

The Effect Of Reward System, Job Satisfaction, Career Development, Work Culture And Work Motivation On Employee Work Discipline At Karunia Indah Medika Hospital Muara Enim

Pengaruh Sistem Reward, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Rumah Sakit Karunia Indah Medika Muara Enim

Nadia Dwi Karisna ¹⁾, Abdul Basyith ²⁾, Nisma Aprini ³⁾

^{1,2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen , Universitas Serele Lahat

Email: ¹⁾ nadiakarisna@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [22 Mei 2026]

Revised [25 Juli 2026]

Accepted [30 Juli 2026]

KEYWORDS

Reward System, Job Satisfaction, Career Development, Work Culture, Work Motivation, Work Discipline.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem reward, kepuasan kerja, pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Karunia Indah Medika Muara Enim. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 160 karyawan dan seluruh populasi dijadikan responden dengan menggunakan teknik total sampling. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan sistem reward, kepuasan kerja, pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan ($F = 57,447$; $sig. = 0,000$; $Adjusted R^2 = 0,640$). Secara parsial, budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, sedangkan sistem reward, kepuasan kerja, dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the reward system, job satisfaction, career development, work culture, and work motivation on employees' work discipline at Karunia Indah Medika Hospital, Muara Enim. This research employed a quantitative approach with a survey method. The population consisted of 160 employees, and all members of the population were selected as respondents using a total sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results indicate that simultaneously the reward system, job satisfaction, career development, work culture, and work motivation have a significant effect on employees' work discipline ($F = 57.447$; $sig. = 0.000$; $Adjusted R^2 = 0.640$). Partially, work culture and work motivation have a significant effect on work discipline, whereas the reward system, job satisfaction, and career development do not have a significant effect on employees' work discipline.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang kompleks dan menuntut kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam menjalankan operasionalnya (Azwar, 2010:17). Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja, yang berperan dalam memastikan kepatuhan terhadap aturan dan efektivitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi. Tingginya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja organisasi, sedangkan rendahnya disiplin kerja akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Karunia Indah Medika menunjukkan adanya permasalahan kedisiplinan, seperti keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Rata-rata keterlambatan mencapai 20% dan ketidakhadiran 17%, yang melebihi standar organisasi yang telah ditetapkan yaitu $\leq 10\%$ untuk keterlambatan dan $\leq 5\%$ untuk ketidakhadiran. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan dengan kondisi aktual di lapangan.

Disiplin kerja karyawan tidak terbentuk secara langsung, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang memengaruhi adalah sistem reward. Reward merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi dan kinerja yang telah dilakukan karyawan. Pemberian reward yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi kerja serta mendorong perilaku disiplin (Siagian, 2015:256). Selain sistem reward, kepuasan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi, sehingga lebih patuh terhadap aturan yang berlaku (Siagian, 2015:256).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan serta memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Sutrisno, 2019:210). Namun, apabila kesempatan pengembangan karir terbatas, maka dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada disiplin kerja. Selain itu, budaya kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku karyawan. Budaya kerja yang kuat akan mendorong karyawan untuk berperilaku disiplin secara sukarela tanpa perlu pengawasan yang ketat (Robbins, 2017:375). Motivasi kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, memiliki inisiatif, dan patuh terhadap aturan organisasi (Siagian, 2015:102). Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap disiplin kerja. Ketidakkonsistenan hasil penelitian ini menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut. Maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem reward, kepuasan kerja, pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Karunia Indah Medika Muara Enim, baik secara simultan maupun parsial. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah sistem reward, kepuasan kerja, pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Karunia Indah Medika Muara Enim.

LANDASAN TEORI

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam menjaga keteraturan dan efektivitas kerja dalam organisasi. Menurut Hasibuan, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:444). Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong terciptanya kinerja yang optimal, sedangkan rendahnya disiplin dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, penggunaan waktu kerja secara efektif, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan (Hasibuan, 2019:193). Selain itu, Sinambela juga menambahkan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari aspek kehadiran, kewaspadaan dalam bekerja, ketaatan terhadap standar kerja, serta etika kerja yang ditunjukkan oleh karyawan (Sinambela, 2018:24). Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan formal, tetapi juga mencerminkan sikap profesionalisme dan tanggung jawab individu dalam organisasi.

Disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang sering dikaji adalah sistem reward. Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi dan kinerja yang telah dilakukan. Pemberian reward yang adil dan transparan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan serta mendorong perilaku disiplin. Sebaliknya, sistem reward yang tidak jelas atau tidak merata dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada menurunnya disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan teori penguatan (reinforcement theory) yang menyatakan bahwa perilaku yang diberikan penghargaan cenderung akan diulang kembali (Siagian, 2015:256). Oleh karena itu, sistem reward yang efektif menjadi salah satu instrumen penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam organisasi.

