Faletehan Health Journal, 10 (3) (2023) 263-269
www. journal.lppm-stikesfa.ac.id/ojs/index.php/FHJ
ISSN 2088-673X | e-ISSN 2597-8667

Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan terhadap Implementasi Komunikasi Efektif oleh Perawat Pelaksana

Fance Roynaldo Pandie[1*], Irlin Falde Riti[1]

[1]Program Studi Profesi ners, STIKes Maranatha Kupang
**Corresponding Author: fancepandie92@gmail.com*

Abstrak

Salah satu penyebab masalah keselamatan pasien adalah tidak optimalnya penerapan SOP komunikasi efektif oleh perawat. Padahal kepala ruangan sebagai *first line manager* memiliki peran penting dalam penerapan komunikasi efektif melalui gaya kepemimpinan transformasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kepemimpinan transformasional kepala ruangan terhadap implementasi komunikasi efektif oleh perawat pelaksana. Penelitian ini menggunakan rancangan pra-eksperimen dengan pendekatan *one group pretest post-test design*. Besar sampel dalam penelitian sebanyak 197 perawat yang dipilih dengan teknik *non-probability sampling,* yaitu *convenience sampling*. Kuesioner dengan 20 pertanyaan digunakan untuk mengukur persepsi perawat tentang gaya kepemimpinan transformasional dalam penerapan komunikasi efektif. Hasil uji Wilcoxon menunjukkan ada perbedaan yang signifikan antara implementasi komunikasi efektif sebelum dan sesudah diberikan pelatihan kepemimpinan transformasional (p value <0,001). Ada pengaruh pelatihan kepemimpinan transformasional kepala ruangan terhadap pelaksanaan komunikasi efektif oleh perawat. Gaya kepemimpinan transformasional dapat diterapkan untuk meminimalisir kesalahan dalam penerapan SOP komunikasi efektif.
Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, komunikasi efektif, keselamatan pasien

The Influence of Transformational Leadership Training for Room Heads on the Implementation of Effective Communication by Nurses

Abstract

One of the main causes of patient safety problems is the non-optimal implementation of effective communication SOPs by nurses. Whereas, the room head as a first line manager has an important role in implementing effective communication through a transformational leadership style. This study aimed to analyze the influence of transformational leadership training for room heads on the implementation of effective communication by nurses. This research used a pre-experimental design with a one group pretest post-test design approach. The sample size in the study was 197 nurses who were selected by a non-probability sampling technique, namely convenience sampling. A questionnaire consisting of 20 questions was used to measure nurses' perceptions of transformational leadership style in implementing effective communication. The test used in this research used the Wilcoxon test. The Wilcoxon test results showed a significant difference in the implementation of effective communication before and after transformational leadership training (p value <0.001). There is an influence of transformational leadership training for room heads on the implementation of effective communication by nurses. Transformational leadership style can be applied to minimize errors in the implementation of effective communication SOP.
***Keywords**: transformational leadership, effective communication, patient safety*

Faletehan Health Journal, 10 (3) (2023) 263-269
www. journal.lppm-stikesfa.ac.id/ojs/index.php/FHJ
ISSN 2088-673X | 2597-8667

Pendahuluan

Komunikasi efektif merupakan unsur utama dari sasaran kesalamatan pasien karena komunikasi adalah penyebab pertama masalah keselamatan pasien (*patient safety*), sehingga dalam implementasi komunikasi efektif harus dibangun aspek, ketepatan, kejelasan sesuai dengan konteks baik bahasa dan informasi, alur yang sistematis, dan budaya. Komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan risiko kesalahahan dalam pemberian asuhan keperawatan (Oxyandi & Endayni, 2020)

