



PENGARUH GAYA KEPEMIPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANDAR NEGARA HUSADA

Martina*¹, Iskandar Ali Alam²

Pascasarjana Universitas Bandar Lampung Bandar Lampung^{1,2}

Email: *¹callystamartina@gmail.com ²Iskandar@ubl.ac.id

ABSTRACT: *This study aims to examine the influence of leadership style and competency on employee performance at Bandar Negara Husada Regional General Hospital (RSUD Bandar Negara Husada). The study was motivated by fluctuations in employee attendance, differences in competency levels, and the suboptimal implementation of leadership and coordination that may affect employee performance. A quantitative approach with an associative research design was employed. The study population consisted of 216 employees, from which 68 respondents were selected using the Slovin formula and the proportionate stratified random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with Statistical Product and Service Solutions (SPSS). The findings indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 5.641, a regression coefficient of 0.406, and a significance level of <0.001 . Competency also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 7.651, a regression coefficient of 0.589, and a significance level of <0.001 , making it the most influential variable in the model. Simultaneously, leadership style and competency have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 41.749 and a significance level of <0.001 . The Adjusted R Square value of 0.549 indicates that leadership style and competency jointly explain 54.9% of the variance in employee performance, while the remaining 45.1% is explained by other variables not included in this study. These findings suggest that strengthening leadership effectiveness and continuously developing employee competencies are essential strategies for improving employee performance and enhancing the quality of healthcare services at RSUD Bandar Negara Husada.*

Keywords: *Leadership Style, Competency, Employee Performance, Regional General Hospital, Human Resource Management.*

ABSTRAK: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bandar Negara Husada. Penelitian dilatarbelakangi oleh masih adanya fluktuasi tingkat kehadiran pegawai, perbedaan tingkat kompetensi, serta belum optimalnya penerapan kepemimpinan dan koordinasi yang berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 216 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 68 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis*

menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 5,641, koefisien regresi 0,406, dan tingkat signifikansi $<0,001$. Kompetensi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 7,651, koefisien regresi 0,589, dan tingkat signifikansi $<0,001$, sekaligus menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling besar. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F sebesar 41,749 pada tingkat signifikansi $<0,001$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,549 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 54,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan 45,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa peningkatan efektivitas kepemimpinan dan pengembangan kompetensi pegawai merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai sekaligus mendukung peningkatan mutu pelayanan kesehatan di RSUD Bandar Negara Husada.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja Pegawai, Rumah Sakit Umum Daerah, Manajemen Sumber Daya Manusia.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategis sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, SDM dipandang sebagai aset strategis yang tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menciptakan keunggulan kompetitif organisasi (Gutierrez-Gutierrez et al., 2018). Teori Resource-Based View (RBV) menjelaskan bahwa organisasi akan memiliki keunggulan yang berkelanjutan apabila mampu mengelola sumber daya yang bernilai (valuable), sulit ditiru (inimitable), langka (rare), dan tidak mudah digantikan (non-substitutable). Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM melalui kepemimpinan yang efektif dan pengembangan kompetensi menjadi salah satu strategi utama dalam meningkatkan produktivitas organisasi, termasuk pada institusi pelayanan kesehatan. Pada sektor kesehatan, kualitas kinerja pegawai memiliki implikasi yang sangat luas karena berkaitan langsung dengan mutu pelayanan, keselamatan pasien, efektivitas pelayanan, hingga tingkat kepercayaan masyarakat terhadap rumah sakit (Nugroho, 2022).

Rumah sakit merupakan organisasi yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan organisasi bisnis pada umumnya karena aktivitas pelayanan melibatkan berbagai profesi dengan latar belakang kompetensi yang beragam (Veni et al., 2020). Kompleksitas pelayanan kesehatan menuntut adanya koordinasi yang terintegrasi antara tenaga medis, tenaga keperawatan, tenaga manajemen, dan tenaga penunjang agar proses pelayanan dapat berjalan secara efektif. Kondisi tersebut menyebabkan keberhasilan rumah sakit tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan fasilitas maupun teknologi yang dimiliki, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara profesional (Irawan & Sitanggang, 2020). Dengan demikian, penerapan kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, membangun komunikasi, dan menciptakan kolaborasi antarpersonel menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

