



ANALISIS LITERATUR KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM KONTEKS ORGANISASI KESEHATAN

Oryza Sativa H Sihotang^{1*}, Khairizah Afifah², Wasiem Wasiem³, Fadhlhan Alhafidz Marpaung⁴, Yuskaini Hadijah Rambe⁵

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

*Corresponding author: stivazaini@gmail.com

Abstract: Leadership, or “leadership,” refers to the relationship between a leader and the group he or she leads, which is crucial to an organization's success because it can influence employee behavior. Leadership effectiveness relies heavily on the cooperation between leaders and employees, and modern leadership in the United States emphasizes the importance of dialogue as well as the moral commitment of leaders to their employees. Transformational leadership, in particular, seeks to improve employee job satisfaction and performance by providing positive role models and influencing workplace relationships. Transformational leaders provide motivation and direction to achieve company goals, born out of a desire to make changes for the good of the organization. There are four important dimensions to transformational leadership: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized attention. Research shows that this type of leadership has a positive impact on service quality and job satisfaction in health institutions. In the Banjarmasin City SKPD, transformational leadership has successfully increased employee engagement, especially in the context of the COVID-19 pandemic. In addition, this leadership creates innovation by providing an environment that supports creativity. An effective leader can communicate an inspiring vision, encourage the emergence of new solutions, and improve the competitiveness of health organizations.

Keywords: Leadership, Transformational Leadership, Healthcare Organisation, Job Satisfaction

Abstrak: Kepemimpinan, atau "leadership," merujuk pada hubungan antara seorang pemimpin dan kelompok yang dipimpinnya, yang sangat krusial untuk keberhasilan organisasi karena dapat mempengaruhi perilaku pegawai. Efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kerjasama yang terjalin antara pemimpin dan karyawan, kepemimpinan modern di Amerika Serikat menekankan pentingnya dialog serta komitmen moral dari para pemimpin terhadap karyawan mereka. Kepemimpinan transformasional, khususnya, berupaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan memberikan teladan yang positif serta mempengaruhi hubungan di tempat kerja. Pemimpin transformasional memberi motivasi dan arahan untuk mencapai tujuan perusahaan, lahir dari keinginan untuk melakukan perubahan demi kebaikan organisasi. Ada empat dimensi penting dalam kepemimpinan transformasional: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan jenis ini memberikan dampak positif terhadap kualitas layanan dan kepuasan kerja di lembaga kesehatan. Di SKPD Kota Banjarmasin, kepemimpinan transformasional telah berhasil meningkatkan keterlibatan karyawan, terutama dalam konteks pandemi COVID-19. Selain itu, kepemimpinan ini menciptakan inovasi dengan menyediakan lingkungan yang mendukung kreativitas. Seorang pemimpin yang efektif dapat mengkomunikasikan visi yang inspiratif, mendorong munculnya solusi baru, dan meningkatkan daya saing organisasi kesehatan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional, Organisasi Kesehatan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional telah menjadi fenomena penting dalam konteks organisasi kesehatan, terutama karena perannya dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja tenaga Kesehatan (Boamah et al., 2017). Gaya kepemimpinan ini menekankan motivasi, inspirasi, dan pemberdayaan staf agar dapat bekerja secara optimal demi mencapai tujuan organisasi (Uy & Bautista, 2025). Dalam berbagai penelitian, kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, kreativitas, kerjasama tim, dan kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya berdampak positif pada mutu pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien (Hutanamon & Imelda, 2025). Fenomena ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya memengaruhi individu, tetapi juga iklim dan budaya organisasi kesehatan secara keseluruhan (Patarru' dkk., 2020; Tiana dkk., 2024).

Namun, di balik potensi besar tersebut, masih terdapat berbagai masalah yang perlu diatasi dalam penerapan kepemimpinan transformasional di organisasi Kesehatan (Alharbi et al., 2025). Salah satu permasalahan utama adalah rendahnya kepuasan kerja dan tingginya tingkat stres yang dialami oleh tenaga kesehatan, khususnya perawat, yang dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan angka turnover (Hussain & Khayat, 2021). Hal ini mengindikasikan perlunya pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat dioptimalkan agar mampu mengatasi hambatan tersebut dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja dan kesejahteraan tenaga Kesehatan (Clack et al., 2025). Kondisi ini menjadi tantangan penting bagi manajemen organisasi kesehatan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif (Patarru' dkk., 2020).

