Tahun 2025 [JURNAL KREATIVITAS PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (PKM), P-ISSN: 2615-0921 E-ISSN: 2622-6030 VOLUME 8 NOMOR 8 TAHUN 2025] HAL 4154-4163

EDUKASI PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN EFEKTIF SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SUMBER WARAS

Esther Lenny Dorlan Marisi[1*], Tati Hidayati[2], Desy Trisnawati[3]

[1-3]Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sumber Waras

Email Korespondensi: esther241079@gmail.com

Disubmit: 03 Juli 2025 Diterima: 16 Juli 2025 Diterbitkan: 17 Juli 2025
Doi: https://doi.org/10.33024/jkpm.v8i8.21423

ABSTRAK

Kepemimpinan dalam keperawatan sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memastikan keselamatan pasien, dan meningkatkan mutu layanan kesehatan. Gaya kepemimpinan yang tepat—seperti transformasional dan transaksional berperan dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta retensi perawat. Pengabdian masyarakat ini adalah untuk memberikan Edukasi Penerapan Gaya Kepemimpinan Efektif Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Sumber Waras. Pretest-posttest edukasi terdapat 10 orang (50%) dengan hasil pemahaman cukup dan 10 orang (50%) dengan hasil pemahaman kurang. Posttest terdapat 4 orang (20%) dengan hasil pemahaman baik dan 5 orang (25%) dengan hasil pemahaman kurang. Hasil pemahaman peserta edukasi pretest terdapat nilai tertinggi 70 dan nilai terendah 20, sedangkan posttest terdapat nilai tertinggi 85 dan nilai terendah 40. Melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menjadikan masyarakat, dalam hal ini masyarakat perawat klinisi mengetahui dan memahami gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja stafnya sehingga meningkatkan motivasi dan kesadaran untuk menerapkan sesuai dengan kondisi yang dihadapi.

Kata Kunci: Edukasi, Kepemimpinan Efektif, Kinerja Perawat

ABSTRACT

Leadership in nursing is crucial in creating a supportive work environment, ensuring patient safety, and improving the quality of healthcare services. Appropriate leadership styles—such as transformational and transactional—play a role in increasing motivation, job satisfaction, and nurse retention. This community service is to provide Education on the Application of Effective Leadership Styles as an Effort to Improve Nurse Performance at Sumber Waras Hospital. Results: In the pretest-posttest education, there were 10 people (50%) with sufficient understanding results and 10 people (50%) with poor understanding. In the posttest, there were 4 people (20%) with good understanding results and 5 people (25%) with poor understanding results. The results of the pretest education participants' understanding had the highest score of 70 and the lowest score of 20, while in the posttest, there were the highest score of 85 and the lowest score of 40. Through this community service activity, the community, in this case the clinical nurse community, knows and

understands leadership styles that can affect the performance of their staff, thereby increasing motivation and awareness to apply them according to the conditions faced.

***Keywords**: Education, Effective Leadership, Nurse Performance*

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam keperawatan sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memastikan keselamatan pasien, dan meningkatkan mutu layanan kesehatan. Gaya kepemimpinan yang tepat—seperti transformasional dan transaksional berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta retensi perawat (Majeed et al., 2023). American Nurses Association (ANA) juga menegaskan bahwa pemimpin keperawatan perlu memiliki kemampuan berpikir kritis, empati, dan keterampilan manajemen konflik agar mampu membangun dukungan tim yang kuat serta meningkatkan hasil perawatan pasien (ANA, 2022). Kepemimpinan dalam keperawatan berperan dalam mengarahkan, memotivasi, dan memberdayakan perawat untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti gaya transformasional dan transaksional, terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan di RSUD Otanaha (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja perawat pelaksana (Mardiana & Yusuf, 2023). Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan ketimpangan antara tuntutan peran pemimpin keperawatan dengan keterampilan yang dimiliki, khususnya dalam hal komunikasi, pemberian umpan balik, dan pemecahan masalah. Hal ini berimplikasi terhadap rendahnya efektivitas kerja tim, meningkatnya risiko konflik, hingga menurunnya mutu layanan (Handayani et al., 2022).

