Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, Nomor 1, 2026: 241-253
e-ISSN 3032-6168

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA RSUP DR. SITANALA TANGERANG

Neni Nuraeni
Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pamulang
Email : nenin7325@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengangkat topik mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada RSUP Dr. Sitanala Tangerang. Tujuan dari penelitian tesis ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris hubungan langsung maupun tidak langsung antara variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Seluruh pegawai RSUP Dr. Sitanala Tangerang yang berjumlah 370 orang dijadikan sebagai populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi sekaligus menjadi responden penelitian. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.9 dengan metode analisis Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, yang ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 2,451 yang lebih besar dari nilai kritis 1,96 serta nilai p sebesar 0,014 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Kualitas Sumber Daya Manusia juga berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai t-statistic 2,778 dan p-value 0,005. Selain itu, Disiplin Kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap Motivasi Kerja dengan nilai t-statistic sebesar 5,238 dan p-value 0,000. Selanjutnya, Budaya Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t-statistic 2,878 dan p-value 0,004. Kualitas Sumber Daya Manusia juga menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t-statistic 2,665 dan p-value 0,005. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t-statistic 2,110 dan p-value 0,027. Sementara itu, Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di RSUP Dr. Sitanala Tangerang dengan nilai t-statistic sebesar 2,900 dan p-value 0,004

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study addresses the topic of the influence of Organizational Culture, Human Resource Quality, and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an intervening variable at RSUP Dr. Sitanala Tangerang. The purpose of this thesis research is to analyze and empirically prove both the direct and indirect relationships between these variables and employee performance in the hospital environment. The research approach used

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

is a quantitative approach. The entire population of employees at RSUP Dr. Sitanala Tangerang, which consists of 370 people, is the subject of the study. The sampling technique was conducted using a saturated sampling method, meaning all members of the population became the respondents of the research. Data processing was done using the SmartPLS version 3.9 software with Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS) analysis method. The analysis results show that Organizational Culture has a positive and significant effect on Work Motivation, as indicated by a t-statistic value of 2.451, which is greater than the critical value of 1.96, and a p-value of 0.014, which is below the significance threshold of 0.05. Human Resource Quality also has a positive and significant effect on Work Motivation, with a t-statistic value of 2.778 and a p-value of 0.005. Furthermore, Work Discipline has the strongest influence on Work Motivation, with a t-statistic value of 5.238 and a p-value of 0.000. In addition, Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-statistic value of 2.878 and a p-value of 0.004. Human Resource Quality also shows a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-statistic value of 2.665 and a p-value of 0.005. Work Discipline significantly affects Employee Performance with a t-statistic value of 2.110 and a p-value of 0.027. Meanwhile, Work Motivation, as a mediating variable, has a positive and significant effect on Employee Performance at RSUP Dr. Sitanala Tangerang, with a t-statistic value of 2.900 and a p-value of 0.004.
Keywords: *Organizational Culture, Human Resource Quality, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Sitanala Tangerang merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menuntut kinerja pegawai optimal guna menjamin kualitas layanan dan keselamatan pasien. Dalam konteks organisasi kesehatan, kinerja pegawai menjadi indikator penting keberhasilan rumah sakit dalam mencapai tujuan pelayanan publik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, di antaranya budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia (SDM), dan disiplin kerja. Budaya organisasi berperan dalam membentuk perilaku kerja dan pola interaksi pegawai, sementara kualitas SDM mencerminkan tingkat kompetensi dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja memastikan kepatuhan terhadap prosedur dan standar operasional yang sangat krusial dalam lingkungan rumah sakit. Namun demikian, pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung dan sering kali diperkuat oleh motivasi kerja pegawai.

Data penilaian kinerja pegawai RSUP Dr. Sitanala Tangerang selama periode 2022–2024 menunjukkan adanya fluktuasi kinerja, dengan penurunan pada tahun 2023 dan peningkatan kembali pada tahun 2024. Kondisi ini mengindikasikan perlunya kajian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja pegawai.Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kualitas SDM, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di RSUP Dr. Sitanala Tangerang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik serta menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatif yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab akibat antar variabel penelitian. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian adalah pengujian hipotesis mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan Motivasi Kerja berperan sebagai variabel mediasi pada RSUP Dr. Sitanala Tangerang. Data penelitian dikumpulkan dalam bentuk numerik dan dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel serta menarik kesimpulan yang bersifat generalisasi.

