

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT DALAM MENINGKATKAN KEPERCAYAAN MASYARAKAT

Nilakusuma*, Ahdun Trigono, Enrico Adhitya Rinaldi

Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Respati Indonesia, Jl. Bambu Apus I No.33, Bambu Apus, Cipayung, Jakarta Timur, Jakarta 13890, Indonesia

*tjoema@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional diyakini berperan penting dalam peningkatan kinerja perawat yang berdampak terhadap kepercayaan masyarakat terhadap rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat serta implikasinya pada kepercayaan masyarakat di RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. Penelitian kuantitatif dengan desain cross-sectional ini melibatkan 178 perawat pelaksana sebagai responden yang dipilih menggunakan teknik proportional stratified random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis secara deskriptif serta inferensial (regresi linier berganda, uji Sobel untuk mediasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($p < 0,05$); kinerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan masyarakat ($p < 0,05$), dan kinerja perawat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan masyarakat ($z = 8,69$; $p < 0,05$). Dimensi pengaruh ideal dan stimulasi intelektual menjadi aspek yang paling dirasakan oleh perawat. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kepemimpinan transformasional merupakan strategi penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan citra rumah sakit.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional; kepercayaan masyarakat; kinerja perawat; rumah sakit

ANALYSIS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON NURSE PERFORMANCE IN ENHANCING PUBLIC TRUST

ABSTRACT

Transformational leadership is believed to play an essential role in improving nurse performance, which in turn enhances public trust in hospitals. This study aimed to analyze the influence of transformational leadership style on nurse performance and its implications for public trust at Sekarwangi District Hospital, Sukabumi Regency. This quantitative research employed a cross-sectional design involving 178 practical nurses selected through proportional stratified random sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed using both descriptive and inferential statistics (multiple linear regression and Sobel test for mediation). The results indicated that transformational leadership had a positive and significant effect on nurse performance ($p < 0.05$); nurse performance significantly affected public trust ($p < 0.05$); and nurse performance mediated the relationship between transformational leadership and public trust ($z = 8.69$; $p < 0.05$). The dimensions of idealized influence and intellectual stimulation were the most prominent aspects perceived by nurses. These findings highlight that strengthening transformational leadership is a critical strategy to enhance service quality and hospital reputation.

Keywords: hospital; nurse performance; public trust; transformational leadership

PENDAHULUAN

Rumah sakit berperan penting dalam memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat serta membangun kepercayaan publik terhadap institusi kesehatan. Dalam era modern, terutama pasca-pandemi, tuntutan masyarakat terhadap mutu, kecepatan, transparansi, dan profesionalisme pelayanan rumah sakit semakin meningkat. Kepercayaan masyarakat sangat

dipengaruhi oleh kualitas interaksi dengan tenaga kesehatan, terutama perawat sebagai ujung tombak pelayanan (Adawiyah, S. N. R., & Yunus, M., 2024).

Kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi faktor individual, tetapi juga sistem organisasi serta gaya kepemimpinan yang diterapkan di rumah sakit. Kepemimpinan transformasional, dengan empat dimensi utama (*idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration*), dikenal sebagai gaya yang efektif meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan, termasuk perawat (Bass, B. M., & Riggio, R. E., 2006). Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kualitas pelayanan keperawatan yang baik akan memperkuat kepercayaan masyarakat, namun masih jarang yang mengkaji secara simultan hubungan ketiga variabel: kepemimpinan transformasional, kinerja perawat, dan kepercayaan masyarakat dalam satu model utuh. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat dan peran mediasi kinerja perawat dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Lokasi penelitian di RSUD Sekarwangi, Sukabumi, pada bulan Mei-Juli 2025. Populasi adalah seluruh perawat pelaksana berjumlah 322 orang, dengan sampel sebanyak 178 orang yang dihitung menggunakan rumus Slovin dan diambil secara *proportional stratified random sampling* berdasarkan unit kerja. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari 24 item untuk kepemimpinan transformasional (Bass, B. M., & Riggio, R. E., 2006; Nurulita, D., 2022), 11 item untuk kinerja perawat (Nurulita, D., 2022), dan 11 item untuk kepercayaan masyarakat (Adawiyah, S. N. R., & Yunus, M., 2024). Uji validitas dan reliabilitas instrumen telah dilakukan, menunjukkan semua item valid dan reliabel (Cronbach's Alpha > 0,7).

Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial (regresi linier berganda dan Sobel test untuk uji mediasi).

HASIL

Berdasarkan Tabel 1 didapatkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan (57,9%), berusia 21-40 tahun (84,9%), lama bekerja antara 1-5 tahun (41%) dan berlatar pendidikan D3 (61,2%).

