

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada RS HS Samsoeri Mertojoso

The Influence of Leadership Style, Competency and Motivation on Employee Work Productivity at HS Samsoeri Mertojoso Hospital

Yekti Sulistyowati¹, Dasrun Hidayat², Bambang Sukajie³

¹ Program Studi Magister Manajemen, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Bandung, Indonesia

^{2,3} Magister Manajemen, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Bandung, Indonesia

Article info: Research

DOI : 10.55732/unu.gnk.2024.06.2.2

Kata kunci:

Gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi, produktivitas kerja

Keywords:

Leadership style, competence, motivation, work productivity

Article history:

Received: 06-12-2024

Accepted: 19-12-2024

*)Koresponden email:

yektisulistyowati.ys@gmail.com

(c) 2024 Yekti Sulistyowati, Dasrun Hidayat, Bambang Sukajie



Creative Commons Licence

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja yang memberikan pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit HS Samsoeri Mertojoso. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan termasuk dalam jenis penelitian asosiatif. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Adapun populasi adalah perawat di Rumah Sakit HS Samsoeri Mertojoso yang berjumlah 92 orang dengan teknik sampling total sampling. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini untuk meningkatkan produktivitas kerja perawat, pimpinan harus mampu memberikan teladan yang baik seperti dengan konsisten dalam penerapan kebijakan dan bisa mengambil keputusan yang tepat. Selain itu, pimpinan juga harus mampu bersikap adil kepada semua perawat. Manajemen perlu meningkatkan kompetensi seperti dengan mengikut sertakan pelatihan maupun seminar, serta memberikan kelonggaran untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi.

Abstract

The aim of this research was to determine and analyze the influence of leadership style, competence and work motivation which have a dominant influence on employee work productivity at HS Samsoeri Mertojoso Hospital. The research was carried out using a quantitative approach and is included in the type of associative research. The research instrument used a questionnaire. The population is nurses at HS Samsoeri Mertojoso Hospital, totaling 92 people using a total sampling technique. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis techniques using the SPSS program. The research results show that leadership style, competence and work motivation have a significant effect on employee performance. The implications of this research are to increase nurses' work productivity, leaders must be able to set good examples, such as being consistent in implementing policies and being able to make the right decisions. Apart from that, leaders must also be able to be fair to all nurses. Management needs to improve competence, such as by including training and seminars, as well as providing flexibility to pursue higher education.

Kutipan: Sulistyowati, Y., Hidayat, D., & Sukajie, B. (2024). The influence of leadership style, competency and motivation on employee work productivity at HS Samsoeri Mertojoso Hospital. *GREENOMIKA*, 6(2), 103–112. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2024.06.2.2>

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Peranan penting sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh sumber daya manusia dalam hal karyawan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut. Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai wadah untuk mengembangkan manusia agar menjadi sumber daya yang potensial sehingga mampu memberikan kontribusi bagi organisasi. Manusia menjadi motor penggerak jalannya organisasi dan tercapainya tujuan organisasi, dimana tujuan organisasi sangat bergantung pada baik dan buruknya produktifitas kerja karyawan (Ratna et al., 2023). Produktifitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2018).

