

Efektivitas Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Keperawatan : *Literature Review*

Heri Ridwan, Yudha Munajat Saputra, Annisa Indah Nurrahman, Ashila Nur Safanah, Egi Danrian Mulyana, Raisa Nadhira, Tiara Octaviani Bachtiar

Universitas Pendidikan Indonesia

ABSTRACT

Background of Study: *Transformational leadership has been recognized as an effective leadership style in various fields, including nursing management. This style, which emphasizes inspiration, individual attention, dan respect for nurses, has the potential to increase their motivation, performance, dan job satisfaction. However, research on the impact of transformational leadership style on important outcomes such as nurse performance, job satisfaction, organizational culture, dan patient satisfaction is still limited. This research aims to examine the effectiveness of the transformational leadership style in nursing management.*

Methods: *This research used a Systematic Literature Review (SLR) with Preferred Reporting Items for Systematic Reviews dan Meta-Analyses (PRISMA) guidelines. A literature search was conducted on Google Scholar dan PubMed databases for publications within the last 5 years (2019-2024). The keywords used are a combination of "(leadership style), (nursing), and (transformational)". Inclusion criteria include journal articles in English dan Indonesian with open access (free full text) that examine the impact of transformational leadership style on specified outcomes. Data from eligible studies will be systematically extracted dan analyzed to identify emerging patterns, trends dan conclusions.*

Results: *The eleven articles used in this literature review, all articles showed a significant relationship or influence on transformational leadership styles in nursing management.*

Conclusion: *Transformational leadership style is an effective approach in nursing management.*

Keywords: *Leadership Style; Nursing; Transformational.*

Korespondensi: Heri Ridwan, Program Studi Keperawatan, Universitas Pendidikan Indonesia, Jl. Mayor Abdurahman No.211, Kotakaler, Kec. Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45322, Indonesia, 082117511949, heriridwan@upi.edu

PENDAHULUAN

Manajemen keperawatan adalah manajemen yang mempunyai fokus untuk memaksimalkan kemampuan perawat melalui berbagai langkah strategis dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja perawat agar tujuan organisasi menjadi lebih optimal (Irianti dan Tan, 2023) Dalam manajemen keperawatan, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset organisasi yang sangat penting. Sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang mengacu pada individu yang terlibat di dalamnya. Organisasi tidak akan berfungsi dengan baik tanpa mereka. Pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan segala tindakannya untuk mencapai tujuan tertentu, selain peran dan pengelolaan sumber daya yang baik (Fadlilah, Budiharjo dan Affa, 2024). Semua organisasi membutuhkan kepemimpinan yang optimal untuk mencapai tujuan dan visi mereka dan untuk memberikan layanan berkualitas tinggi (Patarru, Nursalam dan HAS, 2020).

Kepemimpinan secara manajerial berarti peran penting dan strategis dalam pertumbuhan suatu organisasi. Ini didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengarahkan, menggerakkan, dan memobilisasi setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Fadlilah, Budiharjo dan Affa, 2024). Kepemimpinan adalah komponen penting dari organisasi yang sukses dan efisien karena dapat mempengaruhi sikap dan keyakinan karyawan dengan membimbing dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Patarru, Nursalam dan HAS, 2020).

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin menjadi model yang akan ditiru oleh bawahan.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya tergantung pada pemimpin dangaya kepemimpinannya (Suweko dan Luky, 2020). Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada hubungan kerja; itu lebih fokus pada memberikan inspirasi, memperhatikan kebutuhan pribadi, dan penghargaan pegawai sebagai individu dengan hak asasi mereka (Pawerangi, Amang dan Nurpadila, 2023). Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dandiperoleh nilai thitung sebesar 3.017, dengan taraf signifikan hasil sebesar 0.003 tersebut lebih kecil dari 0.05 (Pawerangi, Amang dan Nurpadila, 2023).

Dalam kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin bekerja dengan tim untuk menemukan perubahan yang perlu dilakukan, membuat visi yang akan menginspirasi orang lain, dan melakukan perubahan bersama dengan kelompok yang berkomitmen (Patarru, Nursalam dan HAS, 2020). Pemimpin transformasional dapat menginspirasi anggota kelompok mereka untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka demi kepentingan organisasi. Pemimpin transformasional dapat memiliki kekuatan yang luar biasa untuk mempengaruhi anggota kelompok mereka (Suweko dan Luky, 2020).