Tabel 1.
Karakteristik Responden

	f	(%)
Umur		
21 – 30 th	77	43,3
31 – 40 th	74	41,6
> 40 th	27	15,2
Jenis Kelamin		
Perempuan	103	57,9
Laki-laki	75	42,1
Lama Bekerja		
1 – 5 th	73	41
6 – 10 th	48	27
11 – 15 th	23	12,9
15 – 20 th	18	10,1
> 20 th	16	9
Pendidikan Terakhir		
D3	109	61,2
S1 Ners	62	34,8
S1	7	4

Tabel 2.
Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Perawat dan Kepercayaan Masyarakat

Variabel	Rata-Rata
Kepemimpinan Transformasional	
<i>Idealized Influence</i>	3,2388
<i>Inspirational Motivation</i>	3,2172
<i>Intellectual Stimulation</i>	3,2500
<i>Individual Consideration</i>	3,0946
Kinerja Perawat	
Tanggungjawab terhadap Pekerjaan	3,4776
Kualitas	3,3539
Pelaksanaan Tugas	3,3296
Kuantitas	3,2472
Kepercayaan Masyarakat	
Kompetensi	3,3371
Ketulusan	3,3343
Kejujuran	3,3202
Keadilan	3,2809
Komitmen yang kredibel	3,2670

Tabel 3.
Statistik deskriptif kepemimpinan transformasional berdasarkan level manajerial

Kepemimpinan Transformasional	N	Mean	Std. Deviation
Atasan langsung	8	582.25	9.543
Pimpinan RS	8	569.00	20.563
Manajemen RS	8	554.38	15.380

Uji regresi linier pada Tabel 4 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat ($\beta = 0,299$; $p < 0,001$). Sedangkan kinerja perawat berpengaruh positif signifikan terhadap kepercayaan masyarakat ($\beta = 0,687$; $p < 0,001$).

Tabel 4.
Analisis Regresi

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Koefisien Regresi I					
(Konstanta)	13,870	2,175	—	6,376	0,000
Kepemimpinan Transformasional	0,299	0,028	0,626	10,645	0,000
Koefisien Regresi II					
(Konstanta)	-0,194	1,467	—	-0,132	0,895
Kinerja Karyawan	0,687	0,046	0,669	14,984	0,000

Kepemimpinan transformasional di RSUD Sekarwangi terbukti efektif meningkatkan kinerja perawat, terutama pada aspek pengaruh ideal dan stimulasi intelektual. Kinerja perawat dengan tanggung jawab tinggi berkontribusi positif pada pengalaman dan kepercayaan pasien terhadap rumah sakit. Temuan ini sejalan dengan Boamah, S. A. (2022) dan Patarru', F. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja keperawatan yang dipimpin secara transformasional akan meningkatkan outcome pasien, efisiensi kerja, dan loyalitas terhadap organisasi.

Uji mediasi pada Tabel 5 dengan *Sobel Test* menunjukkan nilai $z = 8,69$ ($p < 0,001$), yang membuktikan kinerja perawat sebagai mediator pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan masyarakat.

Tabel 5.
Uji Mediasi

Parameter	Nilai
A (efek independen → mediator)	0,299
B (efek mediator → dependen)	0,687
SEA (standar error A)	0,028
SEB (standar error B)	0,046
Sobel z-value	8,69
p-value (2-tailed)	0,000

PEMBAHASAN

Dari analisis deskriptif karakteristik responden disimpulkan bahwa mayoritas perawat pelaksana di RSUD Sekarwangi berada pada usia produktif 21–40 tahun dengan dominasi perempuan, serta masa kerja 1–5 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan berada pada fase puncak energi, semangat kerja, dan adaptasi profesional. Usia produktif dan gender perempuan memberikan potensi besar bagi penerapan kepemimpinan transformasional yang menekankan empati, perhatian individual, motivasi inspirasional, serta komunikasi efektif, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri, loyalitas, dan kinerja perawat muda maupun senior (Boamah, S. A., 2022; Ystaas, L. M. K., et al., 2023).

Dari sisi pendidikan, mayoritas perawat merupakan lulusan Diploma III (61,2%), diikuti oleh Ners (34,8%), dan sebagian kecil S1 (3,9%). Latar belakang pendidikan yang beragam ini memiliki implikasi terhadap kualitas layanan, di mana lulusan Ners umumnya lebih siap dalam aspek klinis maupun manajerial (Nurhayati, T., et al., 2025). Namun, dominasi lulusan D3 dengan pengalaman praktis tetap memberikan kontribusi signifikan. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dapat berperan sebagai katalis dalam mengoptimalkan potensi akademik dan praktis melalui pembinaan berkelanjutan, stimulasi intelektual, dan pemberdayaan individu.

