



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Kesehatan: Studi Literatur

The Influence of Democratic Leadership Style on Employee Performance in Health Organizations: A Literature Study

Jihan Mawaddah Pane^{1*}, Dwi Syahputri Purba², Diani Sari Panggabean³, Meutia Hafni Indah Triana⁴, Wasiyem⁵

¹ Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN Sumatera Utara Medan, jihanpane04@gmail.com

² Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN Sumatera Utara Medan, dwiisyahptr@gmail.com

³ Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN Sumatera Utara Medan, dianipanggabean25@gmail.com

⁴ Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN Sumatera Utara Medan, meutiahafniindah@gmail.com

⁵ Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN Sumatera Utara Medan, wasiyem68@gmail.com

*Corresponding Author: E-mail: jihanpane04@gmail.com

Artikel Review

Article History:

Received: 12 Nov, 2024

Revised: 16 Dec, 2024

Accepted: 22 Dec, 2024

Kata Kunci:

Kepemimpinan
Demokratis;
Kinerja Karyawan;
Organisasi Kesehatan

Keywords:

Democratic leadership;
Employee performance;
healthcare organizations;

DOI: [10.56338/jks.v7i12.6443](https://doi.org/10.56338/jks.v7i12.6443)

ABSTRAK

Kemampuan untuk mendorong orang lain agar bekerja sama untuk mencapai tujuan adalah ciri dari gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan ini melibatkan persetujuan bersama antara anggota tim dan pemimpin mengenai tugas apa yang harus dilakukan. Gaya kepemimpinan demokratis mengutamakan proses musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama, memberikan arahan yang efektif kepada bawahan, serta menekankan pentingnya tanggung jawab dan kerja sama sehingga hal ini tentu mempengaruhi kinerja para karyawan. Penelitian literatur ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi kesehatan. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan mengumpulkan data dari berbagai jurnal ilmiah nasional yang relevan dan diterbitkan antara tahun 2019 hingga 2024. istilah yang digunakan dalam pencarian literatur terkait adalah kepemimpinan demokratis, kinerja karyawan, dan organisasi kesehatan. Hasil studi literatur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif terhadap kerja karyawan pada organisasi kesehatan. Hal ini dikarenakan atasan mendorong karyawan untuk melakukan hal-hal yang penting. Kepemimpinan demokratis mendorong karyawan untuk mendiskusikan dan menyelesaikan masalah secara bersama-sama sehingga dapat meningkatkan kerja sama tim dalam organisasi kesehatan.

ABSTRACT

The ability to encourage others to collaborate in achieving goals is a hallmark of democratic leadership. This leadership style involves mutual agreement between team members and leaders regarding the tasks to be performed. Democratic leadership prioritizes a consultative process to reach consensus, provides effective direction to subordinates, and emphasizes the importance of responsibility and cooperation, all of which significantly impact employee performance. This literature review aims to examine how democratic leadership influences employee performance within healthcare organizations. The study employs a literature review method, gathering data from various relevant national scientific journals published between 2019 and 2024. The key terms used in the literature search include democratic leadership, employee performance, and healthcare organizations. The findings indicate that democratic leadership positively affects employee performance in healthcare settings, as leaders encourage employees to engage in important tasks. Democratic leadership fosters an environment where employees can collaboratively discuss and resolve issues, thereby enhancing teamwork within healthcare organizations.

PENDAHULUAN

Kesehatan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat, sehingga menjadi salah satu aspek utama yang perlu mendapat perhatian dari setiap negara. Upaya untuk meningkatkan taraf kesehatan masyarakat dilakukan melalui berbagai bentuk pelayanan kesehatan yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan individu maupun kelompok dan terdiri dari berbagai kegiatan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan. Pelayanan ini mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mencegah timbulnya berbagai penyakit, memberikan penanganan medis yang efektif, serta mendukung proses pemulihan bagi individu dan masyarakat. Organisasi kesehatan sebagai entitas yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pelayanan kesehatan membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan demokratis. Pemimpin dalam organisasi ini memiliki peran signifikan dalam merumuskan, mengelola, dan mengarahkan strategi yang bertujuan untuk mencapai pelayanan kesehatan yang berkualitas, efektif, dan berkesinambungan. Melalui kepemimpinan yang tepat, langkah-langkah strategis dapat diimplementasikan secara optimal guna memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat dan mencapai tujuan besar dalam peningkatan kualitas hidup (Usman et al., 2020).