Berdasarkan temuan tersebut, terdapat ketertarikan untuk mengeksplorasi efektivitas gaya kepemimpinan transformasional dalam manajemen keperawatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keefektivitasan serta dampak positif yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat.

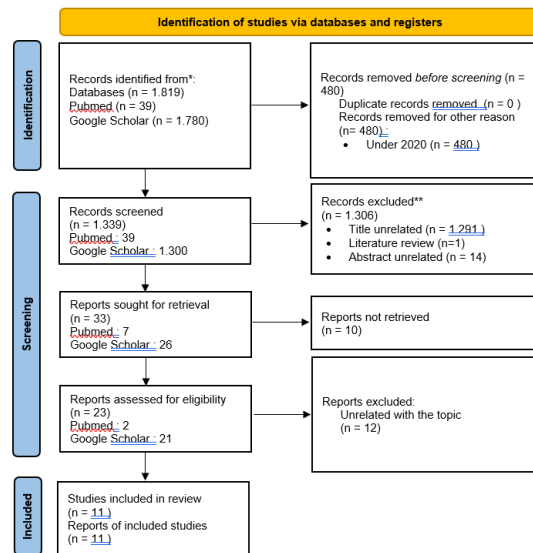
METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan *Systematic Literature Review* yang disusun dengan mengikuti pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Review dan Meta-Analyses* (PRISMA). Pencarian *literature* dilakukan dengan menetapkan kriteria inklusi yang diinginkan yaitu publikasi harus berupa artikel jurnal dengan *free full text* danditerbitkan dalam rentang 4 tahun terakhir (2020-2024) dan artikel hanya mempertimbangkan artikel berbahasa Indonesia atau Inggris. Pencarian *literature* dilakukan secara komprehensif pada *database* elektronik yaitu *Google Scholar* dan *Pubmed* dengan bantuan mesin pencarian *Publish or Perish*. Strategi pencarian yang digunakan yaitu diawali dengan memasukkan kata kunci yaitu "(gaya kepemimpinan), (keperawatan), dan (transformasional)" ke dalam mesin pencarian database.

Populasi dari studi *literature review* ini yaitu seseorang yang berprofesi sebagai perawat, baik yang bekerja di rumah sakit, puskesmas, maupun fasilitas kesehatan lainnya. Intervensi yang dicari adalah penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam manajemen keperawatan. Gaya ini harus mencakup aspek motivasi, pengembangan individu, serta penekanan pada budaya kerja inovatif dankolaboratif. Intervensi lain, seperti gaya kepemimpinan transaksional atau otoriter, dikeluarkan dari studi ini. Penelitian yang dicari harus mengukur setidaknya salah satu dari *outcome* yang telah ditentukan, yaitu kinerja perawat (misalnya, produktivitas atau peningkatan keterampilan), kepuasan kerja perawat (diukur dengan skala kepuasan atau survei terkait), budaya organisasi (termasuk perbaikan komunikasi daninovasi di tempat kerja) dankepuasan pasien (misalnya, melalui survei kepuasan pasien atau indikator kualitas layanan).

HASIL PENELITIAN

Hasil artikel yang akan ditelaah dengan pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Review dan Meta-Analyses* (PRISMA) dapat dilihat pada (Gambar 1.).



Gambar 1. Prisma Guidline

Literatur hasil pencarian dengan kata kunci (“gaya kepemimpinan”), (“keperawatan”) dan (“transformasional”)didapatkan 1.819 jurnal. Setelah di *screening* pertama didapatkan 1.339 literatur dengan 480 literatur yang dihapus dikarenakan literatur dibawah tahun 2020. Setelah dilakukan *screening* kedua didapatkan hasil 33 literatur dengan 1,306 literatur yang dihapus terdiri dari 1.291 literatur yang memiliki judul tidak sesuai, 1 literature yang menggunakan metode literature review dan 14 literatur yang memiliki abstrak tidak sesuai. Setelah dilakukan screning ketiga didapatkan 23 literatur dengan 10 literatur yang tidak sesuai. Selanjutnya hasil akhir didapatkan 11 literatur dengan 12 literatur yang dihapus karena tidak sesuai dengan topik.

