



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Perawat di RS Akademis Jaury Jusuf Putera

Muhammad Fandi Ahmad¹, Asti Hardianti Azis², Nur Fitriyani Arifuddin³, Ayu Wulandari Pertiwi Hamid⁴, Lucia Yogyana Suramas⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar, Makassar, Indonesia

INFORMASI/INFORMATION

Received : August 20, 2026
Revised : September 08, 2026
Available : September 20, 2026

KATA KUNCI/KEYWORDS

Gaya Kepemimpinan, Manajemen Keperawatan, Motivasi, Perawat, Produktivitas

KORESPONDENSI/CORRESPONDENSI

E-mail : muh.fandi85@gmail.com

ABSTRAK/ABSTRACT

Produktivitas perawat merupakan indikator krusial dalam penentuan kualitas pelayanan kesehatan, kepuasan pasien, dan efisiensi operasional rumah sakit. Di tengah beban kerja kompleks, sistem shift, dan tekanan emosional, perawat rentan mengalami penurunan motivasi dan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera. Penelitian ini menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan cross-sectional. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana di instalasi rawat inap RS Akademis Jaury Jusuf Putera sebanyak 150 orang. Sampel sebanyak 60 perawat diambil menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner gaya kepemimpinan modifikasi *Multifactor Leadership Questionnaire* dan *Path-Goal*, kuesioner motivasi kerja, kuesioner produktivitas, serta observasi dokumentasi. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 30 perawat di rumah sakit setipe. Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan uji Chi-Square melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dikategorikan baik pada 58,3% responden, motivasi kerja baik pada 68,3%, dan produktivitas produktif pada 73,3%. Hasil uji bivariat menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja ($p=0,002$) dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja ($p=0,002$). Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas perawat. Disarankan bagi manajemen rumah sakit untuk mengoptimalkan program capacity building kepemimpinan dan sistem reward guna meningkatkan motivasi serta produktivitas perawat.

PENDAHULUAN/INTRODUCTION

Sistem pelayanan kesehatan global menempatkan rumah sakit sebagai institusi kompleks yang keberhasilannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Nursalam, 2020). Perawat merupakan komponen terbesar dalam ekosistem rumah sakit yang berinteraksi intensif dengan pasien selama 24 jam penuh, sehingga produktivitas mereka berkorelasi langsung dengan keselamatan pasien, kualitas pemulihan, dan kepuasan masyarakat terhadap institusi (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2019). Di berbagai negara, penurunan produktivitas perawat akibat beban kerja berat dan kelelahan kronis telah menjadi perhatian utama dalam manajemen kesehatan (Nursalam, 2020).

Di Indonesia, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 26 Tahun 2019 menegaskan tanggung jawab legal dan etis perawat dalam menyelenggarakan asuhan keperawatan komprehensif. Namun, dinamika beban kerja yang fluktuatif, kompleksitas kasus klinis, kewajiban administratif, dan sistem kerja bergilir menuntut kesiapan fisik dan mental yang paripurna (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2019). Tekanan konstan yang tidak dikelola dengan sistem manajerial suportif memicu kelelahan kerja kronis yang berimplikasi pada penurunan drastis produktivitas, ketidaklengkapan dokumentasi medis, dan peningkatan risiko kelalaian (Pujiastuti, 2021; Riyanto dan Anto, 2022). Penelitian terdahulu membuktikan bahwa rendahnya motivasi kerja secara langsung mendegradasi produktivitas, mengurangi kepuasan pasien, dan memicu turnover intention (Pujiastuti, 2021; Riyanto dan Anto, 2022).