Berdasarkan data Standar Keselamatan Pasien tahun 2018, pelaksanaan komunikasi efektif di RS Prof. W.Z Yohannes Kupang baru mencapai 68%. Sedangkan untuk tahun 2019, pelaksaaan komunikasi efektif baru mencapai 91% dari total target standar pencapaian 100%. Hasil wawancara dengan perawat pelaksana terkait pelaksanaan komunikasi efektif menunjukan belum optimalnya peran kepala ruangan sebagai pemimpin transformasional dalam penerapan komunikasi efektif, seperti: kepala ruangan tidak memberikan contoh yang baik (Pengaruh Ideal), perawat merasa kurang ada dorongan dari kepala ruangan dalam penerapan komunikasi efektif sesuai prosedur (Stimulasi Intelektual), kepala ruangan tidak menginformasikan tujuan dari penerapan komunikasi efektif (Motivasi Inspirasional), dan kurangnya perhatian kepala ruangan terhadap staf perawat yang belum bisa menerapkan komunikasi efektif (Konsiderasi Individual). Hal ini tentu menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi kepala ruangan sebagai *lower manager* dalam keperawatan.

Kepala ruang sebagai *lower manager* yang langsung berhubungan dengan kegiatan pelayanan kesehatan pada pasien harus mampu menjalankan fungsi manajemen sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Manajemen keperawatan merupakan rangkaian fungsi dan aktivitas yang secara simultan saling berhubungan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui anggota staf keperawatan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan keperawatan. Tujuan pelayanan keperawatan yang berkualitas dapat tercapai apabila manajer/kepalaa ruangan mampu melaksanakan fungsi manajemen dengan baik (Marquis & Huston, 2015). Untuk mencapai tujuan secara optimal, baik manajer maupun pimpinan termasuk kepala ruang harus bersinergi dengan karyawan/perawat di berbagai lapisan. Oleh karena itu, model kepemimpinan yang paling sesuai untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal adalah model kepemimpinan transformasional, dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi (Lilian, 2017).

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan tingkah laku seorang pemimpin pada saat berinteraksi dengan bawahannya dalam suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi (Aulia & Dwiantoro, 2020). Kepemimpinan transformasional telah menjadi gaya kepemimpinan dominan yang dipraktikkan oleh pemimpin di banyak industri dan disiplin ilmu, termasuk didalam keperawatan oleh kepala ruangan (Giddens, 2018). Penerapan model kepemimpinan transformasional memiliki dampak baik pada tingkat organisasi mapun tingkat individu. Menurut Bass & Riggio (2006); Kurniadi (2013); Suwignjo (2015); dan Marquis & Huston (2015), gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari 4 dimensi yaitu: Stimulasi Intelektual (SI), Idealisasi Pengaruh (IP), Motivasi Inspirasional (MI) dan Konsiderasi Individual (KI). Kepemimpinan transformasional memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan atau tugas lebih baik dari apa yang bawahan inginkan dan bahkan hasilnya secara kualitas dan kuantitas akan lebih tinggi dari apa yang sudah diperkirakan sebelumnya (Kurniadi, 2013).

The American Organization of Nurse Executives menganggap bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kunci untuk memperkuat sistem kesehatan di seluruh dunia (Ferguson, 2015). Pemimpin transformasional fokus pada membangun hubungan dengan orang-orang dan menciptakan perubahan dengan menekankan nilai-nilai. Lebih khusus, kepemimpinan transformasional telah didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang dimaksudkan untuk memotivasi dan menginspirasi pengikut untuk mengejar tujuan tingkat tinggi melalui transformasi sikap, keyakinan, nilai, dan perilaku pengikut (To et al., 2015).