Tabel 1. Hasil Temuan Literatur

Judul	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Metode Penelitian	Responden/ Partisipan	Prosedur/ Intervensi	Hasil
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional DanKepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang	Sri Mulyatiningsih, Usman Sasyari, Tahun: 2021, Ruang perawatan akut di Ontaria.	Survei cross-sectional dengan sampel acak digunakan. Studi ini melibatkan 378 perawat di ruang perawatan akut di Ontario.	Penelitian ini melibatkan 378 perawat di ruang perawatan akut di Ontario.	Tahapan yang dilakukan meliputi identifikasi, penyaringan, penilaian kualitas, analisis data, serta penulisan hasil analisis data.	Studi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah cara yang efektif untuk meningkatkan keselamatan pasien. Hasilnya menunjukkan bahwa menciptakan keselamatan lingkungan yang lebih baik melalui kepemimpinan transformasional.
Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Ototahana	Peneliti: Abdul Kadim Masaong, Sabirin B. Syukur, Rahmat Abas. Tahun: 2023. Tempat: RSUD Otanaha	Penelitian ini adalah jenis kuantitatif yang menggunakan pendekatan cross-sectional, yang melihat bagaimana faktor-faktor risiko dandampaknya berinteraksi satu sama lain secara bersamaan.	Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, dengan jumlah responden sebanyak 134 orang.	Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada perawat pelaksana untuk mengetahui pendapat mereka tentang gaya kepemimpinan kepala ruangan dankinerja mereka sendiri.	Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang kuat dansignifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dankinerja perawat pelaksana di RSUD Otanaha, dengan nilai p-value sebesar 0,000 atau α 0,01.

Judul	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Metode Penelitian	Responden/ Partisipan	Prosedur/ Intervensi	Hasil
Peran Mediasi Kinerja Perawat Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Manajer Terhadap Medication Safety Di Ruang Perawatan Inap Rumah Sakit Pekanbaru	Peneliti: Danika Eka Putra Tahun: 2024 Tempat: Ruang Perawatan Inap Rumah Sakit Pekanbaru	Penelitian kausal ini menggunakan pendekatan kuantitatif..	Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 96 tenaga medis.	Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan transformasional manajer perawat meningkatkan kinerja perawat; 2) kepemimpinan transformasional manajer perawat meningkatkan keselamatan penggunaan obat (medication safety); 3) kinerja perawat meningkatkan keselamatan penggunaan obat; dan4) kinerja perawat berfungsi sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional manajer perawat dankinerja perawat.
The Influence of Transformational Leadership Training for Room Heads on the Implementation of Effective Communication by Nurses	Peneliti: Fance Roynaldo Pdanie, Irlin Falde Riti Tahun: 2023 Tempat: Ruang Rawat Inap RSUD Prof. Dr. W.Z. Johannes, Kupang	Penelitian ini menggunakan desain pra-eksperimen yang menggunakan pendekatan satu kelompok desain pra-eksperimen-post-eksperimen.	Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 197 perawat yang dipilih menggunakan teknik non-probability sampling.	Persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan transformasional dalam penerapan komunikasi yang efektif diukur melalui kuesioner yang terdiri dari dua puluh pertanyaan.	Hasil uji Wilcoxon menunjukkan bahwa implementasi komunikasi efektif sebelum dan sesudah pelatihan kepemimpinan transformasional berbeda secara signifikan (p value < 0,001). Jika diterapkan, gaya kepemimpinan transformasional dapat digunakan untuk mengurangi jumlah kesalahan yang terjadi saat menerapkan prosedur operasi standar (SOP) komunikasi yang efektif.
Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang dan Self Efficacy Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga	Peneliti : Tri Sumarni, Arni Nur R, Wasis Eko K Tahun : 2022 Tempat : Ruang Rawat Inap RSUD DR. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan cross sectional.	Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 92 perawat pelaksana yang diambil dengan teknik purposive sampling.	Instrumen dalam penelitian ini yaitu kuesioner baku Global Transformational Leadership (GTL) dan New General Self Efficacy (NGSE). Kuesioner GTL DAN NGSE diukur dalam bentuk skala likert 5 point mulai dari 1 sangat tidak setuju sampai 5 sangat setuju.	Di ruang rawat inap RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga, ada korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang dan kemampuan perawat sendiri.