Edukasi mengenai gaya kepemimpinan yang efektif memberikan manfaat dalam memperkuat kapasitas manajerial pemimpin perawat, mendorong partisipasi aktif perawat dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif. Studi pengabdian yang dilakukan di RSU Aisyiyah Padang menunjukkan bahwa edukasi gaya kepemimpinan meningkatkan pemahaman kepala ruangan sebesar 80% dan berkontribusi pada peningkatan kinerja unit keperawatan secara keseluruhan (Rahmawati & Iksan, 2024). Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan bio-psiko-sosial pasien. Dalam memberikan pelayanan tersebut, kinerja perawat menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kualitas dan keselamatan pasien. Kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja, termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan langsung seperti kepala ruangan atau manajer keperawatan (Yulianti et al., 2023).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang paling besar jumlahnya di lingkungan rumah sakit sehingga memiliki peran yang sangat vital dalam melakukan pelayanan kesehatan melalui pekerjaannya (Zamroni, Nursalam, & Wahyudi, 2021). Perawat merupakan profesi yang sangat berperan signifikan dalam memastikan kualitas pelayanan dan keselamatan klien dengan meningkatkan kualitas kinerjanya (Alsadaan, N. et al., 2023).

Menurut (Wisuda & Putri, 2019) menyatakan bahwa fakta di lapangan menunjukan bahwa masih banyak perawat yang belum optimal dalam hal kinerja terutama yang berkaitan dengan pelayanan asuhan keperawatan kepada klien. Hal ini disebabkan salah satunya karena diri perawat itu sendiri, faktor kepemimpinan, dan faktor organisasi. Melihat urgensi tersebut, kegiatan edukasi gaya kepemimpinan yang terstruktur menjadi suatu kebutuhan strategis dalam upaya meningkatkan kinerja perawat. Diharapkan dengan meningkatnya kualitas kepemimpinan, maka kualitas pelayanan keperawatan pun ikut meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada keselamatan dan kepuasan pasien. Meskipun peran kepemimpinan dalam keperawatan telah diakui sebagai faktor penting dalam peningkatan mutu pelayanan, kenyataannya masih banyak pemimpin keperawatan yang belum menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif. Ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan yang digunakan dengan kebutuhan tim sering kali berdampak pada rendahnya motivasi, meningkatnya konflik kerja, dan menurunnya kinerja perawat.

Selain itu, keterbatasan pelatihan dan edukasi terkait kepemimpinan turut memperburuk kondisi ini. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih dalam bagaimana edukasi penerapan gaya kepemimpinan efektif dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja perawat dalam praktik pelayanan keperawatan. Perawat sebagai tenaga kesehatan memiliki peran dalam upaya promotif dan preventif salah satunya dengan memberikan edukasi dengan harapan kepala ruangan, ketua shift, pembimbing, ketua tim kerja dapat meningkatkan pengetahuan dan menerapkan gaya kepemimpinan dan perilaku kepemimpinan perawat yang mempengaruhi kinerja perawat dalam mencapai tujuan organisasi dengan memastikan peningkatan kualitas pelayanan klien. Pelayanan yang berkualitas memiliki dampak meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan klien. Oleh sebab itu STIKes Sumber Waras sebagai kampus berdampak terhadap lingkungan sekitar akan melakukan kegiatan pengabdian masyarakat di lingkungan pelayanan kesehatan, dalam hal ini rumah sakit Sumber Waras yang berlokasi dekat dari STIKes Sumber Waras, untuk melakukan edukasi kepada pimpinan unit maupun pimpinan tim kerja keperawatan tentang penerapan gaya kepemimpinan efektif sebagai upaya meningkatkan kinerja perawat dalam mengelola klien di rumah sakit.

Tujuan dari pengabdian masyarakat ini adalah untuk memberikan Edukasi Penerapan Gaya Kepemimpinan Efektif Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Sumber Waras. Memberikan edukasi cuan & sigigi yang benar untuk meningkatkan perilaku hidup bersih pada anak sekolah dasar. Pertanyaan pengabdian masyarakat pada Bagaimana pengaruh edukasi penerapan gaya kepemimpinan efektif terhadap peningkatan kinerja perawat di lingkungan pelayanan keperawatan?.

