

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2019). Keberhasilan suatu organisasi akan tergantung kepada karyawan yang bekerja dalam organisasi tersebut yang tercermin dari kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai tersebut (Yanti et al., 2023). Kinerja merupakan hal yang sangat penting di dalam perusahaan karena dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan kualitas, selanjutnya dapat mempengaruhi pekerjaan yang sedang dijalankan. Sedangkan jika kinerja itu buruk dapat menurunkan kualitas yang dapat mempengaruhi pekerjaannya (Munparidah et al., 2023). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Shafuwandi, 2019). *Reward* dibagi menjadi 2 jenis yaitu ekstrinsik yang terdiri dari gaji, tunjangan, bonus, penghargaan interpersonal serta peluang promosi, sedangkan penghargaan intrinsik terdiri dari penyelesaian, pencapaian pekerjaan itu sendiri dan otonomi (Rima Ronia et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Widyani et al., (2023) yang menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian Mulyati, (2024); Goni et

al., (2022); Zakariah, (2021); Riansyah, (2021); Sofiati, (2021); Rima Ronia et al., (2020); Nompo & Pandowo, (2020) Artinya semakin tinggi nilai *reward* maka akan semakin baik kinerja karyawan. Dengan *reward* yang baik karyawan akan memiliki kinerja yang lebih baik. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adityarini, (2022); Arif, (2022); Ariyanti, (2022); Sari et al., (2021); Apsari, (2021); Aini & Frianto, (2020), yang menemukan bahwa *reward* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya walupun karyawan diberikan *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain *reward* hal penting lainnya yang perlu diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu disiplin kerja, dengan adanya disiplin kerja maka kegiatan yang dilakukan didalam perusahaan akan sesuai. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Anggraini. et,al, 2025). Menurut (Yusnandar & Nefri, 2020), Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan dalam bekerja berperan vital untuk mendorong kehidupan manusia untuk memperoleh harapan dan keberhasilan dalam bekerja. Bila tidak ada disiplin, tentu manusia tidak memiliki acuan terkait segala sesuatu yang akan ia lakukan, termasuk dalam kedisiplinan bekerja. Menanamkan disiplin mengakibatkan kedisiplinan itu menjadi kebiasaan bagi pegawai. Bagi seseorang yang sukses di tiap bidang, secara umum mereka miliki kedisiplinan tinggi. Berbeda dengan seseorang yang mengalami kegagalan, ia tidak atau kurang mempunyai kedisiplinan.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja telah dilakukan oleh Rahayu dan Dahlia (2023), Tanjung dan Rasyid (2023), Assa dan Daichi (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian

lain oleh Mirawati et al., (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan menurut (Romi Susanto, 2024) disiplin kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain *reward* dan disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *organization culture*. Pada era persaingan global yang semakin ketat, rumah sakit harus terus berinovasi dan meningkatkan kinerja agar dapat bersaing dengan rumah sakit lainnya. Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pengembangan budaya organisasi. Dalam konteks rumah sakit, budaya organisasi yang baik dapat menghasilkan lingkungan kerja yang harmonis, tim yang solid, serta pelayanan yang berkualitas dan berfokus pada pasien. Sebagai upaya pengelolaan rumah sakit, penting untuk memahami bagaimana sumber daya manusia membentuk nilai, kepercayaan, dan sikap-sikap yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan eksternal, serta terintegrasi dengan kekuatan internal rumah sakit.

Masalah *organization culture* atau budaya organisasi yang sering terjadi yaitu adanya karyawan sering terlambat dalam bekerja. Ada juga beberapa karyawan saat jam istirahat yang seharusnya hanya satu jam namun istirahat lebih dari satu jam. Ada juga karyawan yang jarang stay di ruangan dan beberapa karyawan yang tidak mematuhi perintah atasan serta tidak mengikuti peraturan perusahaan. Hal ini membuat penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat. Kondisi ini menunjukkan disiplin kerja yang kurang baik dalam operasional perusahaan, sehingga hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan terkait *organization culture*. Dalam hal ini, pemahaman terhadap *organization culture* dapat menjadi sebuah alat yang sangat penting bagi rumah sakit untuk memahami sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Masing-masing organisasi memiliki nilai tersendiri yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan organisasinya. Hal ini dapat membedakan antara organisasi satu dengan yang lainnya (Syardiansah, dkk, 2020).

