



Original Article

Faktor Pendukung dan Penghambat Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa: Scoping Review

Urai Zulfikar¹, Suriadi Jais², Wida Kuswida Bhakti³ ✉, Ramadhaniyati⁴, Haryanto⁵

¹Program Studi Magister Keperawatan Institut Teknologi dan Kesehatan Muhammadiyah Kalimantan Barat

^{2,3,4,5} Institut Teknologi dan Kesehatan Muhammadiyah Kalimantan Barat

Correspondence: wida.kuswida@stikmuhptk.ac.id ✉

Abstract:

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional di rumah sakit jiwa menjadi penting dalam meningkatkan kinerja perawat, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas perawatan pasien. Gaya kepemimpinan ini, yang menekankan pada pemberdayaan, motivasi, dan pengembangan individu, diharapkan dapat memperbaiki komunikasi, kolaborasi tim, serta kepuasan kerja perawat. Namun, penerapannya sering dihadapkan pada berbagai faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi keberhasilan implementasinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor tersebut dengan melakukan scoping review terhadap literatur yang relevan. Pencarian dilakukan secara sistematis pada basis data seperti PubMed, Scopus, dan Google Scholar dengan fokus pada perawat di rumah sakit jiwa, penerapan gaya kepemimpinan transformasional, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasinya. Dari total 2.945 artikel yang teridentifikasi, sebelas artikel memenuhi kriteria inklusi. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor pendukung utama meliputi dukungan manajerial yang kuat, pelatihan kepemimpinan yang tepat, dan budaya organisasi yang mendukung. Sementara itu, faktor penghambat meliputi resistensi terhadap perubahan, kurangnya sumber daya, dan ketidakjelasan peran kepemimpinan dalam struktur organisasi. Penelitian ini menyarankan perlunya penguatan pelatihan kepemimpinan, peningkatan keterlibatan manajerial, dan perbaikan budaya organisasi untuk memaksimalkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam rumah sakit jiwa.

Keywords: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Perawat, Rumah Sakit Jiwa, Faktor Pendukung, Faktor Penghambat.

Submitted	: 20 Desember 2026
Revised	: 1 Januari 2026
Acceptance	: 13 Januari 2026
Publish Online	: 14 Januari 2026

Introduction

Gaya kepemimpinan transformasional telah terbukti berkorelasi positif dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja staf perawat di berbagai lingkungan rumah sakit. Meski demikian, implementasi kepemimpinan transformasional kerap menghadapi kendala, terutama terkait kesiapan pemimpin dalam menghadapi tantangan yang kompleks. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin dengan gaya transformasional mampu meningkatkan kepuasan perawat terhadap lingkungan kerja mereka, mendorong inovasi, dan mempertahankan staf ([Oktaviany et al., 2023](#)). Namun, efektivitas gaya kepemimpinan ini dalam meningkatkan kinerja perawat, khususnya di rumah sakit jiwa, masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat implementasinya secara komprehensif ([Sitepu & Anindita, 2025](#)).

Oleh karena itu, Optimalisasi kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kinerja perawat dan mutu pelayanan keperawatan ([Patarru' et al., 2020](#)). Dengan demikian, kajian ini akan memberikan rekomendasi praktis untuk pengembangan strategi implementasi gaya kepemimpinan transformasional yang lebih efektif ([Patarru' et al., 2020](#)).

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Secara spesifik, gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya berkorelasi dengan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan ([Oktaviany et al., 2023](#)). Gaya kepemimpinan ini tidak hanya mendorong motivasi dan kinerja perawat, tetapi juga mampu menginspirasi mereka untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi ([Setianah et al., 2025](#)). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional diidentifikasi sebagai pendekatan penting untuk meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit jiwa ([Wijayanti & Aini, 2022](#)).

Meskipun demikian, beberapa studi menunjukkan hasil yang beragam, bahkan ada yang melaporkan pengaruh negatif atau tidak signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja, terutama jika dihadapkan pada tantangan seperti kepuasan kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang kurang mendukung ([Anjani et al., 2025](#)). Faktor-faktor ini dapat mencakup kurangnya kompetensi manajerial dalam menerapkan prinsip-prinsip transformasional atau resistensi terhadap perubahan dari staf perawat itu sendiri ([Trimadhana et al., 2025](#)). Lingkungan kerja yang kondusif juga memegang peranan krusial, di mana kondisi fisik dan nonfisik yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas perawat, sementara kepuasan kerja yang tinggi secara langsung berhubungan dengan komitmen dan motivasi untuk peningkatan kinerja ([Anjani et al., 2025](#)).

Penelitian juga telah mengemukakan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berdampak pada produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, kepemimpinan transformasional secara efektif dapat menyatukan anggota tim dan mengubah tujuan serta filosofi mereka, menghasilkan pencapaian dan kinerja individu yang lebih tinggi ([Phinari & Bernarto, 2020](#)). Namun, masih diperlukan penelitian komparatif yang menyeluruh untuk memahami dampak gabungan kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja perawat, khususnya dengan mempertimbangkan perbedaan karakteristik demografi dan budaya yang ada. Meskipun telah banyak penelitian yang meneliti kepemimpinan transformasional secara terpisah atau berpasangan dengan variabel lain seperti kepuasan kerja, masih terdapat celah penelitian

untuk mengeksplorasi lebih lanjut peran mediasi kepuasan kerja dan moderasi keadilan organisasi. Oleh karena itu, studi ini akan secara spesifik menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional, melalui mekanisme kepuasan kerja dan keadilan organisasi, dapat secara signifikan meningkatkan kinerja perawat ([Oktaviany et al., 2023](#); [Solehudin, 2022](#)). Hal ini sejalan dengan temuan bahwa lingkungan kerja yang memuaskan, baik dari aspek fisik maupun non-fisik seperti struktur tugas dan pola kepemimpinan, berkorelasi positif dengan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja ([Marbun & Jufrizen, 2022](#); [Widayati et al., 2021](#)).

Pentingnya aspek kenyamanan dan dukungan dalam lingkungan kerja juga menjadi faktor krusial, di mana pemimpin dapat menciptakan kondisi yang memotivasi perawat melalui dukungan interpersonal dan pengembangan diri ([Oktaviany et al., 2023](#)). Hal ini diperkuat oleh fakta bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui dorongan motivasi dan penciptaan iklim organisasi yang mendukung, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja perawat yang lebih optimal. Meskipun demikian, terdapat variasi dalam hasil penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang mengindikasikan kompleksitas interaksi antar variabel ([Feri et al., 2020](#)). Secara teoritis, kepuasan kerja memiliki peran mediasi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, meskipun hubungan ini tidak selalu linear dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain ([Kartikaningdyah & Utami, 2018](#); [Widayati et al., 2021](#)).

Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional terbukti mampu membangun relasi yang kuat, mengembangkan potensi tim, dan mendorong kolaborasi efektif, yang secara kolektif meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan ([Oktaviany et al., 2023](#)). Selain itu, distribusi tugas yang adil, yang didorong oleh kepemimpinan transformasional, berperan sebagai mediator penting dalam mengurangi kelelahan emosional perawat, sehingga meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka ([Oktaviany et al., 2023](#)). Perlu ditekankan bahwa pemimpin transformasional harus secara aktif menumbuhkan budaya inovasi dan kemandirian, memberdayakan perawat untuk mencapai potensi maksimal mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan pasien dan kinerja rumah sakit secara keseluruhan ([Oktaviany et al., 2023](#)). Studi ini akan mengkaji lebih dalam interaksi kompleks antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai mediasi terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat ([Widayati et al., 2021](#)).

Oleh karena itu, tinjauan sistematis ini bertujuan untuk mengidentifikasi secara mendalam faktor-faktor kunci yang mendukung dan menghambat penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam konteks rumah sakit jiwa, serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja perawat. Penulis ini mensintesis bukti-bukti dari berbagai studi untuk menyajikan gambaran komprehensif mengenai tantangan dan peluang implementasi kepemimpinan transformasional ([Solehudin, 2022](#)).

Methods

Penulis ini telah mengadopsi pendekatan kualitatif dengan metode kajian pustaka untuk menganalisis dan mensintesis temuan dari literatur yang relevan. Metode ini melibatkan identifikasi, seleksi, dan evaluasi kritis terhadap publikasi ilmiah yang relevan dengan topik kepemimpinan transformasional dalam konteks keperawatan jiwa, khususnya yang berkaitan dengan kinerja perawat dan kepuasan kerja ([Oktaviany et al., 2023](#)). Pemilihan metode ini didasarkan pada kemampuannya untuk memberikan pemahaman holistik dan mendalam mengenai berbagai perspektif serta temuan yang ada, sekaligus mengidentifikasi celah penelitian yang memerlukan investigasi lebih lanjut ([Habobi et al., 2025](#)). Proses kajian pustaka akan mengikuti panduan PRISMA untuk memastikan sistematisasi dan transparansi dalam pencarian serta seleksi literatur ([Habobi et al., 2025](#)). Tahapan ini meliputi penentuan kriteria inklusi dan eksklusi yang

jelas, strategi pencarian yang komprehensif di berbagai basis data elektronik, serta proses penyaringan artikel secara bertahap ([Gebreheat et al., 2023](#)). Basis data elektronik yang akan digunakan meliputi PubMed, Scopus, dan Google Scholar, dengan fokus pada publikasi yang relevan dalam lima hingga lima tahun terakhir ([Lamirin et al., 2023](#); [Oktaviany et al., 2023](#)).

2.1. Desain Studi

Penulisan ini menggunakan kerangka kerja yang dikembangkan oleh Arksey & O'Malley, yang telah dimodifikasi oleh Levac, serta mengikuti pedoman pelaporan yang terdapat dalam PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR). Pendekatan yang dipilih dalam kajian ini didasarkan pada tujuan untuk memetakan secara menyeluruh bukti ilmiah yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit jiwa, bukan untuk melakukan sintesis terhadap efek kuantitatif dari penelitian yang ada.

2.2. Kerangka PCC (Population–Concept–Context)

Pencarian ini dibatasi pada artikel-artikel yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir untuk memastikan relevansi dan aktualitas informasi yang digunakan dalam tinjauan ini. Proses seleksi literatur akan melibatkan penyaringan berdasarkan judul dan abstrak, diikuti dengan peninjauan teks lengkap untuk memastikan relevansi penuh dengan pertanyaan penelitian ([Pangestuti et al., 2023](#)). Berikut adalah versi yang lebih ringkas dari kerangka PCC:

Population (P): Perawat di Rumah Sakit Jiwa. **Concept (C):** Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Faktor Pendukung serta Penghambat dalam Penerapannya. **Context (C):** Rumah Sakit Jiwa, dengan fokus pada peningkatan kinerja perawat melalui gaya kepemimpinan transformasional

2.3. Strategi Pencarian Literatur

Pencarian telah melibatkan pengembangan strategi pencarian komprehensif menggunakan istilah pencarian yang telah ditentukan sebelumnya dan operator Boolean untuk mengumpulkan artikel yang diterbitkan dalam jangka waktu tertentu. Adapun kata kunci utama yang akan digunakan meliputi "kepemimpinan transformasional", "kinerja perawat", dan "rumah sakit jiwa" ([Amini, 2025](#)). Kata kunci ini akan dikombinasikan dengan istilah lain seperti "faktor pendukung", "faktor penghambat", "kepuasan kerja", dan "komitmen organisasional" untuk memperluas cakupan pencarian. Strategi ini akan memastikan bahwa semua literatur relevan yang membahas interaksi antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja perawat dalam konteks rumah sakit jiwa dapat teridentifikasi secara efektif ([Solehudin, 2022](#)).

Penerapan operator Boolean seperti "AND", "OR", dan "NOT" akan memurnikan hasil pencarian, misalnya dengan mengombinasikan "kepemimpinan transformasional AND kinerja perawat" untuk mengidentifikasi studi yang secara spesifik membahas hubungan antara kedua variabel tersebut ([Linnik et al., 2023](#)). Demikian pula, penggunaan "rumah sakit jiwa OR kesehatan mental" akan memperluas pencarian untuk mencakup berbagai setting klinis yang relevan, sementara penggunaan kriteria inklusi dan eksklusi akan menyaring artikel berdasarkan relevansi topikal dan kualitas metodologis. Proses seleksi literatur akan mengadaptasi metode PRISMA melalui tiga tahapan utama: seleksi berdasarkan judul, abstrak, dan kemudian peninjauan penuh artikel untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan penelitian ([Hariyati & Nurdiana, 2019](#)).

2.4. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria inklusi mencakup artikel penelitian yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir, ditulis dalam bahasa Inggris atau Indonesia, tersedia dalam teks lengkap, serta membahas hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja perawat di

