



Dampak Supervisi, Fasilitas, dan Aktualisasi Diri terhadap Produktivitas Tenaga Kesehatan RSUD Kuala Kurun

Ika Nathalia^{1*}, Acep Rohendi², Kahar Mulyani³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Indonesia

Antapani, Jl. Terusan Sekolah No.1-2, Cicaheum, Kec. Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40282

Korespondensi penulis: ikanathalia3@gmail.com^{*}

Abstract. The work productivity of healthcare workers at RSUD Kuala Kurun still faces challenges, as reflected in suboptimal service indicators and low overall productivity levels. Leadership supervision, facilities, and self-actualization are considered key factors in enhancing employee performance. This study aims to analyze the influence of leadership supervision, facilities, and self-actualization on the work productivity of healthcare workers, both partially and simultaneously. A quantitative method was employed, involving a survey of 30 healthcare workers. Data were analyzed using multiple linear regression. The results show that, partially, leadership supervision, facilities, and self-actualization have a significant positive effect on work productivity. Simultaneously, the three variables contribute significantly to the variance in productivity. The findings suggest that improving leadership supervision, providing adequate facilities, and fostering self-actualization can enhance the work productivity of healthcare workers at RSUD Kuala Kurun.

Keywords: Facilities; Hospital; Leadership Supervision; Self-Actualization; Work Productivity

Abstrak. Produktivitas kerja tenaga kesehatan di RSUD Kuala Kurun masih menghadapi tantangan, terlihat dari indikator pelayanan yang belum mencapai ideal dan rendahnya produktivitas tenaga kesehatan. Supervisi pimpinan, fasilitas, dan aktualisasi diri dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh supervisi pimpinan, fasilitas, dan aktualisasi diri terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan survei terhadap 30 tenaga kesehatan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Secara parsial, supervisi pimpinan, fasilitas, dan aktualisasi diri masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, ketiga variabel ini menjelaskan mayoritas variansi produktivitas kerja, menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik. Produktivitas kerja tenaga kesehatan di RSUD Kuala Kurun dapat ditingkatkan melalui penguatan supervisi pimpinan, penyediaan fasilitas yang memadai, dan optimalisasi aktualisasi diri.

Kata kunci: Aktualisasi Diri; Fasilitas; Produktivitas Kerja; RSUD; Supervisi Pimpinan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menggerakkan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Lestari dan Andriani 2024). Begitu pula dalam konteks rumah sakit sebagai penyedia jasa memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Kepuasan pelanggan dalam hal ini sangat bergantung pada kesesuaian antara jasa yang diterima dan biaya yang dibayarkan; ketidaksesuaian antara keduanya dapat menimbulkan ketidakpuasan (Firdaus Hafidz, 2022). Di era globalisasi yang penuh dengan dinamika dan perubahan, tantangan utama bukan hanya bagaimana menghadapi perubahan, tetapi juga bagaimana mengarahkan perubahan tersebut ke arah yang lebih baik melalui proses perbaikan yang berkelanjutan demi kesejahteraan

masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan, rumah sakit sebagai organisasi pelayanan publik memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan kesehatan yang berkualitas (Republik Indonesia 2009). Hal ini menuntut adanya perencanaan yang matang dan komprehensif, mencakup analisis situasi, identifikasi isu strategis, dasar hukum, visi, misi, serta penetapan tujuan dan strategi kebijakan yang tepat. Laksono Trisnantoto (2019) menegaskan bahwa rumah sakit harus berfokus pada upaya menjadikan pengguna layanan sebagai pelanggan yang loyal melalui pelayanan yang memenuhi harapan baik dari segi ketepatan, kecepatan, maupun kenyamanan secara personal. Seluruh komponen dalam perusahaan tidak akan berjalan manakala pemasukan tidak stabil. Pemasukan yang stabil merupakan inti dari finansial perusahaan (Purwadhi 2019).

Dalam konteks ini, pelayanan rumah sakit tidak bisa lagi dimaknai sebagai rangkaian prosedur birokratis yang lamban, melainkan sebagai jasa profesional yang mengutamakan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pelayanan harus dilakukan secara terus-menerus, mulai dari evaluasi sistem dan prosedur, peningkatan standar pelayanan, peningkatan kualitas sumber daya manusia, hingga evaluasi terhadap tingkat kepuasan masyarakat (Astari dan Utarini 2022). Namun demikian, perbaikan mutu pelayanan merupakan proses jangka panjang yang berkaitan erat dengan nilai-nilai dan budaya organisasi, yang tidak dapat diubah secara instan. Dalam era industri jasa yang semakin kompetitif, mutu pelayanan menjadi aspek krusial karena berdampak langsung terhadap kepuasan dan loyalitas konsumen, yang pada akhirnya akan memengaruhi pendapatan rumah sakit.

Pembangunan bangsa sendiri membutuhkan tiga komponen utama, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM), Sumber Daya Alam, dan Sumber Daya Teknologi (Mahendradhata et al. 2021). Dari ketiganya, SDM menempati posisi sentral karena baik kualitas maupun kuantitas SDM sangat menentukan keberhasilan pembangunan. Tanpa mutu yang baik, jumlah SDM yang besar justru bisa menjadi beban. Dalam konteks rumah sakit, SDM yang unggul menjadi faktor penentu daya saing dan keberhasilan organisasi (Widjaja, 2022). Perawat sebagai bagian integral dari SDM rumah sakit memiliki peran aktif dalam pencapaian tujuan organisasi (Trisnantoro, 2019). Namun, karena setiap individu memiliki keunikan dalam aspek pikiran, perasaan, dan kebutuhan, maka diperlukan kondisi kerja yang mendukung agar para perawat dapat melaksanakan tugas dengan sukarela dan optimal. Penghargaan terhadap kinerja perawat juga menjadi pendorong penting dalam meningkatkan prestasi kerja mereka (Mahendradhata, 2019).

