

Sistematik Reviu Literatur Gaya Kepemimpinan Positif di Bidang Pelayanan Kesehatan (2019-2023): Tren dan Penelitian Lanjutan

Margaretha Emmanuella Sinaga*

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Magister Manajemen, Universitas Diponegoro
Jalan Erlangga Tengah No. 17, Semarang, Indonesia
margarethaemmanuel@gmail.com

Hervikarani Purnomo Putri

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Magister Manajemen, Universitas Diponegoro
Jalan Erlangga Tengah No. 17, Semarang, Indonesia
hervikarani.purnomo@gmail.com

Mirwan Surya Perdhana

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Magister Manajemen, Universitas Diponegoro
Jalan Erlangga Tengah No. 17, Semarang, Indonesia
mirwan@live.undip.ac.id

(*). Penulis Korespondensi

Diterima: 15-09-2023 | Disetujui: 02-11-2023 | Dipublikasi: 10-11-2023



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

ABSTRAK

Pemimpin sangat penting dalam setiap organisasi, khususnya di bidang kesehatan, agar tercapai keselamatan pasien dan lingkungan kerja yang sehat. Penelitian ini bertujuan menyusun pemahaman komprehensif terhadap penelitian pengaruh gaya kepemimpinan di bidang pelayanan kesehatan, sehingga dapat mendukung pengembangan penelitian selanjutnya. Gaya kepemimpinan yang direviu yaitu transformasional, karismatik, etis, pelayan, dan otentik. Sistematik *literature review* ini menggunakan metode PRISMA dengan alat analisis Rayyan.ai. Artikel dikumpulkan dari *Scopus* dengan lingkup rentang penelitian di tahun 2019-2023. Sebanyak 60 artikel dianalisis konteks, intervensi, mekanisme, dan *outcome*. Hasilnya diketahui sektor penelitian paling besar yaitu rumah sakit publik. Penelitian ini juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional masih merupakan gaya kepemimpinan yang paling dominan diteliti sehingga skala pengukuran yang mendominasi adalah *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ). Kepuasan kerja merupakan faktor yang paling banyak diteliti hubungannya dengan gaya kepemimpinan. Adanya batasan dalam penelitian ini mendorong penelitian selanjutnya untuk melakukan tinjauan sistematis yang mencakup berbagai metode penelitian, gaya kepemimpinan, dan sumber situs pencarian. Implikasi dari temuan tinjauan ini mendukung pentingnya teori kepemimpinan transformasional, karismatik, etis, pelayan, dan otentik di bidang pelayanan kesehatan sehingga perlu dilakukan penelitian lebih jauh.

Kata Kunci:

Kepemimpinan; Transformasional; Karismatik; Etis; Pelayan; Otentik; Sistematik Reviu; Pelayanan Kesehatan

ABSTRACT

Leaders are very important in every organization, especially in the healthcare sector, to achieve patient safety and a healthy work environment. This research aims to develop a comprehensive understanding of research on the influence of leadership style in the healthcare sector, so that it can support the development of further research. The leadership styles reviewed are transformational, charismatic, ethical, servant, and authentic. This systematic literature review uses the PRISMA method with Rayyan.ai analysis tool. Articles are collected from Scopus within the scope in 2019-2023. A total of 60 articles were analyzed for the contexts, interventions, mechanisms, and outcomes. The results show that the largest research sector is public hospitals. This research also found that transformational leadership style is still the most dominant leadership style researched, therefore the dominant measurement scale is the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). Job satisfaction is the most researched factor in relation to leadership style. The existence of limitations in this research encourages further research to conduct a systematic review that includes various research methods, leadership styles, and search site sources. The implications of the findings of this review support the importance of transformational, charismatic, ethical, servant, and authentic leadership theories in the field of health services so that further research is needed.

Keywords:

Leadership; Transformational; Charismatic; Ethical; Servant; Authentic; Systematic Review; Healthcare

PENDAHULUAN

Kepemimpinan diartikan sebagai proses yang melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk membimbing dan mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Robbins *et al.*, 2021). Setiap pemimpin akan menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam pengambilan keputusan dan mempengaruhi bawahannya (Thanh & Quang, 2022). Maka dari itu, agar dapat meningkatkan perilaku positif karyawan, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menjadi dilemma tersendiri bagi organisasi (Abdullahi *et al.*, 2020).

Adanya pandemi COVID-19 yang belum lama ini terjadi, penelitian yang menaikkan isu-isu yang berkaitan dengan tenaga kesehatan banyak dilakukan (Awad & Ashour, 2022; Salehi *et al.*, 2023). Kepemimpinan sebagai aspek yang selalu hadir dalam sistem organisasional, turut memainkan peran penting dalam sistem pelayanan kesehatan (Brún *et al.*, 2019). Berbagai penelitian terkait kepemimpinan juga telah dilakukan di bidang pelayanan kesehatan (Alilyyani *et al.*, 2018), termasuk yang meneliti para perawat (James *et al.*, 2021), pasien (Ring & Fairchild, 2009), dan manajemen rumah sakit (Chatterjee *et al.*, 2018). Penelitian baru-baru ini juga telah berfokus pada kepemimpinan yang positif, seperti kepemimpinan transformasional yang dinilai sangat penting untuk kinerja rumah sakit (Curado & Santos, 2022), kepemimpinan pelayan penting untuk keadilan organisasi dan penyimpanan di tempat kerja (Yasir & Jan, 2023), kepemimpinan karismatik penting dalam perilaku inisiatif serta kepemimpinan otentik (Alkaabi & Wong, 2020) dan etis (Freire & Bettencourt, 2020) yang penting untuk kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, kepemimpinan yang tepat akan mampu mengurangi dampak permasalahan yang mungkin timbul pada industri kesehatan. Sehingga, kebutuhan untuk meneliti gaya kepemimpinan di bidang ini masih diperlukan.

Penerapan suatu gaya kepemimpinan akan mempengaruhi bagaimana pengambilan keputusan pemimpin sehingga berdampak pada berbagai aspek organisasi serta pengikutnya. Beberapa penelitian telah melakukan suatu penelitian metode tinjauan sistematis mengenai peran gaya kepemimpinan dalam bidang kesehatan, baik secara umum (Brún *et al.*, 2019); (Reichenpfader *et al.*, 2015) maupun secara khusus untuk masing-masing tipe gaya kepemimpinan yaitu otentik (Alilyyani *et al.*, 2018), transformasional (Haoyan *et al.*, 2023), karismatik (Moura *et al.*, 2019), etis (Kim *et al.*, 2022) dan pelayan (Aij *et al.*, 2017). Belum ditemukan penelitian yang meninjau peran kelima gaya kepemimpinan dalam bidang pelayanan kesehatan dalam satu studi yang sama. Maka dari itu, untuk memetakan pengetahuan saat ini tentang peran gaya kepemimpinan positif di bidang pelayanan kesehatan dan mengidentifikasi kesenjangan yang perlu diatasi, penelitian ini akan melakukan penelitian tinjauan sistematis literatur mengenai kelima gaya kepemimpinan yang positif secara komprehensif. Berdasarkan tinjauan ini, disajikan rangkuman untuk memperluas penelitian di masa depan yang diharapkan akan mendorong pengembangan teoritis dan empiris sehingga dapat meningkatkan pemahaman pada pengaruh gaya kepemimpinan yang positif terhadap berbagai aspek kegiatan pelayanan kesehatan.

