

## **HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP BURNOUT SYNDROM PADA PERAWAT RUMAH SAKIT PERMATA KELUARGA JABABEKA**

**Wiztafia Archadea Ajami<sup>1</sup>, Oscar Jayanegara<sup>2</sup>**  
[wiztafiadea@gmail.com](mailto:wiztafiadea@gmail.com)<sup>1</sup>, [oscar.fe@uph.edu](mailto:oscar.fe@uph.edu)<sup>2</sup>  
**Universitas Pelita Harapan**

### **ABSTRAK**

Seorang pemimpin menentukan bagaimana dia memimpin kelompoknya untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin organisasi dianggap jika mereka dapat mengorganisasikan dengan baik dan dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya seorang pemimpin digunakan ketika seseorang mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang mereka lihat. Sangat penting untuk memastikan bahwa persepsi mereka yang akan mempengaruhi perilaku sama dengan persepsi mereka yang akan dipengaruhi. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RS. Permata Keluarga jababeka. Dengan nilai Asymptotic Significance (2-sided) sebesar .000, hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara tingkat kepemimpinan transformasional dan burnout. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan erat antara kepemimpinan transformasional dan burnout. Kepemimpinan yang lemah meningkatkan risiko burnout, sedangkan kepemimpinan yang kuat dan inspiratif mengurangi risiko tersebut. Organisasi perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Transformasional, Burnout.

### **PENDAHULUAN**

Untuk mengubah paradigma pelayanan kesehatan yang berpusat pada pasien, seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat berikut: visi, kecerdasan, kepekaan, inisiatif, dan kreatif dalam menyelesaikan masalah. Mereka juga harus jujur, mampu mengambil risiko, dan rela berkorban untuk memenuhi tanggung jawab mereka. Jenis pemimpin seperti ini akan meningkatkan kepercayaan orang yang mereka pimpin bahwa mereka mampu. (Sima, Saleh and Nasir, 2023; Mukhtar and Yassir, 2024).

Kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong kelompok untuk mencapai tujuan didasarkan pada gaya kepemimpinannya. Apabila mereka dapat mengorganisasikan dengan baik dan dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin organisasi akan dianggap sebagai pemimpin. Ketika seseorang mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang mereka lihat, mereka menggunakan gaya seorang pemimpin. Sangat penting untuk menyamakan persepsi orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang akan dipengaruhi. (Ghofar, 2023; Pokhrel, 2024).

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat membantu menghasilkan hasil kerja yang positif bagi anggota. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan organisasi, anggota akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan harapan akan terpenuhinya kebutuhan. (Darmin et al., 2024).

Pengamatan mendalam menemukan bahwa sembilan sifat utama yang diperlukan seorang pemimpin yang baik untuk meningkatkan motivasi karyawan, tanpa mengabaikan faktor budaya: gairah, ketegasan, keyakinan, integritas, adaptasi, ketangguhan emosional,

resonansi emosional, pengenalan diri, dan kerendahan hati. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Kepemimpinan adalah proses dan seni untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mendorong mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Pada akhirnya, harus diakui bahwa peran kepemimpinan sangat penting dan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Jika ada gaya kepemimpinan yang baik, kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya, jika ada gaya kepemimpinan yang buruk, kinerja karyawan akan menurun.(Darmin et al., 2024).

Sebuah peninjauan sistematis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya yang paling sering digunakan oleh pemimpin dan berkontribusi positif terhadap transformasi sumber daya manusia dalam suatu organisasi bidang kesehatan.(Ghofar, 2023).

Kepemimpinan transformasional memberikan bawahan peluang untuk mengaktualisasikan diri dengan memberi mereka banyak tanggung jawab dan otonomi dalam pekerjaan mereka, serta memungkinkan mereka untuk berusaha kreatif dan inovatif. Akibatnya, bawahan mereka dapat mengembangkan diri menjadi pemimpin di tempat di mana kemampuan intelektual mereka ditingkatkan. Jurnal 2,6 - Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang tidak hanya memperhatikan hubungan kerja tetapi juga memberikan motivasi dan penghargaan kepada karyawan sebagai individu yang berhak atas hak asasi mereka. Jika gaya kepemimpinan transformasional diterapkan oleh seorang pimpinan, kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh.(Pawerangi, Amang and Nurpadila, 2023; Rusidarma Putra et al., 2023).

