



# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (ASN) PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) DABO KABUPATEN LINGGA

Roni<sup>1</sup>, Hendri Herman<sup>2</sup>, Mulyadi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Magister Manajemen, Universitas Ibnu Sina, Batam, Kepri, Indonesia

\*) corresponding author

## Keywords

*Transformational Leadership, Work Competence, Work Motivation, Employee Performance*

## Abstract

*This study was conducted with the aim of determining the effect of transformational leadership, work competence and work motivation on employee performance at the Dabo Regional General Hospital (RSUD) of Lingga Regency. The population in this study was 103 employees. The determination of the number of samples used the Slovin formula. So that the number of samples obtained was 82 respondents. The sampling technique was probability sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. The collected data was processed using SPSS data processing software. From the results of the study, it is known that partially transformational leadership has no significant effect on employee performance, work competence has a significant effect on employee performance, work motivation has a significant effect on employee performance. Simultaneously, it is known that transformational leadership, work competence and work motivation have a significant effect on employee performance. The adjusted R square value is 0.914 or 91.4%. This means that transformational leadership, work competence and work motivation are able to explain employee performance variables by 91.4%. While the remaining 8.6% is explained by other variables that are not included in this research model.*

## 1. Pendahuluan

Kesesuaian dalam pemberdayaan pegawai di suatu organisasi merupakan faktor yang sangat esensial, yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan juga sebagai perencana, pelaku dan penentu dalam terwujudnya tujuan organisasi. Sedangkan untuk mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, kebutuhan yang berbeda-beda yang dibawa kedalam organisasinya.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, manajemen harus mampu menciptakan kondisi kerja yang saling menguntungkan, sehingga pegawai akan dengan sukarela melaksanakan kewajibannya dengan sebaik-baiknya apabila mereka melihat bahwa pelaksanaan tugas itu memberi makna kepada diri mereka. Para pegawai yang mengetahui bahwa kegiatan dan hasil kerjanya diakui dan dihargai akan meningkatkan kinerjanya demi kemajuan organisasi. Tanpa kinerja segala kegiatan tidak akan membawa keuntungan serta kemajuan demi terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi berusaha untuk menumbuhkan semangat kerja para pegawai untuk berkinerja.

Pegawai sebagai elemen terpenting dalam perusahaan dituntut untuk menjadi perencana, pelaksana, pengendali, dan berperan aktif dalam mempertahankan dan meningkatkan mutu manajemen sesuai dengan standar Quality Management System

(QMS), yang salah satu caranya adalah dengan menerapkan motivasi kerja perusahaan menjadi kepemimpinan transformasional yang tinggi dalam aktivitas kerjanya. Kepemimpinan transformasional yang tinggi dicerminkan oleh etika, yang dinilai lewat sikap melalui perilaku kerja, seperti motivasi, ulet, suka bekerja keras, rajin, berdedikasi tinggi, profesional, amanah dan jujur, pelayanan terbaik, dan akhlak mulia. Melalui perilaku kerja yang demikian, diharapkan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan bekerja secara maksimal, sehingga mendorong pencapaian kinerja kerjanya, karena pada akhirnya kinerja kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja, performansi dan pencapaian tujuan perusahaan, yaitu memberikan layanan terbaik.

Dalam era perubahan yang begitu cepat dan kompleks di dunia bisnis dan organisasi, peran seorang pemimpin menjadi semakin vital dalam membimbing dan membawa organisasi menuju kesuksesan. Sebagai respon terhadap dinamika ini, konsep kepemimpinan terus berkembang, mencari pendekatan yang dapat menghadapi tantangan perubahan global dan memotivasi anggota tim untuk mencapai prestasi luar biasa. Kepemimpinan transformasional yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, memotivasi anggota tim, dan merangsang pertumbuhan dan inovasi. Dengan fokus pada pengembangan individu dan menciptakan budaya organisasi yang positif, kepemimpinan transformasional dapat membawa perubahan yang berkelanjutan dan signifikan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menuntut tingkat fleksibilitas yang tinggi. Pemimpin harus dapat beradaptasi dengan perubahan kondisi dan situasi, serta memandang perubahan sebagai peluang untuk pertumbuhan dan perbaikan. Dengan kepemimpinan transformasional yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan cara menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin yang transformasional mampu menciptakan visi yang jelas dan menarik, sehingga anggota tim merasa terlibat dan memiliki rasa memiliki terhadap tujuan tersebut. Selain itu, mereka seringkali memberikan dukungan emosional dan pengakuan yang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan komitmen individu. Dengan memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan memberikan kesempatan bagi inovasi, pemimpin transformasional mendorong budaya kolaboratif yang menghasilkan ide-ide kreatif dan solusi yang lebih efektif. Akibatnya, kinerja keseluruhan organisasi meningkat, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi semua anggota.