Kepala ruangan memerlukan suatu pemahaman tentang mengelola dan memimpin orang lain, dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan yang berkualitas dan aman sehingga kepala ruang perlu diberikan pelatihan kepemimpinan transformasional dalam pelatihan

komunikasi efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kepemimpinan transformasional kepala ruangan terhadap implementasi Standar Keselamatan Pasien: Komunikasi Efektif oleh perawat pelaksana. Dalam penelitian ini akan diukur persepsi perawat tentang kepemimpinan transformasional kepala ruang sebelum dan sesudah pelatihan. Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap RSUD Prof. Dr.W.Z Johannes Kupang.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan *pra-eksperiment* dengan pendekatan *one group pretest post-test design*. Besar sampel yang digunakan berdasarkan dengan rumus perhitungan besar sampel untuk estimasi proporsi populasi adalah 197 responden. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampling secara *nonprobability sampling* dengan teknik *convenience sampling* dimana populasi yang memenuhi kriteria dimasukkan menjadi responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 20 Pertanyaan yang mengukur persepsi perawat tentang penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam implementasi komunikasi efektif. Kuesioner penelitian ini telah dilakukan uji validitas menggunakan teknik uji Bivariat *Person Correlation* dengan tingkat signifikan 0,05 dan Uji reliabilitas menggunakan rumus *koefisien Chronbach's Alpha*. Dari hasil uji didapatkan instrumen kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. Penelitian ini telah lolos uji *Ethical Clearance*/ Keterangan Kelaikan Etik dengan Nomor: 073/EC-KEPK-SB/VII/2021 tertanggal 9 Juli 2021 dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Buleleng.

Penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal 21 September 2021 sampai tanggal 25 Oktober 2021 bertempat di RSUD W.Z. Dr. Johannes Kupang. Penelitian ini dimulai dengan mengambil data awal terkait persepsi perawat tentang penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam implementasi komunikasi efektif. Setelah itu dilakukan pelatihan kepada kepala ruangan terkait Gaya Kepemimpinan Transformasional. Setelah selesai pelatihan dan implementasi oleh kepala ruangan selama sebulan, diukur Kembali persepsi perawat tentang penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam implementasi komunikasi efektif. Uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji Wilcoxon yang digunakan untuk mengukur signifikansi perbedaan antara 2 kelompok data berpasangan berskala ordinal atau interval tetapi berdistribusi tidak normal.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik distribusi perawat dalam penelitian ini digambarkan pada table 1 dibawah ini.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan terakhir dan Masa Kerja Responden (n=197)

Variabel	f	%
Usia		
17-25 tahun	26	13.2
26-35 tahun	102	51.8
36-45 tahun	60	30.5
> 46 tahun	9	4.6
Jenis Kelamin		
laki-laki	56	28.4
Perempuan	141	71.6
Pendidikan Terakhir		
D3 Keperawatan	113	57.4
S1 Keperawatan Ners	80	40.6
S2	4	2.0
Masa Kerja		
0-2 tahun	26	13.2
3-6 tahun	35	17.8
7-9 tahun	26	13.2
> 10 tahun	110	55.8

Berdasarkan tabel 1 didapatkan bahwa usia responden perawat terbanyak pada kategori 26-35 tahun dengan jumlah responden sebanyak 102 perawat (51,8%), Jenis kelamin terbanyak adalah perempuan dengan jumlah responden 141 perawat (71,6%), Pendidikan terakhir terbanyak DIII Keperawatan dengan jumlah responden 113 perawat (57,4%), masa kerja terbanyak adalah pada kategori diatas 10 tahun dengan jumlah responden 110 perawat (55,8%).

Faletehan Health Journal, 10 (3) (2023) 263-269
www. journal.lppm-stikesfa.ac.id/ojs/index.php/FHJ
ISSN 2088-673X | 2597-8667

Tabel 2. Persepsi Perawat tentang penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Implementasi Komunikasi Efektif