Pekerjaan keperawatan dianggap penting karena mampu berfungsi di berbagai jenis layanan kesehatan. Proses keperawatan membutuhkan perhatian dan upaya karyawan, terutama di rumah sakit, di mana beban kerja yang berat menyebabkan penyakit seperti kelelahan fisik dan mental serta stres yang tinggi.(Villagran et al., 2023).

Aspek-aspek ini mungkin terkait dengan situasi di mana perawat menghadapi masalah etika, yang pada akhirnya menyebabkan perselisihan dan gangguan kualitas aktivitas kerja karena mereka memberi respons yang tidak memuaskan secara moral. Situasi seperti ini dapat menyebabkan tekanan moral (moral distress/MD), yang terjadi ketika perawat menyadari bahwa ia tidak mampu melakukan apa yang seharusnya dilakukan secara etis. Selain itu, MD digambarkan sebagai respons psikologis terhadap situasi moral yang menantang, seperti rasa malu dan konflik moral.(Villagran et al., 2023).

MD telah melakukan pemeriksaan di berbagai bidang praktik keperawatan. Dalam beberapa penelitian di rumah sakit, ditemukan bahwa tingkat MD rendah hingga sedang. Studi terbaru menemukan bahwa MD sedang pada perawat rumah sakit, yang terutama terkait dengan masalah lingkungan kerja, seperti kekurangan sumber daya dan kurangnya komunikasi antar profesional. Faktor-faktor ini dapat membahayakan kesehatan dan kesejahteraan perawat serta menyebabkan mereka jatuh sakit, sehingga mereka tidak dapat memberikan perawatan yang aman, tepat waktu, efektif, dan berpusat pada pasien. Ini mungkin memiliki konsekuensi bagi para profesional, seperti munculnya Sindrom Kelelahan.(Villagran et al., 2023).

BS adalah sindrom psikologis dengan tiga dimensi: kelelahan emosional, kurangnya pencapaian profesional, dan depersonalisasi. Topik ini telah dipelajari dalam layanan kesehatan, di mana karyawan menghadapi tingkat stres yang tinggi di tempat kerja, dengan BS sedang hingga berat. Studi lain menunjukkan bahwa beban kerja mungkin terkait dengan risiko yang lebih tinggi untuk menderita BS pada perawat.(Villagran et al., 2023).

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Desain ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data pada satu titik waktu tertentu, yang sesuai untuk menggambarkan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kejadian burnout pada perawat RS. Permata Keluarga Yanmed.

Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RS. Permata Keluarga Yanmed.. Kriteria inklusi meliputi Perawat bekerja full-time Kriteria eksklusi perawat yang sedang cuti atau tidak aktif bekerja saat penelitian dilakukan perawat yang menduduki posisi manajerial, Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin error 5%. Dari total populasi 180 perawat, diperoleh sampel minimal sebanyak 51 responden.

Gaya kepemimpinan yang memotivasi pengikut untuk mencapai kinerja di luar ekspektasi dengan mengubah sikap, keyakinan, dan nilai-nilai pengikut, Alat ukur: Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) Skala pengukuran: Likert 1-5 (1 = Tidak pernah, 5 = Sering sekali) sedangkan Burnout pada Perawat alat ukur: Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI-HSS) Skala pengukuran: Likert 0-6 (0 = Tidak pernah, 6 = Setiap hari).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari total 51 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, ditemukan distribusi jenis kelamin sebagai berikut: Laki-laki: 21 orang (41,2%) Perempuan: 30 orang (58,8%) Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, dengan selisih 17,6% lebih banyak dibandingkan responden laki-laki. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa perempuan memiliki tingkat partisipasi yang lebih tinggi dalam konteks penelitian ini.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Usia

No.	Jenis Kelamin	N	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	21	41,2
2.	Perempuan	30	58,8
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100</b>
<b>Usia</b>			
3	20 – 25 Tahun	12	23,5
4	26 – 35 Tahun	12	23,5
5	>36 Tahun	27	52,9
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer 2024*

Distribusi usia responden terbagi menjadi tiga kelompok 20 - 25 tahun: 12 orang (23,5%) 26 - 35 tahun: 12 orang (23,5%) 36 tahun: 27 orang (52,9%) Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa: Mayoritas responden (52,9%) berusia di atas 36 tahun, yang menunjukkan dominasi kelompok usia yang lebih matang dalam sampel penelitian ini. Kelompok usia 20-25 tahun dan 26-35 tahun memiliki jumlah responden yang sama, masing-masing mewakili 23,5%