Penelitian ini akan melakukan pemahaman komprehensif terkait pengaruh gaya kepemimpinan dalam penelitian pelayanan kesehatan terkini yaitu tahun 2019-2023. Tinjauan ini didasarkan pada empat pertanyaan yang mencakup empat bidang yaitu konteks, intervensi, mekanisme, dan *outcome* yang berkontribusi terhadap kemajuan pengetahuan dalam studi manajemen dan organisasi (Long & Cooke, 2023) sesuai pada **Tabel 1**. Penelitian ini dilakukan dengan mengeksplorasi berbagai objek penelitian, mengilustrasikan gaya kepemimpinan yang dominan, menunjukkan alat pengukuran yang digunakan, dan memetakan *outcome* dari setiap gaya kepemimpinan.

Tabel 1. Pertanyaan Penelitian

Komponen	Pertanyaan Penelitian
Konteks	Apa sektor penelitian pada pelayanan kesehatan yang dianalisis penelitian pengaruh gaya kepemimpinan?
Intervensi	Apa gaya kepemimpinan yang paling dominan pada pelayanan kesehatan?
Mekanisme	Apa pengukuran yang digunakan pada penelitian?
<i>Outcome</i>	Apa hasil dari penelitian pengaruh gaya kepemimpinan pada pelayanan kesehatan?

Sumber: Hasil olah data peneliti (2023)

Gaya kepemimpinan yang positif pada penelitian ini yaitu transformasional, karismatik, etis, pelayan, dan otentik. Kepemimpinan otentik, etis, dan pelayan sebagai bentuk kepemimpinan positif yang menekankan perilaku etis dan moral (Hoch *et al.*, 2018). Sementara kepemimpinan karismatik untuk menyelaraskan visi pengikut dengan visi pemimpin sebagai kebalikan dari kepemimpinan transformasional dimana terdapat mutualitas dalam hubungan pemimpin-pengikut yang berimplikasi pada “transformasi” baik pemimpin maupun pengikut secara bersamaan (Mittal & Dhar, 2015).

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan relasional yang membuat pengikut memiliki kepercayaan dan rasa hormat terhadap pemimpin agar termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan secara formal untuk mencapai tujuan organisasi (Boamah *et al.*, 2018). Kepemimpinan transformasional berorientasi pada masa depan dan terbuka terhadap inovasi, perubahan, dan reformasi (Sammur & Scicluna, 2020). Ini adalah pendekatan kepemimpinan yang tepat untuk perawat (Boamah *et al.*, 2018; Iqbal *et al.*, 2020; Sammur & Scicluna, 2020) dan menjamin kepuasan kerja perawat yang lebih baik di sektor kesehatan (Abdelhafi *et al.*, 2016).

Kepemimpinan karismatik sebagai keterampilan penting bagi para profesional keperawatan yang menghasilkan pengaruh positif pada pengikutnya terutama di saat situasi krisis dan adanya perubahan (Moura *et al.*, 2019). Pemimpin karismatik mengubah sifat kerja untuk mencapai visi organisasi dengan menjadikannya tampak lebih heroik, benar secara moral, dan bermakna (Gebert *et al.*, 2016). Teori kepemimpinan karismatik menyoroti pentingnya menggunakan elemen kepemimpinan karismatik dalam konteks kepemimpinan publik selama krisis kesehatan global (Giebe *et al.*, 2022).

Pemimpin etis selain dapat menciptakan lingkungan yang beretika dan harmonis tetapi juga dapat meningkatkan perilaku pengikutnya di tempat kerja (Islam *et al.*, 2019). Kepemimpinan etis telah membantu menciptakan iklim kerja yang mendukung bagi karyawan untuk mencegah mereka diintimidasi dan mendorong perilaku etis dalam diri mereka (Mishra & Tikoria, 2021). Pemimpin etis

cenderung mendorong karyawannya untuk fokus pada perilaku membantu. Dalam paradigma pelayanan kesehatan yang baru disebutkan bahwa rumah sakit harus memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pasien serta tetap mengacu pada kode etik profesi (Samsualam *et al.*, 2021).

Kepemimpinan pelayan dapat digunakan di sektor kesehatan dan layanan sosial untuk memberikan pengalaman pengawasan yang mendukung kepada karyawan, sehingga mengurangi dan mencegah dampak kelelahan pada kesejahteraan karyawan (Mahon 2021). Pemimpin pelayan fokus pada pengikutnya dan mendukung perkembangan mereka melalui pendekatan etis dan humanistik serta hubungan interpersonal yang positif (Fahlberg & Toomey, 2016). Hal tersebut sesuai dengan hakikat keperawatan sebagai kelompok profesional yang mempunyai kemampuan mendengarkan, empati, kesadaran, dan persuasi (Trastek *et al.*, 2014).

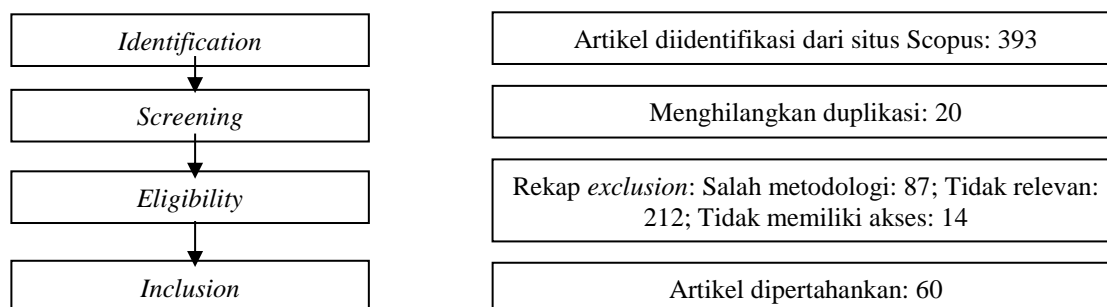
Kepemimpinan otentik diturunkan dari konsep kapasitas psikologis positif (*positive psychology*) dan konteks organisasional yang sudah sangat berkembang, yang kemudian meningkatkan *self-awareness* dan *self-regulated positive behaviors* pemimpin dan rekanan, sehingga dapat mendorong pengembangan diri yang positif (Hoch *et al.*, 2018). Pemimpin otentik bersikap transparan dan konsisten antara nilai dan keyakinan pribadi, perkataan, dan tindakan, sehingga dikenal dengan karakternya yang selalu didasarkan pada standar moral yang tinggi (Robbins *et al.*, 2021). Kepemimpinan otentik dalam keperawatan mencakup kualitas pelayanan dan nilai-nilai kemanusiaan, di antara etika lain yang tertanam dalam praktik keperawatan (Alilyyani *et al.*, 2018).

