

Artikel Hasil Penelitian**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN DELEGATIF
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI RSUD WALUYO JATI KRAKSAAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI****Agus Syamsul Bahri, Sugeng Mulyono, dan Nugroho Agus Santoso**

Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajayana Malang

E-mail: gusticarissa@gmail.com**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan delegatif terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori menggunakan 35 pegawai sebagai sampel yang diambil dari semua populasi dengan menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan PNS Non Medis di bagian sekretariat dan bidang. Data dianalisis secara statistik deskriptif dan statistik inferensial yang terdiri dari uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan. (2) Kepemimpinan Delegatif berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan. (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan. (4) Kepemimpinan Delegatif berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan. (5) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan. (6) Budaya Organisasi melalui Motivasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan. (7) Kepemimpinan Delegatif melalui Motivasi Kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan.

Keyword: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Delegatif, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja**PENDAHULUAN**

Budaya organisasi pada sektor publik lebih menekankan kepada pelayanan publik karena berpengaruh dalam menciptakan pelayanan publik yang baik. Salah satu budaya organisasi yakni kompetensi secara pribadi dari pegawai. Pelayanan yang diberikan kepada publik merupakan bentuk *output* yang selama ini diproses oleh pegawai dan pekerja yang berada dalam organisasi. Dengan adanya interaksi atau komunikasi antar pegawai maupun interaksi komunikasi antara pegawai dengan publik, maka akan memupuk budaya organisasi yang baik. Pelayanan yang baik tidak lagi menjadi kewajiban melainkan sudah menjadi kebiasaan

atau budaya.

Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Waridin dan Bambang Guritno (2005), yang menyatakan seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Rowold (2011:628-647) menyebutkan bahwa *the results revealed that the relationship*

between thurnaree leadership behaviors (transformational leadership, laissez-faire, and consideration) and performance was being moderated by facets of team member's heterogeneity. The importance of the contextual influences of team member's heterogeneity for effective leadership processs was explored theoretically, and subsequently, demonstrated empirically for the firsttime.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci di dalam organisasi sektor publik. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu membawa dan memaksimalkan organisasi yang dipimpinnya untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan mencapai kepuasan masyarakat yang optimal.

Kepemimpinan delegatif merupakan gaya kepemimpinan yang tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Hal tersebut diperkuat oleh gaya kepemimpinannya yang cenderung kurang peduli terhadap proses yang dilakukan bawahan dalam mendelegasikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Suatu organisasi akan berjalan lancar dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Oleh karena itu pemimpin selalu menjadi fokus evaluasi sebagai gambaran penilaian terhadap keberhasilan sebuah organisasi.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan yang berlaku tanpa paksaan.

Motivasi kerja di dalam organisasi sektor publik lebih diarahkan untuk memberikan kekuatan dan dorongan dalam diri seorang pegawai yang akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pelayanan publik. Pemberian motivasi yang tepat kepada para pegawai akan menghasilkan kinerja yang optimal untuk melayani publik.

Kondisi tersebut berlaku juga bagi lembaga pemerintah, semakin tingginya tuntutan terhadap akuntabilitas di era reformasi ini. Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur dari kinerja organisasi, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya prestasi kerja yang sudah baik harus

dipertahankan atau bahkan selaluditingkatkan. Karyawan bagi RSUD Waluyo Jati Kraksaan adalah aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen. manusia bermuara dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam organisasi. Manusia membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memicu kreatifitas di setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif akan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan.

Arti penting manusia bermuara dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam organisasi. Manusia membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memicu kreatifitas di setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif akan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan, (Simamora, H., 2004).