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Dan Masa Kerja

No.	Pendidikan	N	Persentase (%)
1.	Diploma III	16	31,4
2.	Strata I	23	45,1
3.	Strata II	12	23,5
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100</b>
<b>Masa Kerja</b>			
4.	< 1 Tahun	9	17,6
4	1-3 Tahun	24	47,1
5	> 3 Tahun	18	35,3
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer 2024*

Berdasarkan Tabel 2, dapat diidentifikasi karakteristik responden sebagai berikut Diploma III: 16 orang (31,4%) Strata I: 23 orang (45,1%) Strata II: 12 orang (23,5%) Dominasi Strata I: Mayoritas responden (45,1%) memiliki tingkat pendidikan Strata I. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang cukup baik. Proporsi Diploma III: Sebanyak 31,4% responden memiliki pendidikan Diploma III, menunjukkan adanya representasi yang signifikan dari lulusan program vokasi. Kehadiran Strata II: Meskipun dalam jumlah yang lebih kecil, kehadiran 23,5% responden dengan pendidikan Strata II menambah keragaman tingkat pendidikan dalam sampel. Implikasi terhadap Penelitian: Tingginya tingkat pendidikan responden (68,6% minimal Strata I) dapat berimplikasi positif terhadap kualitas respon dan pemahaman terhadap pertanyaan penelitian.

Sedangkan masa kerja < 1 Tahun: 9 orang (17,6%) 1-3 Tahun: 24 orang (47,1%) 3 Tahun: 18 orang (35,3%) Dominasi Masa Kerja 1-3 Tahun: Hampir setengah dari responden (47,1%) memiliki masa kerja antara 1-3 tahun, menunjukkan bahwa banyak responden sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup namun masih relatif baru dalam organisasi. Responden Berpengalaman: Sebanyak 35,3% responden memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, memberikan perspektif dari karyawan yang lebih berpengalaman dan mungkin lebih memahami dinamika organisasi. Karyawan Baru: Adanya 17,6% responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun menambah keragaman perspektif, terutama dari sudut pandang karyawan yang masih baru. Implikasi terhadap Penelitian: Kombinasi antara karyawan baru, menengah, dan berpengalaman dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang berbagai aspek dalam organisasi.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Kepemimpinan Transformasional

No.	Kepemimpinan Transformasional	N	Persentase (%)
1.	Sangat Rendah	26	51,0
2.	Rendah	16	31,4
3.	Cukup Tinggi	3	5,9
4.	Tinggi	3	5,9
5.	Sangat Tinggi	3	5,9
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Kepemimpinan Transformasional, data menunjukkan pembagian responden berdasarkan kategori kepemimpinan transformasional yang dialami: Sangat Rendah: 26 responden (51,0%)

Rendah: 16 responden (31,4%) Cukup Tinggi: 3 responden (5,9%) Tinggi: 3 responden (5,9%) Sangat Tinggi: 3 responden (5,9%) Total responden adalah 51, dengan persentase total 100%. Ini berarti sebagian besar responden, yaitu lebih dari setengahnya, merasakan kepemimpinan transformasional pada level "Sangat Rendah", hanya sebagian kecil yang merasakannya pada tingkat "Cukup Tinggi", "Tinggi", dan "Sangat Tinggi".

Tabel 4. Distribusi Responden berdasarkan kategori Burnout

No.	Kategori Burnout	N	Persentase (%)
1.	Burntout	38	74,5
2.	Tidak Burnout	13	25,5
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100</b>

Dari total 51 responden, 38 mengalami burnout, sementara 13 tidak. Responden dengan Kepemimpinan Transformasional Sangat Rendah memiliki jumlah burnout tertinggi (24 dari 26). Sebaliknya, kategori Tinggi dan Sangat Tinggi menunjukkan tidak ada responden yang mengalami burnout (0 burnout dari total 3 responden di setiap kategori). Pada kategori Cukup Tinggi, semua responden (3) mengalami burnout. Nilai Asymptotic Significance (2-sided) sebesar .000 mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat kepemimpinan transformasional dan burnout.