Salah satu strategi peningkatan produktivitas kerja perawat adalah pemberian insentif yang tepat. Insentif berperan sebagai alat motivasi yang dapat mengarahkan tenaga kerja menuju produktivitas tinggi, dan di sinilah letak pentingnya peran seorang pimpinan (Trisnantoro, 2019). Di RSUD Kuala Kurun, kompleksitas tugas menuntut perawat untuk memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, salah satunya melalui pemberian ruang aktualisasi diri yang selaras dengan tujuan organisasi. Setiap perawat membawa latar belakang budaya, kemampuan, serta sikap yang berbeda, sehingga pimpinan harus memahami mereka sebagai individu yang unik, sekaligus memahami budaya organisasi serta mengembangkan program kerja yang mampu memotivasi, seperti melalui pengembangan perilaku kerja. Dalam hal ini, faktor-faktor seperti sikap, persepsi, serta tujuan pribadi sangat memengaruhi pengembangan perilaku karyawan.

Pimpinan juga dituntut untuk mampu menilai kecocokan antara individu dan tugas yang diberikan. Kesalahan dalam penempatan tugas tanpa pemahaman terhadap karakter dan perilaku perawat dapat berakibat pada masalah jangka panjang. Oleh karena itu, mengenali perilaku individu menjadi sangat penting dalam menunjang efektivitas kerja tim. Perbedaan individu terbukti memengaruhi perilaku dan prestasi kerja, termasuk dalam lingkungan rumah sakit. Tiga variabel utama yang memengaruhi perilaku dan prestasi kerja perawat meliputi variabel individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang), variabel psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi), serta variabel organisasi. Perilaku perawat bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh kombinasi dari ketiga faktor tersebut, sehingga perubahan perilaku psikologis memerlukan pendekatan khusus dan tidak dapat dilakukan dengan metode yang seragam (Utarini, 2022).

Menurut Hafidz (2022), dalam organisasi modern sering terjadi benturan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan individu, seperti impersonalitas kerja yang bertentangan dengan kepuasan pribadi atau tekanan biaya yang bertentangan dengan pertumbuhan individu. Maka dari itu, aktualisasi diri menjadi penting untuk memungkinkan perawat mengembangkan potensi terbaiknya. Pemanusiawian tenaga kerja oleh manajemen dapat meningkatkan harga diri dan semangat kerja perawat (Trisnantoto, 2019). Meskipun RSUD Kuala Kurun telah menunjukkan berbagai kemajuan, semangat dan gairah kerja perawat harus tetap dijaga. Salah satu caranya adalah dengan memberikan ruang untuk aktualisasi diri, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Akan tetapi, realitas di lapangan menunjukkan adanya ketimpangan antara beban tugas dan fasilitas yang tersedia, seperti kurangnya ruang kerja, komputer, serta alat tulis kantor (ATK), yang berdampak pada hasil kerja yang kurang

optimal. Kondisi ini menegaskan pentingnya perhatian manajemen terhadap pengembangan perilaku kerja perawat dan indikator pelayanan di rumah sakit.

Berdasarkan data indikator pelayanan RSUD Kuala Kurun tahun 2022, diketahui bahwa *Average Length of Stay* (AVLOS) sebesar 2 hari, *Gross Death Rate* (GDR) sebesar 25,63, dan *Net Death Rate* (NDR) sebesar 9 yang mana masih jauh dari standar ideal yang mengindikasikan produktivitas perawat yang belum optimal (Profil RSUD Kuala Kurun, 2022). Hasil uji awal terhadap produktivitas kerja perawat menunjukkan skor rata-rata sebesar 106,60 dari skor maksimal 150, dengan 50% responden berada di bawah rata-rata. Beberapa faktor yang teridentifikasi turut memengaruhi rendahnya produktivitas tersebut antara lain supervisi pimpinan yang kurang efektif, komunikasi yang tidak berjalan optimal, fasilitas kerja yang belum memadai, serta minimnya kesempatan untuk aktualisasi diri

Tinjauan terhadap berbagai literatur menunjukkan bahwa aktualisasi diri merupakan bagian dari kebutuhan individu dalam hierarki kebutuhan Maslow dan dapat berpengaruh terhadap kinerja kerja tenaga medis. Namun, belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara aktualisasi diri dan produktivitas kerja pada perawat di rumah sakit daerah, terutama pada konteks rumah sakit milik pemerintah daerah di wilayah pedalaman seperti RSUD Kuala Kurun. Di sinilah letak kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini, yakni mengisi kekosongan literatur dalam ranah hubungan antara kebutuhan psikologis individu dan kinerja dalam konteks rumah sakit pemerintah di daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri terhadap produktivitas kerja perawat di RSUD Kuala Kurun. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit, khususnya dalam aspek peningkatan produktivitas kerja melalui pendekatan psikologis dan motivasional.