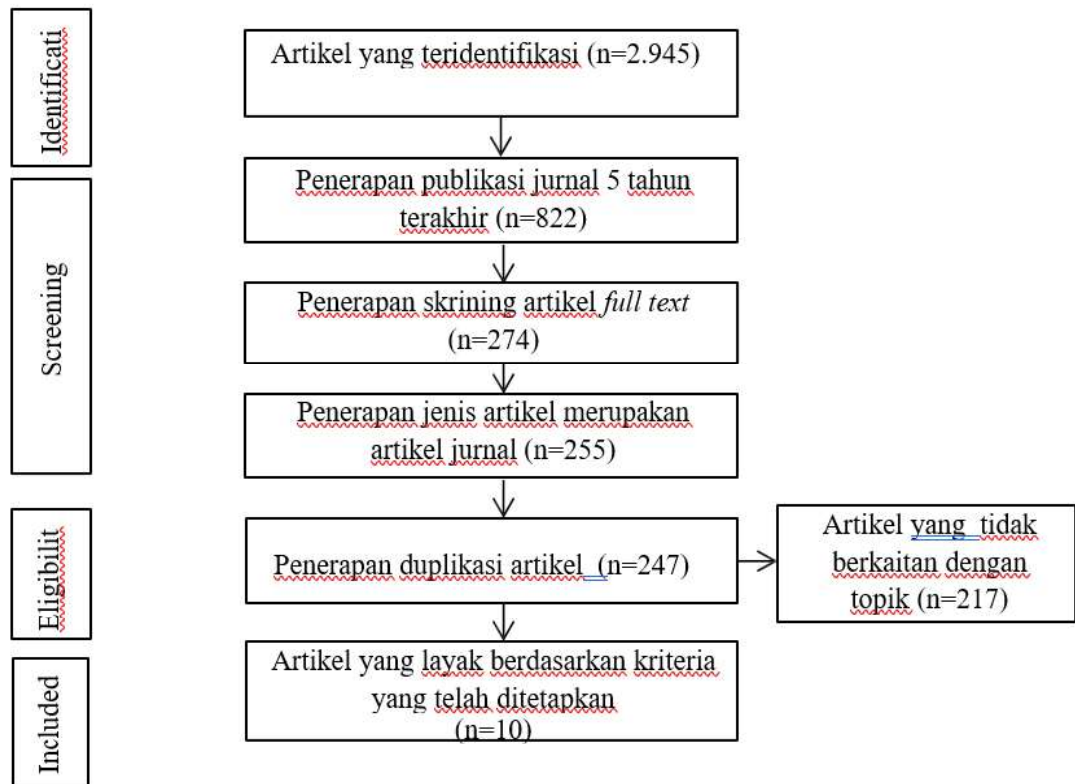
rumah sakit jiwa ([Oktaviany et al., 2023](#)). Sebaliknya, kriteria eksklusi akan mencakup studi yang berfokus pada jenis kepemimpinan lain, dilakukan di luar lingkungan rumah sakit jiwa, atau memiliki desain penelitian yang tidak memenuhi standar kualitas yang ditetapkan untuk tinjauan sistematis ini ([Juanamasta et al., 2021](#)). Studi yang tidak relevan dengan topik, memiliki duplikasi, atau tidak membahas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat akan dieksklusi dari penelitian ini ([Oktaviany et al., 2023](#)). Penelitian ini juga akan mengeksklusi ulasan literatur lama yang tidak mengikuti metodologi tinjauan sistematis, serta publikasi yang tidak berfokus pada faktor-faktor pendukung atau penghambat spesifik dari kepemimpinan transformasional dalam konteks yang ditentukan ([Conroy et al., 2023](#); [Goens & Giannotti, 2024](#)).

Penelitian yang tidak relevan dengan topik atau tidak menjelaskan secara spesifik tentang kepemimpinan transformasional dan kinerja perawat juga akan dikecualikan ([Patarru' et al., 2020](#)). Publikasi non-empiris, opini, editorial, dan laporan tanpa data juga akan dikesampingkan dari analisis guna memastikan fokus pada bukti berbasis penelitian yang kuat ([Wejang et al., 2025](#)). Artikel yang tidak memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi setelah peninjauan abstrak atau teks lengkap akan dikeluarkan dari tinjauan ini ([Sueb & Sopiah, 2023](#)). Proses ini diulang secara independen oleh dua peneliti untuk mengurangi bias dan memastikan konsistensi dalam pengambilan keputusan mengenai inklusi atau eksklusi artikel ([Pangestuti et al., 2023](#)). Setiap perbedaan pendapat akan diselesaikan melalui diskusi atau konsultasi dengan peneliti ketiga untuk mencapai konsensus ([Alsuwais et al., 2022](#)). Sintesis data kemudian akan dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola-pola utama, kesenjangan penelitian, serta rekomendasi untuk praktik dan penelitian di masa mendatang ([Alsuwais et al., 2022](#)).

Pendekatan sistematis ini memungkinkan identifikasi faktor-faktor kritis yang mendukung atau menghambat implementasi gaya kepemimpinan transformasional, serta dampaknya terhadap kinerja perawat di lingkungan rumah sakit jiwa secara komprehensif. Metodologi ini diharapkan dapat memberikan landasan yang kuat untuk pengembangan intervensi yang ditargetkan guna meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional dalam konteks keperawatan ([Wejang et al., 2025](#)).

2.5. Proses Seleksi Studi

Rekam awal yang terkumpul dari berbagai sumber database kemudian digabungkan dan diduplikasi untuk memastikan kesamaan data. Pada tahap pertama, screening dilakukan dengan mengacu pada judul dan abstrak, yang disusun berdasarkan kerangka PCC sebagai pedoman utama. Artikel yang memiliki potensi relevansi lebih lanjut akan dibaca secara menyeluruh dalam bentuk full-text, lalu dievaluasi dengan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan sebelumnya. Selama evaluasi ini, alasan-alasan yang mendasari eksklusi artikel dicatat secara rinci. Proses seleksi keseluruhan dirangkum dan dijelaskan dengan mengikuti alur yang diatur dalam PRISMA-ScR untuk menjaga transparansi dan keteraturan penelitian ([Wejang et al., 2025](#)).



Bagan 1. Flow Diagram Pemilihan Artikel Penelitian

2.6. Ekstraksi Data

Studi yang lolos seleksi, informasi kunci seperti tujuan penelitian, metodologi, temuan utama, dan kesimpulan akan diekstraksi secara sistematis untuk analisis lebih lanjut. Tahap ini akan memastikan bahwa semua informasi penting yang relevan dengan pertanyaan penelitian teridentifikasi dan tercatat dengan cermat. Ekstraksi data ini mencakup detail mengenai desain studi, metode pengumpulan data, ukuran sampel, dan konteks geografis, yang memungkinkan perbandingan lintas studi yang komprehensif (Tolossa & Hirgo, 2023).

Seluruh artikel berbahasa Inggris/Indonesia yang diterbitkan antara tahun 2020 s.d 2025 yang membahas dampak gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja perawat akan menjadi kriteria inklusi utama untuk tinjauan ini (Gebreheat et al., 2023). Literatur yang dikumpulkan harus melalui proses penelaahan sejawat (peer-review) untuk menjamin kualitas dan validitas ilmiahnya, dengan seleksi ketat berdasarkan relevansi, keakuratan informasi, dan kualitas metodologis (Riyadi et al., 2025). Langkah ini memastikan bahwa data yang diekstraksi berasal dari sumber yang kredibel dan memiliki landasan ilmiah yang kuat, mendukung generalisasi temuan. Data yang diekstraksi akan diperiksa silang oleh dua peneliti independen untuk memastikan keakuratan dan konsistensi (Sun et al., 2023).