Jumlah karyawan yang besar tersebut merupakan salah satu potensi yang besar bagi RSUD Waluyo Jati Kraksaan. Peningkatan hasil produksi yang berkelanjutan menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkinerja tinggi. Karyawan yang memiliki sikap pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, antara lain faktor besar kecilnya kompensasi, faktor ada tidaknya aturan pasti yang ditegakkan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi dan faktor lingkungan kerja. Namun menurut penelitian

pendahuluan yang dilakukan peneliti berbagai hal permasalahan tersebut ditemukan di lokasi penelitian yaitu di RSUD Waluyo Jati Kraksaan. Sebagian karyawan menunjukkan disiplin kerja rendah dilihat dari absensi, karyawan yang tidak mengikuti apel di RS, karyawan datang terlambat, masih adanya karyawan yang pulang lebih cepat, masih adanya karyawan yang suka duduk santai pada jam kerja, semangat untuk menjalankan aktivitas masih rendah, adanya gaya kepemimpinan yang kurang tegas, tidak adanya sanksi yang tegas, keluhan karyawan tentang pelatihan yang tidak merata, kurangnya motivasi dari atasan, dan hal itu menunjukkan masih rendahnya kinerja sebagian karyawan terhadap organisasi rumahsakit.

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan yang. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien, (Hamid, 2003).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Di pasal 3 ada 17 Kewajiban dan di pasal 4 ada 15 larangan bagi Pegawai Negeri Sipil, antara lain masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Gambaran bahwa manajer yang memberikan dorongan bagi pekerja, terlihat adanya hubungan yang erat antara motivasi dan pemuasan kebutuhan dari dalam diri pegawai. Implikasinya adalah berbentuk perilaku orang per orang dalam organisasi, seperti misalnya tingkat produktivitas, tingkat kemangkiran dan lain sebagainya, (Siagian, S. P., 2004). Proses memotivasi sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi

ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang yang diserahi tugas memimpin organisasi tersebut, (Ibid).

Pendapat tersebut mencerminkan betapa besar peran pemimpin dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang dapat diandalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun yang dimaksud dengan kemampuan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Disamping itu pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau cara kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya. Demikian berpengaruhnya kepemimpinan dalam suatu organisasi sehingga biasa dikatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana diharapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka peneliti dapat merumuskan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan? (2) Apakah kepemimpinan delegatif berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan? (3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan? (4) Apakah kepemimpinan delegatif berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan? (5) Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi? (6) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi? (7) Apakah kepemimpinan delegatif berpengaruh terhadap disiplin pegawai di RSUD Waluyo Jati Kraksaan dengan motivasi sebagai variabel mediasi?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menjelaskan hal-hal sebagai berikut: (1) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi, terhadap motivasi . (2) Untuk

menguji dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan delegatif terhadap motivasi . (3) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja. (4) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan delegatif terhadap disiplin kerja. (5) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja. (6) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi. (7) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan delegatif terhadap disiplin kerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini adalah kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya organisasi, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak.

Keberadaan budaya organisasi di dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya sebatas formalitas saja namun memiliki makna yang sangat penting. Berdasarkan pendapat Moelyono (2003) keterkaitan hubungan antara budaya korporat dengan kinerja organisasi. Hal tersebut dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut. Dengan kata lain bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Terdapat pemahaman yang berbeda-beda dari satu pakar dengan pakar lainnya mengenai konsep budaya organisasi. Robbins (2009), menyatakan budaya organisasi ialah nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi, yang dijadikan filosofi kerja karyawan serta menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen.

Koesmono (2005) menjelaskan pentingnya budaya organisasi yang didefinisikan sebagai kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi, dimana hal itu menjadi norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

Pengertian lain dari budaya organisasi dikemukakan oleh Robert dan Kinicki (2005), yang menyebutkan budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang

mendasari identitas perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi sangat besar peranannya dalam menciptakan arti sebuah perusahaan, karena budaya organisasi merupakan pedoman bagi setiap perilaku anggota organisasi, yang menjadi landasan untuk bertindak dan menuntun karyawannya di dalam memecahkan masalah.

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Tika (2006:14) fungsi utama budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.
2. Sebagai perekat dalam karyawan sebagai satu organisasi.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
4. Sebagai mekanisme control dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Sebagai integrator.