No	Pernyataan	Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatihan	Persentasi Peningkatan
	Pengaruh Ideal			
1	Kepala ruang merupakan *Role Model* (panutan) saya dalam penerapan Komunikasi Efektif di ruangan.	75,5	95,93	20,43
2	Kepala ruang memberikan petunjuk kepada saya bagaimana melakukan Komunikasi Efektif di ruangan sesuai prosedur yang benar.	51,26	87,69	36,42
3	Kepala ruang tidak memberikan petunjuk kepada saya bagaimana melakukan Komunikasi Efektif di ruangan	55,20	83,62	28,42
4	Kepala ruang menanamkan rasa bangga saya selama saya melakukan Komunikasi Efektif	64,72	83,88	19,16
5	Kepala ruang saya mempunyai tekad dalam mencapai target sasaran Komunikasi Efektif sesuai standart.	64,59	88,07	23,47
	Motivasi Inspirasional			
1	Kepala ruang memberikan motivasi kepada saya untuk menggunakan Komunikasi Efektif pada pasien.	77,41	88,32	10,91
2	Kepala ruang menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam menerapkan Komunikasi Efektif pada pasien	59,39	84,26	24,87
3	Kepala ruang memiliki keyakinan bahwa tujuan penerapan Komunikasi Efektif akan tercapai	44,92	80,07	35,15
4	Kepala ruang membangkitan antusiasme saya untuk melakukan Komunikasi Efektif pada pasien	52,91	88,45	35,53
5	Kepala ruang melakukan komunikasi tentang hal-hal yang tidak boleh dilakukan ketika melaukan komunikasi kepada keluarga pasien	53,42	84,26	30,83
	Stimulasi Intelektual			
1	Kepala ruang mendorong saya untuk memperhatikan teknik SBAR dengan baik sebelum melakukan komunikasi efektif	76,52	88,57	12,05
2	Kepala ruang mendorong saya untuk memperhatikan penerapan komunikasi efektif menggunakan suara yang jelas	76,64	84,77	8,12
3	Kepala ruang mendorong saya untuk memperhatikan Verifikasi SBAR/Tulbak setelah melakukan komunikasi efektif	76,77	80,71	3,93
4	Kepala ruang memberikan dorongan pada saya untuk menyelesaikan masalah penanganan Komunikasi Efektif secara rasional/logis.	53,17	80,83	27,66
5	Kepala ruang menyelesaikan masalah Komunikasi Efektif dari berbagai sudut pandang.	64,21	81,09	16,87
	Konsiderasi Individual			
1	Kepala ruang berupaya meningkatkan pengembangan diri saya dalam penerapan Komunikasi Efektif sesuai prosedur.	77,03	89,59	12,56
2	Kepala ruang memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keompok kerja.	77,15	81,34	4,18
3	Kepala ruang tidak bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami dalam pelaksanaan Komunikasi Efektif	64,84	77,28	12,43
4	Kepala ruang memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya dalam implementasi Komunikasi Efektif	77,41	81,72	4,31

5	Kepala ruang saya memperlakukan staf sebagai individu yang masing-masing memiliki kemampuan dalam penerapan Komunikasi Efektif.	52,53	81,72	29,18

Tabel 3. Analisis Uji Wilcoxon; Pengaruh Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan terhadap Implementasi Komunikasi Efektif oleh Perawat Pelaksana

	n	***Min***	***Max***	**Median**	***Mean***	**SD**	***Sig. (2-tailed)***
PreTest	197	59	85	65,00	61,68	3.121	0,000
Post-Test	197	75	91	83,75	83,34	4.955	

Berdasarkan tabel 2 diatas, didapatkan pada Komponen Pengaruh Ideal, pernyataan "Kepala ruang memberikan petunjuk kepada saya bagaimana melakukan Komunikasi Efektif di ruangan sesuai prosedur yang benar", merupakan pernyataan dengan peningkatan persentasi tertinggi dengan nilai sebesar 36,42%. Pada Komponen Motivasi Inspirasional, pernyataan "Kepala ruang membangkitan antusiasme saya untuk melakukan Komunikasi Efektif pada pasien", merupakan pernyataan dengan peningkatan persentasi tertinggi dengan nilai sebesar 35,53. Pada Komponen Stimulasi Intelektual, pernyataan "Kepala ruang memberikan dorongan pada saya untuk menyelesaikan masalah penanganan Komunikasi Efektif secara rasional/logis", merupakan pernyataan dengan peningkatan persentasi tertinggi dengan nilai sebesar 27,66. Pada Komponen Konsiderasi Individual, pernyataan "Kepala ruang saya memperlakukan staf sebagai individu yang masing-masing memiliki kemampuan dalam penerapan Komunikasi Efektif", merupakan pernyataan dengan peningkatan persentasi tertinggi dengan nilai sebesar 29,18. Kepala ruang sebagai *role model* tidak hanya berperan dalam memimpin dan mengatur perubahan dalam suatu organisasi, tetapi juga bagaimana seorang pemimpin mempertahankan kelangsungan organisasinya atau senantiasa melakukan perubahan dan mengembangkan organisasi.