Studi literatur yang dilakukan dengan metode systematic literature review menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di berbagai fasilitas, mulai dari puskesmas hingga rumah sakit dan lembaga seperti BPJS Kesehatan. Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi stafnya dapat menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan komitmen organisasi, dan menurunkan tingkat stres kerja (Pato et al., 2025). Selain itu, pemberian kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan juga mendorong rasa memiliki dan pemberdayaan yang kuat, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara

keseluruhan. Studi ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis temuan-temuan tersebut secara komprehensif dalam konteks organisasi kesehatan (Komariah dkk., 2025; Tiana dkk., 2024).

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis literatur terkait kepemimpinan transformasional dalam organisasi kesehatan, khususnya pengaruhnya terhadap kinerja dan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai efektivitas gaya kepemimpinan transformasional serta faktor-faktor pendukung dan penghambatnya. Kegunaan penelitian ini adalah sebagai referensi bagi pemimpin dan manajer di organisasi kesehatan dalam merancang strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan mutu pelayanan dan kesejahteraan tenaga kesehatan, sekaligus menjadi dasar pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan. Dengan demikian, penelitian ini juga akan memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik kepemimpinan transformasional di bidang kesehatan (Komariah dkk., 2025; Octaviani dkk., 2025).

METODE

Metode penelitian dalam jurnal ini menggunakan pendekatan studi literatur (*literature review*) yang bersifat kualitatif dengan tujuan untuk menganalisis dan mensintesis temuan-temuan dari berbagai penelitian terkait kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi kesehatan. Proses pengumpulan data dilakukan dengan mencari dan memilih artikel ilmiah yang relevan dari beberapa jurnal nasional dan internasional yang terindeks, menggunakan kata kunci yang sesuai dengan tema penelitian.

Dalam penelitian ini, terdapat 11 jurnal yang secara khusus membahas kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi kesehatan, terutama terkait efektivitas gaya kepemimpinan ini dalam manajemen keperawatan dan kinerja perawat dan sebanyak sembilan artikel jurnal utama dijadikan sumber data utama untuk dianalisis dengan rentang waktu tahun 2020-2025. Pemilihan artikel didasarkan pada relevansi tema, kualitas jurnal, serta cakupan waktu publikasi dalam lima tahun terakhir untuk memastikan keaktualan data yang dianalisis.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis naratif dengan pendekatan tematik, di mana informasi dari setiap artikel dikodekan dan diklasifikasikan berdasarkan tema-tema utama yang muncul, seperti pengaruh kepemimpinan

transformasional terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan peran budaya organisasi sebagai variabel moderasi atau mediasi. Proses analisis meliputi reduksi data dengan mengidentifikasi konsep-konsep kunci, membandingkan temuan antar studi, serta menyajikan sintesis hasil dalam bentuk narasi yang sistematis dan terstruktur. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengintegrasikan berbagai hasil penelitian sekaligus mengidentifikasi kesamaan, perbedaan, serta gap penelitian yang ada, sehingga dapat memberikan rekomendasi praktis dan arah penelitian selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi kesehatan telah terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek operasional dan kinerja. Salah satu penelitian yang dilakukan di SKPD Kota Banjarmasin menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi keterlibatan karyawan. Dalam penelitian ini, motivasi inspirasional diidentifikasi sebagai dimensi yang paling efektif dalam meningkatkan keterlibatan, yang sangat penting untuk mengurangi ketidakhadiran pegawai selama pandemi COVID-19. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang dapat menginspirasi dan menyampaikan visi dengan jelas mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Sebagai contoh, sebuah studi yang dilakukan pada pegawai negeri di SKPD Kota Banjarmasin menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap keterlibatan karyawan. Dimensi motivasi inspirasional dipandang sebagai faktor paling efektif dalam meningkatkan keterlibatan karyawan (Basuki dkk., 2023).

