Health Research Journal of Indonesia
Vol. 5, No. 1, Hal. 189-198, Oktober 2026
ISSN 2964-7592 (online)
DOI: 10.63004/hrji.v5i1.1217

Pengaruh Tiga Gaya Kepemimpinan Kepala Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat Di RS. Setio Husodo Kisaran

The Influence of Three Nursing Leadership Styles on Nurses' Performance at Setio Husodo Hospital, Kisaran

Tumbur Ojak Jonson Parningotan Sirait[1], Dwight Mahaputera Marulitua Hutapea[2], Lyna M. N. Hutapea[3*]
[1]Program Studi Magister Keperawatan, Fakultas Keperawatan dan Kebidanan, Universitas Prima Indonesia
[2]PUI-PT *Palliative Care*, Universitas Prima Indonesia, Medan
[3*]Universitas Advent Indonesia, Bandung
*email korespondensi: lynhutapea@unai.edu

Info Artikel
Diterima:
26 Mei 2026
Direvisi:
2 Oktober 2026
Disetujui:
3 Oktober 2026
Dipublikasikan:
31 Oktober 2026

Kata kunci:
Gaya kepemimpinan, otoriter, demokratis, *laissez-faire*, kinerja perawat

Keywords:
Leadership style, authoritarian, democratic, laissez-faire, nurses' performance

Hak Cipta: © 2026 Tumbur Ojak Jonson Parningotan Sirait, Dwight Mahaputera Marulitua Hutapea, Lyna M. N. Hutapea

This is an open access article under the CC BY-NC 4.0 license.

ABSTRAK

Latar Belakang: Kinerja perawat merupakan elemen krusial dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, yang salah satunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala keperawatan dalam membangun motivasi kerja, disiplin, tanggung jawab, komunikasi, serta kolaborasi tim.
Tujuan: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan *laissez-faire* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Setio Husodo Kisaran.
Metode: Penelitian ini menggunakan desain survei analitik dengan pendekatan potong lintang (*cross-sectional*). Populasi berjumlah 125 perawat dengan sampel sebanyak 95 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner gaya kepemimpinan kepala keperawatan dan kuesioner kinerja perawat. Data dianalisis secara univariat, bivariat menggunakan uji *Chi-Square*, serta multivariat menggunakan regresi logistik ordinal.
Hasil: Analisis bivariat menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis berhubungan signifikan dengan kinerja perawat (p = 0,002), sedangkan gaya otoriter ($p = 0{,}294$) dan *laissez-faire* ($p = 0{,}605$) tidak berpengaruh signifikan. Analisis multivariat mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan satu-satunya gaya kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p = 0{,}011$).
Simpulan: Gaya kepemimpinan demokratis merupakan pendekatan yang paling utama dan efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja perawat. Manajemen dan kepala keperawatan disarankan mengimplementasikan gaya kepemimpinan demokratis secara konsisten guna meningkatkan kinerja perawat dan mutu pelayanan rumah sakit.

ABSTRACT

Background: *Nurse performance is a crucial element in improving the quality of healthcare services in hospitals, which is partly influenced by nursing leadership styles in fostering work motivation, discipline, responsibility, communication, and team collaboration.*
Objective: *This study aimed to analyze the effects of authoritarian, democratic, and laissez-faire leadership styles on nurse performance at Setio Husodo Hospital, Kisaran.*
Methods: *This study employed an analytic survey design with a cross-sectional approach. The population comprised 125 nurses, with a sample of 95 respondents selected using purposive sampling. Data were collected using questionnaires on nursing leadership styles and nurse performance, then analyzed univariately, bivariately using the Chi-Square test, and multivariately using ordinal logistic regression.*
Results: *Bivariate analysis showed that the democratic leadership style was significantly associated with nurse performance ($p = 0.002$), whereas the authoritarian ($p = 0.294$) and laissez-faire ($p = 0.605$) styles had no significant effect. Multivariate analysis confirmed that the democratic leadership style was the only leadership style with a significant effect on nurse performance ($p = 0.011$).*

Vol. 5, No. 1, Hal. 189-198, Oktober 2026
ISSN 2964-7592 (online)
DOI: 10.63004/hrji.v5i1.1217

Conclusion: *The democratic leadership style is the primary and most effective approach for improving the quality of nurse performance. Hospital management and nursing leaders are recommended to consistently implement a democratic leadership style to enhance nurse performance and hospital service quality.*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan tempat atau institusi yang memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang membutuhkan efisiensi, kecepatan, dan kualitas tinggi melalui kerjasama seluruh tim medis, khususnya perawat yang merupakan tenaga profesional terbanyak dalam lingkup rumah sakit (1). Kinerja perawat menjadi salah satu indikator yang utama yang menentukan mutu pelayanan kesehatan, keselamatan pasien, dan efektivitas layanan keperawatan secara keseluruhan (2). Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pendekatan kepemimpinan dari kepala keperawatan dalam mengelola dan mengarahkan staf perawat (3,4).