Dimensi-dimensi yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut Robbins dan Judge (2008:256) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan Pengambilan resiko (Innovation and risk taking)
Tingkat seberapa jauh para anggota organisasi didorong menjadi inovatif dan pengambilan resiko guna menjadi inovatif dan pengambilan resiko guna terwujudnya visi.
2. Perhatian pada Detil (Attention to Detail)
Tingkat seberapa jauh anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan presisi, analisis, dan perhatian untuk detail.
3. Orientasi Hasil (Outcome Orientation)
Tingkat seberapa jauh manajemen fokus pada hasil daripada teknik dan proses yang dipakai untuk mencapai hasil-hasilnya.
4. Orientasi pada para individu (People Orientation)
Tingkat seberapa jauh keputusan manajemen memperhitungkan dampaknya pada para individu di dalam organisasi.
5. Orientasi tim (Team Orientation)
Tingkat seberapa jauh aktivitas pekerjaan diorganisasikan kepada tim daripada individual.
6. Keagresifan (Aggressiveness)
Tingkat seberapa jauh para individu agresif

dan kompetitif dari pada “easy going”.

7. Stabilitas (Stability)

Tingkat sejauh mana kegiatan organisasi menekankan posisi status quo daripada perubahan organisasi.

Dalam setiap organisasi dibutuhkan pemimpin yang mampu membawa organisasinya kearah yang lebih baik. Seperti yang dikemukakan Miftah Thoha (2010:9), kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau senimemengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapaitujuan.

Hasibuan (2012:169), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Siagian (2009:62), menggunakan definisi yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain.

Menurut Siagian (2007:75), pentingnya pengenalan berbagai gaya atau tipe kepemimpinan terletak pada pemahaman ciri-cirinya secara tepat karena ciri-ciri tertentu dapat digunakan pada situasi dan kondisi tertentu dalam menjalankan roda organisasi. Dengan kata lain agar seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dengankemampuan tinggi menggunakan gaya yang situasional yang artinya gaya yang berbeda pada situasi dan kondisi yang berlainan.

Kepemimpinan delegatif menurut Hasibuan (2012:172), merupakan gaya kemimpinan yang tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Hal tersebut diperkuat oleh gaya kepemimpinannya yang cenderung kurang peduli terhadap proses yang dilakukan bawahan dalam mendelegasikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut Waridin dan Bambang Guritno (2005), yang menyatakan seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin

akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2016:171), ada tiga macam gaya kepemimpinan ditinjau dari gaya kepemimpinannya:

1. Kepemimpinan Otoriter
2. Kepemimpinan Partisipasi
3. Kepemimpinan Delegasi

Sedangkan kepemimpinan delegatif indikatornya adalah :

1. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahannya.
2. Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan.
3. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat.

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris “dicile” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Terdapat beberapa pendapat mengenai disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Disiplin kerja didefinisikan berdasarkan beberapa kategori, diantaranya berdasarkan karyawan atau pegawai dan berdasarkan manajemen. Berikut adalah pendapat para ahli mengenai disiplin kerja berdasarkan pegawai yaitu:

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai berikut : “ Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.”

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak, (Hasibuan , M. S. P. 2002).

Menurut Sutrisno (2013:89) mengatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang 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.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja

pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk peraturan yang berusaha mengarahkan karyawan atau pegawai untuk mematuhi peraturan dalam meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja menurut Rivai (2009:825), ialah suatu alat atau cara yang digunakan suatu perusahaan untuk mempengaruhi tingkah laku karyawannya agar taat terhadap ketentuan dan aturan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan.

Sedangkan menurut Dharmawan (2011:48), mengemukakan faktor penilaian disiplin kerja karyawan yaitu:

- a. Absensi atau kehadiran;
- b. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan;
- c. Bekerja sesuai dengan prosedur.

Menurut, Veithzal Rivai, Basri., A. F. M., 2005, Disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator seperti :

- a. Kehadiran.
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja.
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja.
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaantinggi.
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Ada beberapa bentuk disiplin kerja, menurut A.A Anwar Mangkunegara (2011:129-130) bahwa ada tiga bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventatif

Disiplin preventatif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengikuti dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah suatu kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan berulang.