METODE RISET

Tujuan utama studi ini untuk menyusun pemahaman komprehensif pada penelitian pengaruh gaya kepemimpinan di bidang pelayanan kesehatan, sehingga dapat mendukung pengembangan penelitian selanjutnya. Proses peninjauan sistematis yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari (Elkhwesky *et al.*, 2022) yang membedakan proses tersebut dalam 4 fase, yaitu *identification*, *screening*, *eligibility*, dan *inclusion*. Pengumpulan artikel untuk membuat suatu tinjauan literatur sistematis menggunakan bantuan alat AI (*artificial intelligence*), yaitu Rayyan.ai, agar dapat menemukan artikel yang memenuhi kriteria.

Pencarian artikel-artikel tersebut dilakukan dari situs *website* yang menjamin akreditasi jurnal-jurnalnya, yaitu *Scopus*. Untuk menginvestigasi dan memastikan keselarasan penelitian terkait gaya kepemimpinan di bidang kesehatan, penelitian ini menggunakan kata kunci sesuai dengan topik penelitian ini, seperti “*transformational*”, “*charismatic*”, “*ethical*”, “*servant*”, “*authentic*” yang dikombinasikan dengan “*leadership*” serta “*healthcare*”. Adapun pembatasan pencarian dilakukan pada penelitian kuantitatif dengan rentang tahun 2019-2023, jenis artikel berupa artikel penelitian, serta artikel berbahasa Inggris. Perlu diketahui pula bahwa pengambilan data populasi artikel ini dilakukan

dan terbatas hingga tanggal 14 September 2023. Kemudian artikel yang telah teridentifikasi disortir menggunakan Rayyan.ai untuk mendapatkan artikel dengan kriteria yang sesuai dengan kebutuhan.



Gambar 1. Proses Tinjauan Literatur Sistematis Gaya Kepemimpinan di Bidang Pelayanan Kesehatan diadaptasi

Sumber: Elkhwesky et al., (2022)

Artikel-artikel yang telah teridentifikasi kemudian disortir menggunakan Rayyan.ai untuk menghilangkan artikel duplikasi. Kemudian, artikel disortir kembali dengan beberapa metode, yaitu melalui abstrak mendeteksi beberapa kata kunci *exclusion* dan *inclusion* dengan sekaligus membaca abstrak serta menganalisis artikel secara independen dan rinci dengan meninjau abstrak, literatur, metodologi penelitian, hasil dan kesimpulan. Beberapa hal yang diperhatikan dalam memilih artikel untuk penelitian ini adalah artikel dengan desain studi kuantitatif, kejelasan skala pengukuran, populasi dalam bidang pelayanan kesehatan, serta adanya gaya kepemimpinan positif dan *outcomes*-nya. Pemilihan penelitian kuantitatif secara khusus digunakan karena penelitian ini ingin merangkum pengukuran yang digunakan pada berbagai penelitian pengaruh gaya kepemimpinan. Selain itu, proses pemilahan artikel memiliki hambatan berupa tidak adanya akses terbuka untuk membaca artikel secara lengkap. Hal ini memaksa dilepasnya artikel-artikel tersebut karena tidak mampu memberikan informasi yang dibutuhkan secara lengkap.

Setelah melalui proses seleksi artikel teridentifikasi, didapatkan sebanyak 60 artikel yang telah memenuhi kriteria. Artikel-artikel tersebut kemudian dirangkum dan dianalisis untuk mengidentifikasi dominasi yang terdapat dalam penelitian-penelitian gaya kepemimpinan positif di bidang pelayanan kesehatan dalam 5 tahun terakhir.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini terbagi menjadi empat bagian guna menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini menunjukkan jurnal yang menerbitkan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan pada pelayanan kesehatan, menunjukkan berbagai sektor penelitian yang diteliti, menggambarkan gaya kepemimpinan yang dominan, merangkum berbagai alat pengukuran gaya kepemimpinan, dan meninjau hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dalam penelitian pelayanan kesehatan.

Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini menyarankan agenda untuk memperluas studi di masa depan melalui kemajuan teoritis dan empiris berdasarkan tinjauan literatur.

Jurnal Yang Menerbitkan Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pelayanan Kesehatan

Penelitian gaya kepemimpinan pada pelayanan kesehatan telah mendapat basis di berbagai sumber jurnal (**Tabel 2**). Mayoritas publikasi diterbitkan di jurnal kesehatan sebanyak 30 artikel, kemudian di jurnal ilmu sosial sebanyak 25 artikel, dan di jurnal sains sebanyak 5 artikel. Pada jurnal ilmu sosial diantaranya berasal dari jurnal manajemen dan kepemimpinan seperti *Management Research, Leadership & Organization Development Journal*, dan *International Journal of Public Leadership* dan jurnal psikologi seperti *Frontiers in Psychology* dan *SA Journal of Industrial Psychology*. Sementara publikasi terbanyak pada jurnal *International Journal of Environmental Research and Public Health* sebanyak 6 artikel.

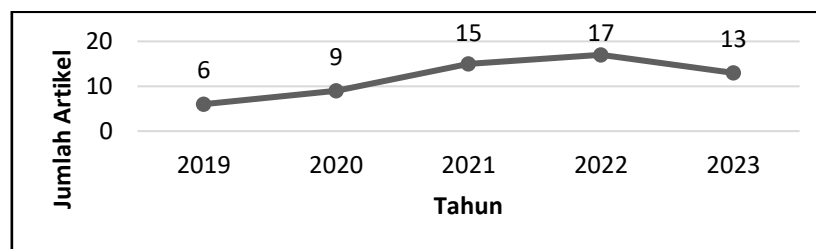
Selama kurun waktu 2019-2023, terlihat penelitian pengaruh gaya kepemimpinan di bidang pelayanan kesehatan terbanyak pada tahun 2022 sebanyak 16 artikel (**Gambar 2**). Tingginya penelitian pada tahun 2022 kemungkinan besar sebagai reaksi pada pandemi Covid-19. Misalnya pada sebuah penelitian di Belanda dimana kepemimpinan transformasional melalui ketahanan individu berkontribusi secara tidak langsung pada tingkat ketahanan tim (Hendriks et al., 2022).