2. KAJIAN TEORITIS

Produktivitas Kerja Tenaga kesehatan

Produktivitas kerja tenaga kesehatan sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintah, karena bergantung pada pelaksana kegiatan yang dituntut bekerja secara efektif dan efisien. Lavesque (dalam Nabella, 2021) menyatakan bahwa produktivitas mencakup pelayanan yang baik, minim kesalahan, kualitas dan kuantitas kerja, serta kerja sama. Sinungan (dalam Mahdy, 2019) melihat produktivitas sebagai perbandingan antara output dan input, sedangkan Husein Umar (2019) menekankan dua dimensi produktivitas, yaitu efektivitas dan efisiensi. Edison et al. (2018) menambahkan

bahwa peningkatan produktivitas terlihat dari kualitas dan kuantitas kerja. Sedarmayanti (dalam Arofah, 2018) menyebut produktivitas sebagai hubungan output fisik dan input yang digunakan, serta sebagai sistem konsep pada berbagai tingkat organisasi. Gibson (2019) menyatakan bahwa produktivitas juga dipengaruhi oleh efektivitas dalam mencapai hasil sesuai harapan, dan Siagian (2018) menegaskan bahwa efektivitas organisasi tampak dari ketepatan waktu dan pencapaian tujuan. Stephen P. Robbin (dalam Rudian, 2023) menyusun 29 aspek efektivitas organisasi seperti produktivitas, efisiensi, kualitas, dan manajemen informasi, sedangkan Adnan (2020) menyatakan bahwa organisasi efektif harus memiliki tujuan jelas, pembagian kerja, struktur organisasi yang tepat, deskripsi pekerjaan, serta koordinasi dan fleksibilitas. Muspawi (2023) menambahkan bahwa alat dan prosedur yang tepat diperlukan untuk mencapai efektivitas. Yuniarsih (dalam Nuraprilidhia, 2018) mengidentifikasi penyebab penurunan produktivitas, antara lain melemahnya kekuatan modal, minimnya riset dan pengembangan, perubahan tenaga kerja dan ekonomi, serta pergeseran nilai dan sikap masyarakat. Gomes, F. Cardoso (dalam Wijaya, 2021) menyebut bahwa produktivitas dapat diukur melalui perbandingan output seperti penjualan dan market share terhadap input seperti biaya produksi dan peralatan. Maka, produktivitas tenaga kesehatan mencerminkan keseimbangan antara hasil kerja dan penggunaan sumber daya secara optimal, serta dipengaruhi oleh faktor internal organisasi dan dinamika eksternal masyarakat.

Supervisi Pimpinan

Dalam organisasi, struktur keanggotaan terdiri atas atasan sebagai pemimpin dan bawahan sebagai yang dipimpin, dengan pembagian pimpinan dalam tiga tingkatan: manajer puncak, menengah, dan bawah (Hanafi, 2019). Salah satu manajer tingkat bawah adalah supervisor, yang berasal dari kata “supervisi” yang berarti memeriksa atau mengawasi (Sarwoto dalam Eryanto, 2019). Supervisi merupakan proses pengawasan yang mencakup pengarahan dan bimbingan agar anggota organisasi bekerja secara teratur, bertujuan mendorong karyawan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Terry dalam Eryanto, 2019). Kirkpatrick (dalam Rumawas, 2021) menyebutkan bahwa supervisi adalah bagian dari manajemen tingkat pertama yang fokus pada peningkatan kinerja individu dalam unit kerja, dan Rue serta Byars menegaskan bahwa supervisi adalah ujung tombak manajemen. Supervisor bertanggung jawab langsung kepada pelaksana dan harus menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui kepemimpinan efektif (Hanafi, 2019). Selain itu, supervisi berperan dalam identifikasi masalah dan pencarian solusi secara kolaboratif, sehingga unit kerja berfungsi secara efektif dan efisien. Kirkpatrick dan Lewis menyatakan bahwa supervisor yang efektif

harus inovatif, serba bisa, dan adil. Prinsip supervisi meliputi pendekatan ilmiah, demokratis, kooperatif, konstruktif, dan kreatif (Ngalim dalam Dermawan, 2009). Sedangkan menurut Briggs (dalam Piett A.), supervisi terbagi menjadi korektif, preventif, konstruktif, dan kreatif. Oleh karena itu, supervisi pimpinan merupakan kegiatan pengarahan, pembinaan, bimbingan, dan dorongan kepada anggota unit kerja untuk mencapai tujuan organisasi, yang dapat diukur melalui indikator seperti pengarahan, pembinaan, bimbingan, dorongan, dan penyediaan fasilitas kerja, serta dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai (Widjaja, 2019).

Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri menurut Maslow (dalam Rosyidin, 2020) adalah pemenuhan dan kesadaran atas potensi diri untuk menjadi individu sekreatif mungkin, yang mendorong seseorang untuk belajar dan berkarya secara optimal; aktivitas seperti diskusi atau seminar menjadi bentuk aktualisasi yang muncul dari dorongan internal (Maslow dalam Purnomo, 2021). Robbins menyebut aktualisasi diri sebagai dorongan untuk menjadi "seseorang", tercermin dalam kesederhanaan, kepercayaan diri, kemampuan mendengarkan dan bertindak tegas, serta komitmen terhadap janji. Rogers (dalam Rosyidin, 2020) menekankan pentingnya harmoni antara potensi dan realitas, karena ketidakseimbangan dapat memicu krisis dalam hidup. White (dalam Purba, 2015) menambahkan bahwa perwujudan diri adalah dorongan manusia untuk mengekspresikan bakat dan mengubah lingkungan. Marwadi (dalam Meliyana, 2021) menyatakan bahwa aktualisasi diri adalah proses berkelanjutan yang tidak semua orang mampu capai karena keterikatan pada kebutuhan dasar. Zubaedi (dalam Amaliyyah, 2022) menjelaskan peningkatan potensi melalui peningkatan standar hidup, perubahan keyakinan, dan strategi mencakup pengendalian emosi, fisik, pengaruh, keuangan, dan waktu. Rogers (dalam Rosyidin, 2020) juga menekankan bahwa meski tidak menjadi prioritas, aktualisasi memengaruhi pemilihan pekerjaan yang sesuai minat, memberikan kepuasan batin. Maslow (dalam Astuti, 2019) menyatakan bahwa potensi perlu dikembangkan secara sistematis agar memberi manfaat pribadi dan organisasi, sehingga manajer perlu memberi motivasi yang tepat. Aktualisasi diri mencerminkan usaha mencapai cita-cita, tanggung jawab, dan pengembangan potensi dengan indikator seperti kesadaran potensi diri dan simpati terhadap penyelesaian masalah. Dimensinya meliputi: (1) pengembangan kapasitas diri (kompetensi dan potensi), (2) keterlibatan pimpinan (standar hidup, keyakinan, strategi), dan (3) penerapan aktualisasi (kesederhanaan, mendengarkan, percaya diri, ketegasan, dan komitmen).

