin kerja PT. Bank Jatim Cabang Kediri.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan peneliti lain yang telah dijelaskan sebelumnya maka hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini:

- H<sub>1</sub> : *Reward* (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan (Y) RSUD Caruban Kabupaten Madiun.
- H<sub>2</sub> : Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan (Y) RSUD Caruban Kabupaten Madiun.
- H<sub>3</sub> : Motivasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan (Y) RSUD Caruban Kabupaten Madiun.
- H<sub>4</sub> : *Reward* (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), dan Motivasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan (Y) RSUD Caruban Kabupaten Madiun.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di RSUD Caruban Kabupaten Madiun yaitu sebanyak 43 karyawan. Peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh. Teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 43 responden. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data diambil peneliti di RSUD Caruban Kabupaten Madiun menggunakan teknik interview (wawancara), observasi, dan kuisioner.

Sedangkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25.00 untuk menguji statistik deskriptif, uji instrumen data (meliputi uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, uji Heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi), analisis garis regresi linear berganda, uji F (simultan) untuk menguji hipotesis pengaruh variabel-variabel bebas (*Reward*, budaya organisasi, dan motivasi) terhadap variabel terikat (kedisiplinan kerja karyawan) secara bersama-sama, koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel yang diteliti secara simultan terhadap variabel terikat., dan Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas (*Reward*, busaya organisasi, dan motivasi) secara individu (parsial) terhadap variabel terikat (kedisiplinan kerja karyawan).

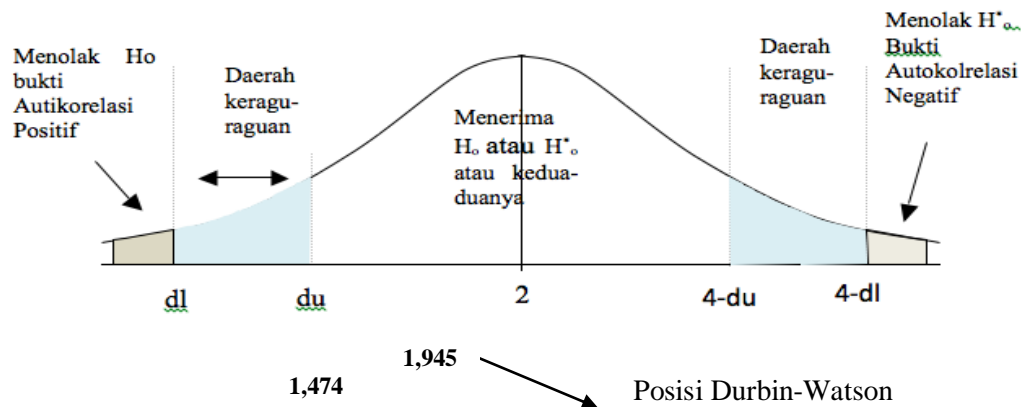
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data sebanyak 43 karyawan tetap RSUD Caruban Kabupaten Madiun yang meliputi kriteria jenis kelamin, umur, lama kerja, dan tingkat pendidikan terakhir yang digunakan untuk memberikan bukti empiris secara parsial maupun silmutan pengaruh *reward*, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun. Berdasarkan hasil uji instrumen yang telah dilakukan menggunakan uji validitas diperoleh variabel reward (X1) sebanyak 17 soal semuanya valid, variabel budaya organisasi (X2) sebanyak 21 soal semuanya valid, variabel motivasi (X3) sebanyak 16 soal semuanya valid, dan variabel kedisiplinan kerja karyawan (Y) sebanyak 14 soal semuanya juga valid. Hasil uji instrumen menggunakan uji reliabilitas variabel reward, budaya organisasi, motivasi, dan variabel kedisiplinan kerja karyawan terbukti reliabel dengan rincian masing-masing: variabel reward (X1) sebesar  $0,880 > 0,60$  yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, variabel budaya organisasi (X2) sebesar  $0,928 > 0,60$  yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, variabel Motivasi (X3) sebesar  $0,782 > 0,60$  yang termasuk dalam kategori tinggi, dan variabel kedisiplinan kerja karyawan (Y) sebesar  $0,900 > 0,60$  yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Hasil uji asumsi klasik menggunakan normalitas dalam penelitian ini dapat menunjukkan bahwa untuk nilai *Asymp. Sig.* pada variabel reward (X1) sebesar  $0,186 > 0,05$ , untuk variabel budaya organisasi (X2) sebesar  $0,200 > 0,05$ , untuk variabel motivasi sebesar  $0,200 > 0,05$ , dan untuk variabel kedisiplinan kerja karyawan sebesar  $0,186 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinieritas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Tolerance Value* (TV) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas yaitu Untuk variabel reward nilai *Tolerance Value* (TV) sebesar  $0,501 > 0,01$  nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar  $1,996 < 10$ . Untuk variabel budaya organisasi nilai *Tolerance Value* (TV) sebesar  $0,599 > 0,01$  nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar  $1,669 < 10$ . Untuk variabel motivasi nilai *Tolerance Value* (TV) sebesar  $0,599 > 0,01$  nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar  $1,669 < 10$ . Jadi, dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada masing-masing variabel independen (reward, budaya organisasi, dan motivasi) yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji asumsi klasik menggunakan uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa sig. pada variabel reward (X1) sebesar  $0,088 > 0,05$ , sig. pada variabel budaya organisasi (X2) sebesar  $0,121$ , dan nilai sig. variabel motivasi (X3) sebesar  $0,080 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan hasil uji asumsi klasik menggunakan uji autokorelasi dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) adalah  $1,945$ , selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai signifikan 5%