Tabel 2. Jurnal Yang Menerbitkan Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pelayanan Kesehatan Selama Tahun 2019-2023

Jurnal	Jumlah Penelitian
Jurnal Kesehatan	30
<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>	6
<i>Leadership in Health Services</i>	4
<i>Nursing Open</i>	2
<i>Journal of Family and Community Medicine</i>	2
<i>Journal of Nursing Scholarship</i>	1
<i>SAGE Open Nursing</i>	1
<i>BMC Health Services Research</i>	1
<i>BMJ Leader</i>	1
<i>Asia Pacific Journal of Health Management</i>	1
<i>Studies in health technology and informatics</i>	1
<i>Journal of Nursing Management</i>	1
<i>Journal of Research in Nursing</i>	1
<i>International Journal of Health Care Quality Assurance</i>	1
<i>Nursing Ethics</i>	1
<i>Pan African Medical Journal</i>	1
<i>International Nursing Review</i>	1
<i>Scandinavian Journal of Caring Sciences</i>	1
<i>Worldviews on Evidence-Based Nursing</i>	1
<i>Australasian Emergency Care</i>	1
<i>Journal of healthcare leadership</i>	1
Jurnal Ilmu Sosial	25
<i>Management Research</i>	1
<i>Australian Journal of Public Administration</i>	1
<i>Jurnal Pengurusan</i>	1
<i>Problems and Perspectives in Management</i>	1
<i>World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development</i>	1
<i>Cogent Business & Management</i>	1
<i>Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance</i>	1

Jurnal	Jumlah Penelitian
<i>Economic Research-Ekonomika Istraživanja</i>	1
<i>Frontiers in psychology</i>	1
<i>Public Performance & Management Review</i>	1
<i>Human Research in Rehabilitation</i>	1
<i>Human Resource Development Quarterly</i>	1
<i>Journal of Organizational Effectiveness</i>	1
<i>Leadership & Organization Development Journal</i>	1
<i>Management and Accounting Review</i>	1
<i>International Journal of Innovation, Creativity and Change</i>	1
<i>International Journal of Organizational Analysis</i>	1
<i>International Journal of Public Leadership</i>	1
<i>Psychology Research and Behavior Management</i>	1
<i>SA Journal of Industrial Psychology</i>	1
<i>Journal of Business Ethics</i>	1
<i>Sustainability</i>	1
<i>Asia-Pacific Social Science Review</i>	1
<i>Innovation: The European Journal of Social Science Research</i>	1
<i>Journal of Modern Project Management</i>	1
Jurnal Sains	5
<i>Environmental Research Communications</i>	1
<i>International Journal of Advanced and Applied Sciences</i>	1
<i>Arab Gulf Journal of Scientific Research</i>	1
<i>Administrative Sciences, MDPI</i>	1
<i>PLoS ONE</i>	1
Total	60

Sumber: Hasil olah data peneliti (2023)



Gambar 2. Perkembangan Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan di Bidang Pelayanan Kesehatan Tahun 2019-2023

Sumber: Hasil olah data peneliti (2023)

Tabel 3. Sektor Pelayanan Kesehatan pada Penelitian Gaya Kepemimpinan Tahun 2019-2023

Sektor	Jumlah Penelitian
Rumah sakit publik	21
Pelayanan kesehatan publik	9
Perawat	6
Rumah sakit publik dan swasta	5
Rumah sakit swasta	5
Pelayanan kesehatan publik dan swasta	3
Pelayanan ke rumah	2
Pelayanan kesehatan klinis	1
Perawatan akut rawat inap kota	1
Pelayanan kesehatan non-profit	1
Pelayanan kesehatan swasta	1
Pelayanan farmasi	1
Perawatan paliatif	1
Pusat pelayanan kesehatan primer	1
Rumah sakit pendidikan klinis	1
Rumah sakit tersier	1
Total	60

Sumber: Hasil olah data peneliti (2023)

Tabel 3 menunjukkan berbagai sektor pelayanan kesehatan yang diteliti pada penelitian pengaruh gaya kepemimpinan selama tahun 2019-2023. Terlihat bahwa penelitian yang hanya mencakup rumah sakit publik sebagai populasi menjadikannya sektor yang paling banyak diteliti, yaitu sebanyak 21 penelitian. Sementara itu, ditemukan juga bahwa beberapa sektor pelayanan yang masih sedikit diteliti merupakan sektor yang memiliki pasien yang membutuhkan perawatan serta pelayanan khusus, seperti perawatan paliatif, rumah sakit tersier, serta perawatan akut rawat inap kota

Jurnal Yang Menerbitkan Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pelayanan Kesehatan

Gaya kepemimpinan dalam studi pelayanan kesehatan yang diteliti selama lima tahun terakhir didominasi oleh gaya kepemimpinan transformasional sebesar 59,32%. Selanjutnya secara berurutan gaya kepemimpinan otentik (15,25%), kepemimpinan etis (13,56%), kepemimpinan pelayan (10,17%), dan kepemimpinan karismatik (1,69%). Rincian jumlah penelitian pada setiap gaya kepemimpinan ditunjukkan pada **Tabel 4**.

Tabel 4. Gaya Kepemimpinan pada Penelitian Pelayanan Kesehatan Tahun 2019-2023

Gaya Kepemimpinan	Jumlah Penelitian	Presentase
Transformasional	36	59.32%
Otentik	9	15.25%
Etis	8	13.56%
Pelayan	6	10.17%
Karismatik	1	1.69%
Total	60	100.00%

Sumber: Hasil olah data peneliti (2023)

Pengukuran Yang Digunakan Pada Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pelayanan Kesehatan

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan pada sebuah penelitian kuantitatif adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data. Beragam skala pengukuran pada penelitian pengaruh gaya kepemimpinan pada pelayanan kesehatan dapat dilihat pada **Tabel 5**.

Tabel 5. Skala Pengukuran Gaya Kepemimpinan pada Penelitian Pelayanan Kesehatan Tahun 2019-2023

Gaya Kepemimpinan				
Transformasional	Pelayan	Etis	Otentik	Karismatik
<i>Multi-factor Leadership Questionnaire Short scale (MLQ-5X)</i> (Bass & Avolio, 1995)	(Choudhary, Akhtar & Arshad, 2013)	<i>Ethical Leadership Work Questionnaire (ELW)</i> (Brown et al, 2005)	<i>Authentic Leadership Inventory (ALI)</i> (Neider & Schriesheim, 2011)	Conger et al. (2000)
<i>The Global Transformational Leadership scale (GTL)</i> (Carless et al, 2000)	Ehrhart's (2004)	Arli, Denni et al (2018)	<i>Authentic Leadership Questionnaire (ALQ)</i> (Walumbwa et al., 2008)	
<i>Multi-factor Leadership Questionnaire (MLQ)</i> (Bass & Avolio, 2004)	Khuntia & Suar (2004)			
<i>Multi-factor Leadership Questionnaire (MLQ)</i> (Van Knippenberg, 2014)	Liden et al (2015)			