Fasilitas

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 47 Tahun 2016, fasilitas pelayanan kesehatan diselenggarakan untuk menunjang pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, serta dalam konteks perusahaan jasa, fasilitas memegang peran penting sebagai penunjang aktivitas dan kemudahan bagi konsumen dalam menggunakan jasa. Oleh karena itu, kondisi, kelengkapan, dan kebersihan fasilitas menjadi perhatian utama karena menjadi salah satu dasar penilaian konsumen terhadap kualitas jasa, mengingat jasa bersifat tidak berwujud sehingga konsumen cenderung menilai dari bukti fisik atau *servicescape*. Tjiptono (2014) menyatakan bahwa fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus tersedia sebelum jasa ditawarkan, seperti obat-obatan dan alat medis di rumah sakit, yang mencakup kondisi fisik, kelengkapan, desain interior dan eksterior, serta kebersihannya. Pendapat ini diperkuat oleh Kotler & Keller (2016) yang menyebut fasilitas sebagai peralatan fisik yang disediakan untuk menunjang kenyamanan konsumen.

Penelitian yang Relevan

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh beragam faktor, meskipun variabel tetap yang digunakan tetap sama, yaitu produktivitas. Purba (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi, sedangkan supervisi tidak berpengaruh langsung maupun tidak langsung. Dzokoto et al. (2024) melalui studi *scoping review* menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan kepuasan dan produktivitas tenaga kesehatan di LMICs, sementara gaya *laissez-faire* menurunkan motivasi. Erlinda Rosnita (2020) menunjukkan bahwa fasilitas dan motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas, namun secara simultan berkontribusi 22,5%. Kurdi, Abrar, dan Arifin (2023); dan Silalahi (2024) sama-sama menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas, meskipun Kurdi et al. menemukan bahwa kompetensi justru berpengaruh negatif. Meliá, Reyes dan Cachero (2024) menyoroti peran neurotisme dan efikasi diri dalam produktivitas pengembang model domain. Palvalin, van der Voordt, dan Jylhä (2017) menunjukkan bahwa ruang kerja yang mendukung konsentrasi dan kolaborasi meningkatkan produktivitas individu dan tim, namun manajemen diri memiliki pengaruh yang lebih besar. Pratiwi dan Yudianto (2023) menambahkan bahwa manajemen diri dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 35,3% terhadap produktivitas. Sementara itu, Abrori dan Rizki (2022); serta Jurek dan Besta (2021) menekankan pentingnya aktualisasi diri dan manajemen diri dalam meningkatkan

produktivitas. Yudiansyah, Purnama, dan Fahrizi (2020) juga menegaskan hubungan signifikan antara sarana prasarana dengan produktivitas kerja melalui analisis regresi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional yang bersifat non-eksperimental untuk mengungkap hubungan antar variabel tanpa manipulasi atau intervensi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena dinilai efektif untuk mengungkap hubungan antar variabel melalui pengumpulan data numerik dan analisis statistik, sebagaimana dijelaskan oleh Komara, Syaodih, dan Andriani (2022) bahwa metode penelitian kuantitatif bertujuan menguji teori dengan mengukur variabel-variabel penelitian secara objektif menggunakan instrumen yang terstandar. Populasi penelitian mencakup seluruh tenaga kesehatan di RSUD Kuala Kurun sebanyak 104 orang, dengan sampel sebanyak 30 orang yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 15% dan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala *Likert* yang disusun berdasarkan indikator tiap variabel, serta dilengkapi dengan observasi dan wawancara sebagai data primer, dan dokumen/literatur ilmiah sebagai data sekunder. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan ketepatan dan konsistensi hasil (Stumke, Moolman, dan Leendertz 2023; Sugiono 2016). Penelitian ini menganalisis satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y), serta tiga variabel independen: supervisi pimpinan (X1), fasilitas (X2), dan aktualisasi diri (X3). Validitas instrumen ditunjukkan dengan r -hitung $\geq r$ -tabel, dan reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$ (Hair et al. 2019). Uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda. Teknik analisis data mencakup analisis deskriptif (frekuensi, persentase, skor rata-rata, dan Tingkat Capaian Responden/TCR) serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh dan kontribusi masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada uji validitas, nilai r -hitung untuk setiap item lebih besar dari r -tabel (0,3739), yang menunjukkan bahwa semua item dalam kuisioner dinyatakan valid. Hal ini tercermin dari nilai r -hitung yang lebih tinggi untuk setiap item, yang berarti korelasi antar item dan skor total masing-masing pernyataan signifikan. Sedangkan pada uji reliabilitas, koefisien *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel berada di atas 0,60, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam kuisioner reliabel. Variabel-variabel seperti Supervisi Pimpinan, Fasilitas, Aktualisasi

Diri, dan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang tinggi, masing-masing lebih dari 0,9, yang berarti instrumen penelitian ini memiliki keandalan yang sangat baik.

