

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DALAM MENINGKATKAN

Anang Kurniawan¹, M Fahrurrozi²

^{1,2} Universitas Sains Al-Qur'an

Email Correspondence: kuriaku1234@gmail.com

ABSTRACT

Introduction: Transformational leadership has the ability to inspire followers to put aside their personal interests for the good of the organization and they are able to have a tremendous influence on their followers.

Method: The method used in this paper is a literature review study. This literature study analyzes transformational leadership and analyzes the performance of nurses and then a synthesis is carried out to describe the accuracy of the transformational leadership concept on nurse performance.

Results: From the results of article searches and analysis, it can be explained that transformational leadership can influence and improve nurse performance.

Conclusion: Transformational leadership has a positive and significant effect on performance. The direct influence of transformational leadership on the performance of nurses, illustrates that the leadership style is quite optimal to be applied by leaders in communicating with their subordinates.

Keywords: Transformational Leadership, Nurse Performance

ABSTRAK

Pendahuluan: Transformasional leadership memiliki kemampuan untuk menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Metode: Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah studi *literature review*. Studi literatur ini menganalisis tentang *transformational leadership* dan menganalisis tentang kinerja perawat lalu dilakukan sintesa untuk mendeskripsikan ketepatan konsep *transformational leadership* terhadap kinerja perawat.

Hasil: Dari hasil pencarian artikel dan analisis dapat dijabarkan bahwa transformational leadership dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja perawat.

Kesimpulan: Transformational leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berpengaruhnya *transformational leadership* secara langsung terhadap kinerja perawat, menggambarkan gaya kepemimpinan cukup optimal diterapkan oleh pimpinan dalam berkomunikasi dengan bawahannya.

Kata kunci: Transformational Leadership, Kinerja Perawat

PENDAHULUAN

Permasalahan pelayanan keperawatan di Indonesia salah satu faktornya adalah Sumber Daya Manusia dalam melakukan kinerja (Ilyas, 2002). Kinerja merupakan suatu tanggung jawab dan sikap profesional perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Jeles, 2009). Persoalan kinerja perawat sering dikeluhkan oleh masyarakat, pada umumnya masyarakat mengenai perawat sebagai sosok yang kurang ramah berperilaku kasar dan tidak sabar dalam menghadapi pasien. Banyak faktor yang mempengaruhi perawat dalam melakukan tindakan atau asuhan keperawatan. Kepemimpinan menunjukkan belum adanya penataan dan kemampuan perawat dalam mempengaruhi seseorang dalam meningkatkan pelayanan keperawatan terutama pada perawat sukarelawan (sukwan). Kinerja (performance) menjadi isu dan trend di Indonesia khususnya kinerja perawat. Banyaknya kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan mengakibatkan tingginya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan terutama pelayanan keperawatan. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat selalu melihat dan menilai kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan (Soleha, 2020). Suasana kondusif dan nyaman dalam suatu organisasi dapat tercermin seperti sikap positif karyawan yang nampak dalam hubungan yang baik sesama rekan kerja tentu akan membantu meningkatkan kinerja, hal tersebut dapat tercipta jika kepuasan

kerja telah dirasakan dalam suatu organisasi (Bushra et al., 2011 dalam Suweko & Dwiantoro, 2020)

Rumah sakit merupakan sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan dan ini merupakan institusi penyedia jasa. Pelayanan yang kompleks perlu dikelola secara profesional terhadap sumber daya manusianya. Salah satu tenaga penyedia jasa pelayanan di rumah sakit adalah tenaga perawat. Bagi tenaga perawat di rumah sakit melakukan praktik keperawatan yang berupa pelayanan keperawatan yang dikenal dengan asuhan keperawatan. Keperawatan memberikan pelayanan keperawatan di Rumah Sakit selama 24 jam sehari serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien (Nursalam, 2007 dalam Sipatu, 2013). Unsur penunjang utama dalam pelayanan kesehatan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Perawat adalah tenaga kesehatan yang merupakan SDM di RS, apabila memiliki kualitas kerja kurang, mengakibatkan tidak terpenuhinya kebutuhan masyarakat akan kesehatan (Fahlevi, 2017). Salah satu SDM yang berhubungan langsung dengan pasien adalah perawat yang memiliki tanggung jawab terhadap perawatan pasien selama di RS (Windi Yunita Siwi, Titik Suerni, 2017 dalam Retnaningsih & Dwiantoro, 2020). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2010 dalam Tina Rahayu

Silitonga, 2019). Penurunan kinerja mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan. Salah satu bentuk dari penurunan kinerja perawat adalah kurangnya motivasi dari dalam diri, terkhususnya dalam hal penugasan dan pelatihan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Rivai, Veithzal, 2009 dalam Tina Rahayu Silitonga, 2019).