RSUD Bandar Negara Husada sebagai salah satu rumah sakit milik pemerintah daerah

memiliki total 216 pegawai yang terdiri atas tenaga manajemen, tenaga medis, tenaga keperawatan, dan tenaga penunjang. Struktur kepegawaian tersebut menunjukkan bahwa organisasi memiliki karakteristik sumber daya manusia yang heterogen sehingga membutuhkan pola kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan berbagai profesi dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, komposisi pegawai didominasi oleh tenaga keperawatan, sehingga efektivitas pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam membangun koordinasi kerja sekaligus memastikan setiap pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Meskipun demikian, hasil identifikasi awal menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di RSUD Bandar Negara Husada masih menghadapi beberapa tantangan. Data absensi pegawai selama Januari hingga Mei 2026 memperlihatkan adanya fluktuasi jumlah pegawai yang tidak hadir maupun datang terlambat. Walaupun jumlah tersebut relatif kecil dibandingkan total pegawai, kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja belum sepenuhnya stabil. Dalam organisasi pelayanan kesehatan, ketidakhadiran maupun keterlambatan pegawai berpotensi mengganggu kontinuitas pelayanan, meningkatkan beban kerja pegawai lain, serta memengaruhi efektivitas operasional rumah sakit secara keseluruhan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai masih menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen.

Selain permasalahan kedisiplinan, observasi awal juga memperlihatkan adanya variasi kemampuan pegawai dalam memahami prosedur kerja, mengimplementasikan standar operasional, menyelesaikan administrasi pelayanan, serta menyesuaikan diri terhadap perubahan regulasi maupun perkembangan pelayanan kesehatan. Sebagian pegawai mampu melaksanakan tugas secara mandiri dan tepat waktu, sedangkan sebagian lainnya masih memerlukan pendampingan dalam pelaksanaan pekerjaan (Muhammad et al., 2020). Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa kompetensi pegawai belum berkembang secara merata pada seluruh unit kerja. Berdasarkan teori kompetensi yang dikemukakan Spencer dan Spencer, kompetensi tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill), tetapi juga mencakup karakteristik individu, kemampuan berpikir, sikap profesional, serta perilaku kerja yang mendukung pencapaian kinerja unggul. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengembangkan kompetensi pegawai secara berkelanjutan melalui pendidikan, pelatihan, pembelajaran organisasi, dan evaluasi kinerja yang sistematis (Layli, 2022).

Di samping kompetensi, gaya kepemimpinan juga merupakan determinan penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Menurut teori kepemimpinan modern, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai agen perubahan (change agent) yang mampu membangun motivasi, memberikan inspirasi, mengembangkan potensi bawahan, serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif (Zakaria & Leiwakabessy, 2020). Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan keterlibatan pegawai (employee engagement), memperkuat koordinasi antarunit, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Pangayom & Kusmaningtyas, 2023). Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menghambat komunikasi, menurunkan motivasi kerja, serta berdampak pada rendahnya produktivitas pegawai. Dengan demikian, keberhasilan organisasi pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya (Halimah et al., 2024).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan maupun

kompetensi memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih memperlihatkan inkonsistensi mengenai besarnya pengaruh masing-masing variabel pada berbagai konteks organisasi (Fatonah, 2023). Beberapa penelitian menemukan bahwa kepemimpinan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa kompetensi menjadi faktor yang lebih menentukan apabila organisasi menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks. Selain itu, berdasarkan penelusuran literatur, belum ditemukan penelitian yang secara khusus menguji hubungan antara gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja pegawai pada RSUD Bandar Negara Husada. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *research gap* sekaligus memberikan ruang bagi penelitian ini untuk menghasilkan bukti empiris baru pada lingkungan rumah sakit pemerintah daerah.