Hasil

Uji Hipotesis 1

Uji hipotesis pertama dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi pimpinan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan di RSUD Kuala Kurun Kalimantan Tengah. Secara parsial, pengaruh supervisi pimpinan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	29.784	15.425		1.931	.064
	x1	.455	.205	.402	2.223	.035

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS25, 2024

Berdasarkan uji t, diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh supervisi pimpinan terhadap produktivitas kerja adalah 0,035, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t-hitung sebesar 2,223 lebih besar dari t-tabel 2,0555. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H1) diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan antara supervisi pimpinan dan produktivitas kerja tenaga kesehatan.

Tabel 2. Hasil Koefisien Regresi

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	29.784	15.425		1.931	.064
	x1	.455	.205	.402	2.223	.035

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS25, 2024

Koefisien regresi untuk supervisi pimpinan adalah 0,455, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit supervisi pimpinan akan meningkatkan produktivitas kerja tenaga kesehatan sebesar 0,455%. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 29,784 + 0,455X1 + e$, di mana konstanta 29,784 menunjukkan tingkat produktivitas kerja ketika variabel supervisi pimpinan nol, maka produktivitas kerja tenaga kesehatan di rsud kuala kurun kalimantan tengah adalah sebesar konstanta 29,784%. Arah regresi yang positif menunjukkan bahwa

supervisi pimpinan yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja tenaga kesehatan, sedangkan supervisi pimpinan yang buruk akan menurunkan produktivitas kerja.

Uji Hipotesis 2

Uji hipotesis kedua dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan di RSUD Kuala Kurun Kalimantan Tengah. Secara parsial, pengaruh Fasilitas terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant) 29.784	15.425		1.931	.064
	x2 .478	.209	.471	2.283	.031

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS25, 2024

Berdasarkan uji t, diperoleh nilai signifikan 0,031 yang lebih kecil dari 0,05, serta t-hitung sebesar 2,283 yang lebih besar dari t-tabel 2,0555. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H2) diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan antara fasilitas dan produktivitas kerja tenaga kesehatan.

Tabel 4. Hasil Koefesien Regresi

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant) 29.784	15.425		1.931	.064
	x2 .478	.209	.471	2.283	.031

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS25, 2024

Koefisien regresi untuk fasilitas adalah 0,478, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit fasilitas akan meningkatkan produktivitas kerja tenaga kesehatan sebesar 0,478%. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 29,784 + 0,478X2 + e$, di mana konstanta 29,784 menunjukkan tingkat produktivitas kerja ketika variabel fasilitas nol. Arah regresi yang positif menunjukkan bahwa fasilitas yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja tenaga kesehatan, sedangkan fasilitas yang buruk akan menurunkan produktivitas kerja.

Uji Hipotesis 3

Uji hipotesis ketiga dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan di RSUD Kuala Kurun Kalimantan Tengah. Secara parsial, pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan di RSUD Kuala Kurun Kalimantan Tengah ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant) 29.784	15.425		1.931	.064	
	x3 -.102	.149	-.123	-.688	.498	

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS25, 2024

Berdasarkan uji t, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,498 yang lebih besar dari 0,05, serta t-hitung sebesar -0,123 yang lebih kecil dari t-tabel 2,0555. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H3) ditolak dan hipotesis nol (H0) diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri dan produktivitas kerja tenaga kesehatan.

Uji Hipotesis 4

Uji hipotesis keempat dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi pimpinan, fasilitas dan aktualisasi diri terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan di RSUD Kuala Kurun Kalimantan Tengah. Uji ini melibatkan beberapa uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, menandakan tidak ada masalah normalitas.

Berdasarkan Tabel di bawah dengan menggunakan uji heteroskedastisitas, maka didapatkan nilai probabilitas untuk variabel penelitian berada diatas 0,5. Sehingga pada penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dikarenakan nilai $Sig > 0,05$.

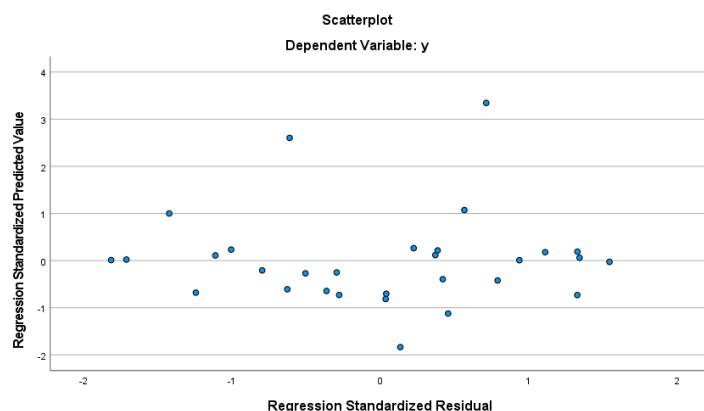
Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

ANOVA ^a		df	Mean Square	F	Sig.
Model	Sum of Squares				
1	Regression 118.246	3	39.415	2.232	.108 ^b
	Residual 459.176	26	17.661		
	Total 577.423	29			

a. Dependent Variable: Abs_Res
b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS25, 2024

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas Scatter Plot



Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS25, 2024

Uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikansi 0,108 yang lebih besar dari 0,05, serta *scatter plot* yang menunjukkan titik data tersebar acak tanpa pola jelas, dan tidak mempunyai pola yang jelas serta menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, yang mengindikasikan tidak ada masalah heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF semua variabel bebas berada di bawah 5, yang berarti tidak ada multikolinearitas.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.784	15.425			1.931	.064		
	x1	.455	.205	.402		2.223	.035	.561	1.784
	x2	.478	.209	.471		2.283	.031	.431	2.321
	x3	-.102	.149	-.123		-.688	.498	.576	1.735

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS25, 2024

Uji F simultan menunjukkan nilai signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan F-hitung 9,537 yang lebih besar dari F-tabel 2,920, mengindikasikan bahwa semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan.