Berdasarkan tabel 3 didapatkan nilai rata-rata persepsi perawat tentang penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang dalam implementasi Komunikasi Efektif sebelum diberikan pelatihan kepemimpinan transformasional adalah 61,68%. Setelah diberikan pelatihan kepemimpinan transformasional kepada kepala ruangan, nilai rata-rata persepsi perawat tentang penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang dalam implementasi Komunikasi Efektif sebesar 83,34% atau terjadi peningkatan sebesar 21,66%.

Berdasarkan uji Wilcoxon menunjukan nilai *sig. 2-tailed* adalah 0,000 (*p value* < 0,05), hal ini berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi perawat tentang penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang dalam implementasi Komunikasi Efektif sebelum dan sesudah diberikan pelatihan kepemimpinan transformasional kepada kepala ruangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Milkhatun (2016) yang menyatakan bahwa ada peningkatan bermakna pada penerapan kepemimpinan transformasional sesudah mendapat pelatihan. Kepala ruangan mampu memunculkan rasa bangga dan kepercayaan bawahan, menginspirasi dan memotivasi bawahan, merangsang kreativitas dan inovasi bawahan, memperlakukan setiap bawahan secara individual serta selalu melatih dan memberi pengarahan kepada bawahan (Milkhatun, 2016). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febria (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap upaya perawat dalam melakukan handover (Aulia & Dwiantoro, 2020)

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempunyai kekuatan mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Pemimpin transformasional membuat bawahan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepadanya. Bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Pemimpin transformasional menggunakan karisma, pertimbangan individual dan stimulasi intelektual untuk menghasilkan upaya yang lebih besar, efektivitas, dan kepuasan bagi bawahannya (Puspitasari et al., 2019). Pelatihan kepemimpinan transformasional memberikan gambaran tentang apa dan bagaimana yang harus dilakukan oleh seorang perawat. Gaya kepemimpinan

transformasional menjadikan para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang semula diharapkan dari mereka (Muttaqin, 2016) Gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan akan menumbuhkan kepercayaan bagi pengikut, yang merupakan modal bagi tumbuh dan berkembangnya berbagi pengetahuan (Ardinata, 2019).

Dalam penelitian ini, kepala ruangan mengikuti proses pelatihan dan *role play* tentang gaya kepemimpinan transformasional dalam implementasi komunikasi efektif diruang rawat inap. Setelah selesai mengikuti pelatihan, kepala ruangan mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional. Dalam observasi terhadap kepala ruang, didapatkan kepala ruang mampu mempengaruhi perawat pelaksana dalam penerapan komunikasi efektif sesuai prosedur, kepala ruang menciptakan situasi yang menginspirasi bagi perawat pelaksana dalam penerapan komunikasi efektif, mampu membaca situasi, mengatasi permasalahan, bertanggung jawab, bersedia mengembangkan perawat pelaksana serta memiliki integritas dan etika yang baik dalam mencapai hasil yang memuaskan bagi terjadinya perubahan yang bermanfaat dalam penerapan komunikasi efektif.