Pendekatan eksplanatif digunakan untuk menjelaskan pola pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sekaligus menguraikan peran Motivasi Kerja dalam memediasi hubungan tersebut. Penelitian ini melibatkan lima konstruk utama, yaitu Budaya Organisasi (X1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X2), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel intervening, serta Kinerja Pegawai (Z) sebagai variabel terikat.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai RSUP Dr. Sitanala Tangerang yang berjumlah 370 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Squares (PLS) yang merupakan bagian dari Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varians, dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.9.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

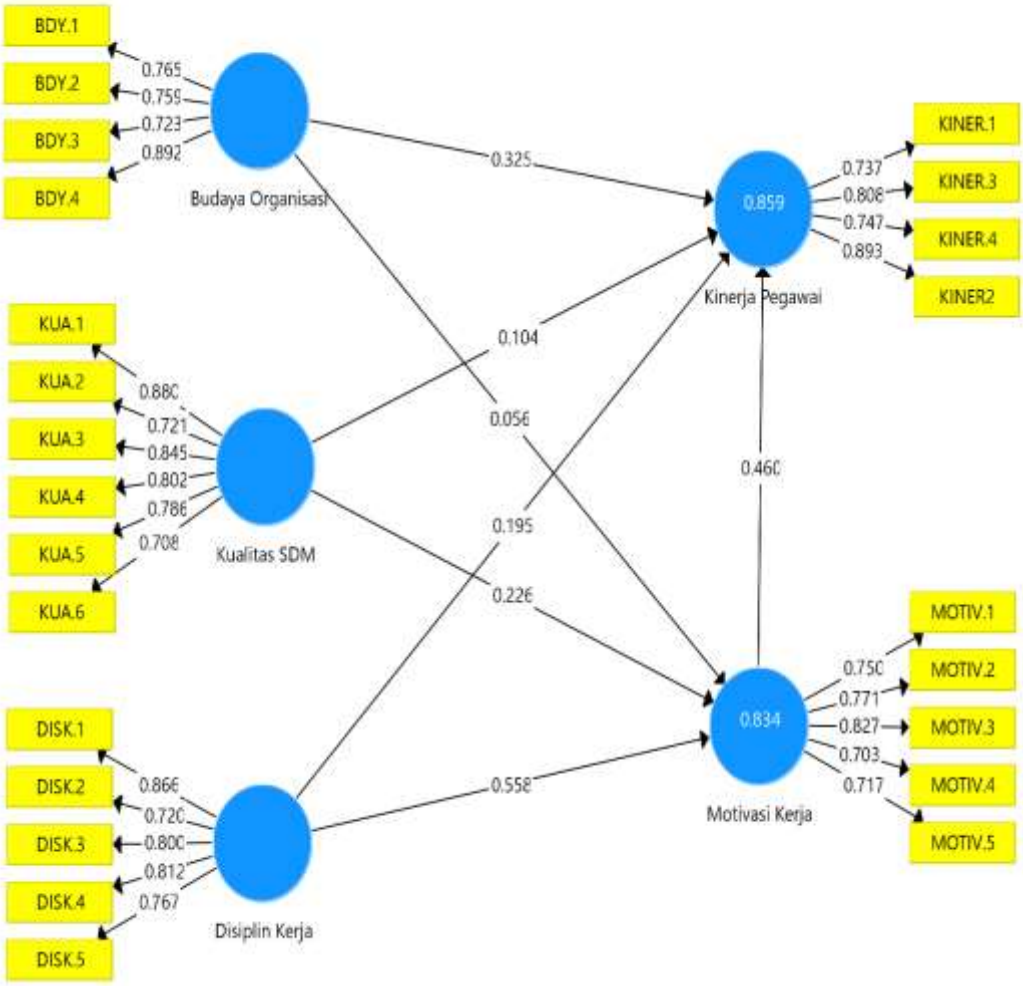
Pengujian model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan mampu merepresentasikan variabel laten secara tepat serta menghasilkan data yang layak untuk dianalisis. Pada penelitian ini, pengolahan data dilakukan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Data yang diperoleh melalui kuesioner responden terlebih dahulu dikompilasi dalam bentuk tabulasi berformat CSV (Comma Separated Values) sebelum dianalisis lebih lanjut.

