Jurnal Ekonomi Bisnis Digital
Volume : 1 | Nomor : 2 | Juli 2022 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v1i2.77

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LEADER MEMBER EXCHANGE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI RUMAH SAKIT MITRA MEDIKA MEDAN

Afrizal Syaputra[1)], Bagus Handoko[2)], Sopi Pentana[3)]
[1,2,3)]Universitas Harapan Medan
afrizalsaputra1012@gmail.com, baguscipta@gmail.com, sopi.pentana@gmail.com

ABSTRACT

This research is associative research with a quantitative approach. The population in this study was 400 respondents and a sample of 80 respondents. Sample determination technique using the formula slovin. Respondents came from Mitra Medika Medan Hospital. Data is obtained using questionnaires. The data is analyzed using multiple linear regression analysis techniques. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on work productivity. The amount of contribution of work discipline in affecting work productivity is 0.427. This means that work discipline is very important because it will be able to increase work productivity by 42.70%. Leader member exchange has a positive and significant effect on work productivity. The contribution of leader member exchange in affecting work productivity is 0.151. This means that the leader member exchange is very important because it will be able to increase work productivity by 15.10%. Work motivation has a positive and significant effect on work productivity. The amount of contribution of work motivation in affecting work productivity is 0.333. This means that work motivation is very important because it will be able to increase work productivity by 33.30%.

Keywords: work discipline, leader member exchange, work motivation, work productivity

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dewasa ini yang begitu pesat menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan aktifitasnya. Persaingan yang semakin ketat itu membuat banyak organisasi menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berintegritas, dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu menghadapi tugas-tugas yang semakin luas dan komplek di masa depan yang semakin lama semakin membutuhkan daya dukung yang kuat dalam mencapai misi dan tujuannya dimana para pegawai akan dituntut untuk lebih kreatif, disiplin, berdedikasi dan loyal.

Serta dalam menghadapi era globalisasi sekarang, lingkungan dunia usaha harus dapat mengatasi perubahan teknologi yang semakin canggih baik perusahaan yang berorientasi laba maupun nirlaba. Pengertian organisasi nirlaba secara umum adalah organisasi yang dalam operasinya ini tidak berorientasi dalam menghasilkan laba. Penekanan dalam organisasi ini adalah pelayanan yang sebaik-baiknya kepada pihak-pihak eksternal, contohnya adalah rumah sakit Mitra Medika Amplas Medan sebagai organisasi kesehatan.

Rumah Sakit Mitra Medika Medan merupakan salah satu lembaga yang bergerak dibidang pelayanan jasa kesehatan dengan tanggung jawab memberikan pengobatan, perawatan, mengusahakan kesembuhan dan kesehatan pasien serta mengupayakan pendidikan hidup sehat bagi masyarakat.

Pengertian rumah sakit menurut Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010, mengemukakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Fenomena yang ada saat ini terkait dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Medika Amplas Medan adalah belum optimalnya karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya, Keterbatasnya keahlian yang dimiliki dan masih diperlukannya pelatihan serta bimbingan teknis bagi karyawan tersebut untuk lebih menunjang dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Hubungan yang kurang harmonis antara pemimpin dan karyawan dan perlakuan pemimpin terhadap para karyawannya berbeda-beda dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan interaksi diantaranya.

This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Volume : 1 | Nomor : 2 | Juli 2022 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v1i2.77

Peran pemimpin sangat menentukan kinerja kantornya dalam hal memotivasi karyawannya dan mewujudkan budaya kantor yang sesuai dengan visi dan misi rumah sakit sebagai organisasi yang menyediakan jasa layanan kesehatan kepada masyarakat sebagai salah satu cara meningkatkan produktivitas atau kinerja.

Azar & Shafighi (2013) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja.

Motivasi karyawan adalah aspek manajemen yang terpenting dan menantang karena pada dasarnya hubungan antara suatu organisasi dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi suatu organisasi ingin mendapatkan keuntungan yang besar, disisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi oleh organisasi. Dalam hal ini organisasi harus dapat memastikan bahwa gaji, insentif, kondisi kerja dan keselamatan kerja yang mereka peroleh adalah adil dan wajar (Ilyas, 2009).