Gaya Kepemimpinan	
<i>Leadership Practice Inventory (LPI) (Kouzes & Posner 2013)</i>	Page and Wong (2000)
<i>Multi-factor Leadership Questionnaire (MLQ) (McCall, 1986)</i>	Barbuto and Wheeler (2006)
<i>Afaneh dan Al-Alhoub (2022)</i>	Liden et al (2008)
<i>Multi-factor Leadership Questionnaire (MLQ-6S) (Bagheri et al., 2015)</i>	Yukl, Mahsud, Hassan and Prussia (2013)
<i>Ismail et al. (2010)</i>	
<i>Ayadi and Khalil (2019)</i>	
<i>Alarifi (2014)</i>	
<i>House (1998)</i>	
<i>Multi-factor Leadership Questionnaire (MLQ) (Bass & Avolio, 1990)</i>	
<i>Questionnaire on Integrative Leadership (Rowold & Poethke, 2017)</i>	

Sumber: Hasil olah data peneliti (2023)

Hasil Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Penelitian Pelayanan Kesehatan

Penerapan gaya kepemimpinan pada pelayanan kesehatan terbukti mempengaruhi banyak faktor. Adapun hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan selama lima tahun terakhir mempengaruhi faktor-faktor sesuai pada **Tabel 6**.

Tabel 6 Hasil Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pada Pelayanan Kesehatan

Faktor	Jumlah Penelitian	Faktor	Jumlah Penelitian
Kepuasan kerja karyawan	7	Motivasi otonom	1
<i>Burnout</i>	4	Produktivitas	1
<i>Psycap</i>	3	Kesehatan	1
Keterlibatan kerja	3	Pandangan Iklim Keselamatan	1
Kualitas perawatan	3	Perilaku kewargaan organisasional	1
Kinerja organisasi	3	Keamanan kerja yang dirasakan	1
<i>Turnover intention</i>	3	Kesejahteraan psikologis	1
Kerja tambahan	3	Penindasan	1
Efektivitas	3	Kesehatan mental	1
Kepuasan	3	Budaya tim	1
Komitmen Organisasional	2	Perencanaan kompetensi	1
<i>Intention to leave</i>	2	Keberanian moral perawat	1
Keterlibatan karyawan	2	Keberlanjutan sosial organisasi	1
Perilaku kerja yang inovatif	2	Perilaku pro-lingkungan	1
Kesopanan di tempat kerja	2	Sikap kerja	1
Kepatuhan keselamatan	2	Sikap	1
Kesejahteraan	2	Norma subjektif	1
Kinerja pengikut	1	Kontrol perilaku yang dirasakan	1
Kinerja pekerjaan	1	Valensi misi	1
Inovasi organisasi	1	Pemberdayaan psikologis	1
Kreativitas tim	1	Kinerja dalam peran/peran ekstra	1
Pembuatan pekerjaan tim	1	Kreativitas karyawan	1
Pemberdayaan struktural	1	Tekanan psikologis	1
Komitmen berkelanjutan	1	Modal sosial di tempat kerja	1
Pemenuhan kontrak psikologis	1	Pelecehan kerja	1

Faktor	Jumlah Penelitian	Faktor	Jumlah Penelitian
Motivasi intrinsik	1	Kepuasan pasien/pelanggan	1
Persepsi dukungan organisasi	1	Percaya pada pemimpin	1
Ketahanan tim	1	Perawatan yang berpusat pada orang	1
Budaya keselamatan pasien	1	Kejadian pasien yang merugikan	1
Iklim yang baik	1	Kualitas hidup	1
Kinerja tim	1		
Pengembangan tim	1		

Sumber: Hasil olah data peneliti (2023)

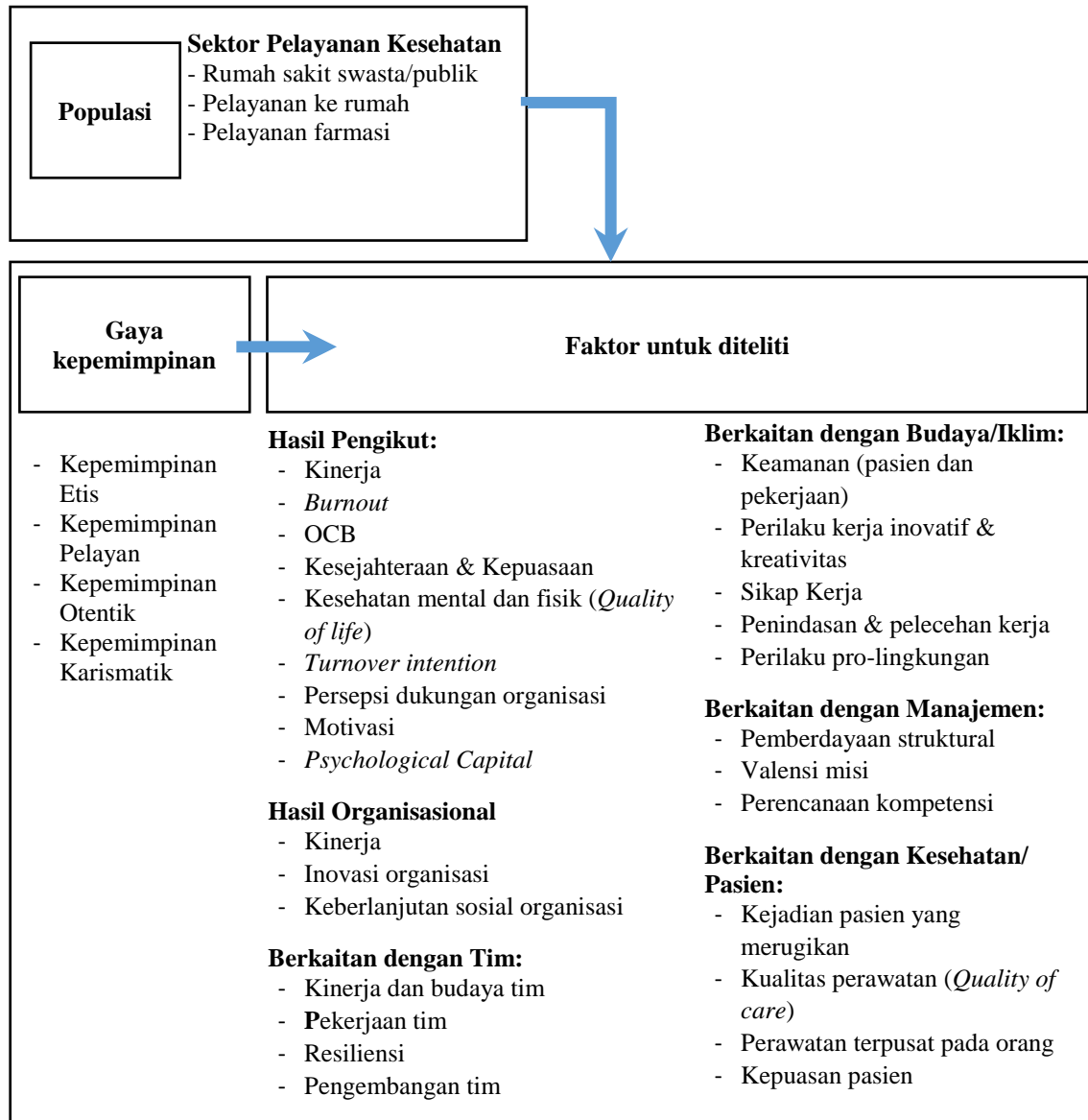
Dari berbagai faktor tersebut, kepuasan kerja karyawan menjadi faktor yang paling banyak diteliti yaitu sebanyak 7 penelitian. Sementara faktor yang paling banyak diteliti untuk masing-masing gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan (5), kepemimpinan karismatik terhadap kreativitas tim (1), kepemimpinan pelayan terhadap kinerja organisasi (2), dan kepemimpinan otentik terhadap *psycap* (2). Pada penelitian gaya kepemimpinan etis, tidak ada yang faktor mendominasi penelitian kepemimpinan etis pada bidang pelayanan kesehatan. Namun, beberapa faktor yang diteliti hubungannya dengan kepemimpinan etis yaitu kontrak psikologis, sikap, dan kepuasan kerja. Kemudian, pada kepemimpinan karismatik hanya ditemukan satu penelitian dimana penelitian tersebut meneliti kreativitas tim. Banyaknya faktor yang dapat dipengaruhi oleh penerapan suatu gaya kepemimpinan menunjukkan besarnya pengaruh pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Hasil rekapitulasi hasil revidi berdasarkan keempat pertanyaan penelitian dapat dilihat pada **Tabel 7**.