No.	Kepemimpinan Transformasional	Kategori Burnout		N	Asymptotic Significance (2-sided)
		Burnout	Tidak Burnout		
1.	Sangat Rendah	24	2	26	
2.	Rendah	11	5	16	
3.	Cukup Tinggi	3	0	3	.000
4.	Tinggi	0	3	3	
5.	Sangat Tinggi	0	3	3	
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>13</b>	<b>51</b>	

Dari total 51 responden, 38 (74,5%) mengalami burnout, sedangkan 13 responden (25,5%) tidak mengalami burnout. Persentase kumulatif menunjukkan bahwa pada 74,5% responden mengalami burnout, dan 100% (kumulatif) mewakili total populasi setelah memasukkan kategori yang tidak mengalami burnout. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden (lebih dari tiga perempat) berada dalam kategori burnout.

Kepemimpinan transformasional sering kali dianggap sebagai model kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan bawahan. Pemimpin transformasional menciptakan visi yang menarik dan mendorong pengembangan individu di tempat kerja. Dalam konteks ini, penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan erat dengan penurunan tingkat burnout di kalangan karyawan. Pemimpin yang mendukung, menunjukkan perhatian, dan memberikan makna yang jelas terhadap pekerjaan cenderung mampu menurunkan risiko burnout, terutama kelelahan emosional dan depersonalisasi karyawan.

Hasil Penelitian: Dalam penelitian ini, kategori kepemimpinan transformasional yang rendah (terutama sangat rendah dan rendah) dihubungkan dengan tingginya tingkat burnout. Data menunjukkan bahwa 24 dari 26 responden dengan kepemimpinan sangat rendah mengalami burnout (92,3%), sedangkan hanya sedikit yang tidak. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Bass dan Avolio (1994), yang menemukan bahwa karyawan yang berada di bawah kepemimpinan transformasional yang rendah mengalami tingkat stres

dan burnout yang lebih tinggi. Karyawan merasa kurang termotivasi dan tidak didukung, yang kemudian menyebabkan peningkatan kelelahan emosional. (Dionne et al., 2014)

Burnout dapat dipicu oleh berbagai faktor, namun penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Maslach dan Leiter (1997) menunjukkan bahwa dukungan sosial yang rendah dari atasan adalah salah satu prediktor kuat burnout. Pemimpin yang tidak mendukung dapat membuat karyawan merasa diabaikan, sehingga mereka mengalami kelelahan emosional dan penurunan keterlibatan dalam pekerjaan. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang kurang inspiratif atau bahkan cenderung otoriter tidak memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang, yang pada akhirnya berkontribusi pada kelelahan dan demotivasi. (Maslach and Leiter, 2016)

Hasil Penelitian: Pada kelompok dengan kepemimpinan rendah, sebanyak 11 dari 16 responden mengalami burnout (68,8%). Ini menunjukkan bahwa bahkan ketika kepemimpinan transformasional sedikit lebih baik daripada sangat rendah, tingkat burnout masih tinggi, menunjukkan perlunya perbaikan dalam gaya kepemimpinan ini. Sosok pemimpin yang tidak mampu memotivasi atau memberikan dukungan emosional seringkali menjadi penyebab karyawan mengalami stres dan akhirnya burnout.

Di sisi lain, kepemimpinan transformasional yang tinggi memiliki efek sebaliknya. Pemimpin yang mendukung, memberikan inspirasi, dan memberikan umpan balik positif kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pada gilirannya mengurangi risiko burnout. Penelitian oleh Nielsen et al. (2008) menunjukkan bahwa pemimpin transformasional membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, dengan hubungan interpersonal yang lebih kuat, yang berdampak pada penurunan burnout. (Nielsen et al., 2018)

Hasil Penelitian: Dalam penelitian ini, tidak ada responden yang mengalami burnout di kelompok yang memiliki pemimpin dengan kepemimpinan transformasional tinggi dan sangat tinggi. Ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa kepemimpinan transformasional dapat menjadi faktor pelindung dari burnout. Pemimpin yang memberikan motivasi tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka dan merasa lebih puas di tempat kerja.

Dengan nilai Asymptotic Significance (2-sided) sebesar .000, hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara tingkat kepemimpinan transformasional dan burnout. Ini mengindikasikan bahwa semakin rendah tingkat kepemimpinan transformasional yang dirasakan, semakin tinggi kecenderungan karyawan mengalami burnout. Temuan ini sesuai dengan teori Full Range Leadership Model, di mana kepemimpinan transformasional dapat mengubah perilaku karyawan melalui motivasi yang positif, sehingga mengurangi burnout.