Selanjutnya, data yang telah terekstraksi akan dianalisis menggunakan sintesis tematik, yang memungkinkan pengelompokan temuan dari berbagai studi ke dalam tema-tema utama untuk mengidentifikasi pola dan hubungan yang signifikan (Wejang et al., 2025). Pendekatan ini akan memfasilitasi pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme di balik efektivitas kepemimpinan transformasional serta faktor-faktor kontekstual yang memoderasi dampaknya terhadap kinerja perawat (Manoppo et al., 2024).

2.7. Sintesis Data

Data yang terekstraksi kemudian akan disintesis dan dianalisis secara naratif untuk mengidentifikasi pola, tema berulang, serta kontradiksi antar studi, demi menghasilkan gambaran menyeluruh tentang faktor-faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional ([neh, 2024; Yosep et al., 2022](#)). Pendekatan deskriptif-kualitatif akan digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul, menginterpretasikan keterkaitan antar hasil penelitian sebelumnya, membandingkan temuan-temuan, serta menyusun sintesis tematik yang mengintegrasikan berbagai sudut pandang ([Riyadi et al., 2025](#)). Sintesis ini akan menyoroti persamaan dan perbedaan dalam temuan, mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional, serta menguraikan kesenjangan dalam literatur yang ada. Analisis tematik akan digunakan untuk mengidentifikasi pola atau tema melalui data yang dikumpulkan dari berbagai penelitian, melibatkan perbandingan kesamaan, kontras perbedaan, dan kritik untuk merumuskan pandangan berdasarkan literatur yang dibaca ([Wibowo & Tjahjono, 2023](#)).

Results

Analisis ini tidak hanya akan meringkas temuan, tetapi juga akan menyoroti implikasi praktis dan rekomendasi untuk penelitian di masa depan, terutama dalam konteks peningkatan kinerja perawat melalui kepemimpinan transformasional di rumah sakit jiwa ([Habobi et al., 2025](#)). Pendekatan ini juga akan memfasilitasi pengembangan kerangka kerja konseptual yang lebih komprehensif, menjelaskan bagaimana kepemimpinan transformasional dapat secara optimal diterapkan untuk mengatasi tantangan unik dalam lingkungan perawatan kesehatan mental ([Jasni et al., 2024](#)). Studi ini akan menggunakan sintesis tematik yang dimulai dengan pengkodean baris per baris temuan dari setiap studi, diikuti dengan pengembangan tema deskriptif melalui pengorganisasian kode dan pengasosiasian tema dengan konsep serupa ([Adams et al., 2021](#)).

Kemudian, tema-tema tersebut akan diinterpretasikan untuk menghasilkan tema analitis yang lebih abstrak, memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor pendukung dan penghambat implementasi kepemimpinan transformasional. Metode ini diharapkan mampu menghasilkan pemahaman teoritis yang komprehensif dan menjadi landasan bagi penelitian empiris selanjutnya mengenai kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan ([Widayati et al., 2021](#)). Pendekatan kualitatif ini berupaya menganalisis, menggambarkan, dan merangkum berbagai kondisi yang diperoleh dari informasi melalui wawancara atau observasi lapangan terkait masalah yang diteliti, sehingga mampu mengungkap pola-pola tersembunyi dan menjelaskan hubungan antara teori dan praktik di lapangan ([Lamirin et al., 2023](#)).

Analisis tematik yang dilakukan terhadap sepuluh artikel mengungkapkan berbagai faktor yang mendukung dan menghambat penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam upaya peningkatan kinerja perawat di rumah sakit jiwa, yang dijelaskan lebih mendalam dalam studi berjudul "Faktor Pendukung dan Penghambat Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa: Scoping Review." Temuan ini mencakup berbagai elemen yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional, baik dari sisi individu perawat, lingkungan organisasi, serta kebijakan yang ada, sebagai berikut jurnal terkait:

Table 1. Ringkasan dan Analisis Jurnal

No	Penulis (Tahun)	Nama Jurnal	Negara / Konteks	Metode	Populasi dan Sampel	Fokus Variabel / PPC	Temuan Utama	Relevansi untuk Rumah Sakit
1	Schmidt et al. (2023)	BMJ Open	Jerman	Survei kuesioner	60 praktek umum, 366 peserta (84 pemimpin, 282 staf)	Kepemimpinan Transformasional, LMX	Pemimpin merasakan diri mereka lebih tinggi dalam dimensi kepemimpinan transformasional	Penerapan gaya kepemimpinan yang mendukung dapat meningkatkan kinerja dan komitmen staf perawat
2	Grill et al. (2023)	Journal of Safety Research	Swedia	Eksperimen acak terkontrol	Manajemen situasi konstruksi	Kepemimpinan berbasis perilaku, keselamatan	Intervensi kepemimpinan berbasis perilaku meningkatkan perilaku keselamatan manajer situs	Kepemimpinan berbasis perilaku meningkatkan kinerja keselamatan staf, relevansi untuk manajer perawat
3	Björk et al. (2025)	Issues in Mental Health Nursing	Swedia	Wawancara	7 manajer di perawat an psikosis	Kepemimpinan berbasis pembelajaran	Gaya kepemimpinan berbasis pembelajaran mendukung perubahan kesehatan	Memberdayakan perawat melalui pendekatan berbasis pembelajaran meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja
4	Alanazi & Mersal (2025)	Salud, Ciencia y Tecnología	Arab Saudi	Survei deskriptif eksploratori	102 perawat di rumah sakit wilayah utara	Kepemimpinan Transformasional, Autonomi	Kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja dan otonomi perawat	Penerapan gaya kepemimpinan transformasional penting untuk meningkatkan kinerja perawat rumah sakit
5	Patarrù & Purwana (2025)	Healthcare in Low-resource Settings	Indonesia	Desain eksplanatori	115 responden perawat	Kepemimpinan Transformasional, Model	Gaya kepemimpinan transformasi	Model kepemimpinan yang menggabung

No	Penulis (Tahun)	Nama Jurnal	Negara / Konteks	Metode	Populasi dan Sampel	Fokus Variabel / PPC	Temuan Utama	Relevansi untuk Rumah Sakit
	(2024)					Caring	onal dan caring meningkatkan kinerja perawat	kan caring dapat meningkatkan kinerja perawat rumah sakit
6	Labrague (2024)	JONA: The Journal of Nursing Administration	Filipina	Survei cross-sectional	260 manajer perawat	Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Organisasi	Status pekerjaan, jumlah unit yang dikelola, dan kepuasan kerja memengaruhi persepsi kepemimpinan transformasional	Faktor-faktor ini penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kepemimpinan yang efektif dalam rumah sakit
7	Huang et al. (2025)	BMC Nursing	China	Survei kuantitatif	584 perawat ICU	Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Psikologis	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja perawat ICU	Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja perawat ICU, relevansi untuk rumah sakit dengan unit perawatan intensif
8	Lin et al. (2015)	BMC Nursing	Taiwan	Survei kuantitatif	651 perawat dari berbagai rumah sakit	Kepemimpinan Transformasional, Kesejahteraan Kerja	Kepemimpinan transformasional meningkatkan keterlibatan dan kinerja perawat	Gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit
9	Mushtaq et al. (2022)	JPMA	Pakistan	Eksperimen acak	576 subjek	Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pekerjaan	Kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja	Meningkatkan kepemimpinan transformasional dapat