Tabel 8. Uji Simultan

ANOVA ^a		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Model						
1	Regression	2182.510	3	727.503	9.537	.000 ^b
	Residual	1983.357	26	76.283		
	Total	4165.867	29			

a. Dependent Variable: y
b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS25, 2024

Uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai 0,524, yang berarti 52,4% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model, sementara sisanya 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b		Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
Model	R			
1	.724 ^a	.524	.469	8.73401

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2
b. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS25, 2024

Pembahasan

Pengaruh Supervisi Pimpinan terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan

Hasil analisis menunjukkan bahwa supervisi pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan di RSUD Kuala Kurun, dengan koefisien regresi sebesar 0,455 dan signifikansi 0,035 ($p < 0,05$). Supervisi yang efektif mencakup arahan, monitoring, dan evaluasi kinerja, yang mendorong tenaga kesehatan untuk lebih produktif. Supervisi menciptakan lingkungan kerja kondusif, meningkatkan kepercayaan diri, dan memberi rasa aman dalam bekerja (Hasnah 2023). Pimpinan yang baik tak hanya memantau hasil kerja, tetapi juga memberikan umpan balik konstruktif, pelatihan, dan peluang pengembangan diri (Agata et al. 2023). Lebih lanjut, kompetensi dan motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, sebagaimana dinyatakan oleh Rohendi, Widyatmojo, dan Wahyudi (2023) bahwa kompetensi yang baik dan motivasi yang tinggi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di lingkungan klinik. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kesehatan, sebagaimana disampaikan oleh Widjaja, Rahmayani, dan Dini (2019) bahwa gaya kepemimpinan yang efektif secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Widjaja dan Ginanjar (2022) juga menuturkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Selain itu, supervisi membantu pimpinan mengenali potensi serta kelemahan tenaga kesehatan dan memberikan solusi atas permasalahan yang ada (Dian Ariani 2020). Data deskriptif menunjukkan rata-rata skor supervisi pimpinan adalah 77,33 (kategori “Cukup Baik”), mencerminkan persepsi positif terhadap pengarahan dari pimpinan. Supervisi yang baik menciptakan rasa dihargai dan nyaman, meningkatkan semangat dan efektivitas kerja (Sarwoto dalam Eryanto, 2019). Teori produktivitas Gomes juga menegaskan pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan

efisiensi dan kualitas layanan (dalam Wijaya, 2021). Secara keseluruhan, supervisi pimpinan yang berkualitas berperan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kesehatan dan mutu pelayanan RSUD Kuala Kurun. Temuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya Dian Ariani (2020); dan Widodo, Sulisno, dan Suryawati (2020) yang menegaskan adanya pengaruh positif supervisi terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan.

Pengaruh Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan

Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan di RSUD Kuala Kurun, dengan koefisien regresi sebesar 0,478 dan signifikansi 0,031 ($p < 0,05$). Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja nyaman, peralatan medis modern, dan lingkungan kerja mendukung, dapat meningkatkan fokus, efisiensi, dan kualitas pelayanan (Sigalingging 2020). Fasilitas yang baik juga menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan motivasi serta loyalitas tenaga kesehatan (Putri, Ulfah, dan Soelistijaningroem 2023). Selain peralatan medis, aspek seperti ruang istirahat, dukungan kesehatan mental, dan manajemen yang efisien turut menunjang kesejahteraan dan produktivitas (Nurul Hidayah, Nurmiati 2021). Statistik deskriptif menunjukkan rata-rata skor fasilitas sebesar 76,00 (kategori “Cukup Baik”), yang mencerminkan dukungan fasilitas dalam kelancaran kerja tenaga kesehatan. RSUD Kuala Kurun disarankan untuk terus memperbarui dan menyesuaikan fasilitas dengan kebutuhan yang berkembang agar produktivitas tetap meningkat. Menurut Tjiptono (2014), fasilitas merupakan sumber daya fisik penting dalam layanan, dan menurut Gomes (dalam Wijaya, 2021), fasilitas berkualitas dapat meningkatkan efektivitas dan motivasi kerja. Hal ini didukung pula oleh Yudiansyah et al. (2020), yang menyatakan bahwa fasilitas berperan besar dalam mendukung kinerja di sektor kesehatan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Djibrin, Asi, dan Podungge (2023); serta Sarnia, Manaf, dan Mahmud (2022), yang menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan.

Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan

Hasil analisis menunjukkan bahwa aktualisasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan di RSUD Kuala Kurun, Kalimantan Tengah, dengan koefisien regresi -0,102 dan signifikansi 0,498 ($p > 0,05$). Meskipun aktualisasi diri penting dalam hierarki kebutuhan, hal ini tidak secara langsung berdampak pada produktivitas tenaga kesehatan (Dwi Skripsi 2023). Faktor-faktor eksternal seperti fasilitas kerja, supervisi, dan beban kerja dinilai lebih berpengaruh. Tenaga kesehatan di RSUD Kuala Kurun cenderung

berfokus pada pencapaian tujuan organisasi dibandingkan tujuan pribadi. Rata-rata aktualisasi diri mereka berada dalam kategori “Cukup Baik” dengan skor 69,33. Berdasarkan teori Maslow (dalam Rosyidin, 2020), aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi yang hanya akan berpengaruh bila kebutuhan dasar telah terpenuhi. Jika kebutuhan dasar belum tercapai, maka aktualisasi diri belum menjadi prioritas. Selanjutnya, menurut Rogers (dalam Rosyidin, 2020), aktualisasi diri memerlukan lingkungan kerja yang mendukung, dan apabila tidak tersedia, maka proses aktualisasi akan terhambat. Dengan demikian, meskipun penting, aktualisasi diri belum mampu meningkatkan produktivitas secara langsung. Faktor eksternal seperti fasilitas, dukungan organisasi, dan supervisi lebih dominan dalam memengaruhi produktivitas. Hasil ini berbeda dengan temuan Ayuni (2023); serta Sumilat, Lengkong, dan Jacky (2023) yang menunjukkan adanya pengaruh aktualisasi diri terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan.