Maslow mengemukakan mengenai teori kebutuhan motivasi yang dikenal dengan 5 tingkatan kebutuhan Maslow yang berbentuk pyramid, yakni kebutuhan dasar, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri.

Pada dasarnya kinerja adalah suatu proses penyatu paduan berbagai kepentingan. Dengan adanya berbagai macam keinginan dan kebutuhan setiap karyawan dalam suatu organisasi. Suatu organisasi apabila menghendaki para karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, organisasi tersebut harus mampu membangkitkan semangat kerja karyawan.

Melihat cukup besar pengaruh disiplin kerja, Leader Member Exchange (LMX) dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, penulis terdorong untuk mengadakan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Leader Member Exchange dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Rumah Sakit Mitra Medika Medan.

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersediah mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Leader Member Exchange

Leader Member Exchange merupakan teori yang memiliki prinsip bahwa segala bentuk sikap dan perilaku karyawan dalam sebuah organisasi sangat bergantung pada bagaimana perlakuan yang diberikan oleh pemimpin (Rockstuhl, Dulebohn, Ang & Shore, 2012).

Dansereau, Graen dan Casman menjelaskan bahwa teori Leader Member Exchange merupakan teori yang menjelaskan bagaimana hubungan interpersonal berkembang diantara atasan dan bawahan (Yukl, 2013).

Motivasi Kerja

Motivasi, berasal dari kata motif *(motive)*, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, Kadarisman (2012).

Menurut Hasibuan (2017), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Volume : 1 | Nomor : 2 | Juli 2022 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v1i2.77

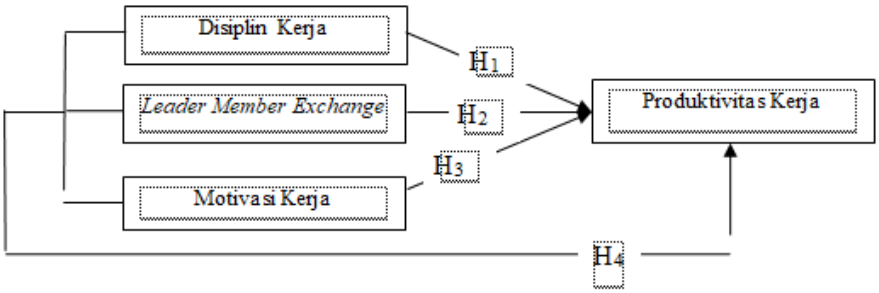
Produktivitas Kerja

Menurut Darmawan (2013) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Produktivitas pada dasarnya adalah suatu konsep yang universal yangberlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapaproduktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses.

Kerangka Konseptual

Bersumber latar belakang, tinjauan teoritis dan penelitian terdahulu sebagaimana yang telah diuraikan, maka peneliti membuat kerangka konseptual seperti di bawah ini yaitu:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS PENELITIAN

H_1: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

H_2: Terdapat pengaruh *leader member exchange* terhadap produktivitas karyawan.

H_3: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan

H_4: Terdapat pengaruh disiplin kerja, *leader member exchange* dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih (sugiyono, 2017).

Populasi dan Sampel Penelitian

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Mitra Medika Medan sebanyak 400 orang. Sampel adalah topik penelitian yang dapat mewakili seluruh populasi penelitian. Populasi yang dipungut sampel harus benar-benar representatif. Penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin didapatkan sampel sebanyak 80 responden yang berasal dari karyawan Rumah Sakit Mitra Medika Medan.

