



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA PERAWAT**

Riki Ukhtul Fitri*, Ade Komariah, Marista Fiana, Nova Maulana, Muhammad Alghifari Budiman
Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Bina Bangsa, JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Cipocok
Jaya, Serang, Banten 42124, Indonesia
*rikiukhtul15@gmail.com

ABSTRAK

Peran perawat dalam layanan kesehatan sangat penting, terutama di rumah sakit, di mana kualitas kinerja mereka berdampak langsung pada mutu layanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang terhadap kinerja perawat. Dengan menggunakan pendekatan scoping review berdasarkan model Arksey dan O'Malley, penelitian ini meninjau delapan artikel yang relevan dari tahun 2020–2025. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, baik secara individu maupun dalam tim. Faktor-faktor tambahan, seperti motivasi, keterlibatan kerja, dan beban kerja, juga memengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan ini. Kesimpulan menyarankan bahwa pelatihan kepemimpinan transformasional harus diintegrasikan ke dalam program manajerial untuk meningkatkan kinerja perawat dan hasil klinis secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengelolaan rumah sakit yang lebih profesional dan sesuai dengan standar akreditasi

Kata kunci: kepemimpinan transformasional; kinerja; perawat

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON NURSE
PERFORMANCE***

ABSTRACT

The role of nurses in healthcare is crucial, especially in hospitals, where the quality of their performance directly impacts service quality. This study aims to analyze the influence of transformational leadership style of head nurses on nurse performance. Using a scoping review approach based on the Arksey and O'Malley model, the study reviewed eight relevant articles published between 2020 and 2025. The results indicate that transformational leadership style has a positive and significant relationship with nurse performance, both individually and as a team. Additional factors, such as motivation, work engagement, and workload, also affect the effectiveness of this leadership style. The conclusion suggests that transformational leadership training should be integrated into managerial programs to enhance nurse performance and overall clinical outcomes. This study provides valuable contributions to achieving more professional hospital management in line with accreditation standards.

Keywords: nurse; performance; transformational leadership

PENDAHULUAN

Tenaga perawat memiliki peran krusial dalam pemberian layanan di rumah sakit, karena mereka berinteraksi secara langsung dengan pasien dan keluarganya selama 24 jam penuh. Perubahan paradigma keperawatan yang mencakup pelayanan bio-psiko-sosial-spiritual secara menyeluruh mengharuskan perawat untuk senantiasa bersikap profesional. Beragam permasalahan yang kompleks menuntut perawat memiliki kualitas kerja yang dapat diandalkan. Kemampuan individu perawat di rumah sakit menjadi aspek penting untuk mendukung peningkatan profesionalisme, guna mewujudkan kondisi ideal yang diinginkan

oleh rumah sakit, termasuk penerapan gaya kepemimpinan dan budaya kerja yang mendukung keberhasilan kinerja perawat (Rahmat Abas, 2023; Sartiyah et al., 2022). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja mencerminkan hasil pelaksanaan tugas seseorang berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas dalam menjalankan aktivitas organisasi. Kinerja perawat merujuk pada pelaksanaan wewenang, tugas, dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan utama profesi dan organisasi. Kinerja perawat juga dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja di lingkungan rumah sakit (Amrullah, 2022; Budhiana et al., 2022).

Kinerja perawat di beberapa rumah sakit mungkin masih menghadapi kendala yang dapat berdampak pada kualitas layanan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja perawat guna memastikan dan menjamin mutu pelayanan yang diberikan. Namun, kinerja perawat ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan dalam organisasi. Perawat cenderung lebih terdorong untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik jika kinerjanya diperhatikan dan diapresiasi oleh pemimpin institusi (Hasanah & Maharani, 2022; Istiqomah & Afriani, 2023). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Direktorat Keperawatan dan Keteknisan Medik Depkes RI bekerja sama dengan WHO di lima provinsi di Indonesia, yaitu DKI Jakarta, Jawa Barat, Sumatera Utara, Sulawesi Selatan, dan Kalimantan Timur, ditemukan bahwa 47,4% perawat belum memiliki deskripsi tugas yang lengkap, 70% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan dalam tiga tahun terakhir, 39,8% perawat masih menjalankan tugas di luar keperawatan, serta belum diterapkan sistem pemantauan dan evaluasi kinerja perawat. Kondisi ini menjadi faktor yang memengaruhi kualitas kinerja perawat itu sendiri (Hasanbasri, 2018; Sofiah Sinaga et al., 2021).

Lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif mengharuskan setiap organisasi, termasuk perusahaan, untuk bersikap lebih adaptif agar dapat bertahan dan terus maju. Untuk mendukung transformasi organisasi tersebut, diperlukan pula perubahan pada individu. Proses menyelaraskan transformasi organisasi dengan perubahan individu bukanlah hal yang mudah. Pemimpin sebagai teladan dalam organisasi harus menjadi titik awal perubahan, dimulai dari tingkatan paling atas, yaitu pemimpin itu sendiri. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pemimpin yang visioner dan mampu menjadi penggerak utama yang memotivasi perubahan dalam organisasi (Hasanah & Maharani, 2022). Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya memainkan peran penting dalam menentukan strategi organisasi, baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan adalah proses memberikan arahan, baik secara langsung maupun tidak langsung, kepada karyawan untuk melaksanakan tugas. Mengenai gaya kepemimpinan dalam organisasi, setiap pemimpin memiliki pendekatan kepemimpinan yang berbeda-beda antara satu organisasi dengan lainnya, baik di sektor publik maupun swasta. Jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat digunakan adalah kepemimpinan transformasional (Reflin Helmy Torar & Cicillia Ika Wulandari, 2023).

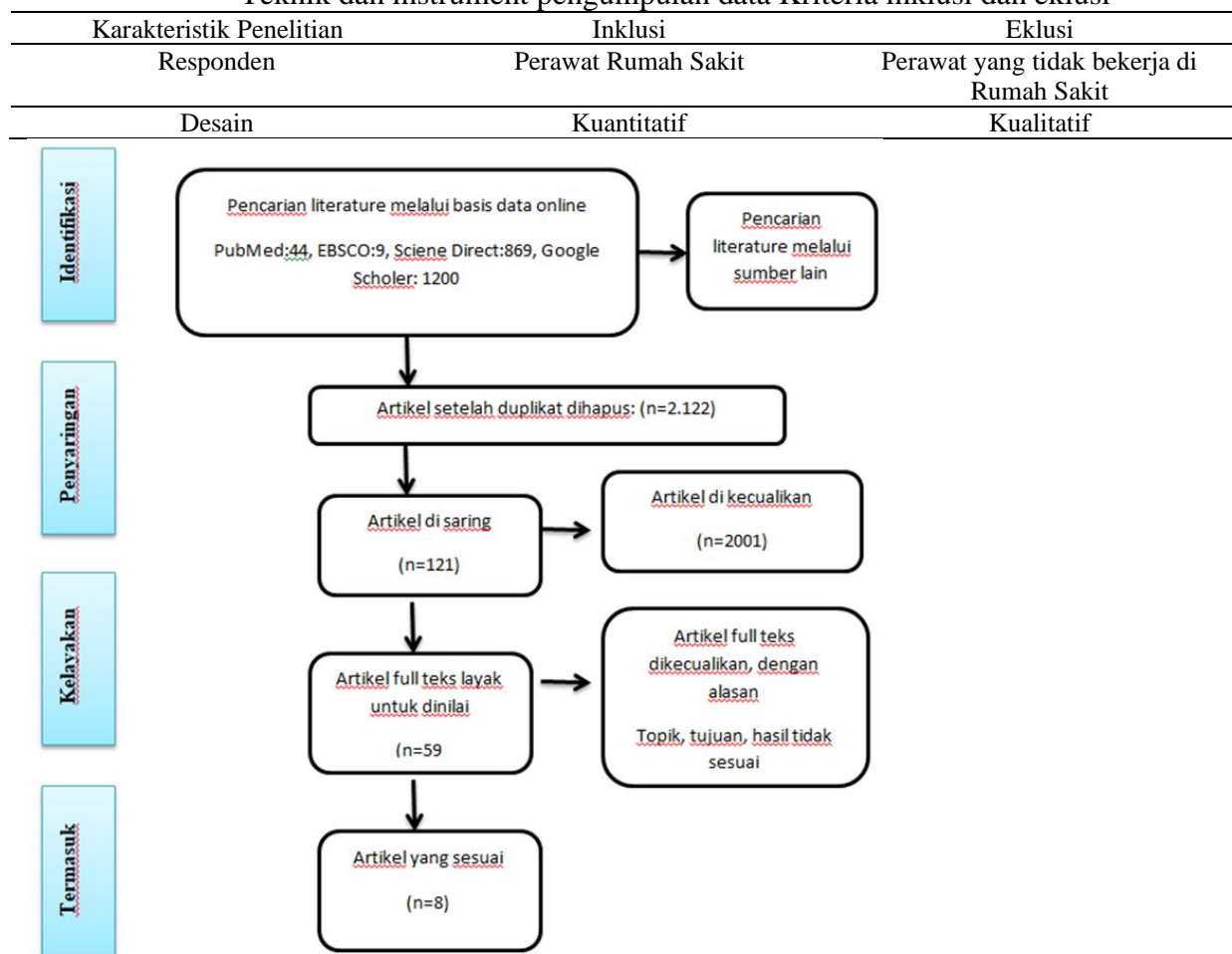
Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada hubungan kerja, tetapi juga pada pemberian motivasi, perhatian terhadap kebutuhan individu, dan penghormatan terhadap karyawan sebagai manusia dengan hak-hak asasi. (Fina Mardiana Nasution et al., 2022). Peran kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi, termasuk di rumah sakit, memiliki hubungan yang kuat dengan kepercayaan terhadap pemimpin, yang pada akhirnya mendorong motivasi kerja dan berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat. Kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi dan

memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih besar dari apa yang direncanakan sebelumnya (Bella, 2022; Ramadhani & Indawati, 2021). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada manajemen rumah sakit dalam menciptakan sistem pengelolaan rumah sakit yang profesional dan sesuai dengan standar akreditasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Rumah sakit seharusnya dapat memberikan layanan berkualitas tinggi, mengutamakan keselamatan dan keamanan pasien, serta membangun budaya kerja yang dapat mengimplementasikan budaya keselamatan pasien di rumah sakit. Semua ini tentu perlu didukung oleh kepemimpinan yang efektif. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat.

METODE

Riview artikel ini menggunakan design model Arksey dan O'Malley. Ada 6 tahap yang digunakan antara lain: 1) menentukan pertanyaan penelitian, 2) mengidentifikasi literatur yang relevan, 3) memilih studi, 4) memetakan data, 5) meringkas, mensintesis, dan melaporkan hasil, dan 6) memasukkan konsultasi pakar. Data base yang digunakan dari Pubmed, EBSCO, Science Direct dan Google Scholer, artikel yang digunakan adalah dari tahun 2020 hingga 2025. Literatur diperoleh dengan menggunakan pencarian operator Boolean "OR/AND". Kata kunci dalam pencarian adalah "kepemimpinan transformasional" dan "kepala ruang" dan "kinerja perawat". Data yang dipilih dengan menghapus duplikat artikel, report, hanya berisi teori, *out of topic*, tidak berbahasa Inggris (Westphaln et al., 2021).

Tabel 1.
Teknik dan instrument pengumpulan data Kriteria inklusi dan eklusi



Data dipilih dengan cara menghapus data yang sama, artikel di bawah 5 tahun terakhir, dan artikel yang text lengkap. Yang paling penting dari pemilihan penelitian ini adalah digunakan faktor-faktor atau dampak kepemimpinan transformasional. Penilaian dalam *scoping riview*, pencarian untuk menggunakan reliable data based. Artikel yang didapatkan kemudian dianalisis untuk menemukan data yang diperlukan, dianalisis persamaanya dan perbedaan. Judul, abstrak, dan artikel adalah tinjauan sesuai dengan pencantuman dan kriteria inklusi. Data yang digunakan pada artikel-artikel adalah teks lengkap, tahun studi, jenis, intervensi dan hasil. Gambar 1 menggambarkan proses pencarian dan pemilihan artikel yang digunakan menggunakan PRISMA.

HASIL

Ada 8 artikel yang akan dianalisis, ada 8 jenis artikel dengan design cross-seccional. Riset yang akan dianalisis berasal dari 7 Indonesia dan 1 dari Filipina. Artikel ini membahas tentang kepemimpinan transformasional dan kinerja perawat.

Tabel. 2

Hasil Analisis Artikel

Judul	Pengarang	Design	Hasil
Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Otanaha	Abdul Kadim Masaong, Sabirin B. Syukur, Rahmat Abas	<i>Cross-sectional</i>	Adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Otanaha korelasi nilai spearmanrho, maka 0,895 (89,5%) termasuk tingkat hubungan “sangat kuat”. Hasil analisis juga didapatkan nilai p value sebesar 0,000 atau $< \alpha 0,01$
Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta	Muhamma d Fachrul Azmi, Yuni Kurniasih	<i>Cross-sectional</i>	Uji Spearman Rank menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai uji signifikan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa ada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Keeratan hubungan yang terjadi adalah hubungan yang sedang.
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Harapan Dan Doa Kota Bengkulu	Amrullah	Kuantitatif dan survey	Kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat pada RSUD Kota Bengkulu baik secara simultan maupun individu. Penerapan kepemimpinan transformasional yang profesional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat
Relationship Between Transformasional Leadreship, Advers Patients Events, and Nurse Assessed Quality of Care in Emergency Units:The Mediating Role of Work Satisfaction	Leodoro, Labrague	<i>Cross-sectional</i>	Emergency room nurses perceived their nurse managers as highly transformational. Nurses' perceptions of transformational leadership in their nurse managers were associated with a reduction in reported adverse patient events and an increase in nurse-assessed nursing care quality.
Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat	Rani Hasanah, Chatila Maharani	<i>Cross-sectional</i>	Hasil uji statistik uji Chi-Square menunjukkan bahwa variabel yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah motivasi ($p=0,014$), gaya kepemimpinan demokrasi ($p=0,013$), komitmen organisasi ($p=0,002$), beban kerja pada masa pandemi Covid-19 ($p=0,003$) dan kecemasan pada masa pandemi Covid-19 ($p=0,030$) dengan

				kinerja perawat.
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang	M. Harisa Pawerangi, Baso Amang, Nurpadila	Analisis deskriptif		Uji statistik menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Hipotesis pertama yang diajukan terbukti sementara hipotesis yang kedua tidak terbukti.
Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Pada Masa Pandemi Covid-19 di RSUD Kabupaten Tangerang tahun 2021	Sartiyah, Kristina Everentia Ngasu, Zahrah Maulidia Septimar	<i>Cross Sectional</i>		Ada hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja umum perawat dengan P Value 0.000 dan OR 13,66. Ada hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat
Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kualitas Kerja Karyawan Di RSUD Panembahan Senopati Bantul	Nava Yuliandari, Sumarni, R. Jaka Sarwadha mana	<i>Cross Sectional</i>		Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja kerja karyawan, dimana nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,708 dengan Sig. 0,000 (p < 0,05).

PEMBAHASAN

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan keterampilan serta seni dalam menggunakan wewenang untuk memengaruhi individu lain agar menjalankan tugas tertentu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi, seorang pemimpin perlu melakukan transformasi karakter. Hal ini disebabkan karena perubahan karakter menjadi strategi dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul. Tanpa karakter yang kuat, ketahanan dalam menghadapi tantangan, serta visi dan misi yang jelas, seseorang tidak akan mampu menjadi seorang pemimpin. Model kepemimpinan yang diterapkan di Amerika banyak diadopsi dalam praktik kepemimpinan di negara-negara Asia, termasuk Indonesia, yang mengedepankan pola hubungan kerja berbasis instruksi dan komando. Sementara itu, gaya kepemimpinan partisipatif di Asia lebih menekankan pada kerja sama yang seimbang antara pemimpin dan rekan kerja, yang lebih umum diterapkan di wilayah Eropa (Usman et al., 2020).

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang banyak dikaji dalam konteks organisasi kesehatan karena dampaknya terhadap kinerja individu maupun tim. Berikut adalah pembahasan mendalam dari delapan artikel yang membahas hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat di berbagai rumah sakit dan situasi (Patarru et al., 2020). Gaya kepemimpinan transformasional terbukti menjadi pendekatan efektif untuk meningkatkan kinerja perawat. Namun, implementasi gaya ini harus disertai dengan pengelolaan faktor-faktor pendukung lainnya, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, dan strategi manajemen stres, terutama dalam situasi krisis seperti pandemi. Dengan demikian, organisasi kesehatan perlu mengintegrasikan pelatihan kepemimpinan transformasional ke dalam program pengembangan manajerial untuk mencapai kinerja optimal dan hasil klinis yang lebih baik (Sartiyah et al., 2022). Kepemimpinan transformasional yang didukung oleh pengawasan juga dapat meningkatkan performa, dengan menerapkan strategi berbasis kompetensi dalam supervisi (Kusumadewi et al., 2023). Penelitian oleh Abdul Kadim Masaong dkk menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja perawat pelaksana ($r = 0,895$; $p = 0,000$). Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja secara signifikan dengan

menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan memotivasi. Dengan tingkat hubungan yang sangat kuat, penelitian ini memberikan bukti empiris yang solid akan pentingnya pelatihan kepemimpinan bagi kepala ruang. Menegaskan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki peran dalam mendukung kinerja. Penelitian ini menyoroti perlunya peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional untuk mencapai dampak yang lebih besar (Rahmat Abas, 2023).

Pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat, baik secara individu maupun bersama dengan keterlibatan kerja. Hasil penelitian ini memberikan perspektif tambahan bahwa keberhasilan kepemimpinan transformasional juga bergantung pada partisipasi aktif perawat dalam pekerjaannya. Temuan ini mendukung pentingnya kombinasi strategi manajerial untuk meningkatkan kinerja staf. persepsi perawat di unit gawat darurat terhadap gaya kepemimpinan transformasional manajer mereka berhubungan dengan pengurangan kejadian pasien yang merugikan dan peningkatan kualitas perawatan. Studi ini memberikan sudut pandang baru bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya berpengaruh pada kinerja individu, tetapi juga pada hasil klinis. Hal ini menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional dalam mendukung hasil layanan kesehatan yang optimal (Pawerangi et al., 2023). Dimensi baru dengan menganalisis faktor lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan demokrasi, komitmen organisasi, beban kerja, dan kecemasan selama pandemi Covid-19. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel-variabel ini memiliki hubungan signifikan dengan kinerja perawat. Temuan ini menekankan bahwa meskipun gaya kepemimpinan transformasional penting, faktor kontekstual lainnya juga perlu diperhatikan. Faktor-faktor lain, seperti hubungan langsung antara pemimpin dan staf, lebih berdampak dibandingkan elemen seperti kepuasan kerja (Sartiyah et al., 2022).

Dalam menjalankan tugasnya, seorang perawat memerlukan motivasi sebagai faktor pendorong keinginan dan semangat mereka untuk berkomitmen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat keterkaitan antara motivasi kerja dengan kepuasan pasien terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh perawat. Dengan demikian, motivasi kerja berperan dalam menentukan tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan yang merupakan hasil dari kinerja perawat. Beberapa perawat terdorong untuk menjadi lebih unggul dan inovatif dengan berupaya secara optimal dalam menjalankan tugasnya berlandaskan motivasi kerja. Motivasi kerja pada perawat juga dapat mendorong mereka untuk hadir tepat waktu, bekerja dengan tekun dan tanpa kesalahan, menjaga sikap yang ramah, serta memenuhi semua standar kinerja, penampilan, dan etika profesional (Puspita et al., 2022). Perawat yang merasa senang dengan pekerjaannya akan memberikan pelayanan yang lebih optimal dan berkualitas kepada pasien di rumah sakit, sehingga kepuasan pasien serta keluarganya turut terpenuhi. Pada akhirnya, hal ini akan meningkatkan reputasi serta pendapatan rumah sakit. Evaluasi terhadap kepuasan kerja perawat tidak hanya penting untuk menilai performa rumah sakit, khususnya dalam aspek sumber daya manusia, tetapi juga untuk merumuskan strategi manajemen di masa depan (Rahayu Ningsih et al., 2022). Kinerja perawat merupakan indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan merupakan aplikasi kemampuan dan keterampilan yang diterima selama menyelesaikan program Pendidikan keperawatan (Samosir et al., 2021) Penelitian-penelitian ini menunjukkan konsistensi hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan kinerja perawat. Namun, kekuatan hubungan bervariasi, dari sedang hingga sangat kuat, bergantung pada konteks dan faktor tambahan seperti keterlibatan kerja, beban kerja, atau situasi krisis. Artikel internasional oleh Leodoro Labrague menambahkan nilai dengan menyoroti dampak gaya kepemimpinan pada hasil klinis, yang jarang ditemukan dalam penelitian lokal.

SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional terbukti sebagai pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja perawat di berbagai situasi. Hasil dari delapan artikel menunjukkan bahwa gaya ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas kerja individu, tetapi juga dapat mengurangi kejadian merugikan pasien dan meningkatkan hasil klinis secara keseluruhan. Meski begitu, efektivitas kepemimpinan transformasional dapat ditingkatkan dengan mempertimbangkan faktor kontekstual, seperti motivasi, beban kerja, dan keterlibatan kerja, terutama dalam kondisi krisis seperti pandemi Covid-19.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu. *Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara*, 1(2), 73–80. <https://doi.org/10.56135/jabnus.v1i2.52>
- Bella. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Perawat yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di RS TK. II Dustira Cimahi.
- Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & Ede, A. R. La. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Al – Mulk Kota Sukabumi. *Journal of Nursing Practice and Education*, 2(02), 69–79. <https://doi.org/10.34305/jnpe.v2i2.452>
- Fina Mardiana Nasution, Rudiansyah Siregar, & M. Joharis Lubis. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasi. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, XI(2). <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/TEK>
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 75–82. <https://doi.org/10.15294/ijphn.v2i1.51411>
- Hasanbasri. (2018). kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan di Puskesmas Simeulue Timur Kabupaten Simeulue Provinsi Aceh tahun 2018.
- Istiqomah, I., & Afriani, T. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(1), 1327–1336. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i1.6131>
- Kusumadewi, N., Razak, A., & Mukhlis, N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat InapRSUD Labuang Baji Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)* 2023, 4(3), 222–239. <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i3.1232>JournalHomepage:<https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch>
- Patarru, F., Nursalam, & HAS, E. M. M. (2020). DOI: <http://dx.doi.org/10.33846/sf11411> Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat Fitriyanti Patarru'. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 11(3), 381–384.
- Pawerangi, M. H., Amang, B., & 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), 468–476.
- Puspita, E., GW, S. H., & Hawignyo, H. (2022). Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap Peningkatan Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Perawat. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(1), 708–722. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i1.3450>
- Rahayu Ningsih, S., VT. Novita, R., & Bandur, A. (2022). Pengaruh Supervisi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat dalam Kepatuhan Hand Hygiene dan Pencegahan Resiko Jatuh di RSUD GMIBM Monompia Kotamobagu.

- Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI), 3(3), 236–243. <https://doi.org/10.56338/mppki.v3i3.1231>
- Rahmat Abas. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Otanaha. *Detector: Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan*, 1(2), 124–136. <https://doi.org/10.55606/detector.v1i2.1367>
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1101-1112>
- Reflin Helmy Torar, & Cicillia Ika Wulandari. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional kepala Ruang terhadap Implementasi Budaya Keselamatan Pasien di RS : Literature Review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(8), 1545–1553. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i8.3669>
- Samosir, N., Dwijayanti, F., Rita, K., Kusumapraja, R., Fachruddin, M., & Adhikara, A. (2021). Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Ruang Rawat Inap Terhadap Kinerja Perawat Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Kanker. *Indonesian Journal of Nursing Health Science ISSN*, 6(2), 68–76.
- Sartiyah, Ngasu, K. E., & Septimar, Z. M. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Pada Masa Pandemi Covid-19 di RSU Kabupaten Tangerang Tahun 2021. *Nusantara Hasana Journal*, 1(9), 45–52.
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Usman, U., Badiran, M., & Muhammad, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Peureulak Barat. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 5(1), 23. <https://doi.org/10.30829/jumantik.v5i1.5820>
- Westphaln, K. K., Regoeczi, W., Masoty, M., Vazquez-Westphaln, B., Lounsbury, K., McDavid, L., Lee, H. N., Johnson, J., & Ronis, S. D. (2021). From Arksey and O'Malley and Beyond: Customizations to enhance a team-based, mixed approach to scoping review methodology. *MethodsX*, 8, 101375. <https://doi.org/10.1016/j.mex.2021.101375>
- Ahmad, A. A., Negara, M. K., & Agustini, N. K. T. (2021). Gambaran Status Hemodinamik Pasien Sectio Caesaria Dengan Pemberian Cairan Kristaloid Preloading Dan Pemberian Cairan Kristaloid Coloadng Dengan Tindakan Spinal Anestesi Rsud Anutapura Palu. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.itekes-bali.ac.id/medias/journal/Arlin_Azis_Ahmad_2014301170.pdf
- Ansyori, A., & Rihiantoro, T. (2016). Preloading Dan Coloadng Cairan Ringer Laktat Dalam Mencegah Hipotensi Pada Anestesi Spinal. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 8(2), 174–179.
- Astuti, N. E. Y. (2022). Pengaruh Preloading Cairan Terhadap Kejadian Hipotensi Pada Pasien Dengan Spinal anestesi Di Ruang IBS RSUD Wonosari [Poltekkes Kemenkes Yogyakarta]. <http://eprints.poltekkesjogja.ac.id/9270/>
- Azaria, H. (2017). *Textbook of Regional Anesthesia and Acute Pain Management* (2nd ed). McGraw-Hill Publishing.
- Bajwa, S. J., Jindal, R., & Kulshrestha, A. (2013). Co-loading or pre-loading for prevention of hypotension after spinal anaesthesia! a therapeutic dilemma. *Anesthesia: Essays and Researches*, 7(2), 155. <https://doi.org/10.4103/0259-1162.118943>