Kepala perawatan memiliki peran yang krusial dalam menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik, memotivasi tenaga kerja, serta akan membangun komunikasi dan kerjasama yang efektif antara anggota tim perawatan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan memberikan pengaruh terhadap etika kerja, disiplin, rasa tanggung jawab, dan kepuasan para perawat. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin yang dirancang untuk memadukan tujuan organisasi dengan tujuan individu guna mencapai sasaran bersama (5). Gaya kepemimpinan yang umum digunakan meliputi otoriter, demokrasi, dan *laissez-faire*.

Gaya kepemimpinan otoriter dicirikan oleh dominasi pemimpin dalam keputusan serta kontrol ketat terhadap anggota tim. Jenis kepemimpinan ini dianggap bermanfaat dalam kondisi tertentu, terutama saat diperlukan pengambilan keputusan yang cepat, tetapi dapat menurunkan tingkat partisipasi dan semangat kerja perawat jika diterapkan terlalu sering (5). Pendekatan kepemimpinan demokratis membuka peluang bagi anggota tim untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan, yang bisa meningkatkan rasa tanggung jawab, kolaborasi, dan kepuasan kerja (1,6). Gaya *laissez-faire* memberi kebebasan yang cukup besar kepada staf dalam melaksanakan tugas mereka, tetapi bisa menjadi kurang efektif tanpa adanya pengawasan dan koordinasi yang memadai (7,8).

Kinerja perawat tidak hanya dapat ditentukan oleh keterampilan masing-masing, tetapi juga oleh interaksi antarpribadi dan dukungan dari pimpinan di tempat kerja. Menurut Nursalam (9), adanya hubungan kerja yang baik, antara kepala ruangan dengan perawat dapat memunculkan suatu atmosfer kerja yang mendukung, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan hasil kerja perawat. Tinjauan sistematis Alsadaan et al. (2) juga menunjukkan bahwa perilaku pemimpin keperawatan, baik secara langsung maupun tidak langsung, memengaruhi kinerja perawat melalui faktor otonomi, kompetensi, hubungan dan dukungan, serta gaya kepemimpinan. Maka dari itu, kepala keperawatan diharapkan dapat menerapkan pendekatan kepemimpinan yang fleksibel sesuai dengan situasi organisasi dan kebutuhan para staf.

Perbedaan cara kepemimpinan yang digunakan oleh pengelola ruang di rumah sakit dapat memengaruhi tingkat kinerja perawat dengan cara yang beragam. Beberapa pengelola ruang lebih memilih pendekatan otoriter akibat beban kerja yang berat, sementara yang lain lebih condong menggunakan pendekatan demokratis ataupun laissez-faire. Situasi ini menekankan betapa pentingnya penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala keperawatan terhadap kinerja perawat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan yang bersifat otoriter, demokratis, serta laissez-faire terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Setio Husodo Kisaran.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain survei analitik dengan pendekatan *cross-sectional* untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala keperawatan terhadap kinerja perawat di RS Setio Husodo Kisaran. Penelitian dilaksanakan pada bulan November sampai Desember 2025. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana di RS Setio Husodo Kisaran sebanyak 125 orang. Besar sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 95 responden, yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Kriteria inklusi penelitian ini adalah: (1) perawat pelaksana yang bertugas di RS Setio Husodo Kisaran; (2) memiliki masa kerja minimal 1 tahun; dan (3) bersedia menjadi responden dengan menandatangani lembar persetujuan (*informed*

Vol. 5, No. 1, Hal. 189-198, Oktober 2026
ISSN 2964-7592 (online)
DOI: 10.63004/hrji.v5i1.1217

consent). Kriteria eksklusi adalah perawat yang sedang cuti, sakit, atau menjalani tugas belajar selama periode pengumpulan data, serta perawat yang menduduki jabatan struktural seperti kepala ruangan.

Instrumen penelitian terdiri atas dua kuesioner, yaitu kuesioner gaya kepemimpinan kepala keperawatan yang mengukur tiga dimensi (otoriter, demokratis, dan *laissez-faire*) serta kuesioner kinerja perawat. Skor setiap variabel dikategorikan menjadi rendah, sedang, dan tinggi. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya pada 30 perawat di luar sampel penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh butir pernyataan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.892 untuk kuesioner gaya kepemimpinan otoriter, sebesar 0.982 untuk kuesioner gaya kepemimpinan demokratis, dan sebesar 0.914 untuk kuesioner gaya kepemimpinan Laissez-Faire. Sebesar 0.985 untuk kuesioner kinerja perawat sehingga instrumen dinyatakan valid dan reliabel.