Berdasarkan fenomena empiris, landasan teoritis, dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Bandar Negara Husada. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan pengembangan kepemimpinan dan peningkatan kompetensi pegawai sebagai upaya meningkatkan kinerja organisasi serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan cabang ilmu manajemen yang berorientasi pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Habiburrahman et al., 2019). Kegiatan MSDM meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pemberian penghargaan, hingga pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis agar setiap pegawai mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Menurut Reddy, (2017) MSDM merupakan serangkaian kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan pengelolaan pegawai, mulai dari proses perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga pemberian kompensasi. Sementara itu, Myung et al., (2021) menyatakan bahwa MSDM adalah pendekatan strategis yang bertujuan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia sehingga mampu menciptakan keunggulan organisasi yang berkelanjutan. Dalam organisasi pelayanan kesehatan, penerapan MSDM menjadi faktor yang sangat penting karena keberhasilan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan tenaga kerja (Mazur et al., 2023).

Dalam penelitian ini, MSDM menjadi dasar konseptual yang menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan mendorong terciptanya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan pembinaan kepada pegawai, sekaligus mendukung peningkatan kompetensi melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional. Sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan kompetensi yang memadai diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas, produktivitas, serta kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan (Škrinjaric, 2022). Oleh karena itu, implementasi MSDM yang terintegrasi dan berkelanjutan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi serta peningkatan kualitas pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Bandar Negara Husada.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena seorang pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak sumber daya manusia agar mampu bekerja secara optimal (Fauzi et al., 2022). Menurut Riyadi, (2019) kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Halimah et al., (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain agar memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan serta bagaimana melaksanakannya secara efektif. Purnomo & Solihin, (2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara khas yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahannya sehingga mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kewenangan formal yang dimiliki seorang pemimpin, tetapi juga mencerminkan kemampuan interpersonal dalam membangun komunikasi, kepercayaan, dan kerja sama yang harmonis dengan seluruh anggota organisasi.

Dalam organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi sangat penting karena karakteristik pekerjaan yang kompleks memerlukan koordinasi, komunikasi, serta pengambilan keputusan yang cepat dan akurat. Pemimpin dituntut mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, membangun motivasi kerja, serta melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas agar pelayanan kesehatan dapat berjalan secara optimal. Penelitian Arisman, (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai rumah sakit. Hasil penelitian Gustin dan Ndawa (2025) juga menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena mampu meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan. Selain itu, (uriansyah & Ibnu Ahmad, (2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur melalui enam indikator utama, yaitu kemampuan komunikasi, kemampuan memberikan motivasi, pengambilan keputusan, kemampuan mengarahkan bawahan, hubungan kerja dengan pegawai, dan pengawasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi serta kinerja pegawai, khususnya pada institusi pelayanan kesehatan seperti RSUD Bandar Negara Husada.

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki individu berupa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Soares et al., (2019) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan sebab akibat dengan kinerja unggul dalam suatu pekerjaan. Sejalan dengan itu, Rakatama & Chaerudin, (2021) menjelaskan bahwa kompetensi mencerminkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, perilaku, serta karakteristik personal yang memungkinkan seseorang mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam konteks

manajemen sumber daya manusia, kompetensi menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi karena pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, serta memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pada organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, kompetensi pegawai sangat diperlukan untuk menjamin kualitas pelayanan, keselamatan pasien, serta efektivitas penyelenggaraan layanan kesehatan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Silantra et al., (2020) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berkontribusi signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan kualitas pelayanan organisasi. Demikian pula, Venesaar et al., (2022) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaannya cenderung mampu bekerja secara profesional, adaptif, dan bertanggung jawab dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Berdasarkan konsep tersebut, kompetensi dalam penelitian ini diartikan sebagai kemampuan pegawai RSUD Bandar Negara Husada dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional yang tercermin melalui pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), kemampuan pemecahan masalah, sikap kerja (attitude), kemampuan beradaptasi, dan profesionalisme.