Menurut Hasibuan (2009:147) motivasi berawal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi memepersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dalam teori motivasi ada dua faktor.

1. Faktor motivator antara lain : keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan.
2. faktor hygiene antar lain: kebijaksanaan dan administrasi, supervisi perusahaan. hubungan antar pribadi, dan gaji / upah. Cara yang tepat memotivasi seseorang,

Menurut Herzberg, motivasi adalah mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga orang itu memperoleh keberhasilan dengan melakukan pekerjaan itu. Selanjutnya dengan melaksanakan pekerjaan itu, orang tersebut termotivasi untuk terus berusaha memenuhi cita-citanya dalam rangka upaya mencapai kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

Menurut Hasibuan (2007:149), terdapat dua metode motivasi yaitu :

- a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*).
Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu

karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi, sifat khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintangjasa.

- b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*). Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Motivasi yang langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan. Sehingga produktivitas perusahaan meningkat.

TEMUAN DAN DISKUSI

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatori. Penelitian Eksplanatori adalah penelitian bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya.

Penelitian eksploratori bersifat mendasar dan bertujuan untuk memperoleh keterangan, informasi, data mengenai hal-hal yang belum diketahui. Karena bersifat mendasar, penelitian ini disebut penjelajahan (eksploration). Penelitian eksploratori dilakukan apabila peneliti belum memperoleh data awal sehingga belum mempunyai gambaran sama sekali mengenai hal yang akan diteliti. Penelitian eksploratori tidak memerlukan hipotesis atau teori tertentu. Peneliti hanya menyiapkan beberapa pertanyaan sebagai penuntun untuk memperoleh data primer berupa keterangan, informasi, sebagai data awal yang diperlukan. Penelitian eksplanatori atau eksplanatif bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel.

Penelitian ini bertitik pada pertanyaan dasar “mengapa”. Orang sering tidak puas hanya sekedar mengetahui apa yang terjadi, bagaimana terjadinya, tetapi juga ingin mengetahui mengapa terjadi. Kita ingin menjelaskan sebab terjadinya suatu peristiwa. Untuk itu, perlu diidentifikasi berbagai variabel di luar masalah untuk mengkonfirmasi sebab terjadinya suatu masalah. Oleh karena itu, penelitian penjelasan ini juga

disebut sebagai penelitian konfirmatori (Confirmatory research) dan makin dikenal sebagai penelitian korelasional (Correlational research).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di RSUD Waluyo Jati Kraksaan yang beralamat di Jalan Dr. Soetomo No. 1 Kelurahan Kandang Jati, Kecamatan Kraksaan, Kabupaten Probolinggo pada tanggal 21 Oktober sampai 2 November 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan sebagai penelitaian adalah tenaga PNS Non Medis (Jabatan Fungsional Umum) di Bagian Sekretariat dan Bidang yang berjumlah 36 orang, berhubung 1 orang sedang menjalankan tugas pelatihan selama peneliti melakukan penelitian sehingga populasi yang digunakan adalah 35 orang. Pada penelitian ini jumlah populasi relatif sedikit sehingga menggunakan metode sensus (sampel jenuh) untuk menentukan sampel penelitian, dimana semua populasi dianggap sampel.

Variabel Penelitian

variabel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaituterdapat 2 variabel bebas (*independent variable*) yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Delegatif (X2), satu variabel antara(*Intervening variable*) yaitu Motivasi (Y), serta variabel terikat (*dependent variable*) disiplin Kerja (Z).

Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Berupa daftar pertanyaan atau angket tertulis. Sampel yang sesuai dengan karakteristik diberi kuesioner mengenai masalah penelitian.

Untuk pengolahan data hasil dari kuesioner tersebut, maka peneliti menggunakan metode skala likert, nilai dalam skala likert dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang menggunakan skala likert dan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat

negatif.