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan komponen yang sangat penting. Peran mereka menjadi kunci utama dalam menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya dengan efektif hanya jika orang-orang yang menjadi bagian di dalamnya berperan secara aktif dan maksimal. Tanpa adanya keterlibatan manusia, seluruh kegiatan organisasi tidak akan bisa berjalan dengan lancar. Oleh sebab itu, keberhasilan organisasi bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang baik. Ketika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan optimal, organisasi memiliki peluang lebih tinggi untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang produktif, termotivasi, dan terarah, yang pada akhirnya akan meningkatkan keberhasilan organisasi dalam meraih tujuan-tujuan strategisnya (Nopitasari & Krisnandy, 2019).

Dalam mencapai tujuan kesehatan organisasi, pegawai memberikan apa yang disebut kinerja, yaitu hasil dari proses kerja yang diperoleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau sekelompok dalam sebuah organisasi melalui kerja keras dan dedikasi mereka. Hasil ini dicapai dengan tetap mematuhi hukum, menjalankan kegiatan sesuai peraturan yang berlaku, serta tidak melanggar norma sosial dan etika yang dianut oleh masyarakat. Salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat produktivitas karyawan adalah kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang erat kaitannya dengan kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memengaruhi cara individu atau kelompok melaksanakan pekerjaan mereka, tetapi juga menentukan bagaimana suatu organisasi dapat berfungsi, tumbuh, dan mencapai tujuan strategisnya dalam berbagai situasi (Rivai, 2022).

Kepemimpinan ialah suatu proses mempengaruhi individu lain dalam menyelesaikan tugas mereka terhadap hasil yang diinginkan. Strategi yang digunakan ini dapat mendorong orang lain sehingga setiap individu bisa bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu proses yang melibatkan pengarahan yang berkaitan dengan berbagai tugas yang berhubungan dengan kegiatan kelompok. Selain itu, kepemimpinan menunjukkan kemampuan untuk mendukung kerja sama tim dalam mengidentifikasi, mengejar, dan mengembangkan tujuan organisasi, serta kemampuan untuk mendukung kolaborasi, motivasi, serta kepatuhan dalam menjalankan tugas demi mencapai tujuan bersama (Syahril, 2019).

Setiap organisasi yang dibentuk memiliki tujuan utama untuk bangkit dalam bidang kegiatannya dan mencapai kinerja terbaik di bidang pekerjaannya. Kinerja karyawan merujuk pada tugas dan layanan yang dilakukan, termasuk kemampuan menggunakan peralatan kantor. Kinerja

pegawai mencakup kualitas dan kuantitas efek yang dicapai dalam kegiatan saat menyelesaikan tugas yang diberikan (Mitang & Kiha, 2019).

Banyak aspek yang dapat mempengaruhi hasil dari kinerja dalam suatu organisasi kesehatan, di antara faktor yang berpengaruh adalah gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan dengan gaya demokratis memungkinkan kolaborasi antar individu untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan demokratis melibatkan konteks tentang apa yang harus dilakukan oleh anggota tim dan pemimpin. Gaya kepemimpinan yang demokratis mengutamakan proses musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama, memberikan arahan yang efektif kepada bawahan, serta menekankan pentingnya tanggung jawab dan kerja sama. Pendekatan kerja fokus pada kepentingan bersama yang melibatkan seluruh pihak terkait. Kepemimpinan demokratis memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa gaya kepemimpinan tersebut memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam berbagai aktivitas dan proses pengambilan keputusan sesuai dengan posisi, kemampuan, dan keterampilan mereka. Keterlibatan ini membuat karyawan merasa dihargai oleh pemimpin sehingga mendorong mereka untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan ekspektasi (Retnaningtyas et al., 2022).

METODE

Penulisan artikel ini menggunakan metode studi literatur dengan fokus pada topik atau variabel yang ingin diteliti. Studi literatur merupakan jenis penelitian yang dilakukan dengan cara mencari berbagai data lalu menganalisis data tersebut berdasarkan penelitian dari beberapa jurnal yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan dalam organisasi kesehatan.