Sumber Data Penelitian

Sumber data perusahaan dari data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dari karyawan di Rumah Sakit Mitra Medika Medan, melalui kuesioner atau angket tentang disiplin kerja, *leader member exchange* dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan

This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Volume : 1 | Nomor : 2 | Juli 2022 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v1i2.77

Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui angket, yaitu dengan penyebaran daftar pertanyaan kepada responden ataupun sampel dari semua variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat kenormalan data yang akan digunakan dan dimasukkan ke dalam model penelitian. Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov Test dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32068480
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.047
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig adalah sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat dan meyakinkan bahwa variabel – variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari saling mempengaruhi. Uji ini dinyatakan terkena Multikolinieritas atau tidak dilihat dari nilai Tolerance yang ada pada kolom *Collinearity Statistic* menunjukkan nilainya lebih kecil dari 1, atau dapat juga dilihat dari nilai VIF yang bernilai harus lebih kecil dari 5 (Suliyanto, 2011: 82). Untuk mengetahui uji ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.836	3.008		2.275	.026		
	Disiplin Kerja	.427	.099	.517	4.303	.000	.547	1.827
	Leader Member Exchange	.151	.207	.087	2.732	.036	.563	1.776
	Motivasi Kerja	.330	.163	.184	2.030	.046	.957	1.045

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

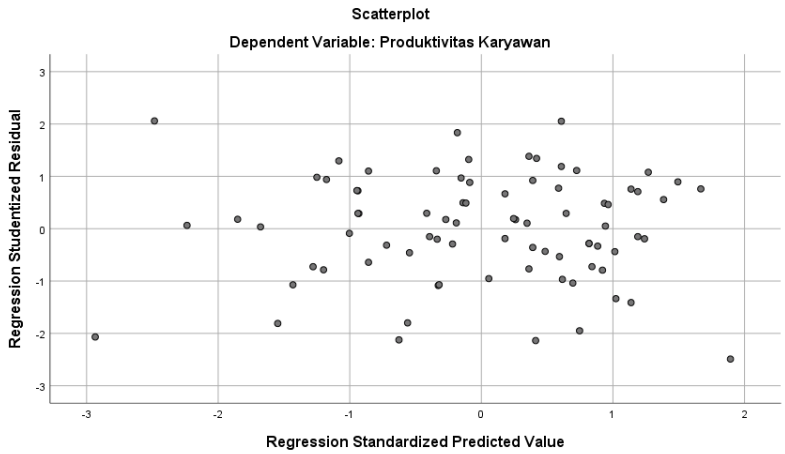
This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Volume : 1 | Nomor : 2 | Juli 2022 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v1i2.77

Jika dilihat pada tabel 2 diketahui bahwa variable disiplin kerja (X_1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,547. Nilai *Tolerance leader member exchange* (X_2) adalah sebesar 0,563. Nilai *Tolerance* motivasi kerja (X_3) adalah sebesar 0,957. Nilai *Tolerance* tersebut lebih besar dari 0,100 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas telah lolos uji multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada uji ini digunakan metode Scatter plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Uji ini akan dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas jika titik – titik yang terdapat pada gambar tersebar secara merata. Meratanya titik – titik ini diketahui bahwa titik – titik tersebar diantara titik 0. Melihat pada gambar 4.2 diketahui bahwa titik – titik tersebar merata mengikuti diantara titik 0. Ini dapat dikatakan bahwa data telah terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Asumsi Regresi Linier Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3. Asumsi Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
(Constant)	3.836	3.008		2.275	.026		
Disiplin Kerja	.427	.099	.517	4.303	.000	.547	1.827
Leader Member Exchange	.151	.207	.087	2.732	.036	.563	1.776
Motivasi Kerja	.330	.163	.184	2.030	.046	.957	1.045

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

$$\mathbf{Y = 3.836 + 0.427X_1 + 0.151X_2 + 0.330X_3}$$

Dilihat dari persamaan linear tersebut, maka dapat dikatakan bahwa hubungan dalam model penelitian ini adalah hubungan linear positif. Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

a. Diketahui Ketika disiplin kerja (X_1), *leader member exchange* (X_2) dan motivasi kerja

This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Volume : 1 | Nomor : 2 | Juli 2022 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v1i2.77

(X_3) tidak mengalami perubahan, maka produktivitas karyawan sebesar 3.836 poin.