Judul	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Metode Penelitian	Responden/ Partisipan	Prosedur/ Intervensi	Hasil
Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat (Studi pada RSIA Puri Bunda Malang)	Peneliti : Errina Soufi Widiasari, Alfian Budi Primanto Tahun : 2020 Tempat : RSIA Puri Bunda Malang	Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan dokumentasi.	Penelitian ini memiliki populasi 63 responden.	Pemberian kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti, sehingga kuesioner ini dijawab dan diisi langsung oleh para karyawan.	Variabel beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap nilai kepuasan kerja; variabel beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja; dan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
Analysis of Transformational Leadership with Nurse Workload at the Otanaha Hospital, Gorontalo City	Peneliti : Sabirin B. Syukur, Febri Dwiyanto Engahu Tahun : 2023 Tempat : RSUD Otanaha Kota Gorontalo	Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitik dengan metode pendekatan <i>cross sectional</i> .	Objek dalam penelitian ini adalah perawat yang ada di ruangan bedah RSUD Otanaha Kota Gorontalo yang berjumlah 10 responden.	Pengumpulan data secara bersamaan melalui lembar kuesioner.	Di RSUD Otanaha Kota Gorontalo, telah ditemukan hubungan antara penerapan kepemimpinan transformasional dan beban kerja perawat dengan p-value 0,035. Hal ini disebabkan oleh kepemimpinan yang mampu memotivasi, meyakinkan perawat bahwa tujuan rumah sakit dapat dicapai, dan menciptakan keharmonisan antara kepala ruangan dan perawat di ruangan. Akibatnya, beban kerja perawat dapat terasa ringan.
Transformational Leadership of Head Room at Hospital in Indonesia: Deskriptif Study	Peneliti : Mona Sapparwati, Trimawati Tahun : 2022 Tempat : Rumah Sakit X di Indonesia	Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, karena dalam penelitian ini mendeskripsikan keadaan yang terjadi.	69 sampel dari 11 unit ruang rawat di Rumah Sakit X di Indonesia adalah subjek penelitian.	Lembar kuesioner persepsi perawat terhadap kemampuan kepemimpinan transformasional kepala ruang.	9 ruang rawat memiliki kemampuan kepemimpinan transformasional yang tinggi (81,8%), dan 4 ruang rawat memiliki kemampuan kepemimpinan transformasional yang rendah (18,2%).
Efek Mediasi Berbagi Pengetahuan dalam Kepemimpinan Transformasional pada Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Rumah Sakit	Peneliti : Heru Asmoro, Seger Hdanoyo Tahun : 2021 Tempat : Rumah Sakit X Kota Surabaya	Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-experimental.	Jumlah sampel penelitian ini adalah 270 dari 1203 karyawan Rumah Sakit X Surabaya yang terdaftar pada 31 Desember 2019.	Pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner, yang dibuat dalam bentuk google.docs.form. Peneliti menggunakan skala Multifactor Leadership Questionnaire Form 5X-Short (MLQ Form 5X) skala perilaku kerja kreatif Jeroen de Jong dan Deanne den Hartog (2010).	Kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu, variabel berbagi pengetahuan berfungsi sebagai mediasi parsial antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif. Dengan kata lain, seorang pemimpin yang dapat menerapkan kepemimpinan transformasional dapat mendorong karyawannya untuk menerapkan kepemimpinan berbagi pengetahuan.

Judul	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Metode Penelitian	Responden/ Partisipan	Prosedur/ Intervensi	Hasil
The Influence of Nurse Manager's Transformational Leadership Style on Nurse's Medication Safety Dimediation Performance in Intention Room of Private Hospital in Pekanbaru	Peneliti : Danika Eka Putra, Siti Dyah Hdanayani, Nuryakin Tahun : 2023 Tempat : Rumah Sakit Swasta di Pekanbaru	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.	Sampling convenience digunakan untuk mengumpulkan n 96 responden.	Data primer untuk penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh peserta.	Keselamatan obat dankinerja perawat sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional danmanajer transformasional.
Leadership styles dan transformational leadership skills among nurse leaders in Qatar, a cross-sectional study	Peneliti : Amer Al-Thawabiya, Kalpana Singh, Badriya Abdullah Al Lenjawi, danAlbara Alomari Tahun : 2023 Tempat : Qatar	Desain studi cross-sectional.	Jumlah respons akhir yang valid yang sesuai untuk analisis adalah 89 respons.	Peneliti utama, seorang pendidik perawat senior, mengirimkan iklan melalui email dengan alamat email resmi staf untuk mengundang peserta. Peserta mendapatkan tautan ke survei kuesioner..	Studi ini menunjukkan bahwa peta jalan pengembangan diperlukan untuk mengubah lebih banyak pemimpin keperawatan menjadi pemimpin transformasional, khususnya kepala perawat. Ini juga diperlukan untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan transformasional di seluruh staf keperawatan.