Produktivitas perawat pada hakikatnya merupakan proyeksi dari kondisi psikologis internal, di mana motivasi kerja bertindak sebagai motor penggerak utama. Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, motivasi perawat fluktuatif bergantung pada pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri (Siagian, 2009). Apabila kebutuhan fisiologis dan rasa aman tidak terjamin karena beban shift yang eksekutif atau lingkungan kerja yang minim apresiasi, mustahil bagi perawat mencapai produktivitas layanan prima yang membutuhkan aktualisasi kompetensi tingkat tinggi. Selain motivasi, tinjauan literatur menempatkan gaya kepemimpinan kepala ruangan sebagai determinan esensial dalam membentuk iklim motivasional (Nursalam, 2020). Teori Path-Goal menegaskan bahwa tugas fundamental pemimpin adalah membersihkan jalur dari hambatan-hambatan kerja agar bawahan dapat mencapai tujuan yang pada gilirannya akan meroketkan motivasi (Nursalam, 2020). Studi empiris membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional menurunkan tingkat stres perawat secara signifikan dan meningkatkan kolaborasi tim yang berdampak pada peningkatan mutu keselamatan pasien (Nursalam, 2020; Janur et al., 2021).

Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera di Makassar merupakan institusi kesehatan memorial berlatar belakang militer yang didirikan oleh Pangdam XIV/Hasanuddin pada tahun 1962, namun beroperasi dengan paradigma akademis dan pelayanan publik modern, menciptakan fusi budaya organisasi yang sangat spesifik (Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera, 2024). Sebagai fasilitas dengan visi mewujudkan pelayanan cepat, tepat, dan bermutu, rumah sakit ini menghadapi tantangan manajerial untuk mempertahankan standar kinerja perawat di berbagai unit rawat inap. Penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai konteks budaya organisasi berpotensi menekan kepuasan kerja dan menumpulkan inisiatif proaktif perawat dalam jangka panjang.

Berangkat dari urgensi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera.

METODE/METHOD

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif observasional analitik dengan pendekatan cross-sectional dan metode eksplanatori. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2026 di seluruh unit rawat inap Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera, Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana aktif yang memberikan asuhan keperawatan di instalasi rawat inap dengan total estimasi sebanyak 150 orang. Penentuan ukuran sampel sebanyak 60 perawat dikalkulasi menggunakan rumus Slovin dengan margin toleransi kesalahan sebesar 10%. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria inklusi perawat yang memiliki shift rawat inap dan melaksanakan asuhan keperawatan, serta kriteria eksklusi perawat yang sedang dalam masa cuti atau izin, menjalani tugas belajar, atau tidak bersedia menjadi responden.

Instrumen penelitian meliputi kuesioner gaya kepemimpinan modifikasi dari *Multifactor Leadership Questionnaire* dan *Path-Goal Leadership Scale*, kuesioner motivasi kerja berbasis Teori Dua Faktor, serta kuesioner produktivitas kerja perawat. Seluruh instrumen diuji validitas menggunakan *Pearson Product Moment* dengan syarat r hitung lebih besar dari r tabel, dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan syarat nilai α lebih besar dari 0,60. Uji instrumen dilakukan terhadap 30 perawat di rumah sakit setipe di luar lokasi penelitian.

Analisis data dilakukan secara berjenjang menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik demografi responden dan mengkategorisasi profil setiap variabel penelitian secara mandiri melalui statistik deskriptif. Analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square* untuk mendeteksi derajat keeratan dan melihat pengaruh antar dua variabel secara terpisah, yakni pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas perawat dan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas perawat. Batas signifikansi pengambilan keputusan ditetapkan sebesar p -value kurang dari 0,05.

HASIL/RESULT

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	n	%
Usia		
24–28 tahun	14	23,3
29–33 tahun	7	11,7
33–38 tahun	7	11,7
39–43 tahun	10	16,7
44–48 tahun	22	36,7
Masa kerja		
1–5 tahun	33	55,0
>5 tahun	27	45,0
Pendidikan terakhir		
D3	18	30,0
S1	23	38,3
S2	19	31,7
Total	60	100

Sumber: Data primer, 2026.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 51 orang (85,0%) dan laki-laki sebanyak 9 orang (15,0%). Distribusi usia menunjukkan kelompok terbanyak berada pada rentang 44-48 tahun sebanyak 22 orang (36,7%), diikuti

kelompok usia 24-28 tahun sebanyak 14 orang (23,3%), usia 39-43 tahun sebanyak 10 orang (16,7%), serta kelompok usia 29-33 tahun dan 34-38 tahun masing-masing sebanyak 7 orang (11,7%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 33 orang (55,0%) dan lebih dari 5 tahun sebanyak 27 orang (45,0%). Distribusi pendidikan terakhir menunjukkan lulusan S1 sebanyak 23 orang (38,3%), S2 sebanyak 19 orang (31,7%), dan D3 sebanyak 18 orang (30,0%).

Tabel 2. Distribusi Variabel Penelitian

Variabel	n	%
Kepemimpinan		
Tidak baik	25	41,7
Baik	35	58,3
Motivasi kerja		
Buruk	19	31,7
Baik	41	68,3
Produktivitas		
Tidak produktif	16	26,7
Produktif	44	73,3
Total	60	100

Sumber: Data primer, 2026.

Sebanyak 35 responden (58,3%) menilai kepemimpinan dalam kategori baik dan 25 responden (41,7%) menilai kepemimpinan tidak baik. Pada variabel motivasi kerja, sebanyak 41 responden (68,3%) memiliki motivasi kerja baik dan 19 responden (31,7%) memiliki motivasi kerja buruk. Sementara itu, sebanyak 44 responden (73,3%) berada dalam kategori produktif dan 16 responden (26,7%) berada dalam kategori tidak produktif.

Tabel 3. Distribusi Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Produktivitas

Variabel	Produktivitas Kerja				Total		Hasil Uji Statistik
	Tidak Produktif		Produktif				
	n	%	n	%	n	%	
Motivasi Kerja							
Buruk	10	16.7	9	15	19	31.7	0,002
Baik	6	10	35	58.3	41	68.3	
Total	16	26.7	44	73.3	60	100	
Gaya Kepemimpinan							
Tidak Baik	12	20.0	13	21.7	25	41.7	0,002
Baik	4	6.7	31	51.6	35	58.3	
Total	16	26.7	44	73.3	60	100	

Sumber: Data primer, 2026.

Hasil uji bivariat antara motivasi kerja dan produktivitas kerja menunjukkan bahwa dari 19 responden dengan motivasi buruk, 10 orang (16,7%) memiliki produktivitas tidak produktif dan 9 orang (15,0%) produktif. Dari 41 responden dengan motivasi baik, 6 orang (10,0%) tidak produktif dan 35 orang (58,3%) produktif. Hasil uji Chi-Square diperoleh nilai p-value sebesar 0,002 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja perawat.

Hasil uji bivariat antara kepemimpinan dan produktivitas kerja menunjukkan bahwa dari 25 responden dengan kepemimpinan tidak baik, 12 orang (20,0%) memiliki produktivitas tidak produktif dan 13 orang (21,7%) produktif. Dari 35 responden dengan kepemimpinan baik, 4 orang (6,7%) tidak produktif dan 31 orang (51,7%) produktif. Hasil uji Chi-Square diperoleh nilai p-value sebesar 0,002 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja perawat.

PEMBAHASAN/DISCUSSION

Motivasi Kerja dan Produktivitas Perawat

Temuan penelitian mengkonfirmasi adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas perawat di RS Akademis Jaury Jusuf Putera. Hal ini sesuai dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang membedakan faktor motivator intrinsik seperti tanggung jawab dan pengakuan dengan faktor higiene ekstrinsik seperti kondisi kerja dan supervisi. Ketika kedua faktor tersebut terpenuhi, perawat akan menunjukkan proaktivitas, kedisiplinan, dan kualitas dokumentasi asuhan yang superior. Penelitian ini sejalan dengan studi Susanti (2015) dan Nurhikma, Suoth dan Akili (2019) yang memvalidasi bahwa semakin tinggi motivasi kerja perawat, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Temuan serupa juga dilaporkan di RS Melati Tangerang (Jurnal Pubsains, 2023) yang menunjukkan hubungan signifikan antara motivasi dan produktivitas perawat dengan nilai p-value 0,000. Motivasi yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab, sebaliknya motivasi rendah cenderung menyebabkan penurunan semangat kerja yang berdampak pada rendahnya output pelayanan.