Data dianalisis menggunakan program SPSS melalui tiga tahap, yaitu analisis univariat untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi karakteristik responden dan variabel penelitian, analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square* untuk menguji pengaruh masing-masing gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat, serta analisis multivariat menggunakan regresi logistik ordinal untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Tingkat kemaknaan yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$.

HASIL

Temuan dari penelitian mengenai sifat-sifat responden berdasarkan usia, gender, tingkat pendidikan, dan durasi masa kerja disajikan dalam tabel 1 seperti yang tertera berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase%
1.	**Umur**		
	17 - 25 tahun	15	15.8
	26 - 35 tahun	66	69.5
	36 -45tahun	14	14.7
2.	**Gender**		
	Laki - Laki	49	51.6
	Perempuan	46	48.4
3.	**Pendidikan**		
	Diploma	86	90.5
	Sarjana	9	9.5
4.	**Lama bekerja**		
	1 - 5 Tahun	42	44.2
	> 5 Tahun	53	55.8

Hasil riset mengungkapkan bahwa mayoritas partisipan tergolong dalam rentang usia 26 hingga 35 tahun, tercatat sebanyak 66 individu (69,5%). Karakteristik pendidikan sebagian besar adalah Diploma dengan jumlah mencapai 86 orang (90,5%). Penyebaran responden menurut jenis kelamin memperlihatkan bahwa responden pria berjumlah 49 orang (51,6%). Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 53 orang (55,8%) merupakan responden yang telah bekerja lebih dari kurun waktu 5 tahun.

Tabel 2. Tabulasi Silang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Perawat

Gaya Kepemimpinan Otoriter	Kinerja Perawat						Total		Nilai *p*
	Rendah		Sedang		Tinggi				
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Rendah	0	0	9	10.5	77	89.5	86	100,0	0,294
Sedang	0	0	2	22.2	7	77.8	9	100,0	0,294
Tinggi	0	0	0	0	0	0	0	0	0,294
Total	0	0	11	11.6	84	88.4	95	100,0	

Vol. 5, No. 1, Hal. 189-198, Oktober 2026
ISSN 2964-7592 (online)
DOI: 10.63004/hrji.v5i1.1217

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden yang mengkategorikan gaya kepemimpinan otoriter sebagai rendah atau sedang menunjukkan kinerja tinggi dari perawat. Hasil dari uji statistik mengindikasikan nilai *p* sebesar 0,294. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Tabel 3. Tabulasi Silang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Perawat

Gaya Kepemimpinan Demokratis	**Kinerja Perawat**						**Total**		**Nilai *p***
	Rendah		**Sedang**		**Tinggi**				
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	0,002
Sedang	0	0	5	35.7	9	64.3	14	100,0	0,002
Tinggi	0	0	6	7.4	75	92.6	81	100,0	0,002
Total	0	0	11	11.6	84	88.4	95	100,0	

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar individu yang mengevaluasi gaya kepemimpinan demokratis dalam klasifikasi tinggi menunjukkan kinerja perawat yang baik. Hasil dari pengujian statistik membuktikan adanya pengaruh yang signifikan secara empiris antara pola kepemimpinan demokratis dengan kinerja tenaga keperawatan. Hal ini didasarkan pada perolehan nilai $p = 0{,}002$ (< 0,05), yang mengukuhkan pengaruh positif gaya tersebut di lingkungan RS Setio Husodo Kisaran.

Tabel 4. Tabulasi Silang Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* Terhadap Kinerja Perawat

Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*	**Kinerja Perawat**						**Total**		**Nilai *p***
	Rendah		**Sedang**		**Tinggi**				
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	
Rendah	0	0	11	11.8	82	88.2	93	100.0	0.605
Sedang	0	0	0	0	2	100.0	2	100,0	0.605
Tinggi	0	0	0	0	0	0	0	0	0.605
Total	0	0	11	11.6	84	88.4	95	100,0	

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden yang mengklasifikasikan gaya kepemimpinan *laissez-faire* pada kategori rendah atau sedang menunjukkan tingkat kinerja perawat yang tinggi. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai p = 0,605 (p > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat tidak dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan *laissez-faire*.