Penulis No (Tahun)	Nama Jurnal	Negara / Konteks	Metode	Populasi dan Sampel	Fokus Variabel / PPC	Temuan Utama	Relevansi untuk Rumah Sakit
						pekerjaan staf perawat	memperbaiki i kualitas kinerja perawat rumah sakit
10 al. Grill et al. (2023)	Journal of Safety Research	Swedia	Eksperi men acak	Manaje r situs konstruksi	Kepemimpin an berbasis perilaku, keselamatan	Perilaku keselamatan meningkat setelah pelatihan kepemimpin an berbasis perilaku	Pendekatan berbasis perilaku relevan untuk meningkatkan keselamatan kerja perawat

Faktor Pendukung Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional

Faktor-faktor pendukung ini meliputi komunikasi efektif, dukungan organisasi, serta pelatihan berkelanjutan bagi pemimpin, yang secara kolektif memperkuat kapasitas implementasi gaya kepemimpinan ini dalam meningkatkan kinerja perawat. Kepemimpinan transformasional secara khusus berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan staf, yang sangat krusial dalam lingkungan pelayanan kesehatan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat ([Kartika, 2024; Oktaviany et al., 2023](#)). Manfaat praktis dari kepemimpinan transformasional ini mencakup peningkatan motivasi intrinsik individu serta pembentukan budaya organisasi yang positif ([Lamirin et al., 2023; Slahanti & Setyowati, 2022](#)). Penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan performa dan motivasi kerja karyawan ([Ginanjar et al., 2022](#)).

Hal ini divalidasi oleh studi yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja perawat ([Oktaviany et al., 2023](#)). Gaya kepemimpinan ini juga diyakini dapat meningkatkan kepuasan karyawan karena melibatkan motivasi dan perhatian terhadap kebutuhan individu, memperlakukan mereka sebagai manusia yang harus dihormati ([Oktaviany et al., 2023](#)). Beberapa studi kasus menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara efektif dapat meningkatkan kinerja perawat melalui peningkatan kepuasan kerja dan penguasaan pribadi, yang esensial dalam lingkungan perawatan kesehatan yang dinamis ([Notarnicola et al., 2024](#)). Kepemimpinan transformasional, melalui karakteristiknya yang menginspirasi, menantang, dan mendukung, terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat, mengurangi tingkat kelelahan (*burnout*), dan memperkuat kohesi tim ([Alruwaili, 2025](#)). Peningkatan motivasi dan kinerja perawat juga dapat diamati sebagai dampak positif dari kepemimpinan transformasional, sebagaimana ditunjukkan oleh beberapa penelitian sebelumnya ([Patarru' et al., 2020](#)). Lebih lanjut, pemimpin yang menerapkan gaya transformasional mampu menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif, mendorong kolaborasi, komunikasi efektif, dan visi bersama di antara staf keperawatan, yang pada gilirannya meningkatkan kerja sama tim ([Laltanpuui & Sharma, 2025](#)).

Gaya kepemimpinan ini juga ditemukan mampu mengurangi Tingkat (Kelelahan) *burnout* pada staf perawat dengan meningkatkan kesehatan secara keseluruhan, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan kesejahteraan ([AbdElhay et al., 2025](#)). Selain itu, kepemimpinan transformasional secara langsung berkorelasi positif dengan peningkatan kepuasan kerja, yang merupakan faktor kunci dalam mengurangi turnover dan mempertahankan staf perawat yang berkualitas ([Laltanpuui & Sharma, 2025](#)). Kualitas kepemimpinan transformasional secara konsisten dilaporkan memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja perawat, niat untuk tetap bekerja, kualitas layanan, dan hasil pasien, sebagaimana ditinjau dalam berbagai penelitian ([Gebreheat et al., 2023](#)).

Faktor-faktor seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang diperkuat oleh kepemimpinan transformasional yang efektif ([Kurniawan & Andani, 2025](#)). Asgari et al. mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ([Mardiyah et al., 2023](#)). Demikian pula, motivasi kerja yang tinggi berkorelasi signifikan dengan peningkatan kepuasan kerja, menunjukkan adanya interaksi kompleks antara kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja ([Mardiyah et al., 2023](#)).

Faktor Penghambat Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional

Meskipun demikian, terdapat beberapa kendala yang dapat menghambat implementasi gaya kepemimpinan ini, termasuk kurangnya kesiapan pemimpin, resistensi terhadap perubahan, serta keterbatasan sumber daya. Selain itu, kurangnya pelatihan yang memadai bagi manajer dalam menerapkan prinsip-prinsip transformasional dapat membatasi efektivitasnya dalam praktik, terutama di lingkungan rumah sakit jiwa yang kompleks. Kurangnya transparansi dan komunikasi yang efektif dari pemimpin juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, sehingga menghambat kepercayaan dan komitmen perawat terhadap visi organisasi ([Setianah et al., 2025](#)). Hambatan lain dapat berupa kurangnya dukungan institusional dan struktur organisasi yang kaku, yang menghambat inovasi dan fleksibilitas yang merupakan ciri khas kepemimpinan transformasional. Perlawanan terhadap perubahan dari staf perawat atau manajemen juga menjadi penghalang, terutama ketika inisiatif baru diperkenalkan tanpa penjelasan yang memadai mengenai manfaat jangka panjangnya. Lingkungan kerja yang toksik atau budaya organisasi yang resisten terhadap perubahan juga dapat menghambat upaya pemimpin transformasional untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan ([Patarru' et al., 2020](#)).

Terlebih lagi, kurangnya strategi yang jelas dalam menganalisis peluang dan tantangan serta ketidakmampuan menciptakan iklim kerja yang kondusif dari pimpinan dapat menjadi faktor penghambat signifikan dalam penerapan kepemimpinan transformasional ([Setianah et al., 2025](#)). Faktor-faktor seperti kurangnya pengalaman pemimpin dalam menghadapi situasi krisis atau

ketidakmampuan untuk menginspirasi serta memotivasi tim juga dapat memengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan ini. Penelitian juga menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan yang otoriter, kurangnya apresiasi, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja perawat ([Anjani et al., 2025](#)).