Produktivitas kerja pegawai tidak akan tercapai tanpa adanya arahan dari pimpinan (Simbolon et al., 2023). Seorang pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda dalam mengarahkan dan mengkoordinir bawahan untuk mencapai tujuan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi (Pandia & Meilani, 2024). Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap kinerja bawahannya (Jeong, 2024; Pujiyanto et al., 2023). Oleh sebab itu apabila pimpinan dalam mengambil sesuatu keputusan harus dapat menyesuaikan masalah yang dihadapi dengan didasari oleh situasi yang terjadi. Berdasarkan studi yang dilakukan (Nababan et al., 2023) diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Bertolak belakang dengan studi yang dilakukan (Hafiz & Soleha, 2023) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Produktivitas pegawai akan sulit dicapai apabila kompetensi yang dimiliki kurang (Vveinhardt et al., 2019). Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja (Noor, 2022). Berdasarkan studi yang dilakukan (Suherman et al., 2024) diperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Bertolak belakang dengan studi yang dilakukan (Jumantoro et al., 2019) yang membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Faktor lain yang berkontribusi pada tinggi rendahnya produktivitas kerja yaitu motivasi kerja (Setiarlan & Ahmadun, 2021). Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja (Li & Chen, 2023; Maulidya et al., 2021). Berdasarkan studi yang dilakukan (Paujiah et al., 2023) yang memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Bertolak belakang dengan studi yang dilakukan (Parashakti & Noviyanti, 2021) yang membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Obyek dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit HS Samsoeri Mertojoso, yang merupakan suatu badan usaha yang bergerak dalam bidang jasa kesehatan yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat dalam hal pemenuhan kebutuhan akan kesehatan. Rumah Sakit HS Samsoeri Mertojoso memberikan pelayanan berupa pelayanan kesehatan rawat inap, IGD 24 jam, laboratorium, radiologi, pelayanan kesehatan rawat jalan, pelayanan kesehatan penunjang medik, *medical check-up*, pusat pelayanan terpadu, pelayanan kesehatan tahanan, visum et repertum dan autopsi, dan pelayanan narkoba. Pelayanan rawat inap merupakan salah satu unit pelayanan di Rumah Sakit HS Samsoeri Mertojoso yang memberikan pelayanan secara komprehensif untuk membantu menyelesaikan masalah yang dialami oleh pasien.

HS Samsoeri Mertojoso memiliki tujuh ruangan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Perawat di Rumah Sakit HS Samsoeri Mertojoso

No	Nama Ruangan	Jumlah Perawat
1	Flamboyen	13
2	Edelweis	14
3	Teratai	12
4	Asoka	14
5	Anyelir	14
6	Bougenvil	13
7	Neonatus	12
Jumlah		92

Sumber: Rumah Sakit HS Samsoeri Mertojoso, 2024

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa rata - rata perawat di setiap ruangan adalah sekitar 13 orang. Dari jumlah tersebut beberapa perawat dalam tiap harinya tidak semuanya hadir dikarenakan beberapa hal antar lain, perawat tersebut jadwalnya libur, perawat yang izin baik sakit atau keperluan yang lain, serta alasan lain yang mungkin menyebabkan perawat tersebut tidak bisa hadir. Sehingga dapat dipastikan jika pasien yang datang cukup banyak bahkan sampai *overload* maka jumlah perawat yang ada akan sangat kurang dalam memberikan pelayanan kepada pasien dengan maksimal. Hal inilah yang akan menyebabkan produktifitas kerja karyawan mengalami penurunan. Diperkuat dengan hasil observasi peneliti pada Rumah Sakit HS Samsoeri Mertojoso, dimana dalam pemberian pelayanan kepada pasien masih belum maksimal. Selain perawat yang terbatas, jumlah pasien yang terus bertambah membuat karyawan harus bekerja ekstra, mengingat tugas perawat tidak hanya melayani pasien tetapi tugas administrasi lainnya. Berdasarkan hasil laporan supervisi keperawatan tanggal 21 September 2024 diketahui bahwa *Bed Occupation Rate* (BOR) sebesar 26,34%. Hal ini masih dibawah nilai BOR standar ideal yaitu antara 60-85%. Kunjungan pasien rawat inap di Rumah Sakit HS Samsoeri Mertojoso cenderung fluktuatif disetiap bulannya. Kunjungan pasien rawat inap yang tinggi terjadi pada bulan April hingga Juni, dimana kunjungan pasien mengalami peningkatan sebesar 10-15%. Kunjungan pasien yang meningkat masih belum memenuhi standar ideal BOR yang telah ditetapkan.

2. Metode

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan termasuk dalam jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit HS Samsoeri Mertojoso yang berjumlah 92 orang, dimana teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan total jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Tahapan analisis data dilakukan dengan uji deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial dan uji simultan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

3. Hasil dan Pembahasan

Berikut hasil deskripsi responden dalam penelitian ini:

Tabel 2. Deskripsi Responden

Karakteristik Responden		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-laki	32	34.8
Perempuan	60	65.2
Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
< 30 tahun	61	66.3
30 – 40 tahun	25	27.2
> 40 tahun	6	6.5
Lama Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
3-5 tahun	54	58.7