Pengaruh Supervisi pimpinan, Fasilitas dan Aktualisasi Diri terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh secara simultan antara supervisi pimpinan, fasilitas, dan aktualisasi diri terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan di RSUD Kuala Kurun. Supervisi pimpinan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas melalui arahan yang jelas, dukungan emosional, dan pembinaan yang berkelanjutan. Tenaga kesehatan merasa lebih dihargai dan termotivasi ketika menerima supervisi yang baik. Selain itu, fasilitas yang memadai seperti alat medis, ruang kerja nyaman, dan dukungan teknologi juga memiliki pengaruh positif terhadap efisiensi dan kualitas kerja. Meskipun aktualisasi diri tidak berpengaruh signifikan secara individu, secara simultan aktualisasi diri tetap memberikan motivasi dan kepuasan kerja, memperkuat semangat belajar dan kontribusi tenaga kesehatan (Dwi Skripsi 2023). Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan saling melengkapi; supervisi akan lebih efektif jika didukung fasilitas yang memadai, dan aktualisasi diri akan berdampak lebih besar bila didukung oleh lingkungan kerja yang suportif. Hal ini sejalan dengan teori Gomes (dalam Wijaya, 2021) yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil dari interaksi antara kualitas supervisi, ketersediaan fasilitas, dan motivasi intrinsik individu. Pandangan serupa juga disampaikan oleh Purba (2023), bahwa produktivitas dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal, di mana supervisi membentuk struktur kerja, fasilitas memberikan dukungan fisik, dan aktualisasi diri memenuhi aspek psikologis. Dengan demikian, peningkatan produktivitas di RSUD Kuala Kurun menuntut pendekatan holistik yang mencakup peningkatan kualitas supervisi, perbaikan fasilitas kerja, serta dukungan terhadap pengembangan diri tenaga kesehatan.

Temuan dan Implikasi Penelitian

Temuan penelitian menunjukkan bahwa supervisi pimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan di RSUD Kuala Kurun. Supervisi yang mencakup arahan, monitoring, evaluasi, serta dukungan emosional dan pembinaan mampu meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri tenaga kesehatan. Selain itu, fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman dan peralatan medis yang lengkap, juga berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja dengan meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan. Sementara itu, aktualisasi diri tidak berpengaruh signifikan secara langsung, namun tetap berperan penting dalam membangun motivasi dan kepuasan kerja. Secara simultan, supervisi pimpinan, fasilitas, dan aktualisasi diri memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan. Sinergi dari ketiga faktor tersebut menjadi dasar penting dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi pelayanan kesehatan.

Kegunaan penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu, khususnya pada mata kuliah manajemen rumah sakit, serta menjadi referensi dan inspirasi bagi penelitian selanjutnya terkait pengaruh antar variabel. Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi RSUD Kuala Kurun, khususnya bagi direktur rumah sakit dalam menata manajemen guna meningkatkan produktivitas kerja, bagi tenaga kesehatan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja, serta bagi pihak lain yang membutuhkan informasi atau data dasar untuk penelitian lanjutan terkait topik ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi pimpinan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan di RSUD Kuala Kurun, sementara aktualisasi diri tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara langsung. Meskipun demikian, ketiga variabel tersebut secara simultan berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Supervisi yang efektif dan fasilitas yang memadai menjadi faktor dominan yang mendorong kinerja optimal tenaga kesehatan, sedangkan aktualisasi diri tetap berperan sebagai elemen motivasional jangka panjang. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang terbatas, konteks geografis yang spesifik, serta cakupan variabel yang belum menyentuh seluruh aspek yang memengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi secara luas tanpa kehati-hatian. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah dan cakupan responden,

mempertimbangkan variabel eksternal lainnya, serta menggunakan pendekatan kualitatif untuk menangkap kedalaman pengalaman tenaga kesehatan. Selain itu, pihak manajemen RSUD Kuala Kurun disarankan untuk mengintegrasikan kebijakan supervisi yang lebih strategis, penguatan sarana prasarana, dan program pengembangan diri sebagai langkah berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja dan kualitas layanan tenaga kesehatan.