Temuan ini menyarankan bahwa organisasi perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih transformasional untuk mengurangi burnout di antara karyawan. Pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan kecerdasan emosional, pemberian dukungan sosial, dan penyediaan visi yang jelas bisa menjadi strategi efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat secara psikologis. Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, organisasi dapat mengurangi risiko kelelahan karyawan dan meningkatkan produktivitas serta komitmen mereka terhadap pekerjaan.

## **KESIMPULAN**

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan erat antara kepemimpinan transformasional dan burnout. Kepemimpinan yang lemah meningkatkan risiko burnout, sedangkan kepemimpinan yang kuat dan inspiratif mengurangi risiko tersebut. Organisasi perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

saran yang dapat diberikan untuk organisasi dan pemimpin dalam upaya mengurangi burnout di lingkungan kerja:

Meningkatkan kualitas Kepemimpinan Transformasional Organisasi perlu secara proaktif mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional di seluruh tingkatan manajemen. Beberapa langkah yang dapat diambil antara lain:

1. Pelatihan Kepemimpinan: Menyediakan program pelatihan bagi para pemimpin yang berfokus pada keterampilan motivasi, inspirasi, pemberdayaan, dan dukungan emosional kepada karyawan.
2. Pengembangan Empati dan Keterbukaan: Mendorong pemimpin untuk lebih empati, terlibat dalam dialog yang terbuka dengan karyawan, dan menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan individu, sehingga mereka merasa lebih didukung dan dihargai.

## **Ucapan Terimakasih**

Terimakasih kepada tuhan yang maha esa atas berkat rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini, terimakasih juga kepada pihak rumah sakit permata keluarga jababeka yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Darmin Et Al. (2024) 'The Relationship Between The Leadership Style Of The Head Of The Health Center And The Performance Of Health Workers At The Sangtombolang Health Center', 7(2), Pp. 362–371.
- Dionne, S. D. Et Al. (2014) 'Transformational Leadership And Team Performance', Journal Of Organizational Change Management, 17(2), Pp. 177–193. Doi: 10.1108/09534810410530601.
- Ghofar, M. (2023) 'Analisis Gaya Kepemimpinan Di Era Transformasi Teknologi Pada Rumah Sakit, Sebuah Literatur Review Program Magister Kesehatan Masyarakat', Comserva : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, 3(4), Pp. 1067–1085. Doi: 10.59141/Comserva.V3i4.896.
- Maslach, C. And Leiter, M. P. (2016) 'Burnout', Stress: Concepts, Cognition, Emotion, And Behavior: Handbook Of Stress, (June 2007), Pp. 351–357. Doi: 10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3.
- Muktamar, A. And Yassir, B. M. (2024) 'Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia', Journal Of International Multidisciplinary Research, 2(1), Pp. 181–190.
- Nielsen, K. Et Al. (2018) 'The Effects Of Transformational Leadership On Followers' Perceived Work Characteristics And Psychological Well-Being: A Longitudinal Study', Work And Stress, 22(1), Pp. 16–32. Doi: 10.1080/02678370801979430.
- Pawerangi, M. H., Amang, B. And Nurpadila (2023) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang', Seiko : Journal Of Management & Business, 6(1), Pp. 468–476.
- Pokhrel, S. (2024) 'Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kalimutu Mitra Perkasa', Ayan, 15(1), Pp. 37–48.
- Rusidarma Putra, A. Et Al. (2023) 'The Role Of Organizational Culture, Motivation, And Transformational Leadership Style On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In The Production Divison Of Pt. Dover Chemical Peran Budaya

- Organisasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Produksi Pt. Dover Chemical', *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(2), Pp. 1389–1396. Available At: [Http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej](http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej).
- Sima, Y., Saleh, A. And Nasir, S. (2023) 'Kepemimpinan Yang Memotivasi Di Era Perubahan Paradigma Pelayanan Kesehatan', *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal Of Nursing)*, 9(1), Pp. 218–223. Doi: 10.33023/Jikep.V9i1.1419.
- Villagran, C. A. Et Al. (2023) 'Association Between Moral Distress And Burnout Syndrome In University-Hospital Nurses', *Revista Latino-Americana De Enfermagem*, 31. Doi: 10.1590/1518-8345.6071.3747.