Karakteristik Responden		
5-10 tahun	32	34.8
> 10 tahun	6	6.5

Berdasarkan tabel di atas, diketahui sebanyak 32 responden dengan persentase 34,8% berjenis kelamin laki-laki dan 60 responden dengan persentase 65,2% berjenis kelamin perempuan. Diketahui bahwa sebanyak 61 responden dengan persentase 66,3% berusia kurang dari 30 tahun, 25 responden dengan persentase 27,2% berusia antara 30-40 tahun dan 6 responden dengan persentase 6,5% berusia lebih dari 40 tahun. Sebanyak 54 responden dengan persentase 58,7% sudah bekerja antara 3-5 tahun, 32 responden dengan persentase 34,8% sudah bekerja antara 5-10 tahun dan 6 responden dengan persentase 6,5% sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Terkait demikian, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan dengan usia kurang dari 30 tahun dan sudah bekerja selama 3-5 tahun.

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi	Hasil		Kriteria	Keterangan
Uji Normalitas	0,200		Sig. > 0,05	Data terdistribusi normal
Uji Multikolinieritas	Tolerance	VIF		
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0,668	1,497	Tolerance > 0,1	Bebas multikolinieritas
Kompetensi(X ₂)	0,761	1,313	VIF < 10	Bebas multikolinieritas
Motivasi kerja (X ₃)	0,729	1,372		Bebas multikolinieritas
Uji Heteroskedastisitas				
Gaya kepemimpinan (X ₁)	Sig. = 0,622			Bebas heteroskedastisitas
Kompetensi(X ₂)	Sig. = 0,701		Sig. > 0,05	Bebas heteroskedastisitas
Motivasi kerja (X ₃)	Sig. = 0,842			Bebas heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di atas, diketahui uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana data diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dinyatakan normal. Pengujian multikolinieritas dilakukan menggunakan nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10, dimana masing-masing variabel sudah memenuhi nilai *Tolerance* dan *VIF* sehingga dinyatakan bebas masalah multikolinieritas. Adapun uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji *Glejser*, dimana masing-masing variabel memperoleh nilai signifikansi > 0,05 sehingga dinyatakan bebas masalah heteroskedastisitas. Terkait demikian, data dalam penelitian ini memenuhi uji asumsi klasik, sehingga dapat dilanjutkan analisis lebih lanjut yaitu regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Std.Error
(Constant)	2,093	3,209
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,191	0,062
Kompetensi (X ₂)	0,289	0,079
Motivasi Kerja (X ₃)	0,407	0,102

Berdasarkan tabel di atas, berikut persamaan yang diperoleh:

$$Y = 2,093 + 0,191 X_1 + 0,289 X_2 + 0,407 X_3 + e$$

Berikut penjelasan yang ditampilkan oleh persamaan tersebut, yakni:

1. Nilai konstanta sebesar 2,093. Artinya tanpa adanya variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja, nilai variabel produktivitas kerja sebesar 2,093.
2. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,191. Artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan, berdampak pada kenaikan variabel produktivitas kerja sebesar 0,191 satuan.

3. Nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0,289. Artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel kompetensi, berdampak pada kenaikan variabel produktivitas kerja sebesar 0,289 satuan.
4. Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,407. Artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja, berdampak pada kenaikan variabel produktivitas kerja sebesar 0,407 satuan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T hitung	Signifikansi	F hitung	Signifikansi	R Square
Gaya Kepemimpinan (X1)	3,087	0,003			
Kompetensi (X2)	3,639	0,000	33,226	0,000	0,531
Motivasi Kerja (X3)	3,977	0,000			