Tahapan analisis difokuskan pada pembentukan model pengukuran, penentuan hubungan antar indikator, serta pengujian signifikansi pada masing-masing variabel laten. Melalui proses estimasi menggunakan SEM-PLS, kelayakan model dievaluasi berdasarkan pemenuhan aspek validitas dan reliabilitas. Penilaian terhadap outer model dilakukan dengan mengacu pada tiga kriteria utama, yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk.

Validitas konvergen pada indikator reflektif dievaluasi melalui nilai korelasi antara indikator dan konstruk yang diukurnya. Indikator dinyatakan memenuhi kriteria valid apabila memiliki nilai loading faktor lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut mampu merepresentasikan konstruk secara memadai. Visualisasi hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS disajikan pada gambar berikut

.

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY



Gambar 1. Diagram Hasil Olah Data SEM-PLS

Nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikatornya menunjukkan korelasi antara skor indikator dan skor konstruk. Karena nilai *loading factor* masing-masing indikator adalah >0,7, maka semua indikator penelitian ini valid, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil *Outer Loading*

Indikator	(X1) Budaya Organisasi	(X2) Kualitas SDM	(X3) Disiplin Kerja	(Y) Motivasi	(Z) Kinerja
BDY.1	0,765				
BDY.2	0,759				
BDY.3	0,723				
BDY.4	0,892				
KUA.1		0,880			
KUA.2		0,721			
KUA.3		0,845			
KUA.4		0,802			

Indikator	(X1) Budaya Organisasi	(X2) Kualitas SDM	(X3) Disiplin Kerja	(Y) Motivasi	(Z) Kinerja
KUA.5		0,786			
KUA.6		0,708			
DISK.1			0,866		
DISK.2			0,720		
DISK.3			0,800		
DISK.4			0,812		
DISK.5			0,767		
MOTIV.1				0,750	
MOTIV.2				0,771	
MOTIV.3				0,827	
MOTIV.4				0,703	
MOTIV.5				0,717	
KINER.1					0,737
KINER.2					0,893
KINER.3					0,808
KINER.4					0,747

Sumber : Pengolahan data(2025)

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap variabel menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu berada di atas batas minimum 0,5 sebagaimana disajikan pada Tabel 2. Temuan ini mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk laten mampu menjelaskan lebih dari 50% variasi indikator yang membentuknya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dan konstruk dalam model penelitian telah memenuhi persyaratan *convergent validity*.

Tabel 2. Uji *Construct Reliability*

Variable	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	**0,569**
Disiplin Kerja	**0,548**
Kinerja Pegawai	**0,576**
Kualitas SDM	**0,573**
Motivasi Kerja	**0,542**

Pengujian selanjutnya menggunakan *internal consistency* atau *construct reliability*, yaitu dengan melihat nilai hasil dari *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* menilai construct reliability lebih rendah dari pada *Composite Reliability*. Batasan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang dianggap ideal yaitu bernilai > 0.7, serta memuaskan dengan nilai > 0.8, dengan batasan nilai 0.7 sampai dengan 0.9

Tabel 3. Nilai *composite reliability dan cronbach's alpha*

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
(X1) Budaya Organisasi	0,757	0,840
(X2) Disiplin Kerja	0,713	0,812
(X3) Kualitas SDM	0,851	0,889

Copyright © 2026 Pada Penulis

(Y) Motivasi	0,769	0,771
(Z) Kinerja	0,777	0,808

Sumber : Data Olahan (2025)

Semua variabel memenuhi kriteria uji Reliabilitas Komposisi, dan nilai yang tertera pada Cronbach's Alpha dan Reliabilitas Komposisi masing-masing berada di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa model penelitian dianggap *reliable*, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 3.