Tabel 5. Pengaruh Tiga Gaya Kepemimpinan (Otoriter, Demokratis dan *Laissez-Faire*) Terhadap Kinerja Perawat

Parameter Estimates								
		Estimate	**Std. Error**	**Wald**	**df**	**Sig.**	**95% Confidence Interval Lower Bound**	**95% Confidence Interval Upper Bound**
Threshold	[Kinerja_Perawat = 2]	-17.041	1.001	289.871	1	.000	-19.002	-15.079
Location	[Gaya_Kepemimpinan_Otoriter=1]	.189	.978	.037	1	.847	-1.728	2.106
Location								
Location	[Gaya_Kepemimpinan_Demokratis=2]	-1.869	.735	6.473	1	.011	-3.308	-.429
Location								
Location	[Gaya_Kepemimpinan_Laissez_Faire=1]	-14.718	.000	.	1	.	-14.718	-14.718
Location								

Hasil analisis multivariat pada Tabel 5 menunjukkan bahwa kepemimpinan yang bersifat demokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di RS Setio Husodo Kisaran ($p = 0{,}011$). Semakin baik implementasi gaya kepemimpinan demokratis, kinerja perawat cenderung menunjukkan peningkatan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan otoriter tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan ($p = 0{,}847$), sedangkan parameter gaya kepemimpinan *laissez-faire* tidak dapat diestimasi secara valid (Std. Error = 0,000; nilai Wald dan signifikansi tidak terhitung) karena sebaran data yang sangat tidak merata pada variabel tersebut. Kepemimpinan demokratis merupakan variabel

Vol. 5, No. 1, Hal. 189-198, Oktober 2026
ISSN 2964-7592 (online)
DOI: 10.63004/hrji.v5i1.1217

yang memiliki kontribusi paling besar dibandingkan faktor lainnya dalam memengaruhi capaian performa tenaga keperawatan.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa sebagian besar partisipan termasuk dalam kategori usia 26–35 tahun (69,5%) (Tabel 1), sedangkan jumlah responden di rentang umur 17–25 tahun (15,8%) dan di kelompok usia 36–45 tahun (14,7%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas partisipan berada dalam fase dewasa awal hingga usia yang produktif. Pada kelompok usia itu, perawat biasanya memiliki kemampuan adaptasi yang baik, stabilitas emosi, serta motivasi kerja yang tinggi saat menghadapi tekanan di lingkungan rumah sakit. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sinurat et al. (10) di Medan dan Wati et al. (5) di Makassar yang juga mendapatkan mayoritas perawat berada pada kelompok usia dewasa awal hingga usia produktif. Usia merupakan salah satu karakteristik individu yang berpengaruh terhadap kinerja perawat (11), dan penelitian Alsadaan et al. (7) juga menemukan bahwa usia berkorelasi positif dengan kinerja tugas perawat.

Berdasarkan kategori pendidikan, sebagian besar responden terdiri dari lulusan Diploma Keperawatan (90,5%) (Tabel 1). Kategori pendidikan berperan vital dalam meningkatkan kemampuan analisis kritis, pengambilan keputusan dalam praktik klinis, serta keterampilan dalam memberikan asuhan keperawatan yang bermutu. Perawat dengan latar belakang pendidikan Diploma cenderung lebih terfokus pada penguasaan keterampilan teknis dan praktik di lapangan, sedangkan perawat Sarjana memiliki keahlian tambahan dalam aspek manajemen, kepemimpinan, serta praktik berbasis bukti. Meski demikian, perawat Diploma tetap memberikan kontribusi signifikan dalam pelayanan langsung kepada pasien berkat keterampilan klinis yang mumpuni. Temuan ini sejalan dengan penelitian Zamroni et al. (1) yang menunjukkan bahwa perawat pelaksana di rumah sakit sebagian besar berlatar belakang pendidikan D3 Keperawatan (53,7%). Tingkat pendidikan juga dilaporkan berpengaruh terhadap kinerja perawat (7,11).

Distribusi peserta berdasarkan jenis kelamin menunjukkan 49 pria (51,6%) dan 46 wanita (48,4%) (Tabel 1). Proporsi perawat laki-laki dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan penelitian Zamroni et al. (1), Wati et al. (5), dan Alsadaan et al. (7) yang didominasi perawat perempuan, masing-masing sebesar 71,7%, 79,3%, dan 76%. Jenis kelamin termasuk karakteristik individu yang dapat memengaruhi kinerja (11), namun kinerja perawat juga sangat ditentukan oleh faktor organisasi seperti hubungan dan dukungan dari pimpinan serta gaya kepemimpinan kepala ruangan (2,4).