PEMBAHASAN

Manajemen keperawatan tidak terlepas dari kepemimpinan yang memiliki beberapa macam gaya yang dapat diterapkan dalam manajemen organisasi. Berdasarkan hasil literature review, gaya kepemimpinan transformasional efektif untuk diterapkan dalam manajemen keperawatan karena menghasilkan dampak positif utamanya untuk perawat serta untuk pasien dan instansi. Dampak positif yang muncul karena gaya kepemimpinan transformasional, yaitu ;

Meningkatkan *Self Efficacy*

Berdasarkan hasil penelitian Sumarni, R dan K (2022) gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan kepala ruang dapat meningkatkan *self efficacy* atau efikasi diri perawat dan memiliki hubungan dengan p-value 0,000. Melalui motivasi dan perhatian terhadap kebutuhan individu, kepemimpinan transformasional juga dianggap mampu meningkatkan *self efficacy* karyawan, membuat mereka merasa lebih mampu dan percaya diri (Masaong, Syukur dan Abas, 2023).

Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat

Gaya kepemimpinan transformasional berhubungan dengan kepuasan kerja dankinerja perawat. Hasil penelitian Widiasari, Rachma dan Primanto (2020) menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ pada gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja yang membuktikan bahwa adanya hubungan secara langsung pada kedua variabel tersebut. Hal ini di dukung oleh penelitian Mulyatiningsih dan Sasyari (2021) yang menyatakan bahwa pemberdayaan di tempat kerja sangat ditingkatkan melalui kepemimpinan transformasional, yang juga menurunkan kejadian-kejadian pasien yang tidak menguntungkan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Meningkatkan Kinerja Perawat

Pada kinerja perawat, gaya kepemimpinan transformasional juga berpengaruh secara

signifikan dengan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ (Widiasari, Rachma dan Primanto, 2020). Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Putra dan Hdanayani, (2020) bahwa kinerja perawat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional. Kinerja adalah serangkaian langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan (Patarru dan Purwanza, 2023). Peningkatan kinerja perawat ini bermanfaat untuk instansi rumah sakit yaitu dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Keamanan obat juga dipengaruhi oleh peningkatan kinerja perawat. Hal tersebut merupakan hal yang penting karena pasien berhak merasa nyaman dan aman saat menerima perawatan di rumah sakit, maka keamanan obat pasien harus diperhatikan (Putra dan Hdanayani, 2020).

Meminimalkan Beban Kerja Perawat

Gaya kepemimpinan transformasional mampu meminimalkan beban kerja perawat, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian Syukur dan Engahu (2023) didapatkan bahwa p-value $0,035 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja perawat dengan kepemimpinan transformasional. Beban perawat yang tinggi perlu diperhatikan dengan memberikan motivasi kepada perawat. Para pemimpin harus mampu menginspirasi dan mendorong staf untuk mencapai tujuan bersama guna memberikan perawatan dan kepuasan berkualitas tinggi kepada pasien (Al-Thawabiya, dkk., 2023).

Meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif

Pengaruh yang ideal, motivasi yang menginspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individu disorot oleh gaya kepemimpinan transformasional, yang berdampak pada perilaku (Putra dan Hdanayani, 2020). Perilaku kerja inovatif yang dimaksud dalam hal ini yaitu seperti mencari solusi berbeda untuk masalah yang ada. Perilaku kerja inovatif memiliki hubungan secara langsung dengan gaya kepemimpinan transformasional dengan nilai p-value $0,000 < 0,005$ (Asmoro dan Hdanoyo, 2021). Perawat dapat terinspirasi dan didorong untuk berpikir kreatif, berpartisipasi, dan menyarankan ide-ide baru melalui gaya kepemimpinan transformasional ini. Selain itu, menurut Al-Thawabiya, dkk.(2023) pemimpin perawat transformasional efektif dalam hal stimulasi menerapkan analisis kognitif terhadap masalah di antara pengikutnya dan memotivasi mereka untuk menyelesaikan masalah lebih kreatif.