2. Pengujian Inner Model

Model struktural atau *inner model* digunakan untuk mengkaji hubungan antar konstruk laten yang telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas pada tahap evaluasi model pengukuran (*outer model*). Pengujian *inner model* bertujuan untuk menilai kemampuan prediktif model serta signifikansi pengaruh antar variabel laten, sekaligus menguji hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian.

Evaluasi terhadap model struktural dilakukan dengan mempertimbangkan nilai koefisien determinasi (R^2) serta tingkat kesesuaian model (*model fit*) yang diukur menggunakan indikator Standardized Root Mean Square Residual (SRMR).

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Endogen	R-Square
Kinerja (Z)	0,859
Motivasi (Y)	0,834

Sumber : Data Olahan (2025)

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,834. Temuan ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 83,4% variasi Motivasi Kerja, sementara sebesar 16,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Pada model Kinerja Pegawai, nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,859. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, serta Motivasi Kerja memiliki kemampuan menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 85,9%, sedangkan 14,1% variasi lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar cakupan penelitian

Tabel 5. Nilai Model Fit

Data	Estimated model
SRMR	0,119
d_ULS	4,231
d_G	1,944
Chi-square	583,473
NFI	0,474

Sumber : Data olahan (2025)

Berdasarkan Tabel 5, hasil evaluasi model fit menunjukkan bahwa nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) sebesar 0,119. Nilai ini berada di atas batas rekomendasi 0,08, yang mengindikasikan bahwa kesesuaian model struktural dengan data empiris masih tergolong moderat. Meskipun demikian, dalam pendekatan SEM-PLS, SRMR digunakan sebagai indikator pendukung dan bukan satu-satunya dasar penilaian kelayakan model.

Nilai d_ULS sebesar 4,231 dan d_G sebesar 1,944 menunjukkan adanya selisih antara matriks kovarians empiris dan model, namun masih dapat diterima dalam konteks penelitian eksploratif dan pengembangan model. Sementara itu, nilai chi-square sebesar 583,473 mencerminkan kompleksitas model dengan jumlah indikator dan sampel yang relatif besar, sehingga sensitivitas terhadap ukuran sampel perlu diperhatikan dalam interpretasinya.

Nilai Normed Fit Index (NFI) yang diperoleh sebesar 0,474 menunjukkan bahwa tingkat kecocokan model terhadap model dasar belum optimal. Namun demikian, SEM berbasis Partial Least Squares lebih menekankan pada kemampuan prediktif model dibandingkan kesesuaian global model. Oleh karena itu, evaluasi kelayakan model dalam penelitian ini lebih difokuskan pada hasil pengujian model struktural dan nilai koefisien determinasi.

Secara keseluruhan, model struktural yang dibangun masih dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja, meskipun diperlukan kehati-hatian dalam menginterpretasikan hasil model fit secara keseluruhan.

.

3. Uji Hipotesis

Pengujian signifikansi hubungan antar variabel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping*. Melalui metode ini diperoleh nilai *t-statistics* dan *p-value* yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis (Hair et al., 2017). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% (α = 0,05), sehingga suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai *p-value* berada di bawah 0,05.

Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai *t-statistics* dengan nilai kritis *t-table*. Pada tingkat signifikansi 5%, suatu pengaruh dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,96, sedangkan nilai *t-statistics* yang lebih kecil dari 1,96 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan (Akbar et al., 2022).

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel	*Original sample (O)*	*Sample mean (M)*	*Standard deviation (STDEV)*	*T statistics (|O/STDEV|)*	*P values*
1	(X1) Budaya Organisasi -> (Z) Kinerja	0,325	0,348	0,113	2,878	**0,004**
2	(X1) Budaya Organisasi -> (Y) Motivasi	0,056	0,075	0,024	2,451	**0,014**
3	(X2) Disiplin Kerja -> (Y) Kinerja	0,195	0,218	0,118	2,110	**0,027**

Copyright © 2026 Pada Penulis

4	(X2) Disiplin Kerja -> (Z) Motivasi	0,558	0,562	0,106	5,238	**0,000**
5	(X3) Kualitas SDM -> (Y) Kinerja	0,104	0,110	0,022	2,665	**0,005**
6	(X3) Kualitas SDM -> (Z) Motivasi	0,226	0,229	0,127	2,778	**0,005**
7	(Y) Motivasi -> (Z) Kinerja	0,460	0,472	0,158	2,900	**0,004**

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan prosedur *bootstrapping* sebagaimana disajikan pada Tabel 6, seluruh hubungan antar variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan pada tingkat signifikansi 5% (α = 0,05). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t-statistics* yang lebih besar dari 1,96 serta nilai *p-value* yang berada di bawah 0,05.