Kompetensi kerja juga memiliki kaitan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki Kompetensi kerja yang tinggi berarti pegawai tersebut memiliki kepemimpinan transformasional terhadap profesinya yang dapat berakibat pada pengurangan berbagai tindak ketidakmotivasian seperti tidak hadir dan datang terlambat. Jadi dengan adanya kepemimpinan transformasional akan mampu meningkatkan efektivitas organisasi.

Di lain pihak pegawai tanpa Kompetensi kerja yang tinggi, tidak dapat diharapkan akan memiliki kepemimpinan transformasional yang tinggi pada organisasi. Pegawai cenderung melakukan alienasi (perenggangan) terhadap pekerjaannya, seperti tidak melibatkan diri dalam bekerja, tidak ada antusias dalam bekerja, seringkali menolak kebijakan dan nilai-nilai organisasi, tidak betah dan cenderung beralih ke pekerjaan lain

atau organisasi lain jika ada kesempatan. Jika hal ini terjadi, maka akan berpengaruh terhadap kinerja kerjanya.

Kompetensi kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan menentukan sejauh mana mereka dapat menyelesaikan tugas dan mencapai target yang ditetapkan. Dengan kompetensi yang memadai, karyawan tidak hanya dapat bekerja lebih efisien dan efektif, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang muncul di lingkungan kerja. Selain itu, kompetensi yang tinggi meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih aktif dalam proses inovasi dan perbaikan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi kerja melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selain Kompetensi kerja, faktor lain yang sama pentingnya dalam pencapaian kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja di antara para pegawai perlu dibina baik secara individu maupun dalam kelompok. Sebab tanpa motivasi kerja yang baik di antara para pegawai maka efektivitas kerja akan menurun. Selain itu, dalam pencapaian tujuan perusahaan mutlak diperlukan motivasi kerja di antara para pegawai dikarenakan setiap pekerjaan dibutuhkan lebih dari satu orang dalam penyelesaiannya.

Semangat (moral) kerja juga berpengaruh pada kinerja kerja yang dicapai pegawai. Apabila pegawai memandang iklim dan lingkungan kerja menggairahkan, maka pada umumnya mereka mampu menerima dan mengatasi masalah yang dihadapinya. Untuk itu, instansi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat menggairahkan, sehingga dapat meningkatkan semangat (moral) kerja yang akhirnya meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Kinerja pegawai dipengaruhi juga oleh motivasi. Setiap pegawai memiliki motivasi yang berbeda dalam bekerja, sehingga dengan diberikan motivasi yang tinggi, seorang pegawai akan lebih bersemangat untuk mencapai sasaran instansi. Motivasi dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai merupakan kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam mengelola tenaga kerja dan mencapai tujuan organisasi. Dalam dinamika dunia kerja yang terus berkembang, pemahaman yang mendalam tentang tujuan dari motivasi kerja menjadi penting. Motivasi kerja bukan sekedar konsep abstrak, tetapi juga merupakan fondasi utama yang mempengaruhi produktivitas, kepuasan karyawan, serta kesuksesan dan stabilitas perusahaan.

Dengan memahami tujuan-tujuan dari motivasi kerja, kita dapat membuka pintu menuju peningkatan kinerja individu dan kelompok, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mencapai tujuan bisnis yang lebih besar. Dalam upayanya untuk mendorong tingkat motivasi yang tinggi diantara karyawan, terdapat berbagai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi kerja menjadi salah satu elemen penting dalam manajemen tenaga kerja

dan pencapaian sasaran organisasi. Dalam usahanya untuk menginspirasi semangat dan semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan, terdapat sejumlah tujuan yang ingin dicapai.

Dari latarbelakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (ASN) pada rumah sakit umum daerah (RSUD) Dabo Kabupaten Lingga.

