

Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja

¹Muhamad Ramdan, ¹Lilis Suryani, ²Giri Widagdo

¹Program Studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Horizon Indonesia

²Program Studi Keperawatan, Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Jakarta

How to cite (APA)

Ramdan, M., Suryani, L., & Widagdo, G. (2025). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. *Jurnal Health Society*, 14(2), 175–184. <https://doi.org/10.62094/jhs.v14i2.261>

History

Received: 17 September 2025

Accepted: 17 Oktober 2025

Published: 30 Oktober 2025

Corresponding Author

Muhamad Ramdan, Universitas Horizon Indonesia;
muhamad.ramdan.stikes@krw.horizon.ac.id



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

ABSTRAK

Pendahuluan: Tantangan kesehatan global menuntut kepemimpinan yang mampu menjaga mutu layanan. Kepemimpinan transformasional penting diterapkan karena dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat melalui motivasi dan perhatian individu. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja.

Metode: Jenis penelitian korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi adalah seluruh perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Karawang dengan sampel sebanyak 70 orang. Pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Instrumen penelitian adalah *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) dan *Job Satisfaction* yang telah valid dan reliabel. Pengambilan data menggunakan kuesioner dan analisis statistik menggunakan *Chi Square*.

Hasil: Sebagian besar responden menilai gaya kepemimpinan transformasional efektif sebanyak 36 orang (51,5%) dan merasa tidak puas bekerja sebanyak 38 orang (54,3%). Terdapat hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dengan nilai *p-value* 0,001 ($p < 0,05$).

Simpulan: Terdapat hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Kepala ruangan diharapkan meningkatkan perannya sebagai pemimpin transformasional dengan memberi teladan, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, perawat, transformasional

ABSTRACT

Introduction: Global health challenges demand leadership that can maintain service quality. Transformational leadership is important because it can increase nurses' job satisfaction through motivation and individual attention. The purpose of this study is to determine the relationship between transformational leadership style and job satisfaction.

Method: This is a correlational study with a cross-sectional approach. The population consists of all nurses working in the inpatient ward of Karawang Islamic Hospital, with a sample size of 70 people. Total sampling was used to collect the sample. The research instruments were the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) and Job Satisfaction, which have been validated and are reliable. Data collection was conducted using questionnaires, and statistical analysis was performed using Chi Square.

Result: Most respondents rated transformational leadership as effective (36 people, or 51.5%) and felt dissatisfied with their work (38 people, or 54.3%). There is a relationship between transformational leadership style and job satisfaction with a *p-value* of 0.001 ($p < 0.05$).

Conclusion: There is a relationship between transformational leadership style and job satisfaction. Room leaders are expected to enhance their role as transformational leaders by setting an example, providing motivation, intellectual stimulation, and individual attention.

Keyword: Job satisfaction, leadership style, nurses, transformational

Pendahuluan

Tantangan kesehatan global menuntut peran perawat profesional dengan cakupan tugas yang lebih luas. Karena perawat menjadi tenaga terbanyak dan mendampingi pasien selama 24 jam, layanan keperawatan juga menjadi indikator utama keberhasilan dan citra rumah sakit. Untuk itu, dibutuhkan pemimpin yang mampu mengelola tenaga keperawatan secara profesional agar layanan yang diberikan sesuai harapan pasien dan keluarga, serta responsif terhadap dinamika perubahan di Indonesia (Nababan et al., 2024).

Kepemimpinan berperan penting dalam memberikan arahan dan stabilitas untuk menjamin efektivitas serta kepuasan tim. Di rumah sakit, kepemimpinan menjadi kunci dalam mewujudkan perawatan yang terkoordinasi dan terintegrasi. Gaya kepemimpinan manajer perawat turut memengaruhi kepuasan kerja, moral, produktivitas, dan retensi perawat. Karena itu, keterlibatan aktif perawat dalam menerapkan kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan demi menjaga kualitas layanan, mengembangkan profesi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dalam dunia kesehatan (Gebreheat et al., 2023; Nababan et al., 2024).

Berbagai gaya kepemimpinan keperawatan memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap profesi keperawatan, para profesional, dan luaran pasien. Setiap gaya kepemimpinan memiliki pendekatan dan dampak uniknya sendiri terhadap bidang keperawatan. Kepemimpinan transformasional, transaksional, pasif/menghindar, melayani, situasional, autentik, karismatik, dan kuantum merupakan beberapa gaya kepemimpinan yang banyak diterapkan dalam sistem pelayanan kesehatan (Gebreheat et al., 2023).