Kinerja perawat merupakan aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, dan pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien (Ali, 2002 & Mulati, 2006 dalam Muhaini Atmayana Purba, 2018). *Transformasional leadership* menciptakan suatu visi organisasi secara dinamis yang dibutuhkan untuk menciptakan inovasi. Kepemimpinan adalah konsep penting dalam keperawatan, bahkan dalam hal kecil dan sangat rumit. Gaya kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk menghindari pemborosan, kebingungan, dan kesalahan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka tinggi rendahnya kinerja perawat dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan. Berpengaruhnya gaya kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja perawat, menggambarkan gaya kepemimpinan cukup optimal diterapkan oleh pimpinan dalam berkomunikasi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk menghindari pemborosan, kebingungan, dan

kesalahan. *Transformasional leadership* akan memulai segala sesuatu dengan visi, yang merupakan suatu pandangan dan harapan kedepan yang akan dicapai bersama dengan memadukan semua kekuatan, kemampuan dan keberadaan para pengikutnya. *Transformasional leadership* memiliki kemampuan untuk menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Tujuan review artikel ini adalah untuk mengetahui keefektifan peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah studi *literature review*. Studi literatur ini menganalisis tentang *transformational leadership* dan menganalisis tentang kinerja perawat lalu dilakukan sintesa untuk mendeskripsikan ketepatan konsep *transformational leadership* terhadap kinerja perawat. Sumber pustaka yang digunakan dalam penulisan ini adalah dengan menelaah jurnal refensi yang terkait dengan *transformational leadership* dan kinerja perawat. Tahun penerbitan dari jurnal referensi yang digunakan adalah dari tahun 2006 sampai tahun 2020. Kata kunci yang digunakan dalam mencari artikel atau jurnal adalah *transformational leadership* dan kinerja perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pencarian artikel dan analisis dapat dijabarkan bahwa *transformational leadership* dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja perawat sebagai berikut:

a. *Charisma* (Karisma)

Memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan (Luthans, 2006 dalam Villela, 2013). Pemimpin transformasional membangkitkan dan memberi semangat pengikutnya dengan sebuah visi dan sense of mission yang mendorong bawahan untuk melakukan usaha yang lebih (extra effort) dalam mencapai tujuan (Sanjaya, 2016). Kepemimpinan merupakan modal utama untuk menggerakkan orang lain untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kepemimpinan mampu untuk meningkatkan pelayanan keperawatan yang akan diberikan oleh perawat. Pengaruh yang ideal di antara para pemimpin dapat menghasilkan keyakinan terhadap karyawan dan kepemimpinannya sendiri (Morsiani et.al, 2016 dalam Suweko & Dwiantoro, 2020). dalam Hal ini akan berdampak kepada hal yang positif, menantang dan membangun kepedulian, optimisme untuk meraih sukses dalam pekerjaan. Kharismatik kepemimpinan transformasional manajer perawat dapat meningkatkan kepuasan kerja

perawat, diharapkan gaya kepemimpinan tersebut perlu ditingkatkan melalui perilaku dengan berdasarkan pada rasa hormat yang tinggi, perhatian terhadap orang lain, pengembangan profesional dan apresiasi. Kepemimpinan transformasional berkenaan dengan pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan. Para bawahan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa respek kepada atasan dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan (Milkhatun, 2016). Semakin baik kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin akan semakin baik hubungan yang terjalin dalam lingkungan kerja terjalinya hubungan yang baik maka perawat akan mudah dan nyaman serta merasa aman dalam melakukan tindakankeperawatan (Aulia,dkk, 2014 dalam Soleha, 2020). Perawat lebih memilih gaya kepemimpinan *transformational leadership* karena mereka beranggapan gaya kepemimpinan ini lebih baik dan puas dengan pencapaian yang diraih dengan *transformational leadership*, dimana *transformational leadership* mendorong perilaku kreatif, mendorong staf untuk berpikir dan didorong untuk menyimpulkan tingkat komitmen pribadi yang lebih tinggi (Konstantinou & Prezerakos, 2018).