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai t hitung = 3,087 > t tabel = 2,28040 dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
2. Variabel kompetensi memperoleh nilai t hitung = 3,639 > t tabel = 2,28040 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
3. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai t hitung = 3,977 > t tabel = 2,28040 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
4. Hasil uji simultan diperoleh nilai F tabel = 2,708 sedangkan nilai F hitung = 33,226 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.
5. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,531 atau 53,1%. Artinya naik turunnya variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja sebesar 53,1%.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, maka diskusi hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit HS Samsoeri Mertojoso. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka produktivitas kerja semakin meningkat. Pimpinan yang baik adalah orang yang dapat memelihara keseimbangan yang tinggi dalam menilai secara tepat kekuatan yang menentukan perilakunya yang paling cocok bagi waktu tertentu dan benar-benar mampu bertindak. Jika kepemimpinan karyawan lebih ditingkatkan lagi maka produktivitas kerja akan ikut meningkat. Dapat dilihat dari berkomunikasi dengan ramah dan santun kepada bawahan serta selalu dapat dimengerti dan diterima dengan jelas, pemimpin memiliki kesadaran dalam memperbaiki kesalahan, pemimpin memberikan umpan balik secara teratur, dan karyawan selalu mendapat motivasi dari atasannya untuk bekerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini selaras dengan studi yang dilakukan (Wasiman & Wangdra, 2023) yang memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Konsisten dengan studi yang dilakukan (Hafiz & Soleha, 2023) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja pegawai, dengan kata lain tercapainya produktivitas kerja yang baik karena ada upaya yang dilakukan oleh pemimpin (Wini et al., 2022). Artinya pemimpin menggerakkan pegawai merupakan aspek yang sangat penting di bandingkan aspek lainnya (Kebede et al., 2023). Tentu dalam menjalankan tugasnya pegawai sering dihadapkan pada permasalahan perbedaan prinsip, kemauan dan kebutuhan, maka dalam hal ini idealnya pemimpin harus hadir menjadi motor penggerak bawahan dalam menyatukan semua perbedaan diantara pegawai (Oyerinde, 2020).

Adapun implikasi dari hasil penelitian ini yaitu pentingnya untuk membangun komunikasi terbuka antara pemimpin dan perawat untuk membangun kepercayaan dan rasa saling menghormati. Seorang pemimpin harus mampu memahami situasi dan kondisi dilapangan, agar dalam penerapan gaya kepemimpinan dapat mendorong pegawai lebih produktif. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi karyawan, dan meningkatkan keterlibatan mereka. Akibatnya, produktivitas kerja meningkat.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit HS Samsoeri Mertojoso. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki perawat untuk menjalankan setiap tugas dan kewajiban, maka hasil yang dicapai juga semakin maksimal. Kompetensi menjadi salah satu faktor penting yang menunjang sumber daya manusia dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam perkembangan teknologi seperti sekarang masih banyak sumber daya manusia yang mengerjakan pekerjaannya menggunakan alat-alat manual. Kurangnya kualitas sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dalam perkembangan teknologi yang semakin canggih. Motivasi merupakan pemicu atau dorongan seseorang untuk mengelola pekerjaannya dan motivasi kerja dapat muncul dari luar atau dari dalam diri sendiri untuk merencanakan sesuatu yang berguna untuk dikerjakan. Ukuran produktivitas terutama ditentukan oleh motivasi kerja.

Kompetensi yang tinggi pada karyawan secara langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Sutrisno & Rohendi, 2020). Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban. Dengan kompetensi yang kuat, karyawan dapat mengatasi tantangan pekerjaan dengan lebih baik dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Martini et al., 2024). Selain itu, karyawan yang kompeten cenderung lebih percaya diri dan mandiri, sehingga mengurangi ketergantungan pada supervisi. Sebaliknya, kurangnya kompetensi dapat menghambat produktivitas karena karyawan mungkin memerlukan lebih banyak waktu dan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan (Rostiana & Iskandar, 2020).

Hasil penelitian ini selaras dengan studi yang dilakukan (Damastara & Sitohang, 2020) yang memperoleh hasil bahwa kompetensi memiliki kontribusi signifikan terhadap produktivitas kerja. Konsisten dengan studi yang dilakukan (Amalia et al., 2023) dimana kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat. Kompetensi pegawai merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan (Pang et al., 2019). Banyak fakta menunjukkan adanya kegagalan yang dialami oleh suatu organisasi disebabkan salah satunya oleh lemahnya faktor kompetensi. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan (Park, 2020; Wijayanto & Riani, 2021).