Berdasarkan lama mereka bekerja, mayoritas responden memiliki periode kerja yang melebihi lima tahun (55,8%) (Tabel 1). Lama bekerja menjadi salah satu elemen yang berhubungan dengan peningkatan keterampilan klinis, kemampuan berkomunikasi, dan pengambilan keputusan dalam praktik keperawatan. Dengan bertambahnya waktu seorang perawat berkarir, pengalaman yang diperoleh dalam menghadapi berbagai keadaan pasien dan situasi klinis yang rumit juga akan semakin banyak. Hasil ini sejalan dengan penelitian Alsadaan et al. (7) yang menemukan bahwa lama pengalaman kerja berkorelasi positif dan menjadi prediktor kinerja tugas perawat, serta kajian Walangara et al. (11) yang menyimpulkan bahwa masa kerja merupakan salah satu karakteristik individu yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara tipe kepemimpinan otoriter dan kinerja perawat di RS Setio Husodo Kisaran (Tabel 2; $p = 0,294$). Teorinya, tipe kepemimpinan otoriter fokus pada kontrol penuh oleh pemimpin, komunikasi yang bersifat satu arah, dan keputusan yang sepenuhnya di tangan pemimpin. Tipe kepemimpinan ini sering kali mengurangi partisipasi dan inovasi dari perawat, sehingga menjadi kurang efektif bila diterapkan secara utama dalam praktik keperawatan modern yang lebih mementingkan kerja sama dan komunikasi yang saling menguntungkan. Meskipun demikian, kepemimpinan otoriter masih relevan dalam situasi tertentu yang memerlukan ketegasan dan keputusan cepat, seperti dalam keadaan darurat klinis.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sinurat et al. (10) menemukan hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan, termasuk gaya otoriter, dengan kinerja perawat pelaksana

Vol. 5, No. 1, Hal. 189-198, Oktober 2026
ISSN 2964-7592 (online)
DOI: 10.63004/hrji.v5i1.1217

(p = 0,533). Pada penelitian tersebut sebagian besar perawat juga memiliki kinerja baik (82,5%), serupa dengan kondisi pada penelitian ini. Hasil berbeda dilaporkan oleh Wati et al. (5) menemukan hubungan bermakna antara gaya kepemimpinan otoriter maupun demokratis dengan kinerja perawat (p = 0,003). Kinerja perawat lebih dipengaruhi oleh berbagai variabel lain seperti motivasi kerja, pengalaman, kepuasan dan kualitas kehidupan kerja, serta dukungan dari organisasi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang otoriter (2,12).

Ketidakhadiran hubungan yang signifikan dalam studi ini mungkin dikarenakan oleh beberapa alasan, yakni sebagian besar responden sudah menunjukkan kinerja yang tinggi, berada dalam tahap usia produktif, dan memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga mereka dapat bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada pengawasan ketat dari atasan. Selain itu, pendekatan kepemimpinan di rumah sakit umumnya tidak menggunakan satu model kepemimpinan yang tunggal, tetapi merupakan gabungan beberapa model kepemimpinan yang disesuaikan dengan konteks dan kondisi pekerjaan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan demokratis dengan performa perawat di rumah sakit (Tabel 3; p = 0,002). Kepemimpinan demokratis adalah pendekatan yang mendorong partisipasi aktif anggota tim dalam membuat keputusan, interaksi dua arah, serta menghargai gagasan dan kontribusi dari setiap individu. Tipe kepemimpinan ini dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, rasa tanggung jawab, serta keterikatan organisasi dalam kalangan perawat karena mereka merasakan keterlibatan dalam proses kerja. Pendekatan demokratis juga menciptakan suasana kerja yang terbuka, harmonis, dan kolaboratif, yang sangat sesuai dengan sifat pelayanan keperawatan yang membutuhkan kerja sama tim dan komunikasi yang efisien.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sholichah et al. (6) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja perawat, serta penelitian Wati et al. (5) yang mendapatkan lebih dari separuh perawat dengan kepala ruangan bergaya demokratis memiliki kinerja baik dan menemukan hubungan bermakna antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat. Tinjauan sistematis Qtait (4) juga menyimpulkan bahwa pemimpin dengan gaya demokratis dan transformasional berdampak positif terhadap kinerja perawat. Pendekatan kepemimpinan demokratis dianggap lebih efisien dibandingkan dengan jenis kepemimpinan lainnya karena dapat meningkatkan motivasi pekerjaan, kepuasan kerja, kesetiaan, serta keterlibatan aktif perawat dalam memberikan layanan keperawatan.

Keterkaitan yang penting antara gaya kepemimpinan demokratis dan hasil kerja perawat dalam penelitian ini dapat dipahami melalui berbagai elemen. Pertama, partisipasi perawat dalam proses pengambilan keputusan menumbuhkan rasa kepemilikan atas pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan tanggung jawab serta semangat kerja. Kedua, adanya komunikasi timbal balik yang baik antara pemimpin dan perawat membentuk hubungan kerja yang harmonis serta memberikan ruang bagi umpan balik yang konstruktif, yang dapat memperbaiki kualitas layanan. Ketiga, kepemimpinan dengan pendekatan demokratis memiliki kemampuan untuk memicu motivasi intrinsik perawat karena mereka merasa dihargai dan dipercaya dalam melaksanakan tugas mereka, sejalan dengan teori determinasi diri yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik tumbuh ketika kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan terpenuhi (13). Selain itu, pendekatan kepemimpinan demokratis juga mendorong pengembangan keterampilan perawat melalui peluang untuk belajar, berbagi pendapat, dan tumbuh secara profesional. Gaya kepemimpinan manajer keperawatan juga dilaporkan berhubungan dengan keterlibatan kerja (*work engagement*) perawat pelaksana (14).