Gaya kepemimpinan transformasional telah dikenal sebagai salah satu pendekatan dalam kepemimpinan yang tidak hanya

terbatas pada hubungan kerja, namun gaya ini lebih menekankan pada pemberian motivasi, perhatian terhadap kebutuhan pribadi setiap individu, serta penghargaan terhadap karyawan sebagai manusia yang memiliki hak dan martabat. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan teori kepemimpinan dimana para pemimpin bekerjasama dalam tim untuk mengeksplorasi perubahan paradigma yang dibutuhkan dan menciptakan visi untuk mewujudkannya bersama anggota kelompok yang inspiratif lainnya. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin disertai dengan motivasi pencapaian karyawan dapat memengaruhi kepuasan kerja, termasuk dalam bidang keperawatan (Kiwanuka et al., 2021; Nurlaela et al., 2025).

Kepuasan kerja dalam keperawatan dapat didefinisikan sebagai sejauh mana perawat merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka. Konsep ini pada dasarnya merupakan respons emosional terhadap pekerjaan yang muncul dari perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan. Kepuasan kerja merupakan faktor terpenting yang menjadi fokus setiap institusi dalam mengembangkan posisi ekonomi yang efisien dan sangat penting dalam meningkatkan efisiensi (Andayani et al., 2025).

Gaya kepemimpinan transformasional cocok diterapkan dalam lingkungan belajar yang dinamis, adaptif, dan progresif. Serupa dengan sifat lingkungan rumah sakit, kepemimpinan transformasional dapat berguna dalam lingkungan semacam ini untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat. Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja diantara para profesional keperawatan. Deskripsi pekerjaan yang komprehensif yang selaras dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan kejelasan, otonomi, dan peluang untuk

pertumbuhan profesional (Notarnicola et al., 2024; Nufus et al., 2023).

Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan menyajikan tinjauan integratif terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja perawat. Studi ini memberikan pemahaman yang lebih utuh dan bukti empiris yang dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi layanan kesehatan. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja.

Metode

Jenis penelitian adalah korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilaksanakan pada bulan

Februari 2024 sampai dengan bulan Juli 2024 di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Karawang. Populasi adalah seluruh perawat pelaksana dengan sampel sebanyak 70 orang menggunakan *total sampling*. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian adalah *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) memiliki konsistensi internal skala sebesar 0,95 (Bagheri et al., 2015) dan *Job Satisfaction* yang memiliki hasil validitas memiliki *p-value* < 0,05 setiap item dan hasil reliabilitas dengan *cronbach alpha* sebesar > 0,70. Analisis data menggunakan analisis univariat dengan tabel distribusi frekuensi dan analisis bivariat dengan *Chi Square*.

Hasil

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	F	%
Usia (Tahun)		
20-25	7	10,0
26-30	26	37,1
31-35	13	18,6
36-40	9	12,9
> 40	15	21,4
Jenis Kelamin		
Laki-laki	35	50,0
Perempuan	35	50,0
Pendidikan		
Diploma III Keperawatan	45	64,3
Sarjana Keperawatan	9	12,8
Profesi Ners	16	22,9
Masa Kerja (Tahun)		
≤ 1	7	10,0
> 1	63	90,0
Status Perkawinan		
Menikah	58	82,9
Belum Menikah	12	17,1
Total	70	100,0

Tabel 1 menyatakan sebagian besar responden berusia 26-30 tahun sebanyak 26 orang (37,1%), berpendidikan diploma III keperawatan sebanyak 45 orang (64,3%), memiliki pengalaman bekerja selama > 1

tahun sebanyak 63 orang (90,0%), dan berstatus menikah sebanyak 58 orang (82,9%). Responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yaitu masing-masing sebanyak 35 orang (50,0%).

Tabel 2. Analisis Univariat

Variabel	F	%
Gaya Kepemimpinan Transformatif		
Tidak Efektif	34	48,5
Efektif	36	51,5
Kepuasan Kerja		
Tidak Puas	38	54,3
Puas	32	45,7
Total	70	100,0

Tabel 2 menyatakan sebagian besar responden menilai gaya kepemimpinan transformasional efektif sebanyak 36 orang

(51,5%) dan merasa tidak puas bekerja sebanyak 38 orang (54,3%).