Tabel 7 Rekapitulasi Hasil Revidi

RQ	Transformasional	Karismatik	Etis	Pelayan	Otentik	Hasil
RQ1	Rumah sakit publik (12)	Rumah sakit publik (1)	Pelayanan kesehatan publik (3)	Rumah sakit publik (3)	Rumah sakit publik (3)	Rumah sakit publik
RQ2	36	1	8	6	9	Transformasional
RQ3	MLQ-5X (Bass dan Avolio, 1995) (14)	Conger <i>et al.</i> (2000) (1)	<i>Ethical Leadership Work Questionnaire</i> (ELW) (Brown <i>et al.</i> , 2005) (7)	Liden <i>et al.</i> (2015) (2)	<i>Authentic Leadership Questionnaire</i> (ALQ) (Walumbwa <i>et al.</i> , 2008) (5)	MLQ-5X (Bass dan Avolio, 1995)
RQ4	Kepuasan kerja karyawan (5)	Kreativitas tim (1)	Kepuasan kerja karyawan (1)	Kinerja organisasi (2)	PsyCap (2)	Kepuasan kerja karyawan

Sumber: Hasil olah data peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pada **Tabel 7**, penelitian ini melihat masih besarnya potensi penelitian yang dapat dilakukan pada pengaruh gaya kepemimpinan terutama di bidang pelayanan kesehatan (**Gambar 3**). Peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih lanjut pengaruh gaya kepemimpinan yang positif di bidang pelayanan kesehatan dapat menjadikan saran penelitian tersebut sebagai sebuah petunjuk.

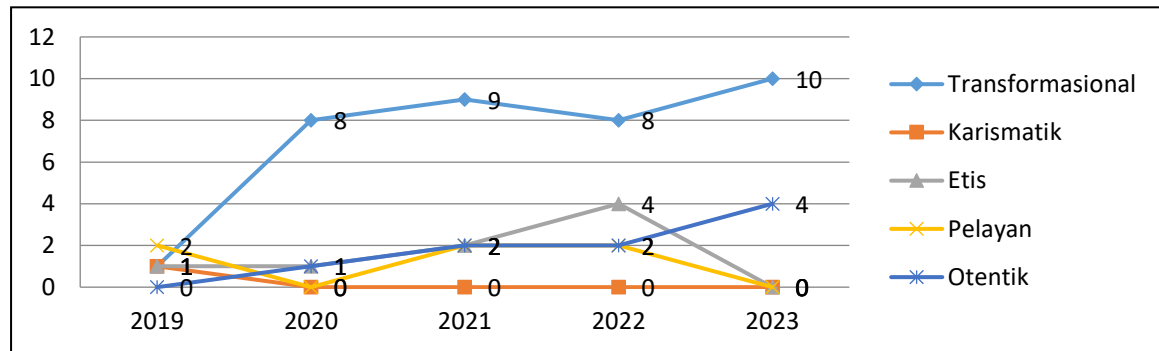


Gambar 3. Saran Penelitian Lanjutan
 Sumber: Hasil olah data peneliti (2023)

Potensi atau saran penelitian lanjutan ini didasarkan pada jumlah penelitian yang masih sedikit diteliti. Seperti bagaimana saran penelitian lanjutan lebih menyarankan untuk meneliti gaya kepemimpinan etis, pelayan, otentik, serta karismatik. Seperti yang dapat dilihat pada **Gambar 4**, jumlah penelitian terkait keempat kepemimpinan tersebut masih kalah jauh dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional. Selain itu, penelitian terhadap kepemimpinan karismatik terakhir dilakukan pada tahun 2019. Hal ini menaikkan pertanyaan terkait relevansi kepemimpinan karismatik di masa yang akan datang pada bidang pelayanan kesehatan.

Begitu juga dengan populasi serta faktor-faktor yang disarankan untuk penelitian lanjutan, yaitu didasarkan pada kurangnya penelitian secara ekstensif dan bukti secara empiris dalam penelitian dengan kombinasi dari populasi dan faktor-faktor tersebut. Maka dari itu, diperlukan penelitian lebih lanjut terkait hal ini serta untuk mendalami peran gaya kepemimpinan lainnya yang belum banyak diteliti

dalam bidang pelayanan kesehatan. Adapun saran penelitian lanjutan dari penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian untuk kesenjangan penelitian di masa mendatang.



Gambar 4. Jumlah Penelitian Gaya Kepemimpinan pada Tahun 2019-2023

Sumber: Hasil olah data peneliti (2023)

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini meninjau 60 artikel yang berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan di bidang pelayanan kesehatan. Tinjauan ini menemukan bahwa rumah sakit publik sebagai sektor yang paling banyak diteliti, gaya kepemimpinan yang dominan diteliti yaitu transformasional, skala pengukuran penelitian yang paling banyak digunakan yaitu *Multifactor Leadership Questionnaire-5X* (MLQ), serta variabel independen yang paling banyak diteliti yaitu kepuasan kerja. Dari hasil revid dalam studi ini, diketahui bahwa sebagai variabel independen, gaya kepemimpinan karismatik, etis, pelayan, dan otentik masih sedikit diteliti di bidang pelayanan kesehatan. Sehingga, gaya kepemimpinan tersebut memerlukan penelitian lanjutan untuk memperkaya bukti empiris atau mengeksplorasi lebih dalam peran gaya kepemimpinan dalam dunia kesehatan. Maka dari itu, penelitian ini mengemukakan saran penelitian pengaruh gaya kepemimpinan yang berpotensi menjadi penelitian lanjutan.