Model kepemimpinan yang demokratis terbukti menjadi salah satu elemen yang berpengaruh langsung terhadap peningkatan produktivitas perawat di RS Setio Husodo Kisaran. Metode kepemimpinan yang melibatkan partisipasi aktif perawat, menyediakan saluran komunikasi yang transparan, serta mengapresiasi sumbangan individu dianggap lebih berhasil dalam memfasilitasi kinerja optimal para perawat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* Terhadap Kinerja Perawat

Vol. 5, No. 1, Hal. 189-198, Oktober 2026
ISSN 2964-7592 (online)
DOI: 10.63004/hrji.v5i1.1217

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa sebagian besar partisipan berpendapat bahwa tipe kepemimpinan *laissez-faire* berada pada kategori rendah, sedangkan kinerja perawat dinilai berada di tingkat tinggi (Tabel 4). Analisis statistik mengungkap bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tipe kepemimpinan *laissez-faire* dan kinerja perawat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sinurat et al. (10) mendapatkan data bahwa dalam menilai kepala ruangan menerapkan gaya *laissez-faire*, dan tidak menemukan hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat. Menurut Zamroni et al. (1) dan Sholichah et al. (6) melaporkan bahwa perawat dengan kinerja kurang paling banyak dipimpin oleh kepala ruangan dengan gaya *laissez-faire*, dan Specchia et al. (8) menggolongkan *laissez-faire* sebagai gaya kepemimpinan yang paling pasif karena pemimpin cenderung menghindari tanggung jawab dan keterlibatan. Penelitian Alsadaan et al. (7) membuktikan bahwa gaya *laissez-faire* secara langsung menurunkan kinerja tugas perawat ($\beta = -0{,}47$; $p < 0{,}001$), terutama pada aspek keselamatan pemberian obat, meskipun gaya ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik melalui pemberian otonomi. Tipe kepemimpinan ini dianggap kurang efektif dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan karena kurangnya bimbingan, komunikasi, pengawasan, dan kontrol dari atasan, yang mengakibatkan kurangnya koordinasi dalam pekerjaan.

Kurangnya keterkaitan yang berarti antara model kepemimpinan laissez-faire dan kinerja perawat dalam studi ini bisa dijelaskan oleh fitur pekerjaan perawat yang memerlukan pengawasan, komunikasi, dan kolaborasi yang efektif dalam memberikan perawatan kepada pasien. Lingkungan kerja rumah sakit memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi sehingga membutuhkan kepemimpinan yang aktif, terstruktur, dan mampu memberikan arahan yang jelas kepada perawat. Selain itu, kurangnya dukungan dan perhatian dari pimpinan dalam gaya laissez-faire dapat menurunkan motivasi kerja serta kepuasan kerja perawat.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan *laissez-faire* dinilai kurang sesuai diterapkan dalam lingkungan pelayanan keperawatan karena tidak mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat. Karena itu, diperlukan pendekatan kepemimpinan yang lebih dinamis, interaktif, dan melibatkan semua pihak seperti metode kepemimpinan yang demokratis untuk mendorong peningkatan kinerja perawat secara maksimal di RS Setio Husodo Kisaran.

Pengaruh Tiga Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis multivariat menggunakan regresi logistik ordinal (Tabel 5) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan satu-satunya gaya kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p = 0{,}011$), sedangkan gaya kepemimpinan otoriter tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan ($p = 0{,}847$). Estimasi parameter untuk gaya kepemimpinan *laissez-faire* tidak dapat diinterpretasikan karena nilai Std. Error sebesar 0,000 serta nilai Wald dan signifikansi tidak terhitung. Kondisi ini disebabkan oleh distribusi data yang sangat tidak merata, yaitu hanya 2 responden yang menilai gaya kepemimpinan *laissez-faire* pada kategori sedang dan tidak ada responden pada kategori tinggi (Tabel 4). Penjelasan lebih lanjut disajikan pada bagian keterbatasan penelitian.

Temuan ini sebanding dengan penelitian Zamroni et al. (1) yang juga menggunakan analisis regresi logistik dan menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Tinjauan sistematis Specchia et al. (8) juga menunjukkan bahwa sebagian besar studi menemukan korelasi signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja perawat, yang merupakan salah satu faktor pendukung kinerja. Kepemimpinan yang bersifat demokratis dianggap lebih efektif daripada gaya kepemimpinan lainnya karena mampu melibatkan para perawat dalam proses pengambilan sebuah keputusan, meningkatkan rasa kepemilikan terhadap suatu pekerjaan, memperkuat hubungan antarpribadi, serta meningkatkan komunikasi dan kerja sama dalam tim.