Tabel 3. Analisis Bivariat

Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja				Total		Nilai <i>p</i>
	Tidak Puas		Puas				
	F	%	F	%	N	%	
Tidak Efektif	21	61,8	13	38,2	34	100,0	0,010
Efektif	17	47,2	19	52,8	36	100,0	
Total	38	54,3	32	45,7	70	100,0	

Tabel 3 menyatakan *p-value* sebesar $< 0,010$ ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menyatakan sebagian besar responden menilai gaya kepemimpinan transformasional efektif. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin memengaruhi pengikutnya agar bersedia melakukan tugas bersama tanpa merasa terpaksa demi tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang dimilikinya untuk mengarahkan orang lain (Mu'ah et al., 2023). Salah satu gaya kepemimpinan yang dianut yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan moral pengikut, meningkatkan kesadaran mereka terhadap nilai-nilai moral, serta mengarahkan sumber daya yang dimiliki untuk

mendorong perubahan dalam organisasi. Apabila gaya kepemimpinan diterapkan dengan tepat, karyawan akan merasa lebih nyaman dan terdorong untuk bekerja secara maksimal (Risa & Endratno, 2023). Terdapat beragam faktor yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan transformasional, diantaranya jenis kelamin dan pendidikan (Baiduri et al., 2023; Isra et al., 2023).

Salah satu faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan transformasional yaitu jenis kelamin. Hal ini sesuai dengan pernyataan Baiduri et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat dipengaruhi oleh gender. Hal ini juga sejalan dengan ungkapan Rahim (2021) yang menyatakan bahwa jenis kelamin berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional.

Posisi pemimpin di sebagian besar organisasi dunia masih didominasi oleh laki-laki, sedangkan manajemen tingkat menengah dan posisi pengawasan banyak ditempati oleh perempuan. Pemimpin perempuan menghadapi tantangan dalam

memperjuangkan posisi ke tingkat yang lebih tinggi, baik dari faktor keluarga, organisasi, maupun diri sendiri. Perbedaan sikap dan kepribadian antara laki-laki serta perempuan dapat menyebabkan adanya perbedaan gaya kepemimpinan yang diterapkan (Baiduri et al., 2023).

Menurut Florence Nightingale, profesi perawat identik dengan pekerjaan perempuan. Namun, kondisi tersebut telah berubah karena saat ini banyak laki-laki yang juga berprofesi sebagai perawat, meskipun jumlah perawat perempuan masih lebih besar dibandingkan laki-laki (Rahim, 2021). Perawat perempuan dianggap lebih dominan karena terbiasa menjalankan lebih banyak pekerjaan, terutama yang berkaitan dengan rumah tangga dan keluarga. Hal ini menunjukkan masih adanya perbedaan proporsi gender dalam dunia keperawatan.

Pendidikan menjadi faktor lain yang memengaruhi gaya kepemimpinan. Hal ini sependapat dengan pernyataan Isra et al. (2023) yang menyatakan bahwa tipe kepemimpinan transformasional dapat dikaitkan dengan pendidikan. Hal ini serupa yang disampaikan Masduki et al. (2021) yang menjelaskan bahwa pendidikan memengaruhi kepemimpinan transformasional.

Pendidikan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan tertentu (Irsalulloh & Maunah, 2023). Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin baik pula pemahamannya terhadap informasi, yang ditunjukkan dengan pemanfaatan indra secara optimal untuk memperoleh kepastian dan mengurangi prasangka dalam menemukan informasi yang tepat. Dengan demikian, pendidikan berperan dalam memengaruhi cara pemimpin memahami, memilih, dan mengambil keputusan (Isra et al., 2023).

Perawat berpendidikan lebih tinggi cenderung mampu menangani pekerjaan dengan tingkat kesulitan serta tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan

perawat berpendidikan rendah, karena dianggap lebih kompeten untuk mengelola tugas yang tidak dapat ditangani oleh mereka yang kurang berpengalaman, termasuk dalam peran kepemimpinan (Dewi, 2025). Individu dengan latar pendidikan tinggi juga lebih mudah menerima dan mengembangkan pengetahuan maupun teknologi (Ulfah et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan seseorang.