b. Ketika disiplin kerja (X_1) mengalami perubahan pada satuan tertentu maka akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,427 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak mengalami perubahan.
c. Ketika *leader member exchange* (X_2) mengalami perubahan pada satuan tertentu maka akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0.151 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak mengalami perubahan.
d. Ketika motivasi kerja (X_3) mengalami perubahan pada satuan tertentu maka akan dapat meningkatkan produktivitas karyan sebesar 0.330 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak mengalami perubahan.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian secara parsial merupakan pengujian atas variabel bebas terhadap terikat secara satu persatu. Pada pengujian ini akan dibandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}. Untuk mengetahui nilai t_{tabel} terlebih dahulu ditentukan besarnya nilai derajat bebas (*degree of freedom*) dari data penelitian. Berdasarkan pada tingkat kepercayaan penelitian sebesar 95% dan tingkat Alpha sebesar 5% dengan penelitian metode dua sisi, maka dapat ditentukan nilai derajat bebas pada penelitian ini dengan menggunakan rumus n – k – 1, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas pada penelitian ini. Berdasarkan jumlah data pada penelitian ini sebanyak 80 responden, maka dapat ditentukan nilai derajat bebas penelitian ini adalah 80 – 3 – 1 = 76. Dengan jumlah derajat bebas sebesar 76 maka dapat ditentukan besarnya nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,991.

Data pengujian secara parsial ini dapat dilihatkan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Pegujian Hipotesis

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	3.836	3.008		2.275	.026		
	Disiplin Kerja	.427	.099	.517	4.303	.000	.547	1.827
	Leader Member Exchange	.151	.207	.087	2.732	.036	.563	1.776
	Motivasi Kerja	.330	.163	.184	2.030	.046	.957	1.045

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Uji simultan dilakukan untuk melihat tingkat pengaruh disiplin kerja, *leader member* exchange dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Pengujian Hipotesi Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.739	3	94.580	16.895	.000[b]
	Residual	425.461	76	5.598		
	Total	709.200	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Leader Member Exchange, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Volume : 1 | Nomor : 2 | Juli 2022 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v1i2.77

Pengujian secara simultan merupakan pengujian atas variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pada pengujian ini akan dibandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai $F_{tabel.}$ Untuk mengetahui nilai F_{tabel} terlebih dahulu ditentukan besarnya nilai derajat bebas (*degree of freedom*) pembilang (df_1) dan derajat bebas penyebut (df_2). Untuk menentukan df_1 maka dapat digunakan rumus k – 1, dimana k adalah jumlah variabel bebas ditambah variabel terikat, sehingga dapat ditentukan besarnya df_1 adalah 4 – 1 = 3. Selanjutnya untuk menentukan besarnya nilai df_2 dapat digunakan rumus n – k, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas ditambah variabel terikat, sehingga dapat ditentukan besarnya nilai df_2 adalah 80 – 4 = 76. Berdasarkan pada tingkat kepercayaan penelitian sebesar 95% dan tingkat Alpha sebesar 5% dengan penelitian metode dua sisi, maka dapat ditentukan besarnya nilai F_{tabel} adalah sebesar 2.72.

Berdasarkan pada hasil pada tabel 4.18 nilai F_{tabel} dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} > nilai F_{tabel}, dimana nilai F_{hitung} adalah sebesar 16. 895 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.72 (16.895 > 2.72) dengan nilai probabilitas pada pengujian ini adalah sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, *leader member exchange* dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar, disiplin kerja, *leader member exchange* dan motivasi kerja meenjelaskan produktivitas karyawan. Untuk dapat mengetahui besarnya determinasi, disiplin kerja, *leader member exchange* dan motivasi kerja menjelaskan produktivitas karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633[a]	.400	.376	2.36604

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Leader Member Exchange, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.19 diketahui bahwa nilai R_{Square} adalah sebesar 0,400 atau sama dengan 40,00%. Artinya bahwa, disiplin kerja, *leader member exchange* dan motivasi kerja mampu menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 40,00% sisanya 60,00% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Beberapa contoh dari variabel lainnya kompetensi, kompensasi, jenjang karir dan sebagainya.