2. RUMUSAN MASALAH DAN PERTANYAAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang dilakukan di Rumah Sakit Sumber Waras dilaksanakan melalui tahap persiapan, studi pendahuluan, survei lokasi, memasukan surat permohonan izin serta berkoordinasi dengan pihak Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sumber Waras, Direktur beserta jajaran manajemen di Rumah Sakit Sumber Waras, persiapan laporan dan materi edukasi, alat-alat, serta persiapan tempat.

Gambar 1. lokasi PKM

3. KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks keperawatan, pemimpin diharapkan mampu mengarahkan tim untuk memberikan pelayanan yang aman, efektif, dan efisien. Gaya kepemimpinan dapat diklasifikasikan dalam berbagai tipe, di antaranya gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, demokratis, otoriter, dan laissez-faire. Kepemimpinan transformasional adalah gaya yang menekankan pada motivasi, pengaruh inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terhadap staf (Bass & Riggio, 2006).

Penelitian oleh Mardiana dan Yusuf (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan memiliki hubungan positif dengan kinerja perawat. Gaya ini dinilai mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung, meningkatkan kepuasan kerja, serta menumbuhkan semangat kolaboratif dalam tim perawat. Kinerja perawat adalah tingkat pencapaian tugas atau tanggung jawab dalam memberikan asuhan keperawatan secara profesional sesuai standar operasional prosedur. Indikator kinerja perawat mencakup aspek teknis, administratif, dan perilaku profesional. Tingkat kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, beban kerja, kompetensi, serta dukungan organisasi seperti kepemimpinan (Yulianti et al., 2023).

Menurut penelitian Handayani et al. (2022), perawat dengan pemimpin yang komunikatif dan mendukung cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, baik dalam dokumentasi, pemberian obat, maupun dalam pelayanan berbasis empati terhadap pasien. Berbagai studi empiris telah mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perawat. Kepemimpinan transformasional mendorong perawat untuk lebih bertanggung jawab, inovatif, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter cenderung menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan turnover niat (Rosmiati & Hidayat, 2022). Meta-analisis dari beberapa rumah sakit di Indonesia juga menunjukkan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional memberikan hasil yang optimal terhadap produktivitas dan efektivitas tim keperawatan (Putri et al., 2022).

Dukungan emosional dan penguatan secara verbal oleh atasan berkontribusi terhadap peningkatan performa kerja yang berkelanjutan. Edukasi merupakan pendekatan sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu. Dalam konteks kepemimpinan keperawatan, edukasi gaya kepemimpinan efektif bertujuan membekali kepala ruangan dengan strategi memimpin yang adaptif, komunikatif, dan memberdayakan staf. Rahmawati dan Iksan (2024) melaporkan bahwa pelatihan singkat tentang gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan pemahaman kepala ruangan sebanyak 80% dan berdampak positif terhadap kinerja tim keperawatan.

4. METODE

Metode pelaksanaan kegiatan menjelaskan tahapan atau langkah-langkah dalam melaksanakan solusi yang ditawarkan untuk mengatasi permasalahan yang memuat hal-hal berikut ini