Selain itu, resistensi terhadap perubahan dan kebutuhan akan dukungan serta pelatihan yang memadai juga menjadi tantangan krusial dalam implementasi kepemimpinan transformasional ([Lamirin et al., 2023](#)). Keterbatasan sumber daya, baik finansial maupun manusia, juga menjadi hambatan yang nyata dalam mengimplementasikan perubahan yang diinisiasi oleh pemimpin transformasional. Tantangan ini diperparah dengan kurangnya supervisi, monitoring, dan evaluasi yang memadai terhadap pelaksanaan inisiatif kepemimpinan, sehingga menghambat keberlanjutan dan optimalisasi dampaknya ([Rahayu et al., 2019](#)).

Aspek manajemen seperti ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai juga memiliki dampak krusial terhadap kinerja perawat, di mana fasilitas yang kurang optimal dapat menjadi penghambat signifikan bagi implementasi gaya kepemimpinan transformasional secara efektif. Keadilan organisasi juga berperan penting; ketika perawat merasa tidak dihargai, ini dapat memicu protes dan menurunkan produktivitas, bahkan jika pemimpin transformasional berupaya memotivasi mereka. Pentingnya kepuasan kerja dalam konteks ini diperkuat oleh fakta bahwa kepuasan kerja adalah prediktor utama kinerja karyawan dan keberlangsungan organisasi secara keseluruhan ([Widayati et al., 2021](#)). Dengan demikian, pemimpin transformasional harus mengatasi tantangan struktural dan budaya, serta memastikan ketersediaan sumber daya dan keadilan organisasi, guna memastikan keberhasilan inisiatif mereka dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja perawat.

Dampak Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja perawat melalui beberapa mekanisme, termasuk peningkatan motivasi intrinsik, komitmen organisasi, dan pengembangan keterampilan ([Kartika, 2024](#)). Hal ini dikarenakan kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal dan meningkatkan produktivitas ([Widayati et al., 2021](#)). Motivasi kerja yang tinggi, yang dipupuk oleh kepemimpinan transformasional, secara langsung memengaruhi kinerja pegawai dan mengurangi kecenderungan penundaan tugas ([Lindfeldt et al., 2019](#)). Kepemimpinan transformasional juga meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan perawat, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pelayanan dan keselamatan pasien ([Patarru' et al., 2020](#)).

Lebih lanjut, pemimpin transformasional secara aktif mempromosikan lingkungan kerja yang kondusif melalui apresiasi, remunerasi yang adil, dan penempatan perawat sesuai dengan kompetensinya, yang secara kolektif berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja ([Anjani et al., 2025](#)). Hal ini sejalan dengan temuan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara dominan diimplementasikan oleh manajer perawat di berbagai negara dan terbukti memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja perawat serta peningkatan kinerja

[\(Wijayanti & Aini, 2022\)](#).

Studi lain juga mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan kepuasan kerja perawat, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini efektif dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi [\(Gebreheat et al., 2023\)](#). Pemimpin transformasional juga secara efektif menginspirasi dan memotivasi bawahan melalui stimulasi intelektual dan pertimbangan individual, yang mengarah pada peningkatan kinerja perawat secara keseluruhan [\(Habobi et al., 2025; Patarru' & Purwanza, 2023\)](#). Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan memengaruhi kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, yang berarti kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja [\(Solehudin, 2022\)](#).

Conclusion

Berdasarkan temuan-temuan dari scoping review ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit jiwa, terutama melalui peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi [\(Gebreheat et al., 2023; Goens & Giannotti, 2024\)](#). Faktor-faktor pendukung meliputi komunikasi yang efektif, visi yang jelas, serta dukungan terhadap pengembangan profesional, sementara resistensi terhadap perubahan, kurangnya sumber daya, dan kebijakan organisasi yang kaku menjadi penghambat utamanya [\(Patarru' et al., 2020\)](#). Optimalisasi gaya kepemimpinan ini memerlukan strategi terpadu yang mengatasi hambatan tersebut sekaligus memperkuat faktor pendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan adaptif [\(Habobi et al., 2025\)](#). Adopsi kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan kepuasan kerja perawat secara substansial, yang secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan dan hasil pasien [\(Alzahrani & Hasan, 2019; Gebreheat et al., 2023\)](#).

Suggestion

Penelitian selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup dengan melakukan studi komparatif antara berbagai jenis rumah sakit atau institusi kesehatan untuk mengidentifikasi perbedaan dalam penerapan dan dampak kepemimpinan transformasional. Selain itu, studi longitudinal dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai evolusi pengaruh gaya kepemimpinan ini seiring waktu dan perubahan dinamika organisasi. Penelitian di masa mendatang juga dapat mengeksplorasi peran variabel moderator, seperti budaya organisasi atau karakteristik demografi perawat, dalam memengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja perawat. Lebih jauh, pendekatan mixed-methods dapat digunakan untuk mengintegrasikan data kuantitatif dan kualitatif guna mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor pendukung dan penghambat implementasi kepemimpinan transformasional di lingkungan rumah sakit jiwa. Kemudian, analisis mendalam tentang dampak program pelatihan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat dan kepuasan pasien akan memberikan bukti empiris yang kuat untuk pengembangan intervensi yang efektif.

References

- Abdelhay, E. S., Taha, S. M., El-Sayed, M. M., Helaly, S. H., & Abdelhay, I. S. (2025). Nurses retention: the impact of transformational leadership, career growth, work well-being, and work-life Balance. *BMC Nursing*, 24(1), 148. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02762-1>
- Adams, R. F., Ryan, T., & Wood, E. (2021). Understanding the factors that affect retention within the mental health nursing workforce: a systematic review and thematic synthesis [Review of *Understanding the factors that affect retention within the mental health nursing workforce: a systematic review and thematic synthesis*]. *International Journal of Mental Health Nursing*, 30(6), 1476. Wiley. <https://doi.org/10.1111/inm.12904>
- Alruwaili, A. N. (2025). Transformational Nurse Leaders and Nurse Well-Being: Examining Mediating Influences of Organizational Justice and Quality of Work Life Mixed Methods Study. *Journal of Nursing Management*, 2025(1). <https://doi.org/10.1155/jonm/4577350>
- Alsuwais, A. H. F., Aldughman, S. M. S., Aldosri, S. R., Althafir, M. M., Alhurayyis, F. M., Al-Dhafiri, E. K., almutiri, L. marzoq, Alanazi, A. T., Kandiri, S. N., & Mubarak, N. A. (2022). EFFECTIVE GENERAL HEALTH PRACTITIONER LEADERSHIP AND MANAGEMENT STRATEGIES. *Journal of Population Therapeutics and Clinical Pharmacology*. <https://doi.org/10.53555/jptcp.v29i04.5306>
- Alzahrani, S. M., & Hasan, A. A. (2019). Transformational Leadership Style on Nursing Job Satisfaction Amongst Nurses in Hospital Settings: Findings From Systematic Review. *Global Journal of Health Science*, 11(6), 25. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v11n6p25>
- Aminah, S., & Mahmudiono, T. (2023). Application of the leadership model in health services: a systematic review [Review of *Application of the leadership model in health services: a systematic review*]. *Journal of Public Health in Africa*, 14(2), 6. PAGEPress (Italy). <https://doi.org/10.4081/jphia.2023.2571>
- Amini, N. A. (2025). Gaya Kepemimpinan Transformasional Digital Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(4), 2596. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4.4599>
- ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER PERAWAT TERHADAPKEPUASAN KERJA STAF PERAWAT, LITERATURE REVIEW. (2023). *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 9(1). <https://doi.org/10.7454/arsi.v9i1.6833>
- Andri, D., Majid, M. T. H., Wahyudi, M. R. S., & Fadli, A. (n.d.). *Dampak Sistem Pembayaran Digital dan Literasi Keuangan terhadap Kinerja Keuangan Usaha Mikro Kecil Menengah di Kota Mataram*.
- Anjani, R., K, M. R., & Evasari, A. D. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PR. Alaina Fajar Berlian Tulungagung. *MASMAN Master Manajemen*, 3(3), 333. <https://doi.org/10.59603/masman.v3i3.1011>
- Conroy, N., Patton, D., Moore, Z., O'Connor, T., Nugent, L., & Derwin, R. (2023). The Relationship between Transformational Leadership and Staff Nurse Retention in Hospital Settings: A Systematic Review [Review of *The Relationship between Transformational Leadership and Staff Nurse*