SIMPULAN

Berdasarkan pada penjelasan–penjelasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Besarnya kontribusi disiplin kerja dalam mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 42.70%
2. *Leader member exchange* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Besarnya kontribusi *leader member exchange* dalam mempengaruhi produktivitas karyawan adalah sebesar 15.10%.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Besarnya kontribusi motivasi kerja dalam mempengaruhi produktivitas karyawan kerja adalah sebesar 33.30%.
4. Disiplin kerja, *leader member exchangei*, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kemampuan disiplin kerja, *leader member exchange* dan motivasi kerja menjelaskan produktivitas karyawan adalah sebesar 40.00% sisanya 60.00% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Beberapa contoh dari variabel lainnya seperti kompetensi, kompensasi, jenjang karir dan sebagainya.

This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Volume : 1 | Nomor : 2 | Juli 2022 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v1i2.77

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan sebelumnya, dan berikut adalah saran yang dapat penulis berikan, yaitu:

1. Diharapkan untuk pemimpin dapat menciptakan dan menerapkan strategi manajerial yang mampu mengembangkan sebuah interaksi sosial pada karyawan. Sebuah dukungan dan kepedulian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan akan memiliki persepsi yang lebih positif, bahwa perusahaan tidak hanya memerlukan tenaga karyawan, tetapi juga memberi penghargaan terhadapkaryawan.
2. Pihak Rumah Sakit Mitra Medika harus dapat memperhatikan para karyawannya agar disiplin kerja dan motivasi kerja tidak menurun, hal tersebut dapat membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang sedang dilaksanakan sehingga produktivitas kerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya terkait produktivitas kerja perlu adanya pertimbangan lain yang akan menjadi penentuan saat memilih variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga dapat menghasilkan penelitian yang baru yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya yang akan datang.

REFERENSI

Azar, M., & Shafighi, A. A. (2013). *The Effect of Work Motivation on Employees; Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3(9), 432–445.

Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Fitriyanto , N. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kerajinan topeng Di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul.* Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Graen, G. B. dan Uhl Bien, M. (2018). *Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level MultiDomain Perspective*. Leadership Quarterly. Vol 6. No 2 (219-247)

Handoyo, S., & Sandjaja, M. (2012). *Pengaruh leader member exchange dan work family conflict terhadap organizational citizenship behavior*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi.

Hasibuan, S.P. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* cetakan ketujuh Penerbit PT. Bumi Aksara,Jakarta.

Ilyas Y (2009). Kinerja : Teori, Penilaian, dan Penelitian. Jakarta

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi.* Jakarta: Rajawali pers

Novebry C Wibowo dan Eddy M Susanto, (2013). *Pengaruh Kualitas Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada PT. Nutrifood Surabaya*. Vol. 1 No. 1

Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, *8*(2), 58.

Raldo Septian Victor Kaligis B.F. Sompie,J. Tjakra, D.R.O. Walangitan. (2013). *Pengaruh Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja*. Vol. 1 No. 3

Rockstuhl, T., Dulebohn, J. H., Ang, S., & Shore, L. M. (2012). *Leader-Member Exchange (LMX) and Culture: A Meta-Analysis of Correlates of LMX Across 23 Countries*. Journal of Applied Psychology.

Roni Faslah, Meghar Tremtari Savitri. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.* Vol. 1 No. 2

Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Rajawali Press.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, *11*(1), 28–50.

This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Volume : 1 | Nomor : 2 | Juli 2022 | E-ISSN : 2829-4963 | DOI: https://doi.org/10.47709/jebidi.v1i2.77

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi

Untung Widodo. (2009). *Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. Vol. 4 No. 2

Wibowo, N. C., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2013). *Pengaruh Kualitas Leader Member Exhange (LMX) Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada PT. PT. NUTRIFOOD SURABAYA*.

Yukl, Gary. (2013). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PTIndeks.

This article use Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License