Implikasi dari temuan tinjauan ini berperan mendukung pentingnya teori kepemimpinan positif seperti transformasional, karismatik, etis, pelayan, dan otentik di bidang pelayanan kesehatan. Sistem dari layanan kesehatan selalu berada dalam kondisi bersaing untuk meningkatkan kesehatan masyarakat dan di saat yang bersamaan menghindari peningkatan biaya kesehatan (Specchia et al., 2021). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa peran pemimpin dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta kinerja dari sistem layanan kesehatan itu sendiri (Daswati et al., 2021; Vatnøy et al., 2022)). Maka dari itu, teori kepemimpinan perlu terus dilakukan penelitian, baik untuk mengeksplorasi perannya terhadap aspek pelayanan kesehatan ataupun untuk menilai relevansinya dengan masa depan yang selalu berubah. Selain itu, temuan dari penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi penelitian lanjutan terkait gaya kepemimpinan transformasional, karismatik, etis, pelayan, dan otentik.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya penelitian ini hanya merevid pengaruh gaya kepemimpinan pada penelitian kuantitatif dimana gaya kepemimpinan secara spesifik

merupakan variabel independen saja. Penelitian ini secara komprehensif meninjau artikel penelitian pengaruh gaya kepemimpinan yang positif, mencakup kepemimpinan transformasional, karismatik, etis, pelayan, serta otentik, yang terdapat dalam situs akademik *Scopus*. Dengan hanya bergantung pada satu situs akademik, menjadikan penelitian ini masih kurang dalam menggambarkan tren penelitian.

Keterbatasan lainnya adalah terdapat beberapa artikel yang ditemukan sesuai dengan topik penelitian tetapi peneliti tidak memiliki akses untuk mengunduh artikel secara utuh, sehingga tidak dapat melengkapi informasi yang dibutuhkan untuk melakukan revidu. Kemudian, kelemahan dari penelitian ini adalah hasil analisis dan uraian yang kurang mendalam. Hal ini dikarenakan studi ini mengkaji lima bentuk gaya kepemimpinan sekaligus, sehingga hanya secara sederhana membahas masing-masing gaya kepemimpinan tersebut.

Agar memperkaya hasil revidu, penelitian selanjutnya dapat memperluas lingkup desain studi dari jurnal artikel dengan mencakup artikel dengan metode penelitian kualitatif, eksperimen, dan *mixed-method*. Selain itu, gaya kepemimpinan tidak secara eksklusif berperan sebagai variabel independen saja, tapi juga dapat berperan sebagai variabel moderasi (Johnson *et al.*, 2022); (Wang *et al.*, 2022) maupun mediasi (Ahmad *et al.*, 2021); (Caputo *et al.*, 2023). Penambahan peran gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi dan mediasi juga akan memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai alur kerja setiap variabel yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan.

Pada penelitian selanjutnya, peneliti dapat mereview gaya kepemimpinan yang positif lainnya seperti gaya kepemimpinan transaksional, otokratik, dan inovatif atau bahkan mengeksplor gaya kepemimpinan yang negatif (kepemimpinan destruktif, narsistik, atau toksik). Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas pencarian artikel pada situs lain dan mengintegrasikan hasil dari setiap situs, seperti *Emerald*, *Science Direct*, *Sage Pub*, dan sebagainya, agar dapat mencerminkan tren penelitian dengan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelhafiz, I. M., Alloubani, A. M., & Almatari, M. (2016). Impact of leadership styles adopted by head nurses on job satisfaction : A comparative study between governmental and private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*, 24(3), 384–392. <https://doi.org/10.1111/jonm.12333>
- Abdullahi, A. Z., Anarfo, E. B., & Anyigba, H. (2020). The impact of leadership style on organizational citizenship behavior : does leaders ' emotional intelligence play A moderating role? *Journal of Management Development*, 39(9–10), 384–392. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2020-0012>
- Ahmad, N., Scholz, M., Arshad, M. Z., Khuram, S., Jafri, A., Sabir, R. I., Khan, W. A., & Han, H. (2021). The inter-relation of corporate social responsibility at employee level , servant leadership , and innovative work behavior in the time of crisis from the healthcare sector of Pakistan. *International Journal of Environ Res Public Health* 18(9), 1–16. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094608>
- Aij, K. H., Rapsaniotis, S., & Rapsaniotis, S. (2017). Leadership requirements for lean versus servant leadership in health care : A systematic review of the literature leadership requirements for lean versus servant leadership in health care: A systematic review of the literature. *Journal of Healthcare Leadership*, 9, 1–14. <https://doi.org/10.2147/JHL.S120166>
- Alilyyani, B., Wong, C. A., & Cummings, G. (2018). Antecedents, mediators, and outcomes of authentic leadership in healthcare: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 33(1), 27–42. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.001>
- Alkaabi, O., & Wong, C. (2020). Relationships among authentic leadership , manager incivility and trust in the manager. *Leadership in Health Service*, 33(1), 27–42. <https://doi.org/10.1108/LHS-06-2019-0030>
- Awad, N. H. A., & Ashour, H. M. A. (2022). Crisis , ethical leadership and moral courage : ethical climate during COVID-19. *Nursing Ethics*, 29(6), 1441–1456. <https://doi.org/10.1177/09697330221105636>
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180–189. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>
- Brún, A. De, Donovan, R. O., & Mcauliffe, E. (2019). Interventions to develop collectivistic leadership in healthcare settings : A systematic review. *BMC Health Services Research*, 19(1), 1–22. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-3883-x>
- Caputo, A., Gatti, P., Clari, M., Garzaro, G., Dimonte, V., & Cortese, C. G. (2023). Leaders ' role in shaping followers ' well-being : crossover in a sample of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph20032386>
-