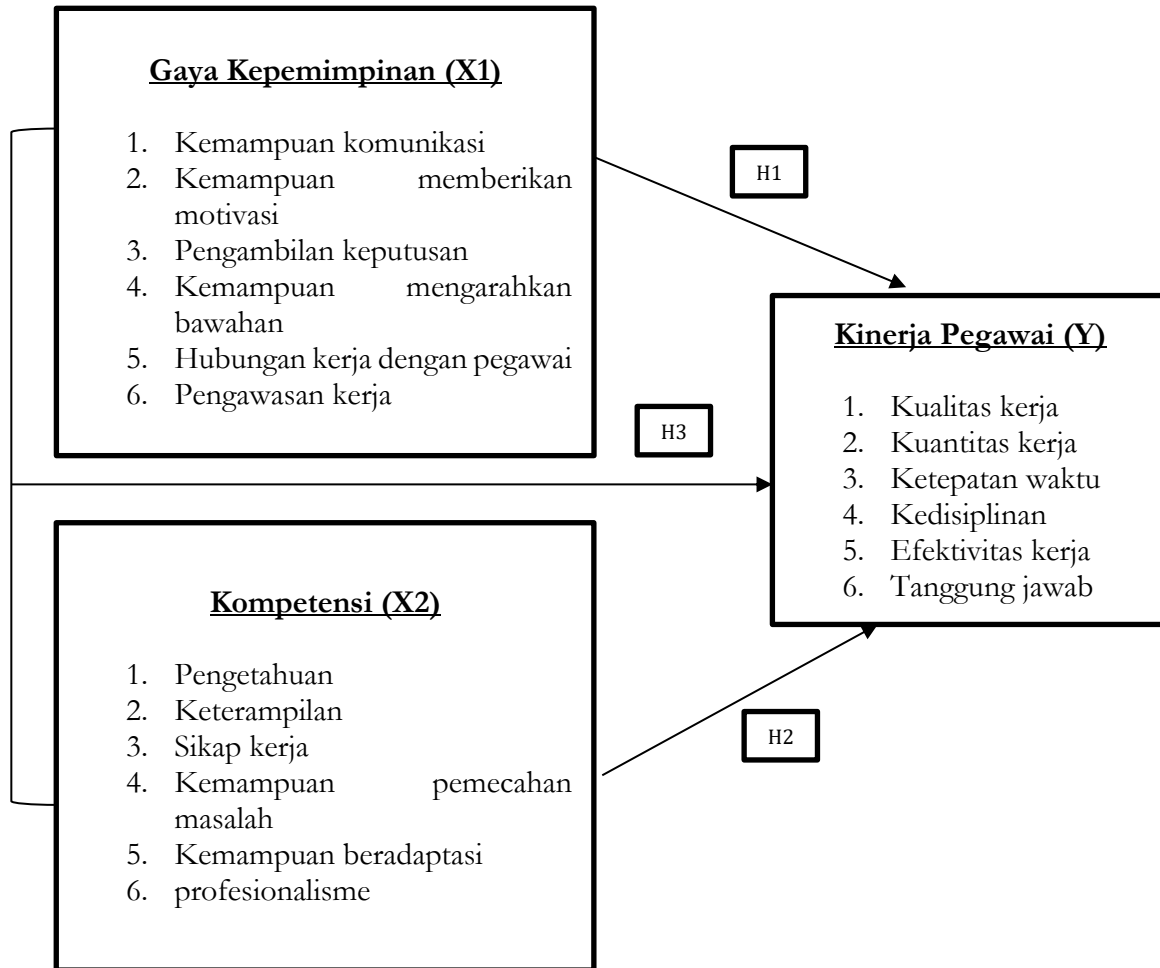
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar, target, dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mardiani & Khamdanah, (2022) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi, sedangkan Rakatama & Chaerudin, (2021) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu, organisasi, maupun lingkungan kerja. Dalam organisasi pelayanan kesehatan, kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan, keselamatan pasien, efektivitas operasional, serta kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit agar mampu memberikan pelayanan kesehatan yang profesional, efektif, dan berorientasi pada mutu.

Selain dipengaruhi oleh kemampuan individu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, seperti gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan didukung oleh kepemimpinan yang efektif cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menghasilkan kualitas kerja yang baik, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan tugas. Menurut Farisi et al., (2020) kinerja pegawai dapat diukur melalui enam indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kedisiplinan, efektivitas kerja, dan tanggung jawab. Sementara itu, Ainanur & Tirtayasa, (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara faktor individu dan faktor organisasi sehingga peningkatan kinerja memerlukan dukungan manajemen yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kompetensi pegawai, serta menerapkan kepemimpinan yang mampu mengarahkan,

memotivasi, dan mengembangkan potensi sumber daya manusia secara optimal..