Selain itu, studi di Desa Kadubeureum menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional dalam menciptakan inovasi dan kesehatan organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi inspiratif dan memberdayakan bawahan mereka dapat mendorong kreativitas dan inovasi, yang merupakan faktor krusial dalam meningkatkan daya saing organisasi kesehatan. Selain itu dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan terjadinya inovasi. Pemimpin transformasional yang mampu mengkomunikasikan visi yang inspiratif, memberikan

dorongan, dan dukungan, dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan menciptakan solusi baru. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga pada penciptaan lingkungan yang mendukung inovasi (Farleni & Hanafi, 2023).

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian di Dinas Kesehatan Kota Padang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kombinasi gaya kepemimpinan transformasional dan faktor-faktor lainnya (Azka, 2019; Fauzin dkk., 2020).

Kepemimpinan transformasional juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat. Sebuah penelitian sistematis literatur review menunjukkan bahwa manajer perawat yang mempraktikkan perilaku transformasional lebih efektif dalam menjaga kepuasan staf terhadap lingkungan kerja mereka. Perawat merasa bahwa atasan mereka memberikan perhatian secara personal dan profesional, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka (Oktaviany dkk., 2023).

Kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam organisasi kesehatan. Penelitian yang dilakukan pada PT Pos Indonesia di Denpasar menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, bersama dengan budaya organisasi dan program keselamatan serta kesehatan kerja, berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling* dan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis. Hasilnya menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan (Adi Karmawan & Sudibya, 2020).

Selain itu, penelitian lain yang meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan ini berkontribusi positif terhadap komunikasi dan komitmen organisasi. Dalam konteks organisasi kesehatan, pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan staf mereka dapat menciptakan budaya organisasi yang kuat dan mendukung, yang pada gilirannya

meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa didukung oleh pemimpin mereka, mereka lebih cenderung untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka dan memberikan pelayanan terbaik kepada pasien (Hendriawan & Nurjanah, 2024).

Kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga membantu mengurangi stres di antara karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan pendekatan transformasional oleh pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan menurunkan tingkat stres, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Ini sangat relevan dalam lingkungan organisasi kesehatan, di mana stres dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan dan kesehatan mental karyawan (Afifah, 2020).

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala unit terhadap budaya pelaporan insiden keselamatan pasien, dengan efikasi diri sebagai variabel intervensi, memberikan wawasan penting tentang interaksi faktor-faktor ini dalam pelayanan kesehatan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional kepala unit memiliki dampak positif dan signifikan terhadap efikasi diri tenaga kesehatan. Efikasi diri, yang merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam tugas tertentu, berperan penting dalam meningkatkan partisipasi tenaga kesehatan dalam melaporkan insiden keselamatan pasien. Dalam konteks ini, pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana tenaga kesehatan merasa dihargai dan termotivasi untuk melaporkan insiden keselamatan (Artha, 2023).

Pemimpin yang inspiratif mampu mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi dengan jelas, sehingga meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen tenaga kesehatan terhadap pelaporan insiden. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan di berbagai sektor, termasuk kesehatan. Lebih lanjut, budaya organisasi yang kuat juga berkontribusi pada peningkatan budaya pelaporan insiden keselamatan pasien. Ketika organisasi mengembangkan budaya yang mendukung pelaporan tanpa takut akan konsekuensi negatif, tenaga kesehatan lebih cenderung untuk melaporkan insiden yang terjadi. Penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terbuka, di mana setiap anggota tim merasa memiliki

tanggung jawab untuk melaporkan insiden demi keselamatan pasien. Hal ini sangat relevan mengingat bahwa pelaporan insiden adalah langkah awal dalam meningkatkan keselamatan pasien dan mencegah terjadinya kejadian yang tidak diinginkan (Negara & Adnyani, 2021).

Pembahasan

Kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi kesehatan terbukti memiliki dampak signifikan terhadap berbagai aspek operasional dan kinerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, mendorong inovasi, meningkatkan kinerja pegawai, serta memperkuat kepuasan kerja dan budaya pelaporan insiden keselamatan pasien.