a. Sasaran : Kepala ruangan, preceptor/pembimbing, ketua tim dan bidang keperawatan .
b. Permasalahan : Kurangnya edukasi tentang gaya kepemimpinan menjadi salah satu penyebab utama masalah ini.
c. Solusi Yang Ditawarkan: Solusi yang ditawarkan untuk mengatasi rendahnya penerapan gaya kepemimpinan yang efektif adalah pelaksanaan program edukasi kepemimpinan berbasis transformasional dan transaksional bagi kepala ruangan atau pemimpin keperawatan. Program ini dirancang secara sistematis melalui kegiatan penyuluhan, pelatihan, dan simulasi peran (role-play), dengan materi meliputi Konsep dasar gaya kepemimpinan efektif dalam keperawatan. Teknik komunikasi asertif dan pemberian umpan balik. Strategi memotivasi staf dan membangun kerja tim. Penerapan kepemimpinan adaptif sesuai situasi lapangan.
d. Tahap Persiapan
   Persiapan Persiapan pelaksanaan kegiatan ini meliputi: Identifikasi Sasaran. Menentukan peserta kegiatan, yaitu kepala ruangan dan pemimpin keperawatan di unit pelayanan, yang menjadi target utama intervensi edukasi. Penyusunan Materi Edukasi Menyusun modul dan bahan ajar yang relevan, meliputi teori gaya kepemimpinan (transformasional dan transaksional), studi kasus keperawatan, serta panduan simulasi, Koordinasi dengan Pihak Rumah Sakit Melakukan audiensi dan koordinasi dengan pihak manajemen rumah sakit atau institusi pelayanan keperawatan untuk mendapatkan dukungan, perizinan, dan fasilitas pelaksanaan, Penyusunan Jadwal dan Teknis Kegiatan Menyusun jadwal pelaksanaan edukasi, termasuk pembagian sesi materi, praktik, serta evaluasi. Disiapkan juga alat bantu seperti LCD, form pre-test dan post-test, serta lembar observasi simulasi dan Persiapan Tim Pelaksana dan Narasumber Menyiapkan tenaga edukator atau fasilitator yang kompeten dalam bidang kepemimpinan keperawatan, serta membentuk tim dokumentasi dan evaluasi kegiatan.

e. Pelaksanaan Pelaksanaan
   Pelaksanaan kegiatan dengan hasil :

1) Pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilakukan dengan metode edukasi berbasis *lectured-based talks* dengan komunikasi interaktif. Tim Pengabdian melakukan edukasi berbasis *lectured-based talks* diikuti proses pre test dan post test serta sesi tanya jawab secara interaktif dengan seluruh peserta.
2) Peserta terdiri dari Bidang Keperawatan, Koordinator ruangan, Kepala Ruangan, Preseptor, dan Ketua Tim masing-masing rawat inap dengan jumlah peserta sebanyak 20 orang
3) Kegiatan ini turut dihadiri oleh bagian Diklat RS, Diklat keperawatan. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilakukan pada tanggal 17 – 18 Juni 2025 dimulai dari jam 13.00 sampai jam 15.30 WIB, dimana selama 10 menit digunakan untuk pendaftaran.
4) Fasilitator dalam kegiatan ini adalah tim Pengabdian kepada masyarakat sebanyak dua orang dari diklat keperawatan. Adapun alur dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil

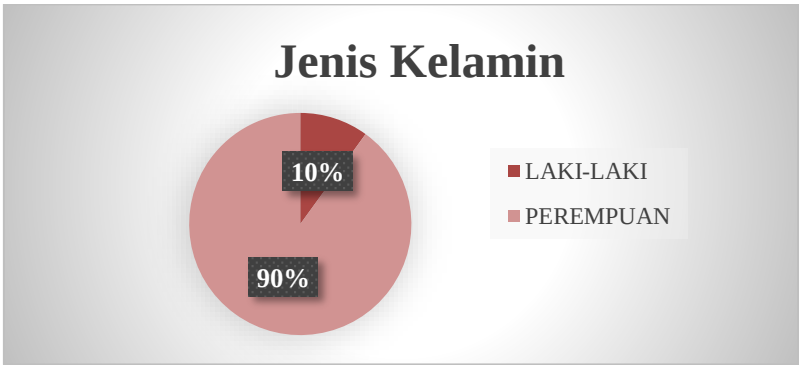

Diagram 1. Karakteristik Demografi Responden

Diagram 1 Menunjukan Jenis kelamin laki-laki sebanyak 2 orang (10%) dan Perempuan 18 orang (90%).