jumlah sampel 43 dan jumlah variabel independen 3, sehingga nilai DU sebesar 1,474 (Sumber nilai DU ada di lampiran Durbin Watson). Jadi nilai DW 1,945 lebih besar dari batas atas (DU) yakni 1,474 dan kurang dari (4-du)  $4 - 1,474 = 3,526$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat outokorelasi. Dimana untuk posisi pada Durbin Watson dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1 | Posisi Koefisien D-W



Gambar 4.1 Posisi Koefisien Durbin Watson

Hasil analisis data menggunakan analisis deskriptif dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif  
Statistics

	Reward	Budaya Organisasi	Motivasi	Kedisiplinan Kerja karyawan
N Valid	43	43	43	43
Missing	0	0	0	0
Mean	72,0233	86,8837	66,2558	57,7907
Median	72,0000	87,0000	66,0000	57,0000
Std. Deviation	6,76647	9,10052	4,92850	6,23186
Minimum	57,00	61,00	55,00	47,00
Maximum	85,00	101,00	78,00	69,00

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel reward (X1) diketahui hasil rata-rata sebesar 72,0233, untuk nilai standar deviasi sebesar 6,76647, untuk nilai minimum sebesar 57,00 dan nilai maksimum sebesar 85,00. Pada variabel budaya organisasi (X2) diketahui hasil rata-rata sebesar 86,8837, untuk nilai standar deviasi sebesar 9,10052, untuk nilai minimum sebesar 61,00 dan nilai maksimum sebesar 101,00.

Pada variabel motivasi (X3) diketahui hasil rata-rata sebesar 66,2558, untuk nilai standar deviasi sebesar 4,92850, untuk nilai minimum sebesar 55,00 dan nilai maksimum sebesar 78,00. Terakhir yaitu pada variabel kedisiplinan kerja

karyawan (Y) diketahui hasil rata-rata sebesar 57,7907, untuk nilai standar deviasi sebesar 6,23185, untuk nilai minimum sebesar 47,00 dan nilai maksimum sebesar 69,00

Hasil analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Analisis Garis Regresi Linier Berganda

**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,952	,663	
Reward	,401	,086	,435
Budaya Organisasi	,204	,058	,298
Motivasi	,425	,108	,336