Keterlibatan Karyawan

Penelitian yang dilakukan di SKPD Kota Banjarmasin mengatakan kepemimpinan transformasional sangat mempengaruhi sikap positif signifikan terhadap keterlibatan karyawan (Basuki dkk., 2023). Dimensi motivasi inspirasional dari kepemimpinan transformasional diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan keterlibatan, terutama dalam konteks pandemi COVID-19. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan visi yang jelas dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, mengurangi ketidakhadiran, dan meningkatkan partisipasi aktif dalam tugas-tugas kerja. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Karyawan yang dipimpin oleh pemimpin transformasional cenderung merasakan keterikatan emosional yang lebih mendalam serta memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi dalam pekerjaan mereka (Narosaputra, 2022)

Inovasi dan Kesehatan Organisasi

Studi di Desa Kadubeureum membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam mendorong terobosan baru dalam kesehatan organisasi (Farleni & Hanafi, 2023). Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi inspiratif dan memberdayakan bawahannya dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi. Hal ini sangat krusial dalam organisasi kesehatan yang membutuhkan solusi inovatif untuk meningkatkan daya saing dan pelayanan kesehatan. Kepemimpinan transformasional tidak hanya fokus pada pengelolaan sumber daya manusia tetapi juga

pada penciptaan lingkungan yang mendukung inovasi.

Kinerja Pegawai

Penelitian di Dinas Kesehatan Kota Padang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Azka, 2019; Fauzin dkk., 2020). Selain itu, kombinasi kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi terbukti meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang efektif dapat mengoptimalkan kinerja pegawai melalui penerapan gaya kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif.

Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan, terutama dalam sektor kesehatan. Penelitian oleh (Oktaviany dkk., 2023), menemukan bahwa manajer perawat yang menerapkan perilaku transformasional dapat mempertahankan kepuasan staf terhadap lingkungan kerja mereka. Demikian pula, studi di PT Pos Indonesia di Denpasar menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, serta program keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Adi Karmawan & Sudibya, 2020). Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengurangan Stres Kerja

Penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mengurangi stres kerja di kalangan karyawan (Afifah, 2020). Pemimpin yang menetapkan pendekatan transformasional membantu menciptakan tempat kerja yang lebih positif, yang pada gilirannya mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

Budaya Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien

Penelitian oleh Artha, 2023; Negara & Adnyani, (2021) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi yang kuat memiliki dampak positif terhadap efikasi diri tenaga kesehatan dan budaya pelaporan insiden keselamatan pasien. Pemimpin yang menginspirasi dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam melaporkan insiden keselamatan. Ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan transparan, di mana setiap anggota tim merasa bertanggung jawab untuk melaporkan insiden guna keselamatan pasien.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis literatur, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam organisasi kesehatan. Gaya kepemimpinan ini mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan komitmen karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan kesehatan. Selanjutnya, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan melalui pemberian arahan yang jelas, dukungan individual, dan motivasi inspiratif. Kepuasan kerja yang meningkat ini berkontribusi pada loyalitas dan pengurangan tingkat stres kerja di lingkungan organisasi kesehatan. Terakhir, faktor budaya organisasi menjadi variabel penting yang dapat memoderasi efektivitas kepemimpinan transformasional. Budaya organisasi yang positif mendukung komunikasi yang baik dan pelaporan insiden keselamatan pasien, sehingga memperkuat dampak kepemimpinan transformasional dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Karmawan, I. K., & Sudibya, I. G. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 364. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p19>
- Afifah, N. (2020, Maret 30). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Pt Kresna Reksa Finance). <Https://Www.Semanticscholar.Org/Paper/Pengaruh-Kepemimpinan-Transformasional%2c-Budaya-Dan-Afifah/0a3d782773b2f0e7ad286bb896c605d053d0accb>
- Alharbi, F. A., Alshammari, A. H., Altalhi, O. H., Aldughayyim, F. S., & Alotaibi, W. (2025). Transformational leadership and the medication: Error management climate. *International Journal of Health Sciences*. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v9ns1.15558>
- Artha, D. U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Unit Terhadap Budaya Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kesehatan Rs Swasta Tipe C Di Ciputat. *Journal Of Hospital Management*, 6(01). <https://doi.org/10.47007.v6i01.5890>
- Azka, B. P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Kesehatan Kota (Dkk) Padang. *Jurnal Ekobistek*, 20–23. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i2.38>
- Basuki, B. ., Widyanti, R., & Husnurropiq, H. (2023). Peran Moderasi Budaya Organisasi Terhadap Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dengan