Dominannya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dalam penelitian ini dapat dijelaskan karena gaya kepemimpinan tersebut mampu memenuhi kebutuhan psikologis dan profesional perawat. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan membuat perawat merasa dihargai dan dipercaya, sehingga meningkatkan motivasi kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Selain itu, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan perawat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung peningkatan kualitas pelayanan keperawatan.

Vol. 5, No. 1, Hal. 189-198, Oktober 2026
ISSN 2964-7592 (online)
DOI: 10.63004/hrji.v5i1.1217

Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat karena pendekatan yang terlalu menekankan kontrol dan komunikasi satu arah cenderung membatasi partisipasi perawat dalam bekerja. Sementara itu, gaya kepemimpinan *laissez-faire* dinilai kurang sesuai diterapkan dalam lingkungan rumah sakit karena minimnya arahan dan pengawasan dari pimpinan dapat mengurangi koordinasi serta efektivitas kerja tim.

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS Setio Husodo Kisaran. Pendekatan kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan suportif terbukti lebih efektif dalam meningkatkan motivasi, kerja sama, dan kinerja perawat dibandingkan gaya kepemimpinan otoriter maupun *laissez-faire*.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, distribusi data pada variabel gaya kepemimpinan *laissez-faire* sangat tidak merata, yaitu 93 responden (97,9%) menilai gaya ini pada kategori rendah, 2 responden (2,1%) pada kategori sedang, dan tidak ada responden pada kategori tinggi (Tabel 4). Kondisi serupa terjadi pada gaya kepemimpinan otoriter yang tidak memiliki responden pada kategori tinggi (Tabel 2). Selain itu, tidak terdapat responden dengan kinerja kategori rendah, sehingga variabel kinerja secara efektif hanya terdiri atas dua kategori (sedang dan tinggi). Ketimpangan sebaran ini menyebabkan banyak sel pada tabulasi silang memiliki frekuensi harapan kurang dari 5 dan menimbulkan pemisahan data (*quasi-complete separation*) pada model regresi logistik ordinal, yang ditandai dengan nilai Std. Error sebesar 0,000 serta tidak terhitungnya nilai Wald dan signifikansi untuk variabel *laissez-faire* (Tabel 5). Oleh karena itu, pengaruh gaya kepemimpinan *laissez-faire* dalam model multivariat tidak dapat disimpulkan, dan hasil uji bivariat untuk variabel ini perlu ditafsirkan secara hati-hati.

Kedua, desain *cross-sectional* tidak memungkinkan penarikan kesimpulan hubungan sebab-akibat antara gaya kepemimpinan dan kinerja perawat. Ketiga, data dikumpulkan menggunakan kuesioner sehingga berpotensi dipengaruhi oleh bias persepsi responden. Keempat, penelitian dilakukan di satu rumah sakit dengan teknik *purposive sampling* sehingga generalisasi hasil terbatas. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan sampel yang lebih besar dan melibatkan beberapa rumah sakit, serta mempertimbangkan penggabungan kategori atau analisis berbasis skor kontinu (misalnya regresi linier berganda) agar pengaruh ketiga gaya kepemimpinan dapat dianalisis secara lebih optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter ($p = 0,294$) dan gaya kepemimpinan *laissez-faire* ($p = 0,605$) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p = 0,002$) dan tetap signifikan pada analisis multivariat ($p = 0,011$). Dengan demikian, gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang paling dominan memengaruhi kinerja perawat di RS Setio Husodo Kisaran. Kepala keperawatan disarankan untuk mengedepankan gaya kepemimpinan demokratis melalui pelibatan perawat dalam pengambilan keputusan, komunikasi dua arah, dan pemberian apresiasi guna meningkatkan kinerja perawat dan mutu pelayanan keperawatan.

PENGGUNAAN KECERDASAN ARTIFISIAL

Tidak ada penggunaan kecerdasan artifisial pada naskah ini.

KONTRIBUSI PENULIS

Konseptualisasi: Tumbur Ojak Jonson Parningotan Sirait, Dwight Mahaputera Marulitua Hutapea, Lyna M. N. Hutapea
Kurasi data: Tumbur Ojak Jonson Parningotan Sirait, Dwight Mahaputera Marulitua Hutapea, Lyna M. N. Hutapea
Analisis formal: Tumbur Ojak Jonson Parningotan Sirait, Dwight Mahaputera Marulitua Hutapea, Lyna M. N. Hutapea

Vol. 5, No. 1, Hal. 189-198, Oktober 2026
ISSN 2964-7592 (online)
DOI: 10.63004/hrji.v5i1.1217