*Organization Culture* atau budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini didukung penelitian oleh (Ilahi, 2020); Panggabean et al., (2020); Kenny et al., (2022) dan Kokiroba et al., (2021). Namun penelitian ini berlawanan dengan penelitian Syanan & Magdalena, (2023); Mewahaini & Sidharta, (2022); Sugiyono & S, (2022); Megasyara et al., (2022); Ferdian & Devita, (2020); yang menyatakan bahwa *Organization Culture* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterlibatan kerja karyawan dipengaruhi motivasi kerja yang juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan lebih mengikuti tugas yang diberikan dengan lebih bermakna dan menarik, dan akan lebih produktif dan performa. Upaya pemberian motivasi merupakan salah satu cara untuk mewujudkan komitmen karyawan pada perusahaan (Setiawan et al., 2022). Motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Mentang, Stevianus X, 2021) Motivasi merupakan dorongan untuk menjalankan pekerjaan dengan penuh semangat sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, berinovasi, dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Oleh karena itu, memahami bagaimana reward, disiplin kerja dan organization culture dapat mempengaruhi motivasi kerja, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai, menjadi sangat penting. Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, faktor motivasi kerja dari karyawan merupakan faktor yang paling penting diperhatikan, karena ini menyangkut kepada faktor pendorong pegawai tersebut bekerja dengan baik. Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dalam kinerja pegawai agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan

satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat menurut Kariyamin et al., (2023).

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Armansyah, 2020; Ermawati & Ardana, 2018; Nurrahmi et al., 2020; Oupen et al., 2020; Siwi et al., 2020; Suputra & Sriathi, 2018; Utarayana & Adnyani, 2020). Motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi (Setiawan et al., 2022). Sedangkan Azizah et al., (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di SMK Abdurrahman Wahid.

Penelitian ini dilakukan di PT. DAT Hospital Indonesia yang merupakan jenis usaha kesehatan beroperasi sejak 10 Januari 2008. PT. DAT Hospital telah didukung oleh sumber daya tenaga medis yang profesional dan terlatih. Hal ini sejalan dengan Visi PT. DAT Hospital Indonesia yaitu menjadi rumah sakit umum dengan kualitas bermutu dan terdepan dengan satu tarif. Untuk mewujudkan visi tersebut maka misi PT. DAT Hospital Indonesia yaitu memberikan jasa pelayanan kesehatan untuk masyarakat umum dengan kualitas yang tinggi melalui ketepatan diagnosa, kecepatan pelayanan dan tarif yang efisien, menjalankan kebijakan satu tarif untuk satu jenis pelayanan medis bagi semua kelas perawatan, mengedepankan pelayanan kesehatan berbasis IT yang beretika dan agamis namun memiliki nilai ekonomi yang tinggi, menghasilkan laba untuk pengembangan pelayanan rumah sakit melalui efisiensi operasional dan peningkatan jumlah pelayanan. Selaras dengan visi dan misi PT. DAT Hospital Indonesia maka perusahaan harus meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia (SDM), seperti yang kita ketahui PT. DAT Hospital Indonesia selalu bersinggungan langsung dengan pasien, disinilah diperlukannya sumber daya manusia yang mumpuni dan profesional di

bidangnya. PT. DAT Hospital Indonesia memiliki jumlah karyawan pelaksana 139 sehingga kinerja karyawan di PT. DAT Hospital Indonesia cukup penting untuk diteliti karena untuk mengetahui apa yang diharapkan oleh masyarakat atas kualitas jasa yang diterimanya. Baik buruknya kualitas jasa dapat dilihat dari kinerjanya dan hal ini tergantung pada kemampuan perusahaan untuk memenuhi harapan masyarakat.

PT. DAT Hospital Indonesia menerapkan *Key Performance Indicators* (KPI) atau Indikator Kinerja Utama yang digunakan oleh pihak manajemen untuk memantau dan menilai kinerja pegawai secara objektif dan terukur karena didalam KPI tersebut terdapat nilai dari setiap kinerja karyawan dalam bentuk *Point Scale System* (PSS). *Point scale system* (PSS) adalah sistem penilaian yang menggunakan **skala angka** untuk mengukur performa, kualitas, atau tingkat pencapaian terhadap suatu kriteria tertentu. Sistem ini digunakan HR dalam **evaluasi kinerja, penilaian kompetensi, survey kepuasan, atau sistem reward bagi karyawan**, ketika KPI seorang karyawan mencapai 100% atau setidaknya 70% maka karyawan tersebut akan mendapatkan insentif berupa penambahan PSS dan pemberian bonus, sebaliknya jika KPI karyawan rendah, maka akan mendapatkan punishment berupa teguran lisan, pengurangan PSS atau pemberian SP.