- Keterlibatan Karyawan Pegawai Organisasi Publik. *Al-Ulum : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 119. <https://doi.org/10.31602/alsh.v9i2.12711>
- Boamah, S., Laschinger, H. S., Wong, C., & Clarke, S. (2017). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66 2, 180–189. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>
- Clack, L., Smith, J., & Charns, M. (2025). Defining and Measuring Organizational Transformation in Health Care: A Systematic Literature Review. *Medical Care Research and Review : MCRR*, 10775587251356130-. <https://doi.org/10.1177/10775587251356130>
- Farleni, F., & Hanafi, S. (2023). Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Inovasi Dan Sehatnya Organisasi (Studi Di Desa Kadubeureum Kecamatan Padarincang Kabupaten Serang). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 213–227. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i03.6034>
- Fauzin, S. S., Hajar, I., Nur, N., Montundu, Y., & Asfahyadin, L. O. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Keterlibatan Kerja Yang Dimediasi Oleh Budaya Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kota Bau-Bau. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (Jumbo)*, 4(2), 134. <https://doi.org/10.33772/jumbo.v4i2.15787>
- Hendriawan, Y., & Nurjanah, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Plp Indonesia. *Kalbisiana Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 10(1), 99–115. <https://doi.org/10.53008/kalbisiana.v10i1.3528>
- Hussain, M., & Khayat, R. A. (2021). The Impact of Transformational Leadership on Job Satisfaction and Organisational Commitment Among Hospital Staff: A Systematic Review. *Journal of Health Management*, 23, 614–630. <https://doi.org/10.1177/09720634211050463>
- Hutanamon, T., & Imelda, J. (2025). Exploring Leadership in Health Sector Nonprofits in Non-Western Context. *Asia Pacific Journal of Health Management*. <https://doi.org/10.24083/apjhm.v20i1.3985>
- Komariah, A., Fitri, R. U., Fiana, M., Maulana, N., & Budiman, M. A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.37287/jppp.v7i1.5524>
- Narosaputra, D. A. N. (2022). Pentingnya Kepemimpinan Transformasional Dalam Keterlibatan Kerja. *Psikodinamika - Jurnal Literasi Psikologi*, 2(1), 56–63. <https://doi.org/10.36636/psikodinamika.v2i1.1243>
- Negara, I. G. N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Progam Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(1), 21. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i01.p02>
- Octaviani, T., Nurrahman, A. I., Safanah, A. N., Mulyana, E. A., & Nadhira, R. (2025). Literature Review: Efektivitas Gaya Transformasional Dalam Manajemen

- Keperawatan. *Surya Medika: Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Dan Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 20(1), Article 1. <https://doi.org/10.32504/sm.v20i1.1216>
- Oktaviany, V., Khalisa, H., Mulyani, L., Mazaya, B. E., Suwarno, S., Ridwan, H., & Hoedaya, A. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Perawat: Studi Literatur. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(4), 5897–5911. <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i4.20970>
- Patarru', F., Nursalam, N., & Has, E. M. M. (2020). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat. *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES" (Journal of Health Research "Forikes Voice")*, 11(4), Article 4. <https://doi.org/10.33846/sf11411>
- Pato, R. J. G., Baptista, V., Lima, F., Moreira, C., & Prata, A. P. (2025). influence of transformational leadership on nurses performance in hospital settings: Scoping review. *Athena Health & Research Journal*. <https://doi.org/10.62741/ahrj.v2i2.49>
- Tiana, T., Nurlisa, T., Shabrina, A. D., Ramadhan, A. R., & Wasiyem. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Puskesmas: *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(12), Article 12. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i12.6465>
- Uy, M., & Bautista, S. (2025). Transformational Leadership Style, Organizational Innovations and Employee Performance of a Healthcare Company in Abu Dhabi 2024-2025. *International Journal For Multidisciplinary Research*. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2025.v07i02.41354>