Perolehan pendanaan: Tumbur Ojak Jonson Parningotan Sirait
Investigasi: Tumbur Ojak Jonson Parningotan Sirait
Metodologi: Tumbur Ojak Jonson Parningotan Sirait, Dwight Mahaputera Marulitua Hutapea, Lyna M. N. Hutapea
Administrasi proyek: Tumbur Ojak Jonson Parningotan Sirait
Sumber daya: Tumbur Ojak Jonson Parningotan Sirait, Dwight Mahaputera Marulitua Hutapea, Lyna M. N. Hutapea
Perangkat lunak: -
Supervisi: Tumbur Ojak Jonson Parningotan Sirait, Dwight Mahaputera Marulitua Hutapea, Lyna M. N. Hutapea
Validasi: Tumbur Ojak Jonson Parningotan Sirait, Dwight Mahaputera Marulitua Hutapea, Lyna M. N. Hutapea
Visualisasi: Tumbur Ojak Jonson Parningotan Sirait, Dwight Mahaputera Marulitua Hutapea, Lyna M. N. Hutapea
Penulisan—draf awal: Tumbur Ojak Jonson Parningotan Sirait, Dwight Mahaputera Marulitua Hutapea, Lyna M. N. Hutapea
Penulisan—tinjauan & penyuntingan: Tumbur Ojak Jonson Parningotan Sirait, Dwight Mahaputera Marulitua Hutapea, Lyna M. N. Hutapea

PENDANAAN

Penelitian ini didanai secara mandiri oleh tim peneliti dan tidak menerima pendanaan eksternal.

KONFLIK KEPENTINGAN

Para penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan yang berkaitan dengan penelitian dan publikasi artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Zamroni AH, Nursalam N, Wahyudi AS. The leadership and performance of nurses in the hospital. Fundamental and Management Nursing Journal. 2021;4(2):28-32. doi: 10.20473/fmnj.v4i2.27447.
2. Alsadaan N, Salameh B, Reshia FAAE, Alruwaili RF, Alruwaili M, Awad Ali SA, et al. Impact of nurse leaders behaviors on nursing staff performance: a systematic review of literature. Inquiry. 2023;60:00469580231178528. doi: 10.1177/00469580231178528.
3. Mahatvavirya RW, Girsang E. Analisis faktor gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat di ruangan rawat inap kelas 3. JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan). 2021;6(3):262-9. doi: 10.30829/jumantik.v6i3.9718.
4. Qtait M. Systematic review of head nurse leadership style and nurse performance. Int J Afr Nurs Sci. 2023;18:100564. doi: 10.1016/j.ijans.2023.100564.
5. Wati DA, Darwis, Fauzia L. Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid. JIMPK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan. 2024;4(3):79-84.
6. Sholichah F, Widiharti W, Sari DJE. Leadership style and nurse performance in the inpatient ward of Muhammadiyah Gresik Hospital: a cross-sectional study. Fundamental and Management Nursing Journal. 2023;6(2):64-8. doi: 10.20473/fmnj.v6i2.45198.
7. Alsadaan N, Ramadan OME, Alqahtani M, Farghaly SM. Examining the mediating role of intrinsic motivation in laissez-faire leadership and nurses' task performance: a cross-sectional study. BMC Nurs. 2025;24:1195. doi: 10.1186/s12912-025-03869-1.
8. Specchia ML, Cozzolino MR, Carini E, Di Pilla A, Galletti C, Ricciardi W, et al. Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. Int J Environ Res Public Health. 2021;18(4):1552. doi: 10.3390/ijerph18041552.
9. Nursalam. Manajemen keperawatan: aplikasi dalam praktik keperawatan profesional. Edisi 6. Jakarta: Salemba Medika; 2022.

Vol. 5, No. 1, Hal. 189-198, Oktober 2026
ISSN 2964-7592 (online)
DOI: 10.63004/hrji.v5i1.1217

10. Sinurat S, Siallagan A, Nainggolan C. Leadership style dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024. Jurnal Kesehatan Amanah. 2025;9(2):498-511. doi: 10.57214/jka.v9i2.995.
11. Walangara HUK, Widuri W, Devianto A. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja perawat di rumah sakit: studi literatur. Jurnal Keperawatan. 2022;14(2):71-7. doi: 10.61758/nursing.v14i2.95.
12. Al-Dossary RN. The relationship between nurses' quality of work-life on organizational loyalty and job performance in Saudi Arabian hospitals: a cross-sectional study. Front Public Health. 2022;10:918492. doi: 10.3389/fpubh.2022.918492.
13. Ryan RM, Deci EL. Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: definitions, theory, practices, and future directions. Contemp Educ Psychol. 2020;61:101860. doi: 10.1016/j.cedpsych.2020.101860.
14. Alluhaybi A, Usher K, Durkin J, Wilson A. Clinical nurse managers' leadership styles and staff nurses' work engagement in Saudi Arabia: a cross-sectional study. PLoS One. 2024;19:e0296082. doi: 10.1371/journal.pone.0296082.