Retention in Hospital Settings: A Systematic Review]. *Journal of Nursing Management*, 2023, 1. Wiley. <https://doi.org/10.1155/2023/9577200>

- Dalimunthe, A. A. B., & Putriekapuja, R. A. (2024). ADAPTASI GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DI ORGANISASI MULTIKULTURAL: SUATU TINJAUAN LITERATUR. *NIAGAWAN*, 13(2), 109. <https://doi.org/10.24114/niaga.v13i2.58447>
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBIJ Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>
- Gebreheat, G., Teame, H., & Costa, E. (2023). The Impact of Transformational Leadership Style on Nurses' Job Satisfaction: An Integrative Review [Review of *The Impact of Transformational Leadership Style on Nurses' Job Satisfaction: An Integrative Review*]. *SAGE Open Nursing*, 9. SAGE Publishing. <https://doi.org/10.1177/23779608231197428>
- Ginanjar, J., Hermanto, B., & Tresna, P. W. (2022). Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dalam Penerapan Strategi Bisnis Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada BUMD X. *Bahtera Inovasi*, 5(2), 80. <https://doi.org/10.31629/bi.v5i2.3966>
- Goens, B., & Giannotti, N. (2024). Transformational Leadership and Nursing Retention: An Integrative Review [Review of *Transformational Leadership and Nursing Retention: An Integrative Review*]. *Nursing Research and Practice*, 2024(1). Hindawi Publishing Corporation. <https://doi.org/10.1155/2024/3179141>
- Habobi, S. A., Alsanona, S. A., Alabdrabalnabi, Z. A. A., & Bumarah, R. M. (2025). Transformational leadership and nursing outcomes: A systematic review of job satisfaction and productivity in global healthcare settings [Review of *Transformational leadership and nursing outcomes: A systematic review of job satisfaction and productivity in global healthcare settings*]. *Journal of Nursing Education and Practice*, 15(8), 55. Sciedu Press. <https://doi.org/10.63564/jnep.v15n8p55>
- Hariyati, Rr. T. S., & Nurdiana, N. (2019). Retention Strategy to Minimize Nurse Turnover: A Systematic Review [Review of *Retention Strategy to Minimize Nurse Turnover: A Systematic Review*]. *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 1(2), 99. <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v1i2.47>
- Jasni, J., Sharip, S. M., & Daud, D. (2024). Uncovering the Significance of Transformational Leadership in Islamic-Based Institutions: A Systematic Exploration. *Information Management and Business Review*, 16, 197. [https://doi.org/10.22610/imbr.v16i1\(i\).3677](https://doi.org/10.22610/imbr.v16i1(i).3677)
- Juanamasta, I. G., Iblasi, A. S., Aungsuroch, Y., & Yunibhand, J. (2021). Nursing Development in Indonesia: Colonialism, After Independence and Nursing act [Review of *Nursing Development in Indonesia: Colonialism, After Independence and Nursing act*]. *SAGE Open Nursing*, 7. SAGE Publishing. <https://doi.org/10.1177/23779608211051467>
- Kartika, N. D. (2024). The Influence of Transformational Leadership on Nurses' Performances in Indonesia. *American Journal of Physical Education and Health Science*, 2(1), 11. <https://doi.org/10.54536/ajpehs.v2i1.2502>

- Kartikaningdyah, E., & Utami, N. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA, Keadilan Prosedural TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *JOURNAL OF APPLIED BUSINESS ADMINISTRATION*, 1(2), 256. <https://doi.org/10.30871/jaba.v1i2.618>
- Kim, H.-D., & Cruz, A. B. (2022). Transformational Leadership and Psychological Well-Being of Service-Oriented Staff: Hybrid Data Synthesis Technique [Review of *Transformational Leadership and Psychological Well-Being of Service-Oriented Staff: Hybrid Data Synthesis Technique*]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 8189. Multidisciplinary Digital Publishing Institute. <https://doi.org/10.3390/ijerph19138189>
- Kurniawan, M., & Andani, K. W. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada CV Panca Karya Makmur di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 7(2), 592. <https://doi.org/10.24912/jmk.v7i2.34032>
- Laltanpuui, L., & Sharma, P. (2025). Impact of Transformational leadership on nurse's teamwork patients and family members - A systematic Review [Review of *Impact of Transformational leadership on nurse's teamwork patients and family members - A systematic Review*]. *Journal of Neonatal Surgery*, 14, 487. <https://doi.org/10.52783/jns.v14.3226>
- Lamirin, L., Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Lestari, M., Azka, A. S., Zahwan, A., Rachmania, F. A., Zanah, R. M., Ridwan, H., & Sutresna, I. (2025). Peran Kepala Ruangan dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Keperawatan: Systemtic Review. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(1), 661. <https://doi.org/10.54082/jupin.976>
- Lindefeldt, M., Eng, A., Darban, H., Bjerkner, A., Zetterström, C. K., Allander, T., Andersson, B., Borenstein, E., Dahlin, M., & Prast-Nielsen, S. (2019). The ketogenic diet influences taxonomic and functional composition of the gut microbiota in children with severe epilepsy. *Npj Biofilms and Microbiomes*, 5(1), 5. <https://doi.org/10.1038/s41522-018-0073-2>
- Linnik, L., Sepp, J., & Reinhold, K. (2023). Enhancing Patient Safety Through Leadership: A Comprehensive Literature Review on the Role of Head Nurses in Hospital Settings. *Economics and Business*, 37(1), 220. <https://doi.org/10.2478/eb-2023-0014>
- Labrague, L. J. (2024). Determinants of Nurse Managers' Transformational Leadership: The Role of Individual Unit and Organizational Characteristics. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 54(5), 270-277.
- Madlabana, C. Z., Mashamba-Thompson, T. P., & Petersen, I. (2020). Performance management methods and practices among nurses in primary health care settings: a systematic scoping review protocol. *Systematic Reviews*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s13643-020-01294-w>
- Manoppo, I. A., Novieastari, E., Handiyani, H., & Nuraini, T. (2024). Nursing competency model for nurse manager in hospital: a scoping review [Review of *Nursing competency model for nurse manager in hospital: a scoping*

review]. *Healthcare in Low-Resource Settings*. PAGEPress (Italy).
<https://doi.org/10.4081/hls.2024.13008>

- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Mardiyah, M., Indrawati, M., & Utari, W. (2023). PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN MELALUI MOTIVASI KERJA GURU SMK NEGERI DANDER BOJONEGORO. *JURNAL ILMIAH PENDIDIKAN KEBUDAYAAN DAN AGAMA*, 1(2), 31. <https://doi.org/10.59024/jipa.v1i2.109>
- Marlina, Y. A., Herlambang, Y. T., & Muhtar, T. (2025). Urgensi Pendidikan Karakter Berbasis Pedagogik Profetik: Sebuah Pendekatan dalam Menanggulangi Krisis Moral Siswa. *Ideguru Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 10(1), 753. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v10i1.1424>
- neh, M. (2024). *NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan Volume 5. No. 2. (2024)*, hlm 689-698.
- Notarnicola, I., Duka, B., Lommi, M., Grosha, E., Maria, M. D., Iacorossi, L., Mastroianni, C., Ivziku, D., Rocco, G., & Stievano, A. (2024). Transformational Leadership and Its Impact on Job Satisfaction and Personal Mastery for Nursing Leaders in Healthcare Organizations. *Nursing Reports*, 14(4), 3561. <https://doi.org/10.3390/nursrep14040260>
- Oktaviany, V., Khalisa, H., Mulyani, L. S., Mazaya, B. E., Suwarno, S., Ridwan, S. Kep. H., & Hoedaya, S. Kep. A. P. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT: STUDI LITERATUR. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(4), 5897. <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i4.20970>
- Pangestuti, A., Indawati, R., Indriani, D., & Kirana, G. R. (2023). Studi Systematic Literature Review Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Ners*, 7(2), 1333. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i2.17299>
- 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), 381. <https://doi.org/10.33846/sf11411>
- Patarru', F., & Purwanza, S. W. (2023). The development of transformational leadership model based on caring as an effort to increase nursing performance. *Healthcare in Low-Resource Settings*. <https://doi.org/10.4081/hls.2023.11779>
- Phinari, H., & Bernarto, I. (2020). THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON NURSE PERFORMANCE (CASE IN S HOSPITAL). *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(5), 685. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i5.281>
- Rahayu, P. P., Keliat, B. A., & Putri, Y. S. E. (2019). HUBUNGAN KEMAMPUAN KARU DAN KATIM DALAM PENERAPAN MPKP JIWA DENGAN HASIL ASUHAN KEPERAWATAN PADA PASIEN HALUSINASI. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.26714/jkj.5.1.2017.1-9>

- Riyadi, S., Astuti, A., Hikmah, N., Nuraini, N., Suwarma, D. M., Jasiyah, R., & Vierdiana, D. (2025). Analisis Efektivitas Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 3660. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2172>
- Setianah, W., Handoyo, E., & Rokman, F. (2025). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KOTA SEMARANG*.
- Sinaga, M. E., Putri, H. P., & Perdhana, M. S. (2023). Sistematis Reviu Literatur Gaya Kepemimpinan Positif di Bidang Pelayanan Kesehatan (2019- 2023): Tren dan Penelitian Lanjutan. *Journal of Management and Business Review*, 20(3), 556. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v20i3.580>
- Sitepu, E. C. B., & Anindita, R. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Transformational Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Perawat. *Syntax Literate Jurnal Ilmiah Indonesia*, 10(4), 3595. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v10i4.58177>
- Slahanti, M., & Setyowati, A. (2022). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM BUDAYA ORGANISASI. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 23(2), 108. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v23i2.16119>
- Solehudin, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat. *Journal Nursing Care Jurusan Keperawatan Politeknik Kesehatan Gorontalo*, 8(1), 16. <https://doi.org/10.52365/jnc.v8i1.416>
- Sueb, S., & Sopiah, S. (2023). Exploring the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: A Systematic Literature Review. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(2), 62. <https://doi.org/10.56910/jvm.v9i2.287>
- Sun, W., Yin, L., Zhang, T., Zhang, H., Zhang, R., & Cai, W. (2023). Prevalence of Work-Related Musculoskeletal Disorders among Nurses: A Meta-Analysis [Review of *Prevalence of Work-Related Musculoskeletal Disorders among Nurses: A Meta-Analysis*]. *Iranian Journal of Public Health*. Knowledge E. <https://doi.org/10.18502/ijph.v52i3.12130>
- Tolossa, D., & Hirgo, J. B. (2023). Impact of Transformational Leadership on the Achievement of Objectives in the Implementation of New Educational Policies: A Literature Review [Review of *Impact of Transformational Leadership on the Achievement of Objectives in the Implementation of New Educational Policies: A Literature Review*]. *International Journal of Advanced Research in Science Communication and Technology*, 466. Shivkrupa Publication's. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-12982>
- Trimadhana, Z., Manisah, M., & Noviantoro, D. (2025). PENGARUH KOMPETENSI DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI JAMBI MERANG FIELD DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 1829. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i1.5289>
- Wejang, H. E., Jamun, Y. M., Hawi, F. M., & Nasar, I. (2025). Interaction of Transformational Leadership and Organizational Culture in Higher Education: A Systematic Review [Review of *Interaction of Transformational Leadership and Organizational Culture in Higher*

Education: A Systematic Review]. *RIGGS Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 1868. Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2231>

- Wibowo, F., & Tjahjono, H. K. (2023). Optimalisasi kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja: sebuah studi literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 129. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.929>
- Widayati, C., Magito, M., & Triana, R. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>
- Wijayanti, K., & Aini, Q. (2022). The Influence of Transformational Leadership Style to Nurse Job Satisfaction and Performance in Hospital. *Journal Of World Science*, 1(7), 485. <https://doi.org/10.36418/jws.v1i7.69>
- Yosep, I., Hikmat, R., Mardhiyah, A., Hazmi, H., & Hernawaty, T. (2022). Method of Nursing Interventions to Reduce the Incidence of Bullying and Its Impact on Students in School: A Scoping Review [Review of *Method of Nursing Interventions to Reduce the Incidence of Bullying and Its Impact on Students in School: A Scoping Review*]. *Healthcare*, 10(10), 1835. Multidisciplinary Digital Publishing Institute. <https://doi.org/10.3390/healthcare10101835>.