Selain sistem reward, kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam memengaruhi disiplin kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan menunjukkan perilaku disiplin yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu perilaku indiscipliner seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan pelanggaran terhadap aturan organisasi. Siagian menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat disiplin kerja (Siagian, 2015:256). Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Faktor lain yang memengaruhi disiplin kerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya organisasi dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan jenjang karir melalui pelatihan, pendidikan, serta promosi jabatan. Menurut Sutrisno, pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan karena mereka melihat adanya peluang untuk berkembang dalam organisasi (Sutrisno, 2019:210). Karyawan yang memiliki prospek karir yang jelas cenderung lebih disiplin karena mereka memiliki tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. Sebaliknya, keterbatasan kesempatan pengembangan karir dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada rendahnya disiplin kerja karyawan.

Budaya kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi disiplin kerja karyawan. Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya kerja yang kuat dan positif akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi, termasuk dalam hal kedisiplinan. Robbins menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memengaruhi perilaku anggota organisasi secara signifikan karena nilai-nilai yang dianut menjadi pedoman dalam bertindak (Robbins, 2017:375). Dengan adanya budaya kerja yang mendukung kedisiplinan, karyawan akan terdorong untuk mematuhi aturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam memengaruhi disiplin kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Siagian menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor pendorong utama yang menentukan perilaku kerja seseorang, termasuk dalam hal kedisiplinan (Siagian, 2015:102).

Dengan demikian, berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial. Sistem reward, kepuasan kerja, pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor penting yang saling berkaitan dalam membentuk perilaku disiplin karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola faktor-faktor tersebut secara optimal agar dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Adapun hipotesis penelitian ini:

1. H1: Sistem reward, kepuasan kerja, pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Karunia Indah Medika
2. H2: Sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
3. H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
4. H4: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
5. H5: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
6. H6: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Menurut Sugiyono (2017:147), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk memastikan setiap item kuesioner mengukur variabel yang dimaksud menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5%.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian (menggunakan koefisien Cronbach Alpha, dengan nilai $\geq 0,70$ dianggap reliabel, namun apabila koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ instrumen dianggap tidak reliabel).

Analisis Deskriptif

Digunakan untuk memberikan gambaran umum karakteristik responden dan kecenderungan jawaban terhadap setiap variabel penelitian.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

- Y = Efektivitas Kerja
 a = Constanta
 X₁ = Kompetensi
 X₂ = Penempatan Kerja

X_3 = Disiplin Kerja
 X_4 = Beban Kerja
 b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien Regresi
 e = error term (kesalahan)

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data terdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji statistik Kolmogorov–Smirnov (K–S) karena mampu membandingkan distribusi kumulatif data sampel dengan distribusi normal teoretis. Dengan kriteria nilai signifikansi jika p-Value > 0,05 H_0 diterima → residual normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan bahwa variabel independen tidak saling berkorelasi tinggi, karena multikolinearitas dapat mempengaruhi stabilitas koefisien regresi.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas artinya tidak boleh terjadi korelasi antara variabel pengganggu atau variabel sisa dengan masing-masing variabel independen. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat dengan variabel bebas (Indartini & Mutmainah, 2024).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap disiplin kerja. Pembuktian dilakukan dengan metode menyamakan angka F hitung dengan F tabel pada derajat kepercayaan 5%. Kriteria pengujian:

H_0 ditolak jika signifikan F < 0,05

H_0 diterima jika signifikan F > 0,05

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} masing masing variabel. Dengan menggunakan alpha (α) 0,05 atau 5%. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1. H_0 = variabel – variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. H_a : variabel – variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai berkisar antara 0 sampai 1 (0%–100%). Jika $R^2 = 0$ maka variabel independen tidak menjelaskan variasi variabel dependen sama sekali dan jika $R^2 = 1$ maka variabel independen sepenuhnya menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem reward, kepuasan kerja, pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Karunia Indah Medika. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS menghasilkan model regresi linier berganda sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.187	5.194		3.887	<.001
	Sistem Reward	.009	.054	.010	.158	.874
	Kepuasan Kerja	-.068	.085	-.067	-.800	.425

Pengembangan Karir	-.155	.088	-.114	-1.757	.081
Budaya Kerja	.327	.098	.301	3.329	.001
Motivasi kerja	.804	.098	.633	8.227	<.001
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja					

Sumber : Data diolah dengan Program IBM SPSS Statistics 31.0.1.0

Hasil perhitungan didapat Persamaan regresi :

$$Y = 20,187 + 0,009X_1 - 0,068X_2 - 0,155X_3 + 0,327X_4 + 0,804X_5$$

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

X₁ = Sistem Reward

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Pengembangan Karir

X₄ = Budaya Kerja

X₅ = Motivasi Kerja

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 20,187 mengindikasikan bahwa apabila seluruh variabel independen dianggap bernilai nol, maka tingkat disiplin kerja karyawan berada pada angka 20,187 satuan.

Koefisien regresi sistem reward (X₁) sebesar 0,009 menunjukkan hubungan positif (searah) antara sistem reward dan disiplin kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan sistem reward, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,009 satuan. Namun demikian, berdasarkan hasil uji t, pengaruh sistem reward terhadap disiplin kerja tidak signifikan, sehingga secara statistik variabel ini belum terbukti mempengaruhi disiplin kerja.