Sumber data dari jurnal yang bersangkutan didasarkan pada artikel jurnal yang diterbitkan selama lima tahun terakhir, dengan kriteria artikel yang digunakan adalah artikel penelitian nasional yang diterbitkan antara tahun 2019 - 2024. Pengumpulan jurnal dilakukan melalui database Google Scholar. Istilah yang digunakan dalam pencarian literatur terkait adalah kepemimpinan demokratis, kinerja karyawan, dan organisasi kesehatan.

HASIL

Tabel 1. Hasil Literatur review

No.	Judul Penelitian	Penulis (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Tenaga Medis Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Rsud Dr. Zubir Mahmud Aceh Timur.	Khairullah Putra, Aksa Yurnalis (2023)	Penelitian ini menggunakan metode simple random sampling dengan jumlah sampel 42 tenaga medis RSUD dr. Zubir Mahmud Aceh Timur. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert (1-5) dan dianalisis menggunakan SPSS.	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di RSUD dr. Zubir Mahmud Aceh Timur, dengan koefisien regresi sebesar 0,692. Gaya Kepemimpinan Demokratis juga memiliki dampak signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien regresi sebesar

				0,750. Kepuasan Kerja sendiri terbukti berkontribusi positif dengan Kinerja karyawan, yang memiliki koefisien regresi sebesar 0,668. Penelitian ini juga menemukan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja karyawan sepenuhnya dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja. Hal ini terlihat dari penurunan koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja, dari 0,692 menjadi 0,437, setelah variabel Kepuasan Kerja dimasukkan.
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt. Puskesmas Ambulu	Sukron Makmun, Rohim, Miftahul Khoiriyah (2020)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak (random sampling) untuk memastikan representasi yang baik.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi, dan motivasi kerja mempunyai dampak yang besar dan berhubungan dengan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki dampak yang besar terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Ambulu. Berdasarkan Hasil analisis regresi berganda ditemukan bahwa variabel kepemimpinan dengan gaya demokratis mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator terpenting yang berkontribusi terhadap gaya kepemimpinan demokratis adalah proses pengambilan keputusan yang melibatkan bawahan, menghargai potensi bawahan, dan komunikasi terbuka antara

				manajer dan karyawan.
3.	Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada puskesmas ujung jampea kabupaten kepulauan selayar	Maurifah Maysarah, Nurman, M. Ikhwan Maulana Haeruddin, Hj. Siti Hasbiah, Uhud Darmawan Natsir (2023)	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t parsial membuktikan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,020 yang lebih kecil dari 0,05.
4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komitmen Afektif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta	John Gilbert Arfid Wona Awang, Prayekti , Selamat Hartanto (2024)	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, komitmen afektif, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, melalui serangkaian uji statistik.	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, komitmen afektif, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai t sebesar 2,234 dengan tingkat signifikansi 0,030 (< 0,05), yang menunjukkan kontribusi signifikan dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai. Analisis regresi berganda juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan dampak besar pada kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa penggunaan strategi manajemen sumber daya manusia yang efisien mampu mendorong peningkatan kinerja organisasi, khususnya dalam pelayanan publik di instansi pemerintah.
5.	Implementasi	Bobby Eka Putra, Sry Rosita	Metode penelitian ini menggunakan	Hasil penelitian

Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Masa Pandemi Covid 19	(2023).	pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data Partial Least Squares (PLS). Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin. Model penelitian mengadopsi indikator reflektif untuk mengukur variabel laten, seperti gaya kepemimpinan demokratis, karakteristik individu, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.	menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai disebabkan oleh keterlibatan pemimpin dalam mengajak anggota berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, meskipun keputusan tersebut bersifat tetap dan tidak dapat diubah. Pemimpin juga secara aktif berdiskusi dengan pegawai melalui musyawarah, meningkatkan komunikasi secara intensif untuk menunjang kinerja, serta berperan sebagai penghubung dalam komunikasi antar pegawai. Semakin besar perhatian yang diberikan kepada pegawai, semakin baik pula kinerja yang mereka lakukan, khususnya dalam menjalankan tugas di Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi selama masa pandemi COVID-19.
--	---------	--	---

DISKUSI

Gaya kepemimpinan demokratis adalah pendekatan dalam memimpin yang menempatkan manusia sebagai elemen utama dalam organisasi. Pemimpin dengan gaya ini sangat menghormati nilai dan martabat setiap orang yang dipimpinya. Mereka melihat bawahan sebagai kekuatan utama yang membantu keberhasilan pekerjaan. Selain itu, pemimpin demokratis juga melibatkan bawahan untuk berperan aktif dan kreatif untuk mencapai tujuan organisasi, sambil tetap memelihara hubungan yang baik dan harmonis dengan mereka (Djunaedi & Gunawan, 2020).