PT. DAT Hospital Indonesia membutuhkan kinerja yang tinggi dari karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang berhubungan dengan pelayanan ke masyarakat. Berikut fluktuasi presentase pasien :

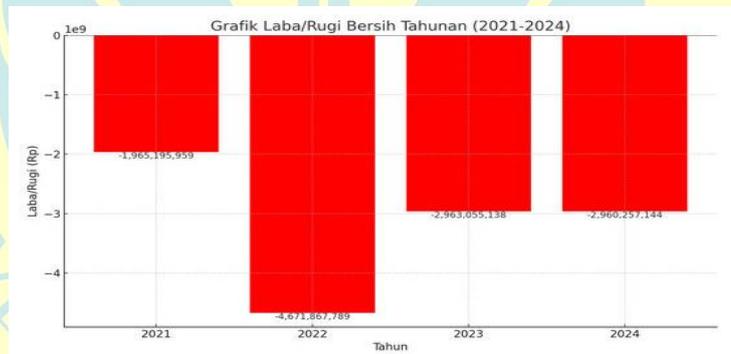
**Tabel 1. 1 Performa Kinerja Tahun 2021 Sampai Tahun 2024**

TAHUN	OMSET	KUNJUNGAN	TARGET	PENCAPAIAN
2021	92%	43%	100%	Tidak Tercapai
2022	51%	35%	100%	Tidak Tercapai
2023	37%	27%	100%	Tidak Tercapai
2024	34%	31%	100%	Tidak Tercapai
<b>Rata-Rata</b>	<b>98%</b>	<b>54%</b>	<b>100%</b>	<b>Tidak Tercapai</b>

Sumber Data : PT. DAT Hospital Indonesia Cibitung 2025

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa presentase omset tertinggi terjadi di tahun 2021 dan terendah di tahun 2024, ini terjadi dikarenakan pandemi covid19 yang mengakibatkan penurunan omset. Jumlah kunjungan tertinggi di tahun 2021 dengan 43% dan jumlah kunjungan terendah di tahun 2023 dengan 27%. PT. DAT Hospital tidak menerima pasien covid19 yang mengakibatkan penurunan kunjungan dan omset yang signifikan. Dapat diketahui bahwa perbandingan target dengan realisasi omset dan jumlah kunjungan belum mencapai angka 100% yang mana artinya belum tercapainya target dan performa kinerja yang semakin menurun yang berdampak menurunnya reward yang di dapatkan karyawan sepanjang tahun 2020-2024. Adapun grafik tren Laba (Rugi) Bersih dari tahun 2021 sampai 2024 Terlihat fluktuasi signifikan tahun mencatatkan rugi cukup besar di tahun 2022.

**Gambar 1. 1 Grafik Laba Rugi Tahun 2021 sampai Tahun 2024**



Sumber Data : PT. DAT Hospital Indonesia Cibitung 2025

Berdasarkan analisis laporan laba rugi tahun 2021 hingga 2024, terlihat bahwa meskipun terjadi penurunan bertahap pada biaya gaji karyawan dan jasa medis, perusahaan masih mengalami kerugian yang signifikan setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi pengeluaran belum mampu meningkatkan profitabilitas secara efektif, dan produktivitas karyawan perlu ditingkatkan agar sebanding dengan beban biaya yang dikeluarkan. Untuk itu, diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap kinerja, sistem kerja, serta strategi peningkatan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia agar perusahaan dapat mencapai kinerja keuangan yang lebih baik di masa mendatang. Masalah utama yang

berdampak signifikan pada kinerja karyawan adalah ketidakseimbangan antara beban kerja yang tinggi dan kurangnya sistem penghargaan serta dukungan pengembangan diri yang memadai. Hal ini menyebabkan penurunan motivasi, kejenuhan kerja, dan kurangnya rasa memiliki terhadap organisasi. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan turnover, dan memperparah kerugian organisasi secara keseluruhan.

Disiplin kerja juga dipengaruhi oleh absensi kehadiran. Berikut data absensi kehadiran kerja karyawan pada Januari sampai Desember 2024.