Koefisien regresi kepuasan kerja (X₂) sebesar -0,068 menunjukkan hubungan negatif (berlawanan arah) antara kepuasan kerja dan disiplin kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan menurunkan disiplin kerja sebesar 0,068 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Namun, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja tidak signifikan secara statistik, sehingga hubungan negatif tersebut tidak dapat digeneralisasikan secara kuat dalam populasi penelitian.

Koefisien regresi pengembangan karir (X₃) sebesar -0,155 menunjukkan hubungan negatif (berlawanan arah) antara pengembangan karir dan disiplin kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pengembangan karir akan menurunkan disiplin kerja sebesar 0,155 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Namun demikian, berdasarkan hasil uji t, pengaruh pengembangan karir terhadap disiplin kerja juga tidak signifikan, sehingga secara statistik variabel ini belum terbukti berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Koefisien regresi budaya kerja (X₄) sebesar 0,327 menunjukkan hubungan positif (searah) antara budaya kerja dan disiplin kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan budaya kerja akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,327 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, sehingga semakin baik budaya kerja yang diterapkan, maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan.

Koefisien regresi motivasi kerja (X₅) sebesar 0,804 menunjukkan hubungan positif (searah) antara motivasi kerja dan disiplin kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,804 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien terstandarisasi (Beta) terbesar dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun tidak seluruh variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial, namun secara keseluruhan model regresi mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan disiplin kerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel independen. Adapun hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10647.606	5	2129.521	57.447	<.001 ^b
	Residual	5708.638	154	37.069		
	Total	16356.244	159			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Sistem Reward, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Budaya Kerja						

Sumber : Data diolah dengan Program IBM SPSS Statistics 31.0.1.0

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 57,447 lebih besar dari nilai F tabel 2,2729 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan sistem *reward*, kepuasan kerja, pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Karunia Indah Medika Muara Enim

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan hasil uji pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa:

Variabel Sistem Reward memiliki nilai t hitung sebesar 0,158 dengan nilai signifikansi sebesar 0,874 > 0,05. Nilai koefisien regresi bernilai positif, sehingga menunjukkan arah hubungan yang positif (searah). Namun karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka secara parsial sistem reward tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar -0,800 dengan nilai signifikansi sebesar 0,425 > 0,05. Nilai koefisien regresi bernilai negatif, sehingga menunjukkan arah hubungan yang negatif (berlawanan arah). Namun karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai t hitung sebesar -1,757 dengan nilai signifikansi sebesar 0,081 > 0,05. Nilai koefisien regresi bernilai negatif, sehingga menunjukkan arah hubungan yang negatif (berlawanan arah). Namun karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Variabel Budaya Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,329 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Nilai koefisien regresi bernilai positif, sehingga menunjukkan arah hubungan yang positif (searah). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8,227 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Nilai koefisien regresi bernilai positif, sehingga menunjukkan arah hubungan yang positif (searah). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

Koefisien Determinasi

Uji R Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Adapun hasil uji sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.640	6.08844
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Sistem Reward, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Budaya Kerja				

Sumber : Data diolah dengan Program IBM SPSS Statistics 31.0.1.0

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,651. Hal ini berarti bahwa sebesar 65,1% variasi disiplin kerja karyawan dapat dijelaskan oleh sistem *reward*, kepuasan kerja, pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara simultan, sistem reward, kepuasan kerja, pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Karunia Indah Medika Muara Enim.
2. Sistem reward tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Karunia Indah Medika Muara Enim.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Karunia Indah Medika Muara Enim.
4. Pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Karunia Indah Medika Muara Enim.
5. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Karunia Indah Medika Muara Enim.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Karunia Indah Medika Muara Enim.

Saran

1. Bagi pihak manajemen Rumah Sakit Karunia Indah Medika, disarankan untuk lebih memfokuskan kebijakan peningkatan disiplin kerja pada penguatan budaya kerja dan motivasi kerja karyawan, karena kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan.
2. Bagi pihak manajemen Rumah Sakit Karunia Indah Medika, juga disarankan untuk menambahkan jenis sistem reward lainnya secara periodik dan lebih merata.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, sistem pengawasan, beban kerja, atau komitmen organisasi guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja.
4. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) dengan menambahkan wawancara atau observasi, sehingga dapat menggali faktor-faktor kontekstual yang tidak sepenuhnya terungkap melalui kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Azrul. (2010). Pengantar Administrasi Kesehatan. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Fadillah, Y., & Santoso, J. B. (2025). The influence of work motivation, job satisfaction and compensation on employees' work discipline. *Jurnal Manajemen STEI*, 11(1), 41–52.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi revisi Cetakan Kesembilan belas. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). Analisis Data Kuantitatif: Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier berganda. Klaten: Lakeisha.
- Kerlinger. (2006). Asas–Asas Penelitian Behaviour. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nindiyana, B. N., Suprayetno, D., & Nugraha, I. N. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening: Studi pada pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lombok Tengah. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 131–143.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Edition). Pearson Education

- Siagian, Sondang P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana: Jakarta