Kerangka Pikir



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Bandar Negara Husada, Provinsi Lampung. Populasi penelitian berjumlah 216 pegawai yang terdiri atas tenaga manajemen, tenaga medis, tenaga keperawatan, dan tenaga penunjang. Sampel penelitian sebanyak 68 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, kemudian dipilih menggunakan teknik proportionate stratified random sampling sehingga setiap kelompok pegawai memperoleh peluang yang proporsional sebagai responden. Penelitian dilaksanakan selama periode April–Juni 2026.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, profil rumah sakit, dan literatur ilmiah yang relevan (Yam & Taufik, 2021). Variabel penelitian meliputi gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Analisis data dilakukan menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) melalui

uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Bandar Negara Husada. Hasil uji parsial (uji t) menghasilkan nilai t hitung sebesar 5,641 dengan tingkat signifikansi $<0,001$, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Koefisien regresi sebesar 0,406 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,406 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi, memberikan motivasi, mengambil keputusan, mengarahkan bawahan, membangun hubungan kerja, dan melakukan pengawasan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2022) serta Northouse (2022) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi melalui terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan produktif.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada organisasi pelayanan kesehatan. Penelitian Hildayati, (2024) sama-sama membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, keterikatan pegawai, budaya organisasi, serta produktivitas tenaga kesehatan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Bandar Negara Husada. Penerapan kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, mampu memotivasi, serta memberikan arahan dan pengawasan yang efektif akan mendukung peningkatan kualitas pelayanan kesehatan sekaligus pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Bandar Negara Husada. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial (uji t) yang memperoleh nilai t hitung sebesar 7,651 dengan tingkat signifikansi $<0,001$, sehingga lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) diterima, yang berarti kompetensi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,589 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,589 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan gaya kepemimpinan. Semakin baik pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, serta kemampuan adaptasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan dalam mendukung pelayanan rumah sakit.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Yanti & Putri, (2023) yang menyatakan bahwa

kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang secara langsung memengaruhi efektivitas kinerja. Pendapat tersebut juga didukung oleh Rensi, (2019) yang menegaskan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja dan keberhasilan organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu, di antaranya Agung, (2018) yang sama-sama menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sektor publik maupun pelayanan kesehatan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi pegawai merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan, efektivitas pelaksanaan tugas, produktivitas kerja, serta pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Bandar Negara Husada. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menghasilkan nilai F hitung sebesar 41,749, lebih besar daripada F tabel sebesar 3,14, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001 sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,549 mengindikasikan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 54,9% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 45,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan, tetapi juga oleh kompetensi yang dimiliki pegawai. Kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangun komunikasi yang baik akan memberikan hasil yang lebih optimal apabila didukung oleh pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang memadai dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi tersebut sejalan dengan pendapat Widiastuti et al., (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi, serta Gunawan et al., (2017) yang menegaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang menentukan perilaku kerja dan keberhasilan kinerja seseorang.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai penelitian terdahulu pada sektor pelayanan kesehatan. Yurosma et al., (2021) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterikatan pegawai, serta peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan kesehatan. Sementara itu Mulyadi et al., (2021) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa sinergi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan kompetensi pegawai yang tinggi merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin optimal pula kualitas pelayanan, efektivitas organisasi, dan keberhasilan RSUD Bandar Negara Husada dalam mencapai tujuan organisasinya.

KESIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada

RSUD Bandar Negara Husada. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $5,641 > t$ tabel $1,997$ dengan signifikansi $<0,001$, serta koefisien regresi $0,406$, sehingga semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi kinerja pegawai. Dengan demikian, H_1 diterima.

2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Bandar Negara Husada. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $7,651 > t$ tabel $1,997$ dengan signifikansi $<0,001$ dan koefisien regresi $0,589$, yang menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, H_2 diterima.
3. Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Bandar Negara Husada. Hasil uji F menunjukkan F hitung $41,749 > F$ tabel $3,14$ dengan signifikansi $<0,001$, sedangkan Adjusted R Square sebesar $0,549$ menunjukkan kedua variabel mampu menjelaskan $54,9\%$ variasi kinerja pegawai, sementara $45,1\%$ dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, H_3 diterima.

SARAN

1. Saran Praktis

RSUD Bandar Negara Husada diharapkan terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui komunikasi yang efektif, pemberian motivasi, pembinaan, dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. Selain itu, rumah sakit perlu mengembangkan kompetensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan, workshop, dan pengembangan profesional berkelanjutan serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala sebagai dasar peningkatan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia guna mewujudkan kinerja pegawai yang optimal.

2. Saran Akademis

Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Selain itu, penelitian berikutnya diharapkan menggunakan jumlah responden yang lebih besar, cakupan objek penelitian yang lebih luas, serta menerapkan pendekatan mixed methods atau metode kualitatif agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. (2018). Improvement of Teacher Competence and Professionalism and School Management Development in Indonesia. *American Journal of Educational Research*, 6(10), 1388–1396. <https://doi.org/10.12691/education-6-10-8>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Arisman. (2022). The Effect of Leadership Style and Motivation on Employee Performance. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(5), 2389–2404. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i5.388>

- Farisi, S., Irnawati, juli, & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Fatonah, F. (2023). Literature Study on Competitive Advantage in Official Schools Which is Influenced By Factors: Competitive Strategies, Leadership, and Competence. *DIJMS Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 822–832. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i5>
- Fauzi, M., Kusuma,) ;, Rahwana, A., & Sutrisna, A. (2022). The Influence Of Leadership Style and Organizational Culture On The Emplooyee Perfomance at PR. Hm Putra Tasikmalaya Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PR. Hm Putra Tasikmalaya. In *Journal of Indonesian Management* (Vol. 2, Number 2).
- Gunawan, H., Haming, M., Zakaria, J., & Djamareng, A. (2017). Effect of Organizational Commitment, Competence and Good Governance on Employees Performance and Quality Asset Management. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences* (ISSN 2455-2267), 8(1), 17. <https://doi.org/10.21013/jmss.v8.n1.p3>
- Gutierrez-Gutierrez, L. J., Barrales-Molina, V., & Kaynak, H. (2018). The role of human resource-related quality management practices in new product development: A dynamic capability perspective. *International Journal of Operations and Production Management*, 38(1), 43–66. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-07-2016-0387>
- Habiburahman, H., Alam, I. A., & Dunan, H. (2019). MSMEs Empowerment and Development Strategy Model. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(2), 324–332. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Halimah, S., Andayani, E., & Putra, D. F. (2024). THE INFLUENCE OF SCHOOL PRINCIPAL LEADERSHIP, AND MOTIVATION ON TEACHER CREATIVITY AT SMAN 1 SAMPIT. *International Conference on Aplied Social Sciences in Education*, 1(1), 238–246. <https://doi.org/10.31316/icasse.v1i1.7025>
- Hidayati, H. (2024). The Influence of Principal Instructional Leadership, School Climate, and Work Motivation on Teacher Professionalism in Public High Schools throughout Barito Kuala Regency. *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 4(1), 53–67. <https://doi.org/10.35877/454ri.eduline2377>
- Irawan, B., & Sitanggang, E. D. (2020). ANALISIS TINGKAT KEPUASAN PASIEN TERHADAP MUTU PELAYANAN RUMAH SAKIT BERDASARKAN METODE SERVICE QUALITY (SERVQUAL). *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (JKF)*, 3(1), 58–64. <https://doi.org/10.35451/jkf.v3i1.522>
- Layli, R. (2022). Pengaruh Mutu Pelayanan_Kesehatan dengan Kepuasan Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit : Literature Review. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12746–12752.
- Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 741–749.
- Mazur, N., Kovshun, N., Moshchych, S., & Nalyvaiko, N. (2023). Human resources management as a component of the sustainable development of the water management complex. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1126(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1126/1/012038>
- Muhammad, D., Almasyhuri, A., & Setiani, L. A. (20202). Evaluasi Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit Sekarwangi Cibadak Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi*, 4(2), 174–186.
- Mulyadi, H., Tarmedi, E., Purnamasari, P., & Murtadlo, Y. (2021). Entrepreneurship Competence and Motivation to Improve Business Performance.
- Myung, D.-J., Shin, G.-H., Lee, J.-H., Kim, E. J., & Lee, B.-S. (2021). Development of Human Resource Management Program for Protected Horticulture. *Journal of Bio-Environment Control*, 30(4), 356–366. <https://doi.org/10.12791/ksbec.2021.30.4.359>