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

$$\hat{Y} = 1,952 + 0,435X_1 + 0,298X_2 + 0,336X_3 + e_i$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- (a) Nilai konstanta = 1,952. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 1,952. Hal ini menunjukkan apabila reward, budaya organisasi, motivasi, dan  $e_i$  (variabel lain yang tidak diteliti) bernilai konstan (0) atau tidak dilaksanakan, maka kedisiplinan kerja karyawan tetap RSUD Caruban Kabupaten Madiun sebesar 1,952.
  - (b) Nilai koefisien  $b_1 = 0,435$ , berarti bahwa apabila nilai variabel reward ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kedisiplinan kerja karyawan tetap RSUD Caruban Kabupaten Madiun akan mengalami peningkatan sebesar 0,435 point.
  - (c) Nilai koefisien  $b_2 = 0,298$ , berarti bahwa apabila nilai variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kedisiplinan kerja karyawan tetap RSUD Caruban Kabupaten Madiun (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,298 point.
  - (d) Nilai koefisien  $b_3 = 0,336$ , berarti bahwa apabila nilai variabel motivasi ( $X_3$ ) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kedisiplinan kerja karyawan tetap RSUD Caruban Kabupaten Madiun (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,336 point.
- Hasil analisis data menggunakan uji F dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Analisis Uji F

**ANOVAa**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1352,887	3	450,962	63,212	,000 <sup>b</sup>
Residual	278,229	39	7,134		
Total	1631,116	42			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi, Reward

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya  $F_{hitung} = 63,212 > F_{tabel} = 2,845$  (Sumber: Nilai  $F_{tabel}$  lihat lampiran) dengan tingkat signifikansi  $F = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel reward, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan tetap RSUD Caruban Kabupaten Madiun. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu ‘ada pengaruh yang signifikan variabel reward, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan tetap RSUD Caruban Kabupaten Madiun’.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin kerja pegawai 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 yang tidak tertulis (Sutrisno, 2009). Sedangkan menurut Rivai (2009), Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Dimana kedisiplinan dalam bekerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu reward, budaya organisasi, dan motivasi.

Disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi.

Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itulah untuk

menciptakan kedisiplinan kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan beberapa hal yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan tersebut. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Irbah Fitria Hanifa (2020) yang menjelaskan bahwa variabel reward, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja.

Hasil analisis data menggunakan koefisien determinasi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.18 Tabel Koefisien Determinasi Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 <sup>a</sup>	,829	,816	2,67097

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi, Reward

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas yaitu dari hasil SPSS 25.0 *for windows*, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* mendekati 1 yaitu 0,816, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (reward, budaya organisasi, dan motivasi) terhadap kedisiplinan kerja karyawan tetap RSUD Caruban Kabupaten Madiun sebagai berikut:

$$R_y^2 \times 100\% = 0,816 \times 100\% = 81,6\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel reward, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan tetap RSUD Caruban Kabupaten Madiun secara simultan sebesar 81,6%. sedangkan sisanya yaitu 18,4% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis data menggunakan koefisien determinasi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil Analisis Uji t

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,952	,663		2,943	,005
	Reward	,401	,086	,435	4,659	,000
	Budaya Organisasi	,204	,058	,298	3,485	,001
	Motivasi	,425	,108	,336	3,932	,000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2021)



Berdasarkan hasil analisis data table di atas, dari hasil analisis uji t menggunakan SPSS versi 25.00 for windows tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- (a) Pada variabel reward ( $X_1$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,659 > 2,017$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah secara parsial variabel reward ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan tetap RSUD Caruban Kabupaten Madiun ( $Y$ ).

Suatu organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik atau balas jasa yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Selain itu, organisasi memberi penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan dan tunjangan.

*Reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Adanya reward tersebut dapat memengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang mengharapkan diberikan reward oleh perusahaan akan berusaha mematuhi segala peraturan dan berperilaku disiplin dalam bekerja. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Irbah Fitria Hanifa (2020), Agustina Setyo Utami (2016), Silfia Febrianti (2014) menjelaskan bahwa reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

- (b) Pada variabel budaya organisasi ( $X_2$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,485 > 2,017$  dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah secara parsial variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan tetap RSUD Caruban Kabupaten Madiun ( $Y$ ).

Suatu bentuk budaya yang ada dalam keluarga maupun suatu organisasi/lingkungan kerja tidak akan lepas dalam kehidupan masyarakat sehari-harinya. Budaya organisasi memiliki peran penting untuk menentukan dan membentuk perilaku karyawan pada tempat kerja mereka. Menurut Moehariono (2012) budaya organisasi merupakan sebuah pandangan yang diyakini kelompok dengan cara implisit sehingga dapat menentukan reaksinya dalam lingkungan yang bermacam-macam.