Peneliti berasumsi bahwa gaya kepemimpinan transformasional perawat dipengaruhi oleh jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Hal tersebut karena perbedaan gender memengaruhi peluang dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Sementara pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan kemampuan perawat dalam memahami informasi, mengambil keputusan, dan menjalankan tanggung jawab kepemimpinan.

Hasil penelitian menyatakan sebagian besar responden merasa tidak puas bekerja. Kepuasan kerja merupakan reaksi individu terhadap pekerjaannya yang muncul ketika terdapat kesenjangan antara imbalan yang diperoleh dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang merasakan pengalaman positif maupun negatif terhadap berbagai faktor, dimensi, atau tugas dalam pekerjaannya (Budi, 2025; Marcheline & Adiati, 2021). Terdapat berbagai faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja, meliputi masa kerja dan jenis kelamin (Malonda et al., 2025; Mokodompit et al., 2021).

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah masa kerja perawat. Penelitian Mokodompit et al. (2021) menunjukkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Syukrini (2024) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara masa kerja dan kepuasan kerja.

Masa kerja berhubungan dengan kepuasan kerja, tingkat stres di lingkungan kerja, pengembangan karier, dan kompensasi yang diterima. Semakin lama masa kerja, perawat cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam mengambil keputusan, melaksanakan strategi penanganan, serta melakukan evaluasi tindakan. Oleh karena itu, masa kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja pada pelayanan keperawatan (Syukrini, 2024).

Semakin lama seorang karyawan bekerja di bidang pelayanan kesehatan, semakin luas pula pengalaman dan pengetahuan yang dimilikinya, sehingga tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat. Adanya perbedaan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja, dimana karyawan dengan masa kerja lima tahun memiliki kepuasan rendah, sedangkan mereka yang sudah bekerja 10 tahun justru berada pada kategori kepuasan tinggi. Semakin lama karyawan bertahan dalam pekerjaannya, semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri (Mokodompit et al., 2021).

Jenis kelamin menjadi faktor berikutnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Hal ini senada dengan ungkapan Mokodompit et al. (2021) yang menyatakan bahwa jenis kelamin dapat dikorelasikan dengan gender. Hal ini juga sejalan dengan yang disampaikan Malonda et al. (2025) bahwa jenis kelamin memengaruhi kepuasan kerja perawat.

Gender berkaitan dengan perilaku, peran, sifat emosional, dan cara berpikir yang dapat memengaruhi kenyamanan serta kebahagiaan seseorang di tempat kerja. Perbedaan kebutuhan atau harapan berdasarkan gender mendorong organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif. Gender adalah peran yang terbentuk dari konstruksi sosial budaya. Kesetaraan gender berpengaruh positif terhadap kepuasan karier karyawan, sehingga semakin tinggi penerapannya, semakin besar pula kepuasan dalam

pengembangan karier (Malonda et al., 2025).

Perempuan cenderung lebih cepat merasa puas dalam bekerja dibandingkan laki-laki karena adanya perbedaan psikologis antara keduanya. Laki-laki umumnya memiliki beban tanggungan yang lebih besar dibandingkan perempuan. Oleh karena itu, laki-laki lebih menuntut kondisi kerja yang baik, termasuk gaji yang memadai dan tunjangan karyawan (Mokodompit et al., 2021).

Peneliti berasumsi bahwa masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Masa kerja yang lebih lama meningkatkan pengalaman dan kepuasan, sedangkan perbedaan gender serta penerapan kesetaraan gender dapat memengaruhi kenyamanan dan pengembangan karier. Kedua faktor ini penting diperhatikan untuk mendukung pelayanan keperawatan yang optimal.

Hasil penelitian menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan. Penelitian ini sejalan dengan Notarnicola et al. (2024) yang mengemukakan bahwa adanya hubungan bermakna antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Penelitian ini juga sependapat dengan Lestari et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan transformasional.

Kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif tenaga kerja terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Hal ini penting diperhatikan karena berpengaruh besar terhadap kinerja perawat. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien, sehingga kepuasan pasien dan keluarga tercapai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan citra serta pendapatan rumah sakit (Hati et al., 2024). Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional diartikan sebagai kepemimpinan yang bersifat mengarahkan, membina, dan mendukung bawahan dalam bekerja. Gaya kepemimpinan transformasional berperan penting dalam memberikan petunjuk kepada karyawan secara langsung dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat yang lebih baik dalam mencapai tujuan, yaitu memberikan pelayanan keperawatan (Rusman, 2024).