DAFTAR REFERENSI

- Abrori, I., & Rizki, V. L. (2022). Appreciation and self-actualization of employee performance at the Governance Secretariat, Jember District. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v3i1.587>
- Agata, A., Sari, N. N., Rianda, R., & Yuliani, E. (2023). Motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan. *Jurnal Manajemen Asuhan Keperawatan*, 7(2), 63–69. <https://doi.org/10.33655/mak.v7i2.153>
- Ariani, D. (2020). Analisa faktor penentu kepuasan kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSUD Langsa. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 23. <https://doi.org/10.35329/jkesmas.v6i1.650>
- Astari, A. A. P. T., & Utarini, S. S. T. (2022). Pelayanan kebidanan dengan tingkat kepuasan pasien post sectio caesarea: Penelitian dilakukan di ruang nifas Rumah Sakit Ibu dan Anak. Retrieved from <http://repository.poltekkes-denpasar.ac.id>
- Ayuni, A. (2023). Pengaruh kualitas kehidupan kerja (QWL) terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan (NAKES) di UPTD Puskesmas Mekar Baru Tangerang. *Vanchapo Health Science Journal*, 1(2), 63–70. <https://doi.org/10.62747/vhsj.v1i2.15>
- Citrawatik, D. S. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan mekanisme coping perawat terhadap produktifitas kerja dan turnover intention di Rumah Sakit Baptis Kediri. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(4), 324–339. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v3i4.580>
- Djibran, F., Asi, L. L., & Podungge, R. (2023). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Umum Banggai Laut. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1072–1076.
- Dzokoto, M. K., Mensah, B. T., Agbenu, I. A., Gatheru, P. M., Kwashie, M. D., & Boateng, K. A. (2024). Leadership, and management style and influence on healthcare worker's job satisfaction and productivity: A scoping review. *International Journal of Community Medicine and Public Health*, 11(7), 2926–2934. <https://doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20241859>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hasnah, F. (2023). Analisis faktor ekstrinsik motivasi dan implikasinya terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan di Indonesia. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 2(1), 23–31. <https://doi.org/10.57218/jkj.vol2.iss1.648>

- Hidayah, N., Nurmiati, & Rasyidin. (2021). Pelayanan pada unit rawat inap di RSUD Haji. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, 2(1), 55–68.
- Jurek, P., & Besta, T. (2021). Employees' self-expansion as a mediator between perceived work conditions and work engagement and productive behaviors. *Current Psychology*, 40(6), 3048–3057. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00241-w>
- Komara, E., Syaodih, E., & Andriani, R. (2022). Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. <http://perpustakaan.unmul.ac.id>
- Kurdi, M., Abrar, U., & Arifin, M. (2023). Factors of leadership, competence, and work discipline play a significant role in employee productivity: Study at Sumenep City District Office. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(03), 589–599. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v1i03.975>
- Lestari, D., & Andriani, R. (2024). Pengaruh kualitas kepemimpinan, motivasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit*.
- Mahendradhata, Y., Ahmad, R. A., Lazuardi, L., et al. (2021). Kesehatan global. Google Books.
- Meliá, S., Reyes, R., & Cachero, C. (2024). The impact of personality and self-efficacy on domain modeling productivity in graphical and textual notations. *Information and Software Technology*, 173, 107491. <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2024.107491>
- Palvalin, M., van der Voordt, T., & Jylhä, T. (2017). The impact of workplaces and self-management practices on the productivity of knowledge workers. *Journal of Facilities Management*, 15(4), 423–438. <https://doi.org/10.1108/JFM-03-2017-0010>
- Pratiwi, A., & Yudianto, K. (2023). The effect of the work environment on work productivity in PT. Intercontinental Transport Express. *Formosa Journal of Science and Technology*, 2(1), 257–268. <https://doi.org/10.55927/fjst.v2i1.2645>
- Purba, E. J. (2023). Pengaruh supervisi perawat dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dengan motivasi sebagai variabel intervening di Ciputra Hospital Tangerang. *Journal of Hospital Management*, 6(01). <https://doi.org/10.47007/v6i01.6435>
- Purwadhi. (2019). *Manajemen sumber daya manusia pasca revolusi industri 4.0*. Bandung: Mujahid Press.
- Putri, M. H., Ulfah, A., & Soelistijaningroem, M. (2023). Analisis penerapan keselamatan kesehatan kerja (K3) di bagian assembling terhadap produktivitas kerja perekam medis RSUD Al Ihsan Provinsi Jawa Barat. *Health Information: Jurnal Penelitian*, 15(1), 1–5.
- Republik Indonesia. (2009). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Jakarta: Republik Indonesia.
- Rohendi, A., Widyatmojo, H., & Wahyudi, B. (2023). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Klinik Demam RS Primaya Karawang. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit*.

- Rosnita, E. (2020). Pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh [Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry].
- Sarnia, S., Manaf, S., & Mahmud, A. (2022). Pengaruh beban kerja tenaga kesehatan dan fasilitas terhadap peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Siontapa Kabupaten Buton. *Administratio: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 50–64. <https://doi.org/10.55340/administratio.v11i1.742>
- Sigalingging, L. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 5(1), 95–108.
- Silalahi, E. E. (2024). The influence of self-efficacy and visionary leadership on work productivity. *The American Journal of Management and Economics Innovations*, 6(2), 16–20. <https://doi.org/10.37547/tajmei/volume06issue02-03>
- Stumke, O., Moolman, A., & Leendertz, V. (2023). The development, validation and standardisation of a questionnaire measuring an auditing teaching-learning intervention at a SAICA-accredited university. *South African Journal of Higher Education*, 37(2), 251–271. <https://doi.org/10.20853/37-2-4862>
- Sugiono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumilat, J. N., Lengkong, V. P. K., & Sumarauw, S. B. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal, job burnout dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja perawat instalasi rawat jalan di RSUP Prof. DR. R. D. Kandou Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 1706–1717.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*.
- Widjaja, Y. R., Rahmayani, R., & Dini, A. D. (2019). Effect of leadership style on performance of employees PT Lintas Mediatama Bandung. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*.
- Widodo, P., Sulisno, M., & Suryawati, C. (2020). Pengaruh penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan, beban kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit. *Link*, 16(1), 23–30. <https://doi.org/10.31983/link.v16i1.5596>
- Yudiansyah, Y., Purnama, H., & Fahrizi, F. (2020). Pengaruh sarana prasarana terhadap produktivitas kerja pada BPJS Kesehatan Cabang Kotabumi. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 2(04), 9–17. <https://doi.org/10.24967/jmms.v2i04.554>