- Chatterjee, R., Suy, R., Yen, Y., & Chhay, L. (2018). Literature review on leadership in healthcare management. *Journal of Social Science Studies*, 5(1), 38–47. <https://doi.org/10.5296/jsss.v5i1.11460>
- Curado, C., & Santos, R. (2022). Transformational leadership and work performance in health care: the mediating role of job satisfaction. *Leadership in Health Services*, 35(2), 160–173. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/LHS-06-2021-0051>
- Daswati, Buntuang, P.C.D, Hattab, S., & Kornelius, Y. (2021). Effect of servant leadership on the performance of A regional general hospital. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2). <https://doi.org/507–518>. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(2\).2021.40](https://doi.org/10.21511/ppm.19(2).2021.40)
- Elkhwesky, Z., Salem, I. E., Ramkissoon, H., & Castaneda-Garcia, J.-A. (2022). A systematic and critical review of leadership styles in contemporary hospitality: A roadmap and a call for future research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), 1925–1958. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2021-1128>
- Fahlberg, B. B., & Toomey, R. (2016). Servant Leadership : A Model For Emerging Nurse Leaders. *Nursing 2023*, 46(10), 49–52. <https://doi.org/10.1097/01.nurse.0000494644.77680.2a>
- Freire, C., & Bettencourt, C. (2020). Impact of ethical leadership on job satisfaction : the mediating effect of work – family conflict. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(2), 319–330. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2019-0338>
- Gebert, D., Heinitz, K., & Buengeler, C. (2016). Leaders ’ charismatic leadership and followers ’ commitment — the moderating dynamics of value erosion at the societal level. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 98–108. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.08.006>
- Giebe, C., Goswami, A., & Rigotti, T. (2022). Perceptions of charismatic leadership and safety behaviors during the covid-19 pandemic – A follower-centric perspective in india and germany. *International Journal of Public Leadership*, 18(2), 189–205. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJPL-08-2021-0042>
- Haoyan, X., Waters, D., Jinling, H., Qionglings, L., & Sien, L. (2023). Quantitative systematic review of the transformational leadership style as A driver of nurses ’ organisational commitment. *Nursing Open*, 10(7), 4160–4171. <https://doi.org/10.1002/nop2.1671>
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., & Dulebohn, J. H. (2018). Do ethical , authentic , and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership ? A meta-analysis. *Journal of Management*, 44(2), 501–529. <https://doi.org/10.1177/0149206316665461>
- Iqbal, K., Fatima, T., & Naveed, M. (2020). The impact of transformational leadership on nurses ’ organizational commitment : A multiple mediation model. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), 262–275. <https://doi.org/10.3390%2Fjihpe10010021>

- Islam, T., Ahmed, I., & Ali, G. (2019). Effects of ethical leadership on bullying and voice behavior among nurses mediating role of organizational identification porr working condition and workload. *Leadership in Health Services*, 32(1), 2–17. <https://doi.org/10.1108/LHS-02-2017-0006>
- James, A. H., Blanchard, D., Bennett, C. L., & Stanley, D. (2021). Nursing and values- - based leadership : A literature review. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 916–930. <https://doi.org/10.1111/jonm.13273>
- Johnson, R., I., Rohde, & M., D. (2022). Job stress, emotional exhaustion, job satisfaction, and turnover intentions: the role of servant leadership. *North American Journal of Psychology*, 24(3), 543–560. <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-2045792>
- Kim, S., Jeong, S. H., & Seo, M. H. (2022). Nurses’ ethical leadership and related outcome variables: systematic review and meta-analysis. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2308–2323. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jonm.13726>
- Long, T., & Cooke, F. L. (2023). Advancing the field of employee assistance programs research and practice: A systematic review of quantitative studies and future research agenda. *In Human Resource Management Review*, 33(2), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100941>
- Mahon, D. (2021). Can using a servant-leadership model of supervision mitigate against burnout and secondary trauma in the health and social care sector? *Leadership in Health Services*, 34(2), 198–214. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/LHS-01-2021-0001>
- Mishra, B., & Tikoria, J. (2021). Impact of ethical leadership on organizational climate and its subsequent influence on job commitment: A study in hospital context. *Journal of Management Development*, 40(5), 198–214. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JMD-08-2020-0245>
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership and employee creativity. *Management Decision*, 53(5), 438–452. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2014-0464>
- Moura, A. A. De, Hayashida, K. Y., Bernardes, A., Zanetti, A. C. B., & Gabriel, C. S. (2019). Charismatic leadership among nursing professionals : an integrative review. *Leadership In Health Service*, 72(Supp 1), 315–320. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/LHS-05-2022-0050>
- Reichenpfader, U., Siw, C., & Nilsen, P. (2015). Leadership in evidence-based practice : A systematic review. *Leadership in Health Services (Bradford, England)*, 28(1), 298–316. <https://doi.org/10.1108/LHS-08-2014-0061>
- Ring, L., & Fairchild, R. M. (2009). Leadership and patient safety : A review of the literature. *Journal of Nursing Regulation*, 4(1), 52–56. [https://doi.org/10.1016/S2155-8256\(15\)30164-2](https://doi.org/10.1016/S2155-8256(15)30164-2)
- Robbins, S. P., Coulter, M., & Randel, A. (2021). *Global Edition Management (Fifteenth)*. Pearson Education Limited.
-

- Salehi, N., Brunetto, Y., & Dick, T. (2023). The role of authentic leadership on healthcare street-level bureaucrats ' well-being during the pandemic. *Australian Journal of Public Administration*, 82(2), 271–289. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12584>
- Sammut, R., & Scicluna, A. (2020). Nurses and nurse managers perceived transformational leadership behavioural practices : A survey. *Leadership in Health Service*, 33(4), 385–396. <https://doi.org/10.1108/LHS-01-2020-0002>
- Samsualam, Agus, A. I., & Amir, H. (2021). Nurses caring behavior in hospital: A literature review. *STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 10(1), 225–231. <https://doi.org/10.30994/sjik.v10i1.607>
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Pilla, A. Di, Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership styles and nurses ' job satisfaction . results of a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 2–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>
- Thanh, N. H., & Quang, N. Van. (2022). Laissez-faire leadership styles and employee engagement : evidence from vietnam ' s public sector. *SAGE*, 12(2), 1–18. <https://doi.org/10.1177/21582440221094606>
- Trastek, V. F., Hamilton, N. W., & Niles, E. E. (2014). Leadership models in health care d A case for. *Mayo Clinic Proceedings*, 89(3), 374–381. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2013.10.012>
- Vatnøy, T. K., Dale, B., Skinner, M. S., & Karlsen, T.-I. (2022). Associations between nurse managers ' leadership styles , team culture and competence planning in norwegian municipal in- - patient acute care services : A cross- - sectional study. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 36(2), 482–492. <https://doi.org/10.1111/scs.13064>
- Wang, H., Zhou, X., Song, C., Yin, P., & Shi, R. (2022). The effect of hindrance stressors on the line emotional exhaustion among front- - healthcare workers in the recuperation period during the COVID- - 19 epidemic in China : A prospective cross- - sectional study. *BMJ Open*, 12(6), 1–10. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-049191>
- Yasir, M., & Jan, A. (2023). Servant leadership in relation to organizational justice and workplace deviance in public hospitals. *Leadership in Health Services*, 36(2), 164–185. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/LHS-05-2022-0050>