## **2. Pendekatan Teori**

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu paradigma kepemimpinan yang fokus pada upaya menciptakan perubahan yang signifikan dalam individu dan organisasi. (Riza et al., 2024). Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang membentuk nilai-nilai pribadi pengikut untuk berpegang pada visi dan sasaran organisasi. kepemimpinan transformasional juga mendorong iklim lingkungan kerja yang kompetitif, menekankan pada pengaruh baik antarindividu dalam kelompok, serta membangun kepercayaan pelaksanaan visi misi perusahaan.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja dan pola kerja, serta nilai-nilai kerjayang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi (Wanuri et al., 2024).

Kata kepemimpinan transformasional mempunyai banyak arti, kepemimpinan transformasional setiap orang berbeda dengan orang lain dan kepemimpinan transformasional akan sulit dijelaskan secara konseptual dan definitif apabila diterapkan dalam organisasi. Dengan demikian organisasi mencakup juga aspek-aspek kepemimpinan transformasional yang terwujud dalam bentuk cerita-cerita, legenda bisnis yang berhasil, nilai-nilai, simbol-simbol yang bermakna bagi setiap insan yang ada dalam organisasi itu.

Menurut Edward Burnet Tylor, sebagaimana dikutip oleh Taliziduhu Ndraha (2017: 43) mendefinisikan kepemimpinan transformasional dalam arti luas yang meliputi culture dan civilization adalah : culture or civilization, take its wide ethnographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional atau peradaban dalam istilah ethnography secara luas adalah kesatuan yang beragam yang meliputi pengetahuan, kesenian, moral, peraturan, adat dan kemampuan lain serta kebiasaan manusia sebagai bagian dari masyarakat.

Dari definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu pola asumsi dasar yang dikenal luas yang dipelajari kelompok dan telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk meminta berpikir dan merasakan dalam hubungannya dengan masalah ini. Robbins (2016: 289) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dari makna bersama.

Selanjutnya Robbins (2016: 479) mendefinisikan kepemimpinan transformasional organisasi sebagai; nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, dan atau falsafah

yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, cara pekerjaan dilakukan di tempat itu serta asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi.

Hal senada juga ditelaah oleh Kolb, Osland dan Rubin (2015: 428), mereka menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional organisasi adalah model asumsi-asumsi dasar yang memberikan kelompok yang mengungkapkan dan menemukan atau mengembangkan didalam pengajaran untuk mengatasi masalah-masalah penyesuaian ke luar (external adaptation) dan integrasi ke dalam (internal integration) dan bekerja dengan cukup baik sebagai pertimbangan yang sah, serta untuk mengajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk mengatasi, memikirkan dan merasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut.

Dengan kata lain kepemimpinan transformasional organisasi menyangkut nilai-nilai seperti agresif atau defensif, atau kebersamaan sehingga mengubah tantangan menjadi peluang atau menghadirkan yang terbaik. Kepemimpinan transformasional yang berkembang dan dikembangkan di lingkungan suatu organisasi yang kemudian diistilahkan sebagai kepemimpinan transformasional organisasi, meletakkan dasar bagi suatu pola menyangkut langkah-langkah yang diteladankan oleh para manajer, yang kemudian menurun kepada para penyelia hingga eselon terbawah secara vertikal dan berkembang secara terus-menerus secara horisontal dalam kurun waktu tertentu.

Suatu kepemimpinan transformasional organisasi dapat menjadi kekuatan utama jika hadir secara konsisten timbal-balik dengan strategi organisasi yang ditempuh. Kepemimpinan transformasional organisasi yang kuat dapat menjadi pegangan yang mantap untuk, setiap pegawai yang bekerja di dalamnya dari lapisan teratas hingga lapisan terbawah. Kepemimpinan transformasional organisasi yang dijalankan oleh semua jajaran pegawai secara konsekuen dan konsisten, dapat menciptakan kehidupan berorganisasi yang terbuka; pegawai bebas mengungkapkan pikiran dan perasaannya dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan manajerial.

Kepemimpinan transformasional organisasi yang kuat dapat menciptakan rasa persatuan dan kesatuan jajaran pegawai dalam mewujudkan profesionalisme. Singkatnya kepemimpinan transformasional organisasi dapat menentukan dan mengarahkan sikap dan perilaku pegawai dalam melakukan tugasnya sehari-hari dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan hati, sehingga pegawai dapat bekerja lebih hemat dan produktif. Karena kualitas yang merupakan fungsi dari tersedianya tenaga, teknologi, alat, dan dana, juga sangat dipengaruhi oleh semangat manusia yang melakukan tugas pekerjaan.