- Nugroho, S. H. (2022). The role of human resources management in organizational perspective. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 10(3), 012–018. <https://doi.org/10.30574/gjeta.2022.10.3.0040>
- Pangayom, A. I. T., & Kusmaningtyas, A. (2023). Ethical leadership and authentic leadership for improving innovative work behavior. *International Journal of Science and Research Archive*, 9(1), 679–690. <https://doi.org/10.30574/ijrsra.2023.9.1.0509>
- Purnomo, Y. J., & Solihin, J. (2023). The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1357–1365.
- Rakatama, A. W., & Chaerudin, C. (2021). The Role of Competence, Motivation and Compensation in Affecting the Employee Performance at PT. ZTE Indonesia. *DIJSM: Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(2), 290–298. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i2>
- Reddy, D. S. (2017). Significance of Human Resource Development in Globalised Scenario. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, Volume-1(Issue-6), 488–490. <https://doi.org/10.31142/ijtsrd3536>
- Rensi, N. (2019). PENGARUH KOMPETENSI TENAGA MEDIS DAN PELAYANAN KESEHATAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN PADA PUSKESMAS PONCOWATI KECAMATAN TERBANGGI BESAR KABUPATEN LAMPUNG TENGAH. *Jurnal Simplex*, 2(2), 141–152.
- Riyadi, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.
- Silantra, I. M., Mareni, P. K., Sapta, I. ketut S., & Suryani, N. K. (2020). The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(5), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.5.494>
- Škrinjaric, B. (2022). Competence-based approaches in organizational and individual context. In *Humanities and Social Sciences Communications* (Vol. 9, Number 1). Springer Nature. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01047-1>
- Soares, M. I., Leal, L. A., Resck, Z. M. R., Terra, F. de S., Chaves, L. D. P., & Henriques, S. H. (2019). Competence-based performance evaluation in hospital nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27, 1–8. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>
- Suriansyah, A., & Ibnu Ahmad, K. (2023). The Effect of Principal Instructional Leadership, Creativity and Teacher Achievement Motivation on Teacher Work Productivity in PAUD Institutions, Central Amuntai District, Hulu Sungai Utara Regency. *International Journal of Social Science And Human Research*, 06(03), 1976–1983. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i3-77>
- Venesaar, U., Malleus, E., Arro, G., & Toding, M. (2022). Entrepreneurship competence model for supporting learners development at all educational levels. *Administrative Sciences*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/admsci12010002>
- Veni, M., Sabarguna, B. S., & Wahyudi, A. (2020). analisis Analisis Manajemen Pemeliharaan Alat Kesehatan Di Rumah Sakit X. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 6(2), 230–236. <https://doi.org/10.25311/keskom.vol6.iss2.380>
- Widiastuti, D. W., Wiyarni, W., & Sudjawoto, E. (2020). Examining the Role of Motivation and Competence on Employee Performance with Discipline as Moderating Variable. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 8(8). <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0808001>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *PERSPEKTIF: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.
- Yanti, Z., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Pengelolaan Barang Milik

Daerah Kabupaten Pasaman. INNOVATIVE: Journal of Social Scien Research, 3(4), 5792–5803.

Yurosmia, Lian, B., & Eddy, S. (2021). The Effect of Competence and Certification on Teacher Performance. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.044>

Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020). PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, KEMAMPUAN BERKOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA BANK SYARIAH DI KOTA AMBON). Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas, 8(2), 117–126. www.krjogja.com