Tabel 2 memperlihatkan dimensi kepemimpinan transformasional dengan skor tertinggi adalah *idealized influence* (mean 3,24), yang menunjukkan pimpinan RS dianggap teladan dan disegani. Pada kinerja perawat, dimensi tertinggi adalah tanggung jawab terhadap pekerjaan (mean 3,47), sedangkan kepercayaan masyarakat tertinggi pada dimensi kompetensi dan ketulusan (mean 3,33).

Pada variabel kepemimpinan transformasional juga dilakukan analisis deskriptif persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan sesuai level manajerial yaitu pimpinan RS, manajemen RS dan atasan langsung yang dapat dilihat pada Tabel 3. Disimpulkan bahwa perawat paling merasakan langsung pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dari atasan langsung serta tampak bahwa persepsi terhadap kepemimpinan di level menengah belum optimal. Hal ini mungkin disebabkan gaya komunikasi manajerial yang lebih administratif atau kurangnya keterlibatan langsung dalam pembinaan personal staf. Padahal menurut Lewis, J. dan Lehenbauer, K. (2019), level *middle manager* di rumah sakit harusnya menjadi jembatan antara pimpinan senior dan staf lini depan dan berperan penting dalam memfasilitasi penerapan inovasi dan inisiatif peningkatan mutu. Untuk itu manajemen RS perlu membangun kedekatan lebih intens dengan staf lapangan, khususnya dalam hal pemberian motivasi, pelatihan, dan ruang partisipasi.

Dukungan kepemimpinan yang transformasional, kompetensi yang terus ditingkatkan, serta tanggung jawab etis-profesional perawat terbukti mendorong terciptanya pelayanan yang berkualitas, konsisten, dan berorientasi pada kebutuhan pasien. Hal ini berimplikasi langsung pada terbentuknya persepsi positif masyarakat terhadap mutu layanan dan menjadi dasar kepercayaan jangka panjang terhadap rumah sakit sebagai institusi pelayanan Kesehatan

(Adawiyah, S. N. R., & Yunus, M., 2024; Mulyani, I. S., et al., 2024; Pawerangi, M. H., Amang, B., & Nurpadila, 2023; Ramadhani, R., & Sediawan, M. N. L., 2022; Suhermin, & Hermawati, A., 2021).

Peran mediasi kinerja perawat mengonfirmasi bahwa nilai-nilai kepemimpinan baru memberikan dampak optimal pada reputasi eksternal institusi kesehatan jika kinerja internal (kinerja perawat) terjamin baik. Penerapan kepemimpinan yang memperhatikan aspek personal dan pengembangan staf menjadi kunci dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan berorientasi mutu layanan.

SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung dan tidak langsung dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat melalui perbaikan kinerja perawat. Dimensi idealized influence dan intellectual stimulation menjadi aspek terpenting yang dirasakan perawat, namun perhatian individual masih perlu diperkuat, khususnya di level manajemen menengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, S. N. R., & Yunus, M. (2024). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepercayaan masyarakat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar. *Kybernology*, 4(2), 254–257.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Nurulita, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan mediasi employee empowerment di Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo.
- Boamah, S. A. (2022). The impact of transformational leadership on nurse job satisfaction, work environment, and patient outcomes: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(2), 363–371.
- Ystaas, L. M. K., et al. (2023). The impact of transformational leadership in the nursing work environment and patients' outcomes: A systematic review. *Nursing Reports*, 13(3), 1271–1290.
- Nurhayati, T., et al. (2025). Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Perawat. Rumah Cemerlang Indonesia.
- Lewis, J., & Lehenbauer, K. (2019). Mid-level management style in healthcare. In *Proceedings of the 13th International RAIS Conference* (pp. June 10–11). Research Association for Interdisciplinary Studies. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3433961
- Patarru', F. (2023). Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala ruangan dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD Lasinrang Kabupaten Pinrang. *Jurnal SEIKO*.
- Mulyani, I. S., Hartono, B., Renaldi, R., Ismainar, H., & Hamid, A. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin melalui kinerja perawat terhadap mutu pelayanan rumah sakit di RSAU dr. Sukirman Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(3), 7602–7619.
- Pawerangi, M. H., Amang, B., & Nurpadila. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Lasinrang Kabupaten Pinrang. *SEIKO Journal*.
- Ramadhani, R., & Sediawan, M. N. L. (2022). Kepercayaan pasien terhadap layanan kesehatan: Suatu studi tinjauan sistematis. *Jurnal Ilmiah Media Husada*.

Suhermin, & Hermawati, A. (2021). Membangun kepercayaan kepada rumah sakit berdasarkan kualitas layanan dan kepuasan pasien. *Equilibrium*.