b. *Inspiration (Inspirasi)*

Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana. (Luthans, 2006 dalam Villela, 2013). Perilaku pemimpin transformasional dapat merangsang antusiasme pengikutnya terhadap tugas dan dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan (Sanjaya, 2016). Pencapaian kinerja perawat sangat didukung oleh motivasi seorang perawat. Hal ini disebabkan salah satu faktor yaitu perawat selalu percaya diri dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien sehingga bisa meningkatkan kinerja perawat (Tasnim, 2011 dalam Sipatu, 2013). Kepemimpinan transformasional memotivasi dan menginspirasi pengikut dengan menarik gagasan dan nilai moral yang lebih baik, pemimpin memiliki nilai dan gagasan internal yang dalam. Kepemimpinan transformasional dari kepala perawat dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan demikian berkontribusi pada peningkatan retensi perawat (Arifiani, et.al, 2016). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rentauli, (2015) berdasarkan hasil analisis regresi linear didapatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan

transformasional dan kepuasan kerja perawat. Perawat lebih puas dengan pimpinan yang menggunakan kepemimpinan transformasional dan menjadikan perawat memiliki niat untuk tetap bekerja (Prabowo et.al, 2014). Dalam menjalankan fungsi organisasi saling pengertian antara pimpinan dan bawahan dapat menginspirasi bawahannya untuk mendukung kepentingan organisasi dengan mengesampingkan kepentingan pribadinya (Ismail et al., 2011). Pemimpin transformasional merujuk kepada seseorang yang mencoba menunjukkan kepada organisasi rute baru untuk perbaikan serta kemajuan dengan menghasilkan ide-ide dan perspektif baru (Jandaghi et al., 2009). Tidak ada yang akan mengubah organisasi lebih cepat dan mempersiapkan organisasi lebih baik untuk kesuksesan masa depan selain pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional (Warrick, 2011). Iklim yang kondusif diupayakan dan dibuat oleh pemimpin transformasional guna mengembangkan inovasi dan kreativitas (Suweko & Dwiantoro, 2020). Pengaruh yang paling besar terhadap kinerja perawat adalah etika kerja dan kerjasama, yang menunjukkan loyalitas perawat terhadap profesinya dan keterlibatan perawat dalam kerja tim (Asi, 2013).

c. *Intelektual stimulation (Stimulasi intelektual)*

Menunjukkan inteligensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati. (Luthans, 2006 dalam Villela, 2013). Pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk memikirkan kembali cara-cara lama mereka dalam melakukan sesuatu atau untuk merubah masa lalunya dengan ide-ide dan pemikirannya (Sanjaya, 2016). Stimulasi intelektual merupakan karakteristik dari seorang pemimpin transformasional dalam mengembangkan kompetensi pengikutnya (Negussie dan Demissie, 2013). Hal ini menyatakan bahwa perawat lebih lebih puas dengan gaya kepemimpinan transformasional, oleh sebab itu diharapkan para manajer perawat dapat menggunakan stimulasi intelektual dari kepemimpinan transformasional dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja perawat. Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan modern (Bushra et al., 2011). Pemimpin transformasional mampu memfasilitasi pemahaman baru dengan cara meningkatkan atau mengubah kesadaran akan masalah. Pemimpin transformasional membawa perubahan positif pada mereka yang menjadi pengikutnya (Riaz et al., 2011 dalam Suweko & Dwiantoro, 2020). Karu mampu memberikan motivasi dan inspirasi dengan cara menghargai hasil pekerjaan, memberikan respon terhadap tugas yang diberikan serta memberikan umpan balik. Kemudian

Karu mampu memberikan rangsangan bagi perawat untuk meningkatkan kinerja. Penilaianpenilaian tersebut saling berkaitan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan (Yohana, Antono, 2017). Gaya kepemimpinan *transformational* membawa perubahan perilaku positif karyawan dimana komitmen karyawan dengan kepemimpinan ini lebih tinggi. Karyawan dengan *locus of control internal* lebih berkomitmen terhadap organisasi, begitu pula karyawan yang juga mengikuti pemimpin *transformational* lebih berkomitmen terhadap organisasi mereka (Riaz et al., 2011). Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan adalah aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk memberikan pelayanan kesehatan secara langsung kepada pasien (Ali, 2002 & Mulati, 2006). Kinerja perawat dinilai dari kepuasan pasien yang sedang atau pernah dirawat yang merupakan ungkapan rasa lega atau senang karena harapan tentang sesuatu kebutuhan pasien terpenuhi (Syaiin, 2008 dalam Muhaini, 2018). Karyawan adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki pemimpin yang mampu untuk memimpin dan memotivasi