Dimana alternatif jawaban diberikan nilai 5, selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan menjadi lima kategori pembobotan dalam skala Likert sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013)

Metode Analisis Data

Untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan dalam penelitian adalah rata-rata (mean), median, modus, deviasi dan lain-lain. Variabel penelitian ini adalah mengenai Budaya organisasi, kepemimpinan delegatif, motivasi disiplin kerja pegawai. Analisis statistik inferensial berupa analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Hasil Uji Path Struktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.006	2.287		.440	.663
Budaya Organisasi	.498	.110	.531	4.518	.000
Kepemimpinan Delegatif	.508	.145	.411	3.502	.001

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Hasil uji path struktur 1 pada pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Delegatif (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Z = P_{ZX1}X1 + P_{ZX2}X2 + e_1$$

$$Z = 0,531 X1 + 0,411 X2 + e_1$$

Tabel 3. Hasil Uji Path Struktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.610	2.180		-	.108
Budaya Organisasi	.391	.134	.348	2.912	.007

Kepemimpinan Delegatif	.479	.162	.324	2.952	.006
Motivasi Kerja	.424	.168	.354	2.522	.017

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Hasil uji path struktur 2 pada pengaruh antara Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan Delegatif (X2), dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Disiplin Kerja (Y) diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = P_{YX1}X1 + P_{YX2}X2 + P_{YZ}Z + e_2$$

$$Y = 0,348 X1 + 0,324 X2 + 0,354 Z + e_2$$

Analisis Deskriptif

Berikut disajikan hasil deskripsi variabel penelitian meliputi Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan Delegatif (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Disiplin Kerja (Y).

Hasil deskripsi variabel menyatakan Budaya Organisasi (X1) diperoleh mayoritas jawaban responden yang implementasinya kuat, hal ini dengan ditunjukkan dengan rata-rata variabel sebesar 4,10 yang artinya bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel, Hasil deskripsi variabel menyatakan Kepemimpinan Delegatif (X2) diperoleh mayoritas jawaban responden implementasinya kuat, hal ini ditunjukkan dengan rata-rata variabel sebesar 3,85 yang artinya bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel, Hasil deskripsi variabel menyatakan Motivasi Kerja (Z) diperoleh mayoritas jawaban responden implementasinya kuat, hal ini ditunjukkan dengan rata-rata variabel sebesar 3,81 yang artinya bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel, Hasil deskripsi variabel menyatakan Disiplin Kerja (Y) diperoleh mayoritas jawaban responden implementasinya sangat kuat, hal ini ditunjukkan dengan dengan rata-rata variabel sebesar 4,302 yang artinya bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel.

Uji Validitas

Berikut disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap angket Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan Delegatif (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Disiplin Kerja (Y).

Hasil uji validitas dengan Korelasi Pearson terhadap angket Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai *r* hitung setiap item memenuhi syarat yaitu $> 0,334$ sehingga 5 item valid dan dapat dilanjutkan.

Hasil uji validitas dengan Korelasi Pearson terhadap angket Kepemimpinan Delegatif (X2) diperoleh nilai r hitung setiap item memenuhi syarat yaitu $> 0,334$ sehingga 4 item valid dan dapat dilanjutkan.

Hasil uji validitas dengan Korelasi Pearson terhadap angket Motivasi Kerja (Z) diperoleh nilai r hitung setiap item memenuhi syarat yaitu $> 0,334$ sehingga 5 item valid dan dapat dilanjutkan.