Seorang pemimpin transformasional melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan, atau sering disebut wujud pemberdayaan. Melalui kepemimpinan transformasional ada suatu keterikatan yang positif antara atasan dan bawahan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas seorang pemimpin. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan organisasi. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak tepat tujuan organisasi akan terbengkalai dan karyawan dapat merasa kesal, gelisah, berontak, dan tidak puas (Daratista et al., 2023; Herlambang, 2023).

Gaya kepemimpinan yang tepat digunakan akan membuat karyawan respek dalam bekerja dan bersedia memberikan kontribusi yang terbaik. Pemimpin haruslah mampu menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencari sesuatu yang baru bukan hanya berorientasi pada pemecahan masalah. Pemimpin haruslah memilih dan mempertahankan karyawan yang kreatif dan mandiri serta memberikan peluang bagi mereka untuk berinovasi. Seorang pemimpin juga perlu melakukan evaluasi untuk menilai kemampuan kepala ruangan atau koordinator dalam menjalankan tugas dan mendelegasikan pekerjaan. Dengan begitu, pimpinan dapat memastikan tugas diberikan dengan tepat, mampu menjadi teladan, menumbuhkan kreativitas, serta menjaga hubungan yang harmonis dengan

bawahan (Daratista et al., 2023; Wambon et al., 2023).

Peneliti berasumsi bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat melalui dukungan, pemberdayaan, dan hubungan positif antara atasan dan bawahan. Kepemimpinan yang tepat akan mendorong motivasi, kreativitas, serta kinerja perawat. Dengan demikian, tujuan organisasi tercapai dan kualitas pelayanan keperawatan meningkat.

Implikasi dalam penelitian ini adalah kepala ruangan perlu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi manajemen keperawatan dalam merancang strategi pelatihan kepemimpinan yang mendukung kinerja optimal perawat pelaksana.

Kesimpulan

Terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Karawang.

Saran

Kepala ruangan diharapkan untuk meningkatkan perannya sebagai pemimpin transformasional, yaitu dengan menjadi teladan, memberi motivasi inspiratif, merangsang pemikiran intelektual, dan memberikan perhatian secara individual. Hal ini penting agar kepala ruangan mampu memengaruhi aktivitas perawat pelaksana di ruang rawat inap, sehingga dapat menumbuhkan rasa puas terhadap hasil kerja mereka.

Daftar Pustaka

Andayani, T. R. J., Suyono, J., Dharmani, I. G. A. A. N., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh jenjang karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat rumah sakit islam siti hajar sidoarjo dengan motivasi

- sebagai variabel intervening. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 316–335. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.70>
- Bagheri, R., Sohrabi, Z., & Moradi, E. (2015). Psychometric properties of Persian version of the multifactor leadership questionnaire (MLQ). *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*, 29, 256.
- Baiduri, I., Hasanah, N., Maulana, F., & Anshori, M. I. (2023). Gender dan kepemimpinan: sebuah kajian literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 179–204. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1782>
- Budi, I. K. C. (2025). *Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dirgahayu Valuta Prima, Denpasar, Bali* [Universitas Mahasaraswati Denpasar]. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/8133/>
- Daratista, I. F., Fitriya, L., & Anshori, M. I. (2023). Literature review tranformational leadership. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 152–176. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1440>
- Dewi, R. P. (2025). *Hubungan self-efficacy dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mawwadah Medika* [Universitas Bina Sehat]. <https://repositori.ubs-pgni.ac.id/handle/123456789/3509>
- Gebreheat, G., Teame, H., & Costa, E. I. (2023). The impact of transformational leadership style on nurses' job satisfaction: an integrative review. *SAGE Open Nursing*, 9, 23779608231197428. <https://doi.org/10.1177/23779608231197428>
- Hati, V. I., Noviantoro, D., & Veybhita, Y. (2024). Pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja perawat ruang inap di RS Islam Siti Khadijah Palembang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *In Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan*, 14(1), 137–156. <https://doi.org/10.35957/forbiswira.v14i1.7846>
- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1), 104–115. <https://doi.org/10.46772/jecma.v5i1.1093>
- Irsalulloh, D. B., & Maunah, B. (2023). Peran lembaga pendidikan dalam sistem pendidikan Indonesia. *Pendidkas: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(2), 17–26. <https://doi.org/10.56842/pendikdas.v4i2.164>
- Isra, M., Rahman, A., Alwi, M., Hamdana, & Halik, A. (2023). Dinamika kepemimpinan dalam pendidikan islam: eksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. *Dialektika : Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 16–26. <https://doi.org/10.35905/dialektika.v2i2.8181>
- Kiwanuka, F., Nanyonga, R. C., Sak-Dankosky, N., Muwanguzi, P. A., & Kvist, T. (2021). Nursing leadership styles and their impact on intensive care unit quality measures: An integrative review. *Journal of Nursing Management*, 29(2), 133–142. <https://doi.org/10.1111/jonm.13151>
- Lestari, E. P., Abadi, M. D., & Mahbub, M. (2023). Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(2), 96–106. <https://doi.org/10.58906/melati.v40i2.147>
- Malonda, P., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, gender dan stres kerja terhadap