Hasil tabulasi didapatkan sebelum penerapan gaya kepemimpinan transformasional, 51,26% perawat mengatakan Kepala ruang memberikan petunjuk kepada saya bagaimana melakukan Komunikasi Efektif di ruangan sesuai prosedur yang benar. Setelah penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala ruangan, 87,69% perawat mengatakan Kepala ruang memberikan petunjuk kepada saya bagaimana melakukan Komunikasi Efektif di ruangan sesuai prosedur yang benar. terjadi peningkatan persepsi sebesar 36,43%. Hal ini sesuai dengan konsep pengaruh ideal/*Idealized Influence* dalam gaya kepemimpinan transformasional dimana seorang Pemimpin/Kepala ruangan dapat dijadikan contoh atau panutan bagi bawahannya, melakukan hal yang benar dan memberikan contoh moral, dan etika yang tinggi (Ginting, 2017)

Semakin baik seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, baik pada komponen Pengaruh Ideal (*idealized influence*), komponen Motivasi Inspirasional (*inspirational motivation*), komponen Stimulasi Intelektual (*intellectual Stimulation*) dan Pertimbangan Individu (*individualized Consideration*), maka pemimpin tersebut akan mampu menginspirasi dan menjadi role model para perawat dalam pelaksanaan komunikasi efektif, sehingga semakin baik persepsi perawat terhadap pelaksanaan komunikasi efektif dan semakin baik pula pelaksanaan komunikasi efektif dalam proses asuhan keperawatan diruang rawat inap.

Simpulan

Berdasarkan tujuan dan hipotesis yang dibuat dan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi perawat tentang penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang dalam implementasi Komunikasi Efektif sebelum dan sesudah diberikan pelatihan kepemimpinan transformasional kepada kepala ruangan. Gaya kepemipinan transformasional dapat diterapkan dalam penerapan komunikasi efektif sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam penerapan SOP komunikasi efektif.

Referensi

Ardinata, A. susanto. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Perawat dalam melakukan Terapi Mindfullness*. *12*(1), 46–54.

Aulia, F. R., & Dwiantoro, L. (2020). Literature Review: Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Persepsi Perawat terhadap Handover. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, *8*(3), 178–183. https://doi.org/10.14710/jmki.8.3.2020.178-183

Ferguson, S. L. (2015). Transformational Nurse Leaders Key to Strengthening Health Systems Worldwide. *The Journal of Nursing Administration*, *45*(7–8), 351–353. https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000212

Giddens, J. (2018). Transformational leadership: What every nursing dean should know. *Journal of Professional Nursing*, *34*(2), 117–121. https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.10.004

Ginting, B., Komariah S., & Bandur A. (2017). Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Mempertahankan

Standar Care Of Patient Sesuai Akreditasi JCI. Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan III (2): 56 – 116

Marquis B. L., Huston C. J. (2015). Kepemimpinan Dan Manajemen Keperwatan: Teori & Aplikasi. Edisi 4. Jakarta: ECG

Milkhatun. (2016). *Upaya meningkatkan kemampuan kepemimpinan transformasional kepala ruang di rsi sultan agung semarang*. 20–21. http://eprints.undip.ac.id/48219/

Muttaqin, L. Z. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan SDM terhadap kinerja perawat RSJ Grhasia Yogyakarta. *Applied Microbiology and Biotechnology*, *85*(1), 2071–2079.

Oxyandi, M., & Endayni, N. (2020). Pengaruh Metode Komunikasi Efektif Sbar Terhadap Pelaksanaan Timbang Terima. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, *5*(1), 162–172. https://doi.org/10.36729/jam.v5i1.322

Puspitasari, N. W., Sulisno, M., Dwiantoro, L., Kristina, T. N., & Hartiti, T. (2019). Penerapan Kepemimpinan Transformasional dalam Menurunkan Burnout Perawat Pelaksana. *Jurnal Smart Keperawatan*, *6*(2), 98. https://doi.org/10.34310/jskp.v6i2.289

To, M. L., Tse, H. H. M., & Ashkanasy, N. M. (2015). A multilevel model of transformational leadership, affect, and creative process behavior in work teams. *Leadership Quarterly*, *26*(4), 543–556. https://doi.org/10.1016/J.LEAQUA.2015.05.005