Sedangkan menurut Triguno (2014: 3-4), kepemimpinan transformasional adalah "suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, memkepemimpinan transformasional dalam kehidupan suatu kelompok, masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap, menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai 'kerja' atau 'bekerja'. Warna kepemimpinan transformasional adalah prestasi, yang berupa perilaku kerja yang dapat diukur antara lain: kerja keras, ulet, motivasi, produktif, motivasi kerja, motivasi, manfaat, kreatif, dinamis, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin

lebih baik, dan lain-lain, yang ditujukan untuk perbaikan motivasi kerja untuk mencapai efektivitas organisasi”.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah program mental yang ditetapkan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama seluruh elemen dalam perusahaan, yang berarti perbaikan secara kontinyu dan terus-menerus terhadap motivasi kerja untuk mencapai efektivitas organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan nilai-nilai, norma, filosofi dan peraturan yang berlaku yang ada dalam kelompok pada lembaga untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan dalam upaya mendapat keberhasilan bersama. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional organisasi adalah 1) adanya pembagian tugas yang merata, 2) melaporkan pekerjaan yang sudah diselesaikan, 3) adanya peraturan dan waktu kerja, 4) bemosiivasi kerja dengan orang lain, dan 5) pengakuan keberadaan pegawai.

### **3. Metode Penelitian**

Desain penelitian adalah pedoman bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Desain penelitian tertera pada penjelasan mengenai rencana dan bagaimana tahap yang dilakukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian. Tanpa desain penelitian yang baik, peneliti akan mengalami kesulitan untuk melakukan penelitian karena tidak memiliki pedoman untuk melakukan penelitian. Desain penelitian memuat tahap dalam penelitian yang meliputi instrument pengambilan data, penentuan sampel, pengumpulan data, serta analisa data. Berdasarkan jenisnya, data kuantitatif merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan atau angka (Nurlan, 2019).

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini bersumber dari data primer, yaitu data yang berasal dari objek penelitian atau responden secara langsung. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa studi lapangan. Pengumpulan data menggunakan instrumen berupa angket atau daftar pertanyaan tertulis atau kuisioner yang kemudian akan diberikan kepada responden.

Butir pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner dinyatakan dalam bentuk skala likert. (Sugiyono, 2017) mengartikan bahwa skala likert sebagai acuan yang dipergunakan dalam mengukur sikap, persepsi, serta pandangan seseorang atau sejumlah individu mengenai variabel yang diteliti. Pengukuran dan penjabaran variabel dilakukan dengan indikator. Indikator akan menjadi fokus utama dalam penyusunan butir pertanyaan pada kuisioner.

### **4. Hasil dan Pembahasan**

#### **4.4.1. Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi demi

kebaikan organisasi. Apabila pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja pegawai akan semakin membaik.

Akan tetapi, dalam penelitian ini diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dabo Kabupaten Lingga. Hal ini dapat terjadi dikarenakan lingkungan kerja yang tidak mendukung, persepsi pegawai yang berbeda-beda mengenai kepemimpinan dan apa yang dianggap sebagai dukungan atau pengaruh. Ketidakcocokan ini bisa mengurangi efektivitas kerja. Selain itu, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi atau tekanan dari luar organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Ketidaksihesuaian dengan budaya organisasi yang ada dapat menyebabkan resistensi, sementara kurangnya kesiapan pegawai untuk mengadopsi perubahan besar juga dapat menjadi hambatan.

Meskipun seorang pemimpin transformasional mungkin memiliki visi yang kuat, implementasi yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kinerja. Terkadang fokus yang berlebihan pada perubahan besar dapat mengabaikan perbaikan kecil namun penting dalam operasional sehari-hari. Kelelahan akibat terlalu banyak perubahan dalam waktu singkat juga dapat menurunkan kinerja. Kepemimpinan transformasional mungkin tidak sesuai dengan kebutuhan semua pegawai, terutama pegawai yang memerlukan arahan lebih spesifik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Imara, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

#### 4.4.2. Kompetensi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Kompetensi merupakan kapabilitas atau kemampuan yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan dan pekerjaannya. Kompetensi didapatkan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku untuk meningkatkan kinerja (Soetrisno & Gilang, 2018).

Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh besar terhadap kinerja karena mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif. Ketika individu memiliki kompetensi yang tinggi, mereka lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, membuat keputusan yang tepat, dan beradaptasi dengan perubahan situasi. Kompetensi yang baik juga meningkatkan kepercayaan diri, yang mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dan berkontribusi secara lebih aktif dalam tim. Selain itu, individu yang kompeten cenderung lebih mampu memecahkan masalah dan mencapai tujuan organisasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja keseluruhan perusahaan. Dengan demikian, investasi dalam

pengembangan kompetensi pegawai menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Individu yang memiliki kompetensi yang baik seperti keterampilan teknis, pengetahuan yang mendalam, dan sikap proaktif akan lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka juga lebih mampu berkolaborasi dengan rekan kerja, beradaptasi dengan perubahan, dan menghadapi tantangan. Ketika pegawai merasa kompeten, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Dengan kata lain, kompetensi tidak hanya mempengaruhi bagaimana tugas dilakukan, tetapi juga memengaruhi bagaimana individu berinteraksi dan berkontribusi dalam lingkungan kerja, sehingga berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Heri & Andayani, 2021); (Fitriatin & Yustini, 2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

#### 4.4.3. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan, karena sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan adalah sebagai subyek atau pelaku yang akan membawa perusahaan ke arah yang baik atau buruk, sukses atau gagal. Oleh karena itu, kesadaran tentang pentingnya pengembangan dan pemberian motivasi kepada pegawai yang efektif menjadi sangat relevan dan penting agar perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya (Alfianika Maharani et al., 2023).

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karena secara langsung mempengaruhi tingkat keterlibatan dan produktivitas pegawai. Ketika individu merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas-tugas mereka, berusaha lebih keras, dan siap mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi yang tinggi juga mendorong pegawai untuk menetapkan dan mencapai tujuan pribadi dan profesional, yang selanjutnya berkontribusi pada pencapaian target organisasi. Selain itu, pegawai yang termotivasi biasanya lebih mampu mengatasi tantangan dan stres di tempat kerja, serta berkolaborasi lebih baik dengan rekan-rekan mereka. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, ketidakpuasan, dan tingkat turnover yang tinggi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Motivasi juga mendorong pegawai untuk berinovasi dan mencari cara yang lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan, yang berdampak positif pada produktivitas. Selain itu, individu yang merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka akan lebih terikat pada organisasi, sehingga mengurangi tingkat absensi dan turnover. Dengan demikian, menciptakan lingkungan yang memupuk motivasi melalui pengakuan, pengembangan karir, dan dukungan akan sangat berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Basalamah et al., 2022) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

## Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dabo Kabupaten Lingga. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hipotesis pertama ditolak.
2. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dabo Kabupaten Lingga. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hipotesis kedua diterima.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dabo Kabupaten Lingga. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hipotesis ketiganya diterima.
4. Nilai adjusted R square sebesar 0,914 atau sebesar 91,4%. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional, kompetensi kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 91,4%. Sedangkan sisanya sebesar 8,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

## Referensi

- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://tambara.ejournal.id/medikonis/index>
- Basalamah, M. R. M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 485–490. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/16467%0Ahttps://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/viewFile/16467/5188>
- Fitriani, A. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ATLANTIC ANUGRAH METALINDO Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Fitriani, L. K., Harjadi, D., & Nurudin. (2024). Tinjauan Terhadap Kesiapan Perubahan (Readyness For Change): Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Adaptability Terhadap Kinerja Karyawan. *PT.Arr Rad Pratama*.
- Fitriatin, F., & Yustini, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 681–700. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3392>
- Heri, H., & Andayani, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17–34. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>
- Nurlan, F. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV. Pilar Nusantara.

- Riza, M. F., Putra, I. K., Arif, A. B., & Demi, M. (2024). *Kepemimpinan Transformasional Dalam ORganisasi Bisnis*. Airlangga University Press.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2009. *Manajemen*. Terjemahan T. Hermaya. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*, edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Taufiqurokhman, Wekke, I. S., & Andriansyah. (2021). *Kepemimpinan Transformatif dan Progresif*. CV. Adanu Abimata.
- Triguno. 2014. *Budaya Kerja*, Jakarta: PT Golden Terayon Press.
- Udaya. Jakarta: Arcan.
- Wanuri, Budiyanto, & Suhermin. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Budaya Organisasi dan Teamwork*. PT. Nasya Expanding Management.