Kepemimpinan demokratis ditandai dengan keterampilan komunikasi yang kuat, ketersediaan bimbingan dan dukungan yang konstan, memberikan nasihat dan petunjuk bila diperlukan, dan mengakui orang-orang sebagai komponen terpenting dan mendasar dari setiap kelompok dengan memberikan kesempatan kepada seluruh anggota untuk berkontribusi di setiap kegiatan. Selanjutnya setiap peserta diberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan serta mengasah kepribadian mereka. Setiap anggota kelompok atau organisasi diberikan dukungan penuh untuk membangun kompetensi kepemimpinan yang kokoh, yang pada akhirnya dapat menjadi peluang bagi mereka untuk mengambil peran sebagai pemimpin di masa depan. Pemimpin yang menerapkan

gaya kepemimpinan demokratis selalu berkomitmen untuk memberikan sumbangsih yang berarti, tidak hanya bagi kemajuan perusahaan atau organisasi, tetapi juga untuk pengembangan pribadi bawahannya. Dengan melibatkan anggota tim untuk mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif dan berupaya agar anggotanya terlibat dalam setiap proses pengambilan keputusan, pemimpin dengan gaya ini berusaha membentuk hubungan kerja yang selaras dan produktif (Sandi & Damayanti, 2021).

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk memahami sejauh mana gaya kepemimpinan demokratis dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi kesehatan. Berdasarkan data yang ada pada tabel di atas, gaya kepemimpinan demokratis memiliki dampak positif yang relevan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika seorang pemimpin mampu mengimplementasikan gaya kepemimpinan demokratis secara efektif, hal tersebut berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas kerja karyawannya. Penerapan gaya kepemimpinan demokratis mencakup upaya pemimpin untuk mendorong keterlibatan aktif anggota tim dalam proses pengambilan keputusan.

Menurut penelitian Aksa & Yurnalis (2023), peningkatan kinerja paramedis sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fahmi (2016), yang mengemukakan bahwa seorang pemimpin memainkan peran penting dalam memotivasi dan mendorong peningkatan kinerja para pegawainya. Pemimpin yang bertindak secara demokratis bisa mewujudkan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga para bawahan merasa dihargai, didengar, dan diberi ruang untuk berkontribusi. Kondisi ini pada akhirnya membantu meningkatkan kualitas kinerja pegawai sehingga mereka lebih termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan ekspektasi organisasi. Dengan pendekatan kepemimpinan yang melibatkan partisipasi aktif bawahan, kualitas kerja yang dihasilkan pun dapat lebih terjamin dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian oleh Makmun & Khoiriyah (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (X1) berdampak pada kinerja karyawan (Y). Hasil uji t menekankan bahwa nilai signifikansi terhadap gaya kepemimpinan demokratis (X1) yaitu 0,004 yang berarti bahwa angka ini tidak mencapai tingkat probabilitas 0,05 ($0,004 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan hubungan yang signifikan dan berarti bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi kinerja pegawai di UPT Puskesmas Ambulu secara parsial. Oleh sebab itu, semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan demokratis, di mana pemimpin memberikan masukan serta mampu dalam memimpin organisasi dengan baik, sehingga kinerja pegawai juga akan terus meningkat seiring pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab mereka.

Penelitian Maurifah Maysarah et al. (2023), menyatakan gaya kepemimpinan demokratis memiliki dampak yang besar pada kinerja karyawan, selanjutnya diperoleh nilai signifikansi 0,020 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini sesuai dengan penelitian Sabit (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan ($p < 0,05$). Dengan demikian, kontribusi kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan jelas dan relevan. Tipe kepemimpinan ini mendorong partisipasi, membantu karyawan mengembangkan keputusan mereka, dan menggunakan umpan balik untuk meningkatkan produktivitas. Pendekatan ini membuat karyawan lebih termotivasi dan terlibat dan menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung.