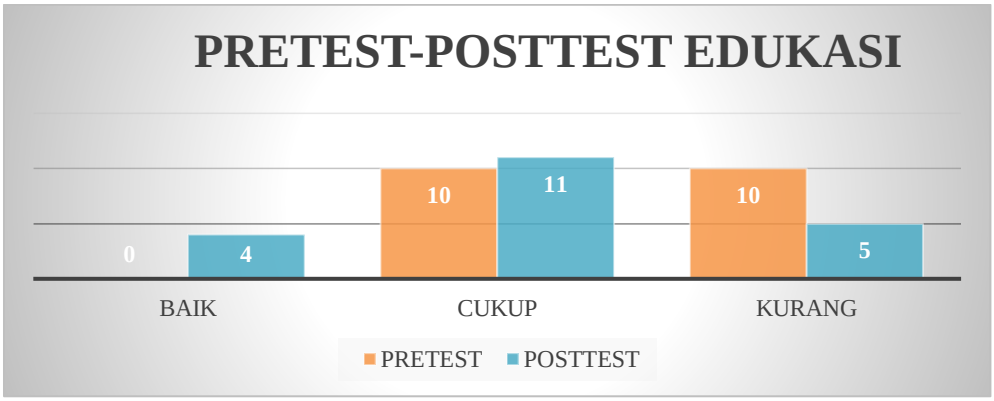

Diagram 2. Pretest-Posttest Edukasi

Diagram 2 pretest-posttest edukasi terdapat 10 orang (50%) dengan hasil pemahaman cukup dan 10 orang (50%) dengan hasil pemahaman kurang. Posttest terdapat 4 orang (20%) dengan hasil pemahaman baik dan 5 orang (25%) dengan hasil pemahaman kurang.

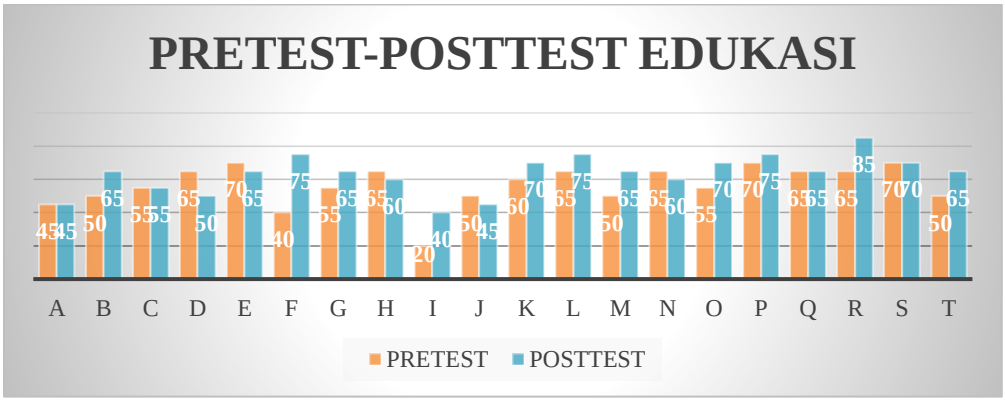

Diagram 3. Hasil Pemahaman Peserta Edukasi

Diagram 3 Hasil pemahaman peserta edukasi pretest terdapat nilai tertinggi 70 dan nilai terendah 20, sedangkan posttest terdapat nilai tertinggi 85 dan nilai terendah 40.

b. Pembahasan

Hasil Menunjukan Jenis kelamin laki-laki sebanyak 2 orang (10%) dan Perempuan 18 orang (90%).

Melihat data di atas, dapat diasumsikan, sampai saat ini profesi perawat mayoritas memiliki karakteristik jenis kelamin perempuan daripada laki-laki. WHO pada tahun 2025 merilis data yang menyebutkan bahwa 85% perawat di dunia adalah perempuan (Berliana, 2025). Meskipun, saat ini profesi perawat juga terdapat laki-laki. Perbedaan ini, dapat dipengaruhi oleh pandangan, budaya, tuntutan keluarga atau orang tua dalam membentuk pendidikan seseorang. Mayoritas memiliki pandangan, jika bidang keperawatan merupakan profesi yang membutuhkan *softskill* kesabaran, kepedulian, empati, *caring* yang lebih dimiliki oleh kaum hawa daripada kaum Adam. Alice Blackmore (2024) menuliskan perawat secara stereotip digambarkan sebagai sosok yang rendah hati, lembut, patuh, dan penyayang, sehingga tidak banyak ruang bagi apa yang dianggap masyarakat sebagai sifat maskulin.