- kepuasan kerja pegawai dinas perhubungan Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 13(1), 896–907. <https://doi.org/10.35794/emba.v13i01.61244>
- Marcheline, A. R., & Adiati, R. P. (2021). Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami job mismatch. *BRPKM Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1319–1330. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28616>
- Masduki, M. P., Ekawati, E., & Wahyuni, I. (2021). Hubungan antara karakteristik demografi pekerja, beban kerja mental, dan gaya kepemimpinan terhadap burnout pada staff administrasi FKM UNDIP. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(6), 784–792. <https://doi.org/10.14710/jkm.v9i6.31435>
- Mokodompit, H. K. N., Tendean, L. E. N., & Mantik, M. F. J. (2021). Analisis hubungan tingkat kesejahteraan tanggung jawab dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat dan bidan. *E-CliniC*, 9(2), 517–523. <https://doi.org/10.35790/ecl.v9i2.36066>
- Mu'ah, M., Indrayani, T. I., Masram, M., & Sulton, M. (2023). *Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada-Pers. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=CAWzEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Gaya+kepemimpinan+merupakan+cara+seorang+pemimpin+mempengaruhi+pengikutnya+agar+bersedia+melakukan+tugas+bersama+tanpa+merasa+terpaksa+demi+tercapainya+tujuan+organisasi&ots=0_RXr
- Nababan, R. S. A., Tarigan, E., & Tjitra, E. (2024). The effect of transformational leadership style and conflict management of the head of the Room on job satisfaction of executive nurses at RSABL. *Asian Journal of Healthy and Science*, 3(7), 170–187. <https://doi.org/10.58631/ajhs.v3i7.109>
- Notarnicola, I., Duka, B., Lommi, M., Grosha, E., De Maria, M., 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. In *Nursing Reports* (Vol. 14, Issue 4, pp. 3561–3574). <https://doi.org/10.3390/nursrep14040260>
- Nufus, E. A. B., Riyanto, Y., & Setyowati, S. (2023). Strategi dan pendekatan kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 6(2), 185–202. <https://doi.org/10.15642/japi.2024.6.2.185-202>
- Nurlaela, N., Noch, M. Y., & Pongtiku, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 541–558. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.555>
- Rahim, H. A. (2021). *Diferensiasi peran perawat laki-laki dan perempuan di RSUD Haji Kota Makassar* [Universitas Negeri Makassar]. <https://eprints.unm.ac.id/20167/>
- Risa, F. N., & Endratno, H. (2023). Pengaruh retensi karyawan, gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap keinginan berpindah kerja perawat RSUD dr. M. Ashari Pemalang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(1), 34–43. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v5i1.162>
- Rusman, A. R. A. (2024). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim*

- organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat RSUD Anuntaloko Parigi* [Universitas Hasanuddin].
<https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/36129/%0A>
- Syukrini, R. D. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit: studi tinjauan sistematis. *Jurnal Keperawatan*, 18(1), 67–77.
<https://doi.org/10.56586/jk.v18i1.400>
- Ulfah, U., Supriani, Y., & Arifudin, O. (2022). Kepemimpinan pendidikan di era disrupsi. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 153–161.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.392>
- Wambon, D., Medyati, N., Makaba, S., Irab, S. P., Ruru, Y., & Tingginehe, R. M. (2023). Analisis peran kepemimpinan kepala dinas terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan Kabupaten Merauke. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 6695–6706.
<https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.13190>