Selain itu, budaya organisasi juga merupakan nilai dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari yang telah diyakininya, sehingga sikap dan nilai yang diyakininya yang telah dibentuk oleh organisasi akan mengarahkan

pegawai berperilaku. Budaya organisasi lahir dari pemikiran individual anggota organisasi terhadap nilai yang ada diorganisasi, nilainya adalah inovasi, toleransi terhadap resiko, himpitan terhadap tim, dan dukungan dari orang sekitar. Pemahaman tersebut akan menciptakan budaya atau kepribadian suatu organisasi.

Adanya budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya budaya organisasi pada suatu perusahaan atau rumah sakit, maka para karyawan akan berusaha menyesuaikan perilaku dan cara kerja berdasarkan budaya organisasi yang berlaku, sehingga akan menciptakan kedisiplinan kerja karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Luhung (2016), Umi Rusilowati (2020) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

- (c) Pada variabel motivasi ( $X_3$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,932 > 2,017$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah secara parsial variabel motivasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan tetap RSUD Caruban Kabupaten Madiun (Y).

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Mangkunegara (2012) juga mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dimana dalam penelitian ini motivasi yang dimaksud adalah motivasi karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun.

Motivasi kerja karyawan perlu dicermati secara sistematis perkembangannya, dan juga memerlukan perhatian dari atasan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan, dan jika motivasi para karyawan tidak diperhatikan, maka kedisiplinan kerja karyawan akan menurun. Disinilah peran atasan itu diperlukan dalam memimpin karyawan dalam bekerja, karena kedisiplinan kerja adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*). Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa dengan adanya motivasi, maka dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi otomatis akan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan serta mentaati segala kedisiplinan kerja

yang telah ditentukan. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Regi Pratama (2016), Trio Saputra (2019) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Reward, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan reward secara parsial terhadap kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi secara parsial terhadap kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi secara parsial terhadap kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan reward, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan terhadap kedisiplinan kerja karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun.

Kedisiplinan kerja karyawan dipengaruhi adanya reward, kebiasaan budaya organisasi, dan motivasi yang diberikan perusahaan terhadap para karyawannya sehingga perlu adanya kerjasama antar kedua belah pihak, yaitu pimpinan perusahaan dan karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun. Dengan adanya kerjasama tersebut maka karyawan akan lebih disiplin dengan bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan di RSUD Caruban Kabupaten Madiun.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, M. U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fatmiya, R. U. (2018). Pengaruh *Punishment* Dan *Reward* Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Tri mandiri selaras Di tenggarong. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Febrianti, S., Musadieg, M. A., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja - Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang. *Jurnal Administrasi Bisnis* 12(1), 1-9.
- Hanifa, I. F. (2020). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di SMA Islam Al-Azhar Kelapa Gading Jakarta*. Journal e-Proceeding of Management. Vol. 7, No. 2. ISSN: 2355-9357.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta: Erlangga

- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Hatmawan, A. A. (2019). Analisis Niat Konsumen Menggunakan M Payment. *SIMBA: Seminar Inovasi dan Bisnis Akuntansi*.
- Luhung, M. (2016). Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Jurnal Ilmiah Psikologi Volume 3, Nomor 2, 2016: 225-234*. eISSN: 2502-2903, pISSN: 2356-359.
- Mangkunegara, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pratama, R. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut*. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*. Fakultas ISIP Universitas Garut. ISSN: 2087-1511.
- Purwati, I. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Disiplin Kerja PT. Bank Jatim Cabang Kediri*. *Jurnal Manajemen*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Rivai. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi edisi ketiga*.:Rajawali Pers.
- Robbins, S. P dan J, Timoty. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusilowati, U. (2020). *The Influence of Motivation and Organizational Culture on Discipline of Employee At PT. Tip Top Ciputat Branch*. *International Journal of Advanced Science and Technology* Vol. 29, No. 8s, (2020), pp. 1926-1938.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. *Jurnal Psikologis Volume I, No 1*.
- Sastro, H dan Siswanto (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Utami, A. S. 2016 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada KSP Lohjinawe. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Universitas PGRI Yogyakarta.

Utami, H. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Jurnal Wahana Inovasi, Vol 8, No. 1. ISSN: 2089-8592.