Budaya Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,325, *t-statistics* sebesar 2,878, dan *p-value* sebesar 0,004. Selain itu, Budaya Organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,056, *t-statistics* sebesar 2,451, dan *p-value* sebesar 0,014.

Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,558, *t-statistics* sebesar 5,238, dan *p-value* sebesar 0,000. Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,195, t-statistics sebesar 2,110, dan p-value sebesar 0,027.

Selanjutnya, Kualitas Sumber Daya Manusia terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,226, t-statistics sebesar 2,778, dan p-value sebesar 0,005. Kualitas SDM juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,104, t-statistics sebesar 2,665, dan p-value sebesar 0,005.

Motivasi Kerja sebagai variabel intervening terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,460, t-statistics sebesar 2,900, dan *p-value* sebesar 0,004. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja berkontribusi secara nyata dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada RSUP Dr. Sitanala Tangerang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. **Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**
   Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,878 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,004 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang kuat dan kondusif

mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2. **Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja**
   Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,451 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,014 < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang positif dapat mendorong peningkatan motivasi pegawai.
3. **Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**
   Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,110 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,027 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur kerja berkontribusi dalam meningkatkan kinerja.
4. **Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja**
   Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan nilai *t-statistics* sebesar 5,238 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja yang baik dapat mendorong semangat dan dorongan kerja pegawai.
5. **Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai**
   Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,665 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,005 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan pegawai berperan penting dalam peningkatan kinerja.
6. **Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja**
   Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,778 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,005 < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai dengan kualitas SDM yang baik cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.
7. **Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**
   Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,900 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,004 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Disiplin Kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai baik secara langsung maupun melalui peningkatan Motivasi Kerja di RSUP Dr. Sitanala Tangerang

.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan kontribusi selama proses penyusunan dan penyelesaian penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada **Universitas Pamulang** yang telah memberikan dukungan akademik serta fasilitas pendidikan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada pimpinan dan seluruh pegawai **RSUP Dr. Sitanala Tangerang** yang telah memberikan izin, dukungan, serta membantu dalam penyediaan data yang diperlukan untuk kelancaran penelitian ini. Tanpa kerja sama dan keterbukaan dari pihak rumah sakit, penelitian

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

ini tidak akan dapat terlaksana dengan optimal. Selanjutnya, penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing dan seluruh dosen di lingkungan Universitas Pamulang atas arahan, masukan, serta ilmu pengetahuan yang telah diberikan selama proses perkuliahan dan penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dukungan moral, motivasi, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan penelitian selanjutnya. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi pihak-pihak yang berkepentingan

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109

Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam, 4(1), 1-20. https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v4i1.854

Alexander, S., Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam, 4(1), 1-20. https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v4i1.854

Arif, Y. H. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.

Armstrong, M. (2021). Strategic Human Resource Management a Guide to Action, Kogan Page, London: 3rd edition.

Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kulitas Sumber Daya Manusia San Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. Media Wahana Ekonomika, 355-366.

Cahyani, D. D. A., Karnadi, K., & Fandiyanto, R. (2023). Peran Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Asn Pada RSUP Besuki Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME), 2(7), 1557-1574. https://doi.org/10.36841/jme.v2i7.3568

Chaerudin, Ali. (2019). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. Sukabumi : CV. Jejak

Dessler, G. (2020). Human Resource Management Sixteenth Edition. New York: Pearson

Deviyana, D., Asiati, D. I., & Yamaly, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan

Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Journal of Business & Management, 1(1), 1-16. https://doi.org/10.32639/jbm.v1i1.1

Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Sekolah Menengah Pertama Di Surabaya. Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen, 1(1), 1-14. https://doi.org/10.22334/Manuver.v2i8.498 ..

Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan, 18(1), 558-580. http://dx.doi.org/10.35931/aq.v18i1.3016

Fayol, H. (2016). General And Industrial Management. Diterjemahkan oleh Constance Storrs, London: Ravenoi Books

Gerhana, W., Rezti, R., & Wasis, W. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(1), 49-57. https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.50

Hamdiah, H., Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO, 5(1), 1-13. https://doi.org/10.37476/massaro.v5i1.3417

Handoko, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara

Hasibuan, M.S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Koontz, H. & O'Donnell, C. (2016). "Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions", 2nd Ed., McGraw-Hill, New York.

Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi, 21(1), 43-59. https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106

Manao, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 5(1), 1-9. https://doi.org/10.32772/jimns.v5i1.1

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya.

Manullang, M. (2018:2). Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, setakan tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Manullang, A. K., & Wardini, A. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 5(2), 107-119. http://dx.doi.org/10.53712/jmm.v5i2.965

Marwansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.). Alfabeta.

Mufarrohah, K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin

Copyright © 2026 Pada Penulis

kerja, terhadap komitmen organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE), 1(2), 38-50. https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.47

Novita, S., Fadilla, F., & Aravik, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman. Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen, 1(2), 01–16. https://doi.org/10.58192/ebismen.v1i2.12

Nurhayati., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo. Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta, 2(1), 11-21. https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1.128

Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis, 2(8), 1751-1771. https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.498

Praditya, R. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Dan Terhadap Kinerja. International Journal Of Social, Policy And Law, 4(5), 23-28. https://doi.org/10.8888/ijospl.v4i5.160

Prasetyo, D. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Pertanian Di Kabupaten Kotawaringin. Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 8(2), 104-113. https://doi.org/10.22554/jpimk.v8i2.104

Putri, D. G., & Antoni, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2(3), 14-26. https://doi.org/10.36779/jismab.v2i3.14

Ramdani, N. A., Sucipto, B., & Ntesseo, Y. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Pertanahan Kota Bandung. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 4(4), 3581-3589. https://doi.org/10.32884/msej.v4i4.3581

Rahmawati, S., Ismartaya, I., & Asmin, E. A. (2024). Budaya Organisasi, Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. Journal of Management and Bussines (JOMB), 6(2), 707-720. https://doi.org/10.22334/JOMB.v6i2.707

Rivai, V. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok

Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Inovator, 9 (1), 23. https://doi.org/10.233577/inovator.v9i2.23

Sardiman, A.M. (2018). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.

Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan hierarki abraham maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta. Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis, 6(1), 58-77. https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i1.421

Sakarina, S., & Noviantoro, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kualitas

Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Asn Bpkad Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. In Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan (Vol. 13, No. 2, pp. 539-547). https://doi.org/10.35957/forbiswira.v13i2.7734

Siagian, S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Simbolon, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: CV. Bintang semesta media. ISBN: 978-6238015-47-4

Siswanto. (2017). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara

Stoner, A.F., James & Freeman, E. (2017). Manajemen Jilid I, (eds) terj.

Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. Kinerja, 19(1), 79-88. https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10816

Sulaksono, H. (2019). Budaya Organisasi dan Kinerja. Sleman: Deepublish.

Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Syamsir, S., Syeikh, S., & Hapsara, O. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Melalui Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kementrian Agama Kabupaten Muaro Jambi. J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), 9(1), 67-72. http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1441

Tannady, Hendy. (2017). Manajemen Sumber Daya Yogyakarta: Expert.

Terry, G. R., & Smith D.F.M., J. (2016). Prinsip-prinsip manajemen / George R. Terry ; penerjemah: J. Smith D.F.M. Jakarta: Bumi Aksara

Tsauri, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Integratif. IAIN Jember Press

Uhing, Y. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(1). https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22376

Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Pegawai PT Pegadaian Cabang Blitar. Jurnal Ilmu Manajemen, 769-781. https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p769-781

Wibowo. 2019. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 3, Cetakan 6. Depok: Rajawali Pers.

Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif, Edisi ke 1, Cet 2. Depok: Rajawali Pers

Zusmawati, Z., & Febrina, V. (2023). Dampak Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dan Non ASN Di PDAM Tirta Langkisau (PAINAN). Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, 2(2), 159-177. https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i2.831

Copyright © 2026 Pada Penulis