karyawannya dalam operasi sehari-hari dan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional lebih penting dalam hal kepuasan pengikut daripada kepemimpinan transaksional, manajemen sektor publik yang efektif selalu bergantung pada taraf tertentu pada perilaku kepemimpinan transformasional. Sektor publik mungkin perlu meningkatkan tingkat komitmen dalam organisasi dengan meningkatkan kepuasan terhadap kompensasi, kebijakan dan kondisi kerja. Selain itu, supervisor harus mengambil tindakan untuk memperbaiki pekerjaannya seperti memberikan kepemimpinan yang kuat dan pendampingan bagi anggota staf, membangun kondisi kerja yang kondusif dan memberikan tugas kerja yang menantang dan merangsang (Stepanov et al., 2011).

d. *Individualized consideration* (Memperhatikan individu)

Menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati (Luthans, 2006 dalam Villela, 2013). Pemimpin transformasional memperlakukan secara berbeda tetapi seimbang terhadap pengikutnya untuk memelihara kontak hubungan dan komunikasi yang terbuka dengan pengikutnya (Sanjaya, 2016). Pertimbangan yang diindividualkan dalam kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses seorang pemimpin menggunakan kekuatan

emosiya dalam mengkomunikasikan sebuah tujuan terhadap pengikutnya (Purwanti, 2017). Selain itu juga untuk memastikan bahwa secara emosional para pengikut termotivasi dalam melakukan tugas mereka secara maksimal. Pemimpin yang dapat diterima adalah pemimpin yang dapat memahami kondisi dan kebutuhan karyawannya. Melalui metode adaptasi maka pemimpin menjadi lebih tahu keinginan karyawannya. Dengan komunikasi dua arah antara pemimpin dan staf, maka dapat bersama-sama dalam menyelesaikan permasalahan yang dapat menghambat kinerja staf yang ada dalam organisasi atau perusahaan yang di pimpinnya, perawat yang bekerja dibawah pimpinan dengan gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan kepuasan kerja perawat yang lebih ditinggi. Pemimpin transformasional pada dasarnya merupakan pemimpin yang mempunyai kemampuan mengarahkan bawahannya agar dapat beradaptasi dengan lingkungan untuk meraih keberhasilan di masa depan (Suweko & Dwiantoro, 2020). Semakin tinggi kebijakan organisasi yang diberikan kepada perawat semakin baik kinerja perawat dalam bekerja. kinerja akan baik jika pengawasan dilakukan secara rutin. Keberhasilan kinerja sangat ditentukan adanya bimbingan dari supervisi yang baik dari atasan kepada bawahannya yang menanyakan permasalahan serta

kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan agar dapat diberikan solusi dari permasalahan tersebut. Pengawasan merupakan komponen fungsi manajemen untuk mencapai hasil dalam melakukan kinerja (Gillies, 2005 dalam Muhaini, 2018). Kepemimpinan transformational mempengaruhi komitmen organisasi (afektif, kontinuitas, dan normatif), dimana ketiga komponen ini difokuskan untuk menunjukkan pentingnya perilaku kepemimpinan dalam mempengaruhi komitmen karyawan dengan cara yang berbeda (Konstantinou & Prezerakos, 2018). Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformational dapat mempengaruhi suasana hati perawat yang berdampak pada kinerja perawat tersebut. Kinerja perawat merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, baik faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal perawat. Dari ketiga faktor tersebut faktor internal perawat sangat berpengaruh dalam menentukan kinerja perawat, setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal perawat menentukan kinerja perawat, jadi makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai. Kepemimpinan transformational dapat mempengaruhi kepuasan, komitmen, dan perilaku karyawan. Pemimpin berperan besar

dalam mempengaruhi keberhasilan pekerjaan karyawan. Penelitian ini berimplikasi untuk persiapan dan pelatihan pemimpin sekolah di Tanzania (Nguni et al., 2006).