Implikasi dari penelitian ini, yaitu karyawan yang lebih kompeten akan bekerja lebih efektif, menghasilkan output yang lebih tinggi dengan kualitas yang lebih baik. Kompetensi menjadi kunci dalam menciptakan organisasi yang profesional dan produktif, terutama di sektor layanan kesehatan. Terkait demikian, manajemen Rumah Sakit HS Samsoeri Mertojoso harus memperhatikan proses rekrutmen karyawan agar diperoleh sumber daya yang kompeten. Selain itu, manajemen juga perlu menerapkan pelatihan kerja sebagai upaya meningkatkan kompetensi karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit HS Samsoeri Mertojoso. Artinya semakin tinggi motivasi kerja dalam diri karyawan, maka produktivitas kerja semakin meningkat. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan

perusahaan. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada karyawan/bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motivasi yang diinginkan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan studi yang dilakukan (Sari & Heryanda, 2022) yang memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Konsisten dengan studi yang dilakukan (Umboh et al., 2020) yang memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat. Peran motivasi kerja terhadap produktivitas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan (Anwar, 2021). Timbulnya motivasi untuk berperilaku karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia (kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi/kebutuhan mencari atau mempertahankan relasi interpersonal, dan kebutuhan berprestasi (Halimah et al., 2023).

Implikasi dari penelitian ini yaitu, karyawan yang termotivasi bekerja lebih efisien dan memberikan kontribusi yang lebih besar. Motivasi tinggi pada karyawan meningkatkan pelayanan kepada pasien, baik dari segi empati maupun efektivitas. Fokus pada motivasi kerja berarti berinvestasi pada kesejahteraan dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan rumah sakit secara keseluruhan. Manajemen Rumah Sakit HS Samsoeri Mertojoso dapat memberikan motivasi kerja seperti memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi, bonus yang sesuai dan kesempatan berkarir.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Gaya kepemimpinan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit HS Samsoeri Mertojoso. Artinya gaya kepemimpinan yang profesional dan dapat menjadi teladan bagi bawahan, didukung dengan kompetensi yang cukup serta motivasi kerja dalam diri karyawan yang baik, maka produktivitas kerja semakin baik. Kepemimpinan dalam keperawatan dapat ditumbuhkan lebih optimal dengan menguasai keterampilan dalam menghadapi orang lain dengan efektif. Kepemimpinan efektif merupakan gaya memimpin yang dapat menghasilkan keluaran melalui pengaturan kinerja orang lain. Pemimpin harus memastikan bahwa bawahan melaksanakan pekerjaannya berdasarkan keterampilan dan komitmen yang dimiliki terhadap pekerjaan untuk menghasilkan keluaran yang terbaik, maka Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Semakin tinggi kompetensi perawat maka motivasi kerjanya akan semakin baik manfaat kompetensi yakni menciptakan suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Ini menunjukkan bahwa seorang perawat memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan *up-to-date* dengan ilmu pengetahuan yang berkembang.

Gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja merupakan tiga faktor utama yang secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sementara kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien dan menyelesaikan tugas dengan kualitas yang lebih baik (Drajat & Maulyan, 2020). Motivasi kerja yang kuat mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih dan mencapai target dengan semangat tinggi (Mutiarra & Syarifuddin, 2020). Kombinasi dari kepemimpinan yang baik, kompetensi yang memadai, dan motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, jika salah satu faktor tersebut rendah, produktivitas kerja cenderung menurun. Hal tersebut sesuai dengan penelitian (Istanti & Hwihanus, 2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan studi yang dilakukan (Wasiman & Wangdra, 2023) yang memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Selaras dengan studi yang dilakukan (Sasmita et al., 2023) yang memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat. Setiap karyawan harus memiliki keterampilan dengan kreativitas dan inovasi yang baik dan dapat memecahkan permasalahan yang ada dalam pekerjaannya.

Perbaikan secara terus menerus akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan seperti melahirkan inovasi dan memperkecil resiko, sehingga target atas visi dan misi rumah sakit akan tercapai, begitu pula sebaliknya (Nnoaham et al., 2011; Vandenplas et al., 2018).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit HS Samsoeri Mertojoso. Artinya gaya kepemimpinan yang tepat, berdampak pada kenaikan produktivitas kerja karyawan, dan sebaliknya. Adapun implikasi manajerial dari penelitian ini yaitu, pimpinan harus mampu memberikan teladan yang baik seperti dengan konsisten dalam penerapan kebijakan dan bisa mengambil keputusan yang tepat. Selain itu, pimpinan juga harus mampu bersikap adil kepada semua perawat. Manajemen perlu meningkatkan kompetensi seperti dengan mengikut sertakan pelatihan maupun seminar, serta memberikan kelonggaran untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi. Sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja, manajemen perlu menjaga motivasi kerja dengan menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah faktor-faktor yang memungkinkan berdampak pada produktivitas serta melakukan studi pada rumah sakit lain, agar diperoleh hasil yang menyeluruh.