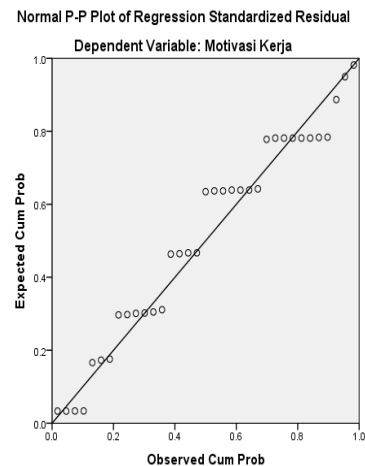
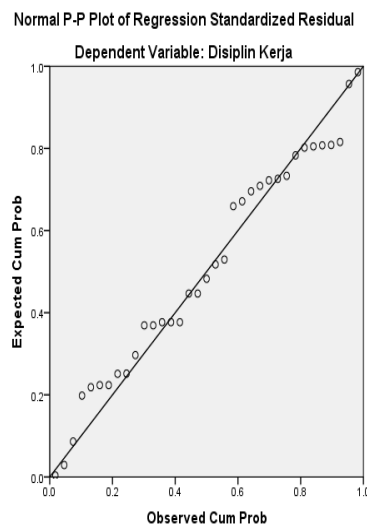
Hasil uji validitas dengan Korelasi Pearson terhadap angket Disiplin Kerja (Y) diperoleh nilai r hitung setiap item memenuhi syarat yaitu $> 0,334$ sehingga 5 item valid dan dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha diperoleh nilai Cronbach Alpha memenuhi syarat yaitu $> 0,600$ sehingga variabel yang digunakan adalah reliabel.

Uji Normalitas

Berikut disajikan hasil uji normalitas terhadap model path antara Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan Delegatif (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Disiplin Kerja (Y) menggunakan grafik Normal P-P Plot.



Gambar 1. grafik Normal P-P Plot.

Hasil uji normalitas residual menggunakan grafik Normal P-P Plot terhadap model path antara Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan Delegatif (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Disiplin Kerja (Y) diperoleh titik-titik plot berhimpit dengan garis diagonal sehingga residual mengikuti distribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Linieritas

Hasil uji linieritas menggunakan linearity test terhadap model path antara Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan Delegatif (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Disiplin Kerja (Y) diperoleh nilai signifikansi setiap hubungan kurang dari 0,05 sehingga ada hubungan linier antar variabel.

Pembahasan

Berikut disajikan hasil penelitian dengan menggunakan analisis path antara Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan Delegatif (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Disiplin Kerja (Y).

- a. Hasil penelitian menyatakan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,531 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin baik Budaya Organisasi (X1) yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Motivasi Kerja (Z). Koesmono (2005) menjelaskan pentingnya budaya organisasi yang didefinisikan sebagai kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi, dimana hal itu menjadi norma-norma perilaku yang diikuti oleh para

- anggota organisasi. Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Evi Wahyuni (2015) yang mengungkapkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan, dan memberi pengaruh positif ke Kinerja Pegawai bagian keuangan akan tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Dengan terbuktinya hipotesis tersebut, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat, jika adanya budaya organisasi yang bagus.
- b. Hasil penelitian menyatakan bahwa Pengaruh Kepemimpinan Delegatif (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,411 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin baik Kepemimpinan Delegatif (X2) yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Motivasi Kerja (Z). Hasibuan (2012:172) mengemukakan bahwa Kepemimpinan delegatif merupakan gaya kepemimpinan yang tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Hal tersebut diperkuat oleh gaya kepemimpinannya yang cenderung kurang peduli terhadap proses yang dilakukan bawahan dalam mendelegasikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Penelitian ini memperkuat penelitian Yudi (2015) dalam Jurnal Manajemen Unud “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali” yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- c. Hasil penelitian menyatakan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,348 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin baik Budaya Organisasi (X1) yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Disiplin Kerja (Y). Budaya Organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Artinya semakin baik Budaya organisasi yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Disiplin Kerjanya. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap juga perilaku SDM yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Waluyo Jati Kraksaan agar dapat meningkatkan kedisiplinannya, oleh karena itu budaya atau kebiasaan pegawai yang ada di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Waluyo Jati Kraksaan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerjanya. Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Maimin (2012) dan Sri Wahyuni (2013) yang menyatakan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik disiplin pegawai dalam bekerja. Faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja, yaitu hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai, ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.
- d. Hasil pengujian hipotesis 4 menyatakan bahwa Pengaruh Kepemimpinan Delegatif (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,324 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin baik Kepemimpinan Delegatif (X2) yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Disiplin Kerja (Y). Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh John Nasyaroeka (2011) dalam jurnal Organisasi dan Manajemen “Pengaruh kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bentoel Prima Bandar Lampung”, dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Seorang pegawai yang mempunyai pemimpin dengan gaya kepemimpinan delegatif