Menurut penelitian Awang et al. (2024), Gaya kepemimpinan yang demokratis memberikan dampak besar pada kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pendekatan dalam mengelola SDM yang mampu mendorong peningkatan performa organisasi, khususnya dalam konteks pelayanan publik pada instansi pemerintah. Sesuai dengan penelitian Nopitasari & Krisnandy (2019), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik, dan kedisiplinan kerja masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan berarti

terhadap kinerja pegawai. Temuan mereka mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mampu mendorong partisipasi karyawan dalam tahap penentuan keputusan dan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dan motivasi intrinsik yang kuat memotivasi perilaku karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal dan menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik meningkatkan rasa percaya diri karyawan tanggung jawab dalam melakukan tugas tersebut. Secara bersamaan, ketiga faktor ini berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian Putra & Sry (2023) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja berperan sebagai faktor mediasi dalam hubungan tersebut selama masa pandemi COVID-19. Pengaruh positif ini muncul karena pemimpin menerapkan pendekatan yang melibatkan pegawai secara aktif dalam proses pengambilan keputusan penting. Keputusan yang dihasilkan melalui proses ini bersifat final dan tidak dapat diubah, sehingga memberikan kejelasan dan rasa tanggung jawab yang lebih besar kepada pegawai. Pemimpin juga berdiskusi dengan pegawai untuk menyelesaikan masalah bersama, menjaga komunikasi yang intens untuk meningkatkan kinerja, dan menjadi penghubung antara pegawai untuk meningkatkan kerjasama. Selain itu, aturan yang jelas baik secara lisan maupun tertulis membantu membatasi tindakan pegawai, dan hubungan yang baik mempermudah pemimpin dalam mengarahkan mereka. Pemimpin memberikan kesempatan promosi jabatan berdasarkan lama masa kerja, memberi insentif bagi pegawai yang berprestasi, serta mendukung pengembangan karir. Pegawai juga mendapat bonus ketika mencapai target, yang menjadi motivasi lebih untuk bekerja. Setiap pegawai bertanggung jawab sepenuhnya pada hasil kerja yang mereka capai, diposisikan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki, serta mendapatkan apresiasi ketika mereka berhasil dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Djunaedi & Gunawan, 2020), yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan dalam bisnis mahasiswa di Universitas Ciputra memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh positif tersebut dapat dilihat dari pelaksanaan tugas karyawan yang sesuai dengan standar operasional prosedur, sehingga mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan. Akibatnya, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka tepat waktu dan pulang sesuai jadwal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil literature review mengenai pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada organisasi kesehatan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada organisasi kesehatan. Hal ini dikarenakan atasan mendorong karyawan untuk melakukan hal-hal yang penting. Kepemimpinan yang demokratis mendorong karyawan untuk mendiskusikan dan menyelesaikan masalah secara bersama-sama sehingga dapat meningkatkan kerja sama tim dalam organisasi kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksa, K. P., & Yurnalis. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Tenaga Medis yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja RSUD dr. Zubir Mahmud Aceh Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 8(2), 427–442.
- Awang, J. G. A. W., Prayekti, & Hartanto, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komitmen Afektif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* Volume, 6(5), 2266–2282.

- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Bisnis*, 2(2), 186–193.
- Makmun, S., & Khoiriyah, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, budaya Terhadap Kinerja Pegawai. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 58(12), 7250–7257.
- Maurifah, M., Nurman, Haeruddin, M. I. M., Hasbiah, S., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Ujung Jampea Kabupaten Kepulauan Selayar. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(4), 1291–1306.
- Mitang, B. B., & Emilia Khristina Kiha. (2019). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada pegawai dinas kesehatan kabupaten timor tengah utara). 4(2), 41–60.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 15–30.
- Putra, B. E., & Sry, R. (2023). Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(01), 65–77.
- Retnaningtyas, P. A., Hadiati, S., & Nasir, M. J. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Budaya Organisasi Di UPTD Puskesmas Bantaran Kecamatan Bantaran Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1–10.
- Rivai, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95.
- Sabit, M. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada kafe basabasi yogyakarta). *Ekobis Dewantara*, 2(1), 14–25.
- Sandi, F. D., & Damayanti, N. A. (2021). Gaya Kepemimpinan Demokratis Direktur Rumah Sakit terhadap Kedisiplinan Karyawan. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 4(2), 587–592.
- Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4(2), 208–215.
- Usman, Badiran, M., & Muhammad, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Peureulak Barat. *JUMANTIK*, 5(1), 23–33.