Meningkatkan Perilaku Berbagi Pengetahuan

Pemimpin transformasional mampu memberi inspirasi kepada stafnya untuk bekerja sama, yang berujung pada berbagi keahlian khusus mereka (Asmoro dan Hdanoyo, 2021). Berdasarkan penelitian Pdanie dan Riti (2023) gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam komunikasi efektif dapat meminimalkan kesalahan dalam penerapan SOP sekaligus mendorong perilaku berbagi pengetahuan, karena pemimpin yang inspiratif dan perhatian terhadap individu dapat meningkatkan kolaborasi dan aliran informasi di antara anggota tim.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dikaji, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang efektif .

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Thawabiya, A. *et al.* (2023) 'Leadership styles dan transformational leadership skills among nurse leaders in Qatar, a cross-sectional study', *Nursing Open*, 10(6), pp. 3440–3446. Available at: <https://doi.org/10.1002/nop2.1636> .
- Asmoro, H. dan Hdanoyo, S. (2021) 'Efek mediasi berbagi pengetahuan dalam kepemimpinan transformasional pada perilaku kerja inovatif karyawan rumah sakit', *Jurnal Ecopsy*, 8(2),

- p. 95. Available at: <https://doi.org/10.20527/ecopsy.2021.03.009>.
- Fadlilah, N., Budiharjo, A. dan Affa, A.S. (2024) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Karyawan, Quality Of Work Life Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Rsi Pku Muhammadiyah Pekajangan', *Journal of Accounting dan Management's Student (JAM'S)*, 1, pp. 1–9.
- Irianti, A.H. dan Tan, P.H.P. (2023) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Melalui Motivasi pada Perawat di Rumah Sakit Tria Dipa Jakarta', 10(3), pp. 1711–1724.
- Masaong, A.K., Syukur, S.B. dan Abas, R. (2023) 'Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di RSUD Otanaha', *Detector: Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan*, 1(2), pp. 124–136. Available at: <https://doi.org/10.55606/detector.v1i2.1367>.
- Mulyatiningsih, S. dan Sasyari, U. (2021) 'Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Meningkatkan Keselamatan Pasien', *Healthcare Nursing Journal*, 3(1), pp. 59–64. Available at: <https://doi.org/10.35568/healthcare.v3i1.1093>.
- Pdanie, F.R. dan Riti, I.F. (2023) 'Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan terhadap Implementasi Komunikasi Efektif oleh Perawat Pelaksana', *Faletehan Health Journal*, 10(03), pp. 263–269. Available at: <https://doi.org/10.33746/fhj.v10i03.558>.
- Patarru, F., Nursalam dan HAS, E.M.M. (2020) 'Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat', *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 11(3), pp. 381–384.
- Patarru, F. dan Purwanza, S.W. (2023) 'The development of transformational leadership model based on caring as an effort to increase nursing performance m er ci us e on m er ci al us e on ly', *Healthcare in Low-Resource Settings*, 12(1). Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.4081/hls.2023.11779>.
- Pawerangi, M.H., Amang, B. dan 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.
- Putra, A.E. dan Hdanayani, S.D. (2020) 'The Influence of Nurse Manager ' s Transformational Leadership Style on Nurse ' s Medication Safety Dimediation Performance in Intention Room of Private Hospital in Pekanbaru', 3, pp. 1790–1797.
- Sumarni, T., R, A.N. dan K, W.E. (2022) 'Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang dan Self Efficacy Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Dr. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga', *Malahayati Nursing Journal*, 4(8), pp. 2119–2131. Available at: <https://doi.org/10.33024/mnj.v4i8.6783>.
- Suweko, H. dan Luky, D. (2020) 'Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat', *Jurnal Pustaka Indonesia*, 13(2), pp. 69–71. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.26751/jikk.v11i1.775>.
- Syukur, S.B. dan Engahu, F.D. (2023) 'Analysis of Transformational Leadership with Nurse Workload at the Otanaha Hospital, Gorontalo City', *Menara Journal of Health Science*, 2(2 SE-Articles), pp. 175–181. Available at: <https://jurnal.iakmikudus.org/article/view/76>.
- Widiasari, E.S., Rachma, N. dan Primanto, A.B. (2020) 'Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat (Studi pada RSIA Puri Bunda Malang)', *e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 9(3), pp. 50–71.