- terbiasa melaksanakan tugas dengan tertib karena merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilimpahkan kepada bawahannya. Pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila pemimpin tersebut dapat menyesuaikan dengan situasi yang dihadapinya. Menurut Hasibuan (2012) setiap pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin dengan baik. Menurut Kartono (2014) disiplin bisa berhasil bila pemimpin bersikap arif, bijaksana, memberikan teladan, berdisiplin, dan menerapkan seluruh prosedur dengan konsekuensi.
- e. Hasil penelitian menyatakan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Disiplin Kerja (Y) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,354 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin baik Motivasi Kerja (Z) yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Disiplin Kerja (Y). Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Nurbudiawati tentang pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut sudah baik, dengan besaran pengaruh 27,00% sedangkan 73,00% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti teliti. Dalam penelitian ini tampak bahwa motivasi kerja yang selama ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Waluyo Jati Kraksaan berada pada kriteria motivasi kerja yang baik, sementara itu disiplin kerja pegawai pun berada pada tataran yang baik pula. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterkaitan pengaruh dan hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Waluyo Jati Kraksaan.
 - f. Hasil penelitian menyatakan bahwa Pengaruh secara tidak langsung Budaya Organisasi (X1) melalui Motivasi Kerja (Z) terhadap Disiplin Kerja (Y) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,188 dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya secara tidak langsung semakin baik Budaya Organisasi (X1) yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Disiplin Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) yang baik. Untuk mencapai disiplin kerja yang optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan harus mampu mengembangkan semangat kerja karyawan. Beberapa hal yang dapat dilaksanakan antara lain meningkatkan motivasi pimpinan terhadap karyawan dalam bekerja. Dimana motivasi dan peran pemimpin dapat memberikan dampak yang baik bagi disiplin kerja pegawai. Secara tidak langsung semakin baik Budaya Organisasi yang dilakukan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Waluyo Jati Kraksaan akan berpengaruh terhadap semakin baik Disiplin Kerjanya melalui Motivasi Kerja yang baik.
 - g. Hasil penelitian menyatakan bahwa Pengaruh secara tidak langsung Kepemimpinan Delegatif (X2) melalui Motivasi Kerja (Z) terhadap Disiplin Kerja (Y) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,146 dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya secara tidak langsung semakin baik Kepemimpinan Delegatif (X2) yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Disiplin Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) yang baik. Kepemimpinan Delegatif melalui motivasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap disiplin kerja. Artinya secara tidak langsung semakin baik gaya kepemimpinan delegatif yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Waluyo Jati Kraksaan akan berpengaruh terhadap semakin baik terhadap disiplin kerja pegawai melalui motivasi kerja yang baik. Untuk mencapai disiplin kerja yang optimal

guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan harus mampu mengembangkan semangat kerja karyawan. Beberapa hal yang dapat dilaksanakan antara lain meningkatkan motivasi pimpinan terhadap karyawan dalam bekerja. Dimana motivasi dan peran pemimpin dapat memberikan dampak yang baik bagi disiplin kerja pegawai, adapun bentuk motivasi kerja dari pimpinan bisa bermacam-macam bentuknya.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Budaya organisasi dan Kepemimpinan Delegatif terhadap Disiplin Kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan dengan motivasi sebagai variabel intervening dengan menggunakan analisa jalur/ path analysis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan, artinya semakin baik Budaya Organisasi yang dilakukan maka akan berpengaruh semakin baik terhadap motivasi kerja Pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan.
2. Kepemimpinan Delegatif berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja pegawai pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan, artinya semakin baik Kepemimpinan Delegatif yang dilakukan maka akan berpengaruh semakin baik terhadap motivasi kerja Pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan, artinya semakin baik Budaya Organisasi yang dilakukan maka akan berpengaruh semakin baik terhadap Disiplin Kerja Pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan.
4. Kepemimpinan Delegatif berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan, artinya semakin baik Kepemimpinan Delegatif yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Disiplin Kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan .

5. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan, artinya semakin baik Motivasi Kerja yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Disiplin Kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan.
6. Budaya Organisasi melalui Motivasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan, artinya secara tidak langsung semakin baik Budaya Organisasi yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Disiplin Kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan melalui Motivasi Kerja yang baik.
7. Kepemimpinan Delegatif melalui Motivasi Kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan, artinya secara tidak langsung semakin baik Kepemimpinan Delegatif yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Disiplin Kerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan melalui Motivasi Kerja yang baik.

Saran

1. Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Delegatif berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai maka disarankan agar seorang atasan dan jajaran manajemen rumah sakit melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap kebiasaan atau budaya kerja yang ada di lingkungan RSUD Waluyo Jati Kraksaan sehingga terbentuk budaya yang baik.
2. Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja maka disarankan adanya pemenuhan kebutuhan – kebutuhan yang bisa memacu semangat kerja pegawai supaya bisa melaksanakan pekerjaan dengan semangat dan bisa menghasilkan pekerjaan yang baik dan maksimal. Pemenuhan kebutuhan pegawai tidak hanya berupa uang tetapi bisa juga berupa penghargaan bagi pegawai yang berprestasi sehingga bisa menjadikan motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

REFERENSI

- Dessler., Gary, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Fikri. 2008. *Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi*

- Kerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 6, No. 1.*
- Ghozali, I.** 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:UNDIP.
- Gitosudarmo, I, Sudita, I., Nyoman.** 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hamid,** 2003. *Motivasi Kerja Karyawan*, Armico, Bandung.
- Harun,** 2005. *Aplikasi Standar Akuntansi Pemerintah 2005 terhadap Kebijakan Fiskal dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik. Manajemen Usahawan. No. 10 Tahun XXXIV.*
- Hasibuan , M. S. P.** 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu .** 2014. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta . Bumi Aksara.
- Hornby, A.S.,** 1995. *Advanced Learner's Dictionary*, Fith Edition. New York Oxford University Press.
- Ivancevich, John M, Konopaske, R., Matteson,** 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini.** 2008. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kencanawati. A. A. A. M,** 2013. *Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Lubis K. A.,** 2008 melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Tesis. USU
- Luthans, Fred,** 2006. *Perilaku Organisasi*. jilid 10, Jogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P.,** 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H.,** 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Sunyoto, A.,** 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Nitisemito,** 2001 *Manajemen Personalial*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Oemar, H,** 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P.** *Organizational Behavior*, 9th Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2001.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J.** 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P.** 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid I, Buku 1*. Diterjemahkan oleh: Tim Indeks. Jakarta: Indeks
- Sastrohadiwiryo, S.,** 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti.** 2004. *Good Governance (Kepemimpinan yang Baik) Bagian Kedua*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian S. P.,** 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinunungan,** 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Soekidjo, N,** 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soetjipto B. W.,** 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Artikel-Artikel Pilihan)*. Yogyakarta :Penerbit Amara Books.
- Suparjo, Susilo.** 2006 *Kepemimpinan , Dasar-dasar dan pengembangannya*. Yogyakarta : Andi offest.
- Sutrisno, Edy,** 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Thoha, Miftah.** 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Umar, H.,** 2003. *Metode Riset Akuntansi Terapan*. Jakarta: GhaliaIndonesia.
- Untung. W,** 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang)*. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol. 1, No. 2.
- Veithzal , Rivai Fawzi, Basri, M. A.,** 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya B. G., Soedarmadi,** 2013, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pt. Suryamakmur Agunglestari*. Jurnal. Universitas Semarang
- Wungu, Jiwo, Brotoharsojo, Hartanto ,** 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Zulkifli,** 2009. *Analisis Pengaruh Pengembangan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Honorer pada Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang*. Jurnal Ilmiah. Vol. 1, No. 2.