KESIMPULAN DAN SARAN

Menurut Anwar, 2012, Erkutlu, 2008, Jandaghi et al., 2009, dan M.L Voon, et al., 2011 ada empat dimensi *transformational leadership*, yaitu: (1) *Idealized influence* (pengaruh ideal) adalah kemampuan untuk membuat dan berbagi visi masa depan dengan cara yang menarik dan persuasif, mampu menjadi panutan, meningkatkan kebanggaan pengikut, mengikuti standar etika yang tinggi dan nilai-nilai moral; (2) *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional), memotivasi dan menginspirasi para pengikut; (3) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) menstimulasi pengikutnya menjadi kreatif dan inovatif, mendorong perubahan cara berpikir pengikutnya dalam mengatasi masalah, menggunakan ide-ide baru dan kreatif untuk menyelesaikan masalah; (4) *Individualized consideration* (pertimbangan individual) mengacu pada pemimpin yang perhatian pada pengikutnya, mendengarkan, mengembangkan pengikut, dan memberikan umpan balik terus menerus sehingga mereka dapat bertukar informasi dengan baik (Suweko & Dwiantoro, 2020). memiliki pengaruh. *Transformational leadership* positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka tinggi rendahnya kinerja perawat dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan.

Berpengaruhnya *transformational leadership* secara langsung terhadap kinerja perawat, menggambarkan gaya kepemimpinan cukup optimal diterapkan oleh pimpinan dalam berkomunikasi dengan bawahannya. Pengaruh hubungan kepemimpinan transformasional dengan motivasi perawat yang rendah dalam hal bekerja. Saran bagi perawat diperlukan adanya pengetahuan kepemimpinan dalam diri perawat untuk memahami dan meningkatkan kinerja perawat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asi, S. P. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 515–523. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/585/605>
- Konstantinou, C., & Prezerakos, P. (2018). Relationship Between Nurse Managers' Leadership Styles and Staff Nurses' Job Satisfaction in a Greek NHS Hospital. *American Journal of Nursing Science. Special Issue: Nursing Education and Research*, 7(1), 45–50. <https://doi.org/10.11648/j.ajns.s.2018070301.17>
- Milkhatun. (2016). *Upaya meningkatkan kemampuan kepemimpinan transformasional kepala ruang di rsi sultan agung semarang*. 20–21. <http://eprints.undip.ac.id/48219/>
- Muhaini, A. P. (2018). *Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Pemberian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit*. 4(2), 124–131.
- Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145–177. <https://doi.org/10.1080/09243450600565746>
- Retnaningsih, D., & Dwiantoro, L. (2020). Faktor Yang Meningkatkan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap: Systematic Review. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 169–175. <http://jurnal.ukh.ac.id/index.php/JK/article/view/442>
- Riaz, T., Akram, M. U., & Ijaz, H. (2011). Impact Of Transformational Leadership Style On Affective Employees' Commitment: An Empirical Study Of Banking Sector In Islamabad (Pakistan). *The Journal of Commerce*, 3(1), 43. http://search.proquest.com/docview/898708959?accountid=10218%5Cnhttp://www.ub.uni-koeln.de/openurl?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=unknown&sid=ProQ:ProQ:abiglobal&atitle=Impact+Of+Transformational+Leadership+Style+On+Affect
- Sanjaya, R. (2016). *Kepemimpinan Transformasional Yang Paling Baik ? (Sebuah Kajian Pustaka)*. *Prosiding Seminar Nasional, November*, 1–15.
- Sipatu, L. (2013). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. *Katalogis*, 1(1), 147–158.
- Soleha, A. M. (2020). *Pengaruh Faktor Motivasi, Gaji Dan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat (Systematic Review)*. 1–7.
- Stepanov, V. E., Ivanov, O. P., Potapov, V.

- N., Sudarkin, A. N., & Urutskoev, L. I. (2011). The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *Nuclear Instruments and Methods in Physics Research, Section A: Accelerators, Spectrometers, Detectors and Associated Equipment*, 422(1–3), 724–728. [https://doi.org/10.1016/S0168-9002\(98\)01025-0](https://doi.org/10.1016/S0168-9002(98)01025-0)
- Suweko, H., & Dwiantoro, L. (2020). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*, 11(1), 106–112.
- Tina Rahayu Silitonga. (2019). *Pengetahuan Kepemimpinan Dalam Motivasi Perawat Dalam Hal Penugasan Dan Pelatihan Di Rumah Sakit*.
- Villela, lucia maria aversa. (2013). Tinjauan Pustaka Bab 2. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Yohana, Antono, E. (2017). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Kota Semarang*. 5, 142–149.