Ucapan terima kasih

Penelitian ini disusun berkat doa, dukungan, arahan, bantuan dan motivasi yang peneliti dapatkan dari pihak-pihak yang berada disekeliling peneliti. Sehingga pada penelitian ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Rumah Sakit HS Samsoeri Mertojoso yang telah mendukung proses penelitian serta pihak-pihak yang membant proses penulisan jurnal ini. Semoga adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil terbaik dan berguna bagi pembacanya.

Daftar Pustaka

- Amalia, R. A., Hidayat, M., & Daud, A. (2023). Pengaruh Analisis Beban Kerja, Deskripsi Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Puskesmas Buki Kepulauan Selayar. *CENDEKIA AKADEMIKA INDONESIA*, 2(1).
- Anwar, C. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *GREENOMIKA*, 3(1), 30–35. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.5>
- Damastara, A., & Sitohang, S. (2020). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(11).
- Drajat, D. Y., & Maulyan, F. F. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Employee Engagement PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero). *Jurnal Sain Manajemen*, 2(1).
- Hafiz, I. E., & Soleha, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Timur Raya Karya Mandiri. *Inovasi*, 10(1). <https://doi.org/10.32493/inovasi.v10i1.p13-23.29369>
- Halimah, S., Purwadhi, P., Andriani, R., & Fauzzia, W. (2023). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 5(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.51977/jsj.v5i2.1399>
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Istanti, E., & Hwihanus. (2024). Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Dampak Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Cv Abc Mojokerto. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 1146–1162. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v11i2.2779>
- Jeong, M. (2024). The Relationship between Leadership and Performance in Enhancing the Sustainability of Social Enterprises. *Sustainability*, 16(8), 3218. <https://doi.org/10.3390/su16083218>
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri PONOROGO. *Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, 3 No.1.

- Kebede, B. F., Aboye, T., Genie, Y. D., Tesfa, T. B., & Hiwot, A. Y. (2023). The Effect of Leadership Style on Midwives' Performance, Southwest, Ethiopia. *Journal of Healthcare Leadership*, 15. <https://doi.org/10.2147/JHL.S397907>
- Li, Z., & Chen, N. (2023). Work engagement and job-related well-being: The moderation by public service work motivation. *Journal of Psychology in Africa*, 33(2). <https://doi.org/10.1080/14330237.2023.2195700>
- Martini, I. A. O., Gorda, A. A. N. E. S., Gorda, A. A. N. O. S., Sari, D. M. F. P., & Antara, M. E. Y. (2024). Impact of competence development, on work creativity, employee performance, and competitiveness of woven products. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2353136>
- Maulidya, N. P., Larassaty, A. L., & Pujianto, W. E. (2021). Pengaruh Implementasi Absensi Fingerprint, Sanksi, Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Intako. *GREENOMIKA*, 3(2). <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.2.4>
- Mutiara, P., & Syarifuddin, D. (2020). Membangun Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sain Manajemen*, 2(1).
- Nababan, L. N., Siahaan, Y., Napitupulu, R., & Simatupang, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*, 12(1). <https://doi.org/10.46930/global.v12i1.3200>
- Nnoaham, K. E., Hummelshoj, L., Webster, P., D'Hooghe, T., De Ciccio Nardone, F., De Ciccio Nardone, C., Jenkinson, C., Kennedy, S. H., & Zondervan, K. T. (2011). Impact of endometriosis on quality of life and work productivity: A multicenter study across ten countries. *Fertility and Sterility*, 96(2). <https://doi.org/10.1016/j.fertnstert.2011.05.090>
- Noor, T. (2022). *Monograf Motivasi dan Kompetensi Kinerja Karyawan Pada PT Penascop Maritim Indonesia*. CV Azka Pustaka.
- Oyerinde, O. F. (2020). Leadership Style, Work Environment, Organizational Silence and Institutional Effectiveness of Polytechnic Libraries, South-West Nigeria. *International Information and Library Review*, 52(2). <https://doi.org/10.1080/10572317.2019.1673642>
- Pandia, N. E. B., & Meilani, Y. C. F. P. (2024). The Effect of Transformational Leadership on Performance of Organizations: A Review of Systematic Literature Across Different Sectors. *GREENOMIKA*, 6(1), 1–9. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2024.06.1.1>
- Pang, E., Wong, M., Leung, C. H., & Coombes, J. (2019). Competencies for fresh graduates' success at work: Perspectives of employers. *Industry and Higher Education*, 33(1). <https://doi.org/10.1177/0950422218792333>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Park, Y. H. (2020). Career competencies and perceived work performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6). <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.317>
- Paujiah, S., Deswita, R., Irawati, P., Sarjana, M. P., Fakultas, K., Kesehatan, I., Tangerang, U. M., & Kesehatan, F. I. (2023). Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Melati Tangerang. *Journal of Pubnursing Sciences*, 01(03), 32–37. <https://journal.pubsains.com/index.php/jps>
- Pujianto, W. E., Purwono, R., Evendi, & Supriyadi. (2023). Spiritual dimension to organization citizenship behavior: The mediating role of adaptive leadership and quality of work life. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 19(2), 70–85.
- Ratna, S., Saide, S., Herzavina, H., & Muwardi, D. (2023). A preliminary model analysis of knowledge management design: spiritual leadership on knowledge worker productivity. *Technology Analysis and Strategic Management*, 35(3). <https://doi.org/10.1080/09537325.2021.1973665>
- Rostiana, E., & Iskandar, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Gembala Sriwijaya JakartaTitle. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 2(1), 12–19.
- Sari, E. Y., & Heryanda, K. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengrajin Daun Ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi.

Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 4(1).

- Sasmita, F. N., Maydinar, D. D., & Syaputra, W. (2023). Hubungan Motivasi Perawat Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Pada Masa Covid-19 Di Ruang Rawat Inap Rs "X" Bengkulu. *JURNAL KESEHATAN TAMBUSAI*, 4, 2197–2205. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt/article/view/15531>
- Setiarlan, A., & Ahmadun, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Swadaya Utama. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 10(2). <https://doi.org/10.52643/jam.v10i2.1127>
- Simbolon, S., Sutiono, L., & Simbolon, D. M. (2023). The Effect of Leadership Style, Work Stress and Commitment on Employee Work Productivity at PT. Lunadorii Utama in Medan, Indonesia. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.167>
- Suherman, E., Syafei, M. Y., & Narimawati, U. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Agregasi : Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi*, 12(1), 20–36. <https://doi.org/10.34010/agregasi.v12i1.12585>
- Sutrisno, H., & Rohendi, A. (2020). Efektivitas Program One GM On SMK Untuk Meningkatkan Produktivitas Kompetensi Profesi Guru Produktif SMK Pariwisata di Jawa Barat. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 2(2).
- Umboh, D. I., Kawatu, P. A. T., Ratag, B. T., Kesehatan, F., Universitas, M., & Ratulangi, S. (2020). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Perawat Di Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal KESMAS*, 9(2), 15–20.
- Vandenplas, O., Vinnikov, D., Blanc, P. D., Agache, I., Bachert, C., Bewick, M., Cardell, L. O., Cullinan, P., Demoly, P., Descatha, A., Fonseca, J., Haahtela, T., Hellings, P. W., Jamart, J., Jantunen, J., Kalayci, Ö., Price, D., Samolinski, B., Sastre, J., ... Bousquet, J. (2018). Impact of Rhinitis on Work Productivity: A Systematic Review. *Journal of Allergy and Clinical Immunology: In Practice*, 6(4). <https://doi.org/10.1016/j.jaip.2017.09.002>
- Vveinhardt, J., Bendaraviciene, R., & Vinickyte, I. (2019). Mediating factor of emotional intelligence in intercultural competence and work productivity of volunteers. *Sustainability (Switzerland)*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/su11092625>
- Wasiman, W., & Wangdra, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pos Indonesia Di Kota Batam. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SNISTEK)*, 5. <https://doi.org/10.33884/psnistek.v5i.8107>
- Wijayanto, B. K., & Riani, A. L. (2021). The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance. *Society*, 9(1). <https://doi.org/10.33019/society.v9i1.290>
- Wini, H., Rohendi, A., & Sukajie, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PT. NT Piston Ring Indonesia). *Jurnal AKTUAL*, 20(2), 1–8.