Kepemimpinan dan Produktivitas Perawat

Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas perawat. Kepala ruangan sebagai manajer lini pertama menerjemahkan kebijakan makro rumah sakit menjadi eksekusi mikro di bangsal perawatan. Pendekatan kepemimpinan yang komunikatif dan suportif menciptakan iklim kerja kondusif sehingga mengurangi tekanan beban kerja dan membimbing staf untuk tetap fokus pada target asuhan keselamatan pasien. Temuan ini memperkuat Teori Path-Goal yang menegaskan bahwa pemimpin efektif membersihkan jalur hambatan kerja agar bawahan mencapai tujuannya. Penelitian Maqfira (2020) di RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Bulukumba juga menemukan hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat. Di sisi lain, kepemimpinan yang kurang baik berpotensi menurunkan produktivitas akibat kurangnya bimbingan, komunikasi, dan motivasi yang diterima perawat pelaksana.

Implikasi Kontekstual di RS Akademis Jaury Jusuf Putera

Karakteristik unik RS Akademis Jaury Jusuf Putera yang memiliki akar historis militer namun beroperasi sebagai entitas akademis modern menuntut adaptasi gaya kepemimpinan yang fleksibel. Budaya disiplin tinggi dari latar belakang memorial militer perlu diimbangi dengan pendekatan partisipatif dan suportif agar tidak menekan inisiatif perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 41,7% perawat masih menilai kepemimpinan tidak baik dan 31,7% memiliki motivasi buruk, sehingga intervensi manajerial menjadi sangat relevan untuk diimplementasikan guna mencegah degradasi mutu pelayanan di masa mendatang.

KESIMPULAN/CONCLUSION

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera. Perawat dengan motivasi kerja baik cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan perawat dengan motivasi buruk. Demikian pula, penerapan gaya kepemimpinan yang dinilai baik oleh bawahan mampu melahirkan jumlah perawat produktif dalam skala mayoritas.

DAFTAR PUSTAKA/REFERENCES

Agata, A., Sari, N.N., & Rianda, R. (2023). Motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan. *Jurnal Manajemen Asuhan Keperawatan*, 7(2).

- Jurnal Pubsains. (2023). Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat. Jurnal Pubsains.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019... Jakarta: Kementerian Kesehatan.
- Kusuma, N.K.S.D., & Yudiaatmaja, F. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja perawat ICU RSUD Kabupaten Buleleng. Jurnal Penelitian Manajemen dan Bisnis (PJMB), 7(2).
- Maqfira. (2020). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja. (STIKES Panrita - tidak ada nama jurnal).
- Nurhikma, Suoth, L.F., & Akili, R.H. (2019). Hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat di RSUP Ratatotok-Buyat. Jurnal Kesmas, 7(5).
- Nursalam. (2020). Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional (Edisi ke-6). Jakarta: Salemba.
- Pujiastuti, M. (2021). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020. Jurnal Darma Agung Husada, 8(1).
- Riyanto, R., & Anto, A. (2022). Hubungan antara semangat kerja dan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang. Jurnal Riset Rumpun Ilmu Kedokteran, 4(3).
- Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera. (2024). Profil dan sejarah Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. Makassar: Manajemen RSAJ.
- Siagian, S.P. (2009). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka.
- Susanti, F. A. (2015). Faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cibinong Tahun 2014. Jurnal Kesehatan