**Tabel 1. 2 Data Absensi Bulan Januari Sampai Desember 2024**

Bulan	Target Minimal Kehadiran (%)	Tercapai (%)	Tidak Tercapai (%)
Januari	99	94	5
Februari	99	93	6
Maret	99	90	9
April	99	92	7
Mei	99	95	4
Juni	99	97	2
Juli	99	95	4
Agustus	99	97	2
September	99	98	1
Oktober	99	96	3
November	99	95	4
Desember	99	96	3
<b>Rata-rata</b>	<b>99</b>	<b>95</b>	<b>4</b>

Sumber Data : PT. DAT Hospital Indonesia, 2025

Tingkat kehadiran karyawan bulan Januari sampai bulan Desember 2024 menjadi perhatian khusus dan cenderung buruk. Menurut (Flippo, 2002) Apabila presentase tingkat absensi 0% sampai 2% maka dinyatakan masih baik, jika 3% hingga 10% maka absensi termasuk tinggi. Jika dilihat dari Tabel 1.2 rata-rata tingkat kehadiran karyawan PT. DAT Hospital Indonesia mencapai 4% artinya karyawan belum disiplin bekerja.

Berikut ini research gap terkait hubungan antara *reward*, disiplin kerja dan *organization culture* terhadap kinerja karyawan yang disajikan dalam berikut:

**Tabel 1. 3 Research Gap**

NO	VARIABEL	PENELITI	HASIL	KET
1	<i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan	(Widyani et al., (2023), Mulyati, (2024); Goni et al.,(2022); Zakariah,(2021); Riansyah, (2021); Sofiati, (2021); Rima Ronia et al., (2020); Nompo & Pandowo, (2020)	Berpengaruh positif dan signifikan	Inkonsistensi
		Adityarini,(2022);Ari f,(2022); Ariyanti, (2022); Sari et al., (2021); Apsari, (2021); Aini & Frianto, (2020),	Tidak berpengaruh	
2	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	(Vicky Sanjaya & Wenny Desty Febrian, 2024), (Euis Lestari Nurzakiah & Wenny Desty Febrian, 2024), (Eni Yuliahwati & Nopi Oktavianti, 2024).	Berpengaruh positif dan signifikan	Inkonsistensi
		(Rosmery & Muhammad, 2023)	Tidak berpengaruh	
3	<i>Organization Culture</i> terhadap Kinerja Karyawan	(Ilahi, 2020); Panggabean et al., (2020); Kenny et al., (2022) dan Kokiroba et al., (2021)	Berpengaruh positif dan signifikan	Inkonsistensi
		Syanan & Magdalena, (2023); Mewahaini & Sidharta,(2022);Sugiyono & S, (2022); Megasyara et al., (2022); Ferdian & Devita, (2020);	Tidak berpengaruh	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2025

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel yang dipilih. Penelitian ini menggabungkan beberapa

variabel dari penelitian terdahulu yakni *reward*, disiplin kerja dan *organization culture* sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia. Hal-hal inilah yang menjadikan keterbaruan dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana motivasi kerja sebagai variabel *intervening* dapat mempengaruhi hubungan antara *reward*, disiplin kerja, dan *organization culture* terhadap kinerja karyawan, sehingga memberikan panduan bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan fenomena, hasil survey, *gap research* dan keterbaruan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Dampak *Reward*, Disiplin Kerja Dan *Organization Culture* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di PT DAT Hospital Indonesia”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *reward* secara langsung terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh *organization culture* secara langsung terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia?
5. Apakah terdapat pengaruh *reward* secara langsung terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia?

6. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara langsung terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia?
7. Apakah terdapat pengaruh *organization culture* secara langsung terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia?
8. Apakah terdapat pengaruh *reward* secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia?
9. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia?
10. Apakah terdapat pengaruh *organization culture* secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh *organization culture* terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. DAT Hospital Indonesia.
5. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia.
6. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia.

7. Untuk menganalisis pengaruh *organization culture* terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia.
8. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia.
9. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia.
10. Untuk menganalisis pengaruh *organization culture* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT. DAT Hospital Indonesia.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

##### **1) Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman baru tentang kinerja karyawan yang dapat membantu memperluas wawasan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM). Selain itu, penelitian ini dapat menjadi sumber materi pendidikan yang berharga bagi mahasiswa dan akademisi lainnya, mendorong dialog dan kolaborasi lebih lanjut. Penelitian ini juga dapat memperkaya literatur tentang hubungan antara *reward*, disiplin kerja, *organization culture*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hasilnya dapat memperkuat teori-teori yang ada serta dapat menawarkan perspektif baru mengenai peran motivasi kerja sebagai variabel intervening.

##### **2) Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh pembuat kebijakan untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dan berbasis bukti dalam bidang MSDM. Penelitian ini juga dapat memahami bagaimana *reward*, disiplin kerja, dan *Organization Culture* mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka.