

## ANALISIS MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI RSUD HAJI MAKASSAR

Asmida<sup>1</sup>, Ahmad Musseng<sup>2</sup>, Nurfaidah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

<sup>1</sup>asmidaamir72@gmail.com, <sup>2</sup>amusseng@gmail.com, <sup>3</sup>nurfaedahypup67@gmail.com

---

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the effect of work motivation, leadership and organizational culture on employee work discipline at Makassar Haji Hospital. The population in this study were all Haji Makassar Hospital staff, amounting to 390 people. The sample in this study was 80 people. The sampling technique of respondents was done by simple random sampling technique which implies that each element of the population has an equal chance of being sampled. This research uses quantitative / descriptive methods. Data collection methods used are observation, questionnaire, interview and documentation. Data quality testing uses validity and reliability tests. The analytical method used is multiple regression analysis, F test (simultaneous test), t test (partial test), and the coefficient of determination test. The results showed that the variables of work motivation, leadership and organizational culture had a positive and significant effect on employee work discipline variables (through the F test). And the partial test results (t test) showed that the variables of work motivation, leadership and organizational culture had a positive and significant effect on employee work discipline variables. so the hypothesis in this research can be accepted.*

**Keywords:** work motivation, leadership, organizational culture, work discipline employee

---

### PENDAHULUAN

Era globalisasi, meningkatnya persaingan yang semakin tajam dan perkembangan teknologi telah memicu terjadinya peran sumber daya manusia dalam organisasi. Manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi telah dianggap sebagai asset organisasi yang penting karena merupakan sumber yang mengendalikan serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman (Riadiningsih, 2017).

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dapat ditentukan permasalahannya dari penerapan sistem kepemimpinan, budaya, dan motivasi yang masih perlu untuk dapat ditumbuhkembangkan agar pegawai meningkat kualitas profesionalnya. Sejalan dengan itu, diperlukan pengembangan loyalitas, motivasi, disiplin, dan tingkat professional dalam melakukan tugas-tugas pemerintahan dengan penuh kreativitas dan prakarsa berupa peningkatan kualitas kerja dan mendukung pembangunan ekonomi melalui peningkatan kinerja yang makin merata dan bermutu.

### TINJAUAN LITERATUR

Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai, yaitu teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja dan teknik komunikasi persuasif, salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah "AIDDAS", yaitu *attention* (perhatian), *interest* (minat), *desire* (hasrat), *decision* (keputusan), *action* (aksi atau tindakan), dan *satisfaction* (kepuasan). Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya. Robbin (2012), motivasi adalah keinginan untuk melakukan

sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis (Hasibuan, 2016), yaitu:

- a. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2016).

Tujuan motivasi dalam Hasibuan (2016) adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Menurut Hasibuan (2016), ada dua metode motivasi, yaitu:

- a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)  
Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi, sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.
- b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

DuBrin (2015), kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Hofstide (2017) dalam Munandar Sjabadhyni dan Wutun (2014), budaya organisasi mempunyai 5 (lima) ciri-ciri pokok, yaitu: budaya organisasi merupakan satu kesatuan yang integral dan saling terkait; budaya organisasi merupakan refleksi sejarah dari organisasi yang bersangkutan; budaya organisasi berkaitan dengan hal-hal yang dipelajari oleh para antropolog, seperti ritual, simbol, ceritera, dan ketokohan; budaya organisasi dibangun secara sosial, dalam pengertian bahwa budaya organisasi lahir dari konsensus bersama dari sekelompok orang yang mendirikan organisasi tersebut; budaya organisasi sulit diubah.

Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Penelitian Yonavia Latuny berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Allianz Life Indonesia Di Denpasar. Responden dalam penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 112 orang, data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 15.0 For Windows. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda terbukti bahwa budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Allianz Life Indonesia.

Penelitian Yoga Arsyenda berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus: Bappeda Kota Malang). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang berjumlah 36 orang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang, dilihat dari hasil uji F yang diperoleh sebesar 14,168 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan uji t motivasi (X hitung) sebesar 2,097 dengan signifikansi 0,044, disiplin (X) sebesar 3,662 dengan signifikansi 0,001. Hal mengindikasikan adanya pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Disiplin kerja pegawai yang terdiri dari delapan indikator seperti tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, hubungan kemanusiaan, waksat, sanksi hukum dan ketegasan, berdasarkan nilai standardized coefficients ( $\beta$ ) sebesar 0,509 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang.

Dalam penelitian ini hipotesisnya adalah sebagai berikut:

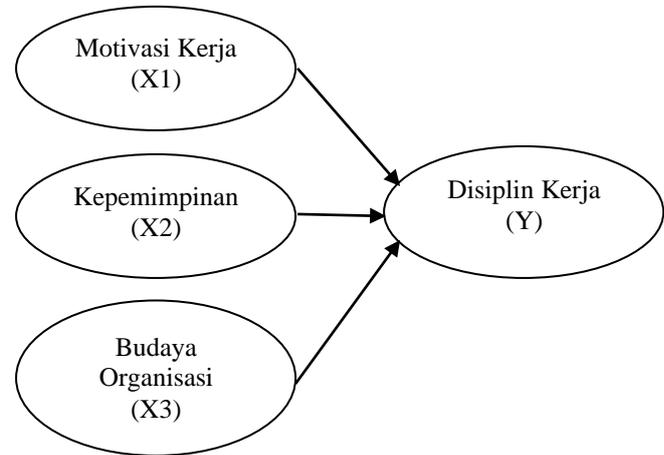
H1: Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD Haji Makassar.

H2: Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD Haji Makassar.

H3: Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD Haji Makassar.

H4: Diduga bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD Haji Makassar.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Asmida (2020)

## METODE PENELITIAN

Daerah yang menjadi objek penelitian penulis, yaitu Kota Makassar, dimana peneliti fokus pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar. RSUD Haji Makassar merupakan rumah sakit umum milik pemerintah dan merupakan salah satu rumah sakit tipe B. Adapun waktu penelitian kurang lebih 2 bulan.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung dan diperoleh dengan cara meninjau secara langsung dan melakukan pengamatan serta wawancara dengan pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar; dan data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber datanya diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Sugiyono, 2015). Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung

dari hasil wawancara dan pernyataan melalui kuesioner pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung (Sugiyono, 2015), data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar.

Dalam memperoleh data berupa data tertulis dan data tidak tertulis, penulis menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada instansi tersebut dengan carawawancara (*interview*), tinjauan lapangan (*observasi*), angket (kuesioner), penelitian kepustakaan (*library research*).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar yang berjumlah 390 orang. Sampel yang diperoleh *representative*, peneliti menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan 10% (Umar, 2015). Populasi berjumlah 390 orang, maka diambil sampel sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dengan alasan populasi bersifat homogen dan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Motivasi (X1)

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbin, 2012)

2. Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan

mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai (DuBrin, 2015).

3. Budaya Organisasi (X3)

Budaya perusahaan (*corporate culture*) merupakan aplikasi dari budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap badan usaha atau perusahaan. Kedua istilah ini sering dipergunakan untuk maksud yang sama secara bergantian (Brahmasari, 2014).

4. Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011).

Metode analisis dalam penelitian ini ialah menggunakan deskripsi kualitatif, deskripsi kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis.

Analisis Deskripsi Kualitatif, cara pengukurannya adalah menggunakan skala likert. indikator skala *likert* memiliki lima tingkat preferensi masing-masing mempunyai skor 1-5 dengan rincian: sangat setuju diberi nilai 5, setuju diberi nilai 4, netral/ragu-ragu diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2 dan sangat tidak setuju diberi nilai 1.

Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda (Sugiyono, 2014) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $> r$  tabel maka variabel tersebut valid.
- Jika  $r$  hitung tidak positif serta  $r$  hitung  $< r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien alpha cronbach, yaitu:

- Apabila hasil koefisien Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
- Apabila hasil koefisien Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan Uji T, Uji F, R<sup>2</sup>.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Umur (Tahun)	Responden	Persentase %
20 – 30	66	83 %
31 – 40	14	18 %
Total	80	100

Sumber: Data Diolah (2020)

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Responden	Persentase %
LK	23	29 %
PR	57	71 %
Total	80	100

Sumber: Data Diolah (2020)

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja (Tahun)	Responden	Persentase %
1 – 10	61	76 %
10 – 20	19	24 %
Total	80	100

Sumber: Data Diolah (2020)

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase %
D3	27	34%
S1	41	51%
S2	12	15%
Total	80	100

Sumber: Data Diolah (2020)

**Tabel 5. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)**

N	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	ST	36	45%
2	S	27	34%
3	Netral	8	10%
4	TS	9	11%
5	STS	-	0%
<b>TOTAL</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah (2020)

**Tabel 6. Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X2)**

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	ST	11	14%
2	S	53	66%
3	Netral	10	13%
4	TS	6	7%
5	STS	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah (2020)

**Tabel 7. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X3)**

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	ST	17	21%
2	S	48	60%
3	Netral	3	4%
4	TS	12	15%
5	STS	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah (2020)

**Tabel 8. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y)**

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	ST	43	54%
2	S	24	30%
3	Netral	13	16%
4	TS	0	0%
5	STS	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah (2020)

**Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.648	1.948		5.468	.000
TX1	.660	.137	.285	3.907	.000
TX2	.365	.117	.084	2.559	.005
TX3	.369	.071	.254	2.389	.005

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 9 kolom *Unstandardized Coefficients* diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10.648 + 0,660X1 + 0,365X2 + 0,369X3$$

**Tabel 10. Uji Signifikan Bersama-sama (Uji-F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	59.197	3	19.732	8.426	.000 <sup>a</sup>
Residual	177.990	76	2.342		
Total	237.187	79			

Sumber: Data Diolah (2020)

**Tabel 11. Pengujian Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 <sup>a</sup>	.650	.220	1.530

Sumber: Data Diolah (2020)

Hasil penelitian secara serentak menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD Haji Makassar.

Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD Haji Makassar. Dampak dari motivasi kerja yang dapat dilihat dan dirasakan adalah pegawai memiliki banyak keuntungan dengan

diberikannya motivasi oleh pimpinan dengan memberi tunjangan-tunjangan, bonus, *reward* dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, hal ini didukung oleh teori motivasi, yaitu keinginan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD Haji Makassar. Dampak dari kepemimpinan yang dapat dilihat dan dirasakan adalah pegawai memiliki banyak keuntungan dengan diberikannya pelatihan setiap bulannya, dapat menambah wawasan serta *skill* dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil tersebut diatas juga didukung dengan teori kepemimpinan, yaitu upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD Haji Makassar. Dampak dari budaya organisasi yang dapat dilihat dan dirasakan adalah pegawai memiliki tujuan dan strategi yang tertata rapi sehingga siap untuk menghadapi segala masalah yang akan terjadi. Hasil tersebut diatas juga didukung dengan teori budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi, dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Tanpa ukuran yang *valid* dan *reliabel* dari aspek kritis budaya organisasi, maka pernyataan tentang dampak budaya pada kinerja akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal, dan studi kasus dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan

sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD Haji Makassar, atau jika variabel motivasi diterapkan dan berjalan dengan baik, maka disiplin kerja pegawai akan meningkat di RSUD Haji Makassar; 2) Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD Haji Makassar, atau jika variabel kepemimpinan berjalan dengan baik, maka disiplin kerja pegawai akan meningkat pula di RSUD Haji Makassar; 3) Koefisien regresi budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD Haji Makassar, atau dengan kata lain jika variabel budaya organisasi ditingkatkan, maka disiplin kerja pegawai di RSUD Haji Makassar akan bertambah juga.

Saran yang dapat diajukan sehubungan dengan kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut: 1) Dengan adanya penelitian ini diharapkan segenap pimpinan RSUD Haji Makassar dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai lebih menitikberatkan pada motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi karena ketiga variabel (X) dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai; 2) Kepada peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian tentang motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi sebaiknya pelajari dan kenali terlebih dahulu tentang ketiga variabel tersebut karena hal ini sangat berkaitan dengan peningkatan disiplin kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

Antoni, Feri. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. *Tesis*. Universitas 17 Agustus Surabaya.

Brahmasari, I, A. (2014). Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen

Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos. Universitas Airlangga, Surabaya.

- Budiman, F, M. (2015). Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan suatu Studi pada Plaza Marina Surabaya. *Tesis*. Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Dubrin, Andrew, J. (2015). *Leadership* Terjemahan. Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- Ermayanti, Dwi, Thoyib, Armanu. (2011). Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Universitas Brawijaya Malang.
- Indrawijaya, Adam, I. (2012). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Katzenbach, Jon, R. (1998). *Real Change Leaders*. Terjemahan. Jakarta: Professional Book.
- Koesmono, H, T. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur. *Disertasi*. Universitas Airlangga Surabaya.
- Mangkunegara, A, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A, P. (2015). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert, L., Jackson, John, H. (2012). *Human Resource Management*. (Terjemahan) Buku 2. Edisi Kesembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Ndraha, Taliziduhu. (2015). *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rachmany, Hasan. (2016). *Kepemimpinan dan Kinerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Yapensi.
- Robbinss, Stephen, P. (2012). *Essentials of Organizational Behavior* (Terjemahan). Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S, P. (2012). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sylvana, Andi. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Anggota Polri Polda Metro Jaya. *Jurnal Universitas Terbuka*. Jakarta.

- Tika, H., Moh. Pabundu. (2016). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Umar, Husein. (2012). *Metode Riset Bisnis*. Cetakan Kedua Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Usmara, A. (2016). *Motivasi Kerja*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Puri Arsita Anam.
- Yasa, I, Gede, Adi. (2016). Pengaruh Karakteristik Manajemen Karier terhadap Komitmen Karyawan dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Adi Bharata Asty Denpasar. *Tesis*. Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Yasin, Azis. (2011). Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Lintasan Ekonomi*. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang. Volume 18 Nomor 1, Malang.
- Yuliani, Heni. (2015). Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Wartawan Deteksi Jawa Pos. *Tesis* Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.