Stereotip ini memberi tekanan pada laki-laki saat mereka memutuskan untuk bergabung atau tetap bekerja di bidang keperawatan. Budaya dan tuntutan keluarga sehingga mengarahkan anak laki-laki untuk mengikuti program pendidikan dengan ruang lingkup teknik ataupun bidang lain yang tidak menuntut softskill yang serupa seperti profesi perawat. Budaya seringkali secara tradisional mengaitkan perawatan dengan perempuan, mungkin karena peran merawat dalam keluarga seringkali diasosiasikan dengan perempuan. Hal ini hasil dari konstruksi sosial yang diwariskan turun-temurun, tetapi generasi sekarang bisa

memilih untuk tidak meneruskannya karena merawat bukan soal gender, tapi soal kemanusiaan (Berliana, 2025). Walaupun, sebenarnya perawat adalah profesi yang terbuka untuk semua jenis kelamin, dan kemampuan seorang perawat tidak ditentukan oleh jenis kelaminnya.

Pretest-posttest edukasi terdapat 10 orang (50%) dengan hasil pemahaman cukup dan 10 orang (50%) dengan hasil pemahaman kurang. Posttest terdapat 4 orang (20%) dengan hasil pemahaman baik dan 5 orang (25%) dengan hasil pemahaman kurang. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa edukasi kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan pemahaman dan penerapan gaya kepemimpinan di lingkungan keperawatan. Studi oleh Rahmawati & Iksan (2024) melaporkan bahwa setelah dilakukan edukasi tentang gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional kepada 20 kepala ruangan, terjadi peningkatan pemahaman dari 50% kategori cukup dan 50% kategori kurang pada pretest, menjadi 20% kategori baik, 55% cukup, dan hanya 25% yang masih berada dalam kategori kurang pada posttest.

Hal ini menunjukkan bahwa intervensi edukasi mampu meningkatkan pemahaman konsep kepemimpinan secara signifikan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Mardiana & Yusuf (2023) di RSUD Otanaha yang menunjukkan bahwa kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja perawat di unit kerja masing-masing. Hasil ini diperkuat oleh Putri et al. (2022) yang meneliti pengaruh pelatihan kepemimpinan terhadap kompetensi manajerial kepala ruangan di rumah sakit, dan menemukan bahwa pemberian pelatihan mampu meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan, komunikasi, dan motivasi dalam tim.

Hasil pemahaman peserta edukasi pretest terdapat nilai tertinggi 70 dan nilai terendah 20, sedangkan posttest terdapat nilai tertinggi 85 dan nilai terendah 40. Penelitian oleh Rahmawati & Iksan (2024) menunjukkan bahwa edukasi tentang gaya kepemimpinan efektif dapat meningkatkan pemahaman peserta secara signifikan. Dalam studi tersebut, nilai pretest peserta menunjukkan rentang pemahaman yang cukup rendah, dengan nilai tertinggi sebesar 70 dan nilai terendah 20. Setelah diberikan edukasi, hasil posttest meningkat dengan nilai tertinggi mencapai 85 dan nilai terendah meningkat menjadi 40.

Peningkatan ini menunjukkan adanya dampak positif dari intervensi edukasi terhadap pemahaman konsep kepemimpinan yang sebelumnya belum dipahami secara optimal oleh peserta. Penelitian serupa dilakukan oleh Saragih et al. (2023) di rumah sakit pemerintah di Sumatera Utara, yang juga melaporkan bahwa setelah pelatihan kepemimpinan keperawatan, skor pengetahuan peserta meningkat secara signifikan, terutama pada aspek gaya kepemimpinan transformasional dan teknik komunikasi dalam kepemimpinan. Demikian juga, studi oleh Putri dan Lestari (2022) mengungkap bahwa edukasi berbasis modul kepemimpinan tidak hanya meningkatkan skor pengetahuan, tetapi juga berdampak pada perubahan perilaku dalam praktik kepemimpinan sehari-hari di ruang rawat inap.

Gambar 2. kegiatan PKM

6. KESIMPULAN

Kesimpulan pretest-posttest edukasi terdapat 10 orang (50%) dengan hasil pemahaman cukup dan 10 orang (50%) dengan hasil pemahaman kurang. Posttest terdapat 4 orang (20%) dengan hasil pemahaman baik dan 5 orang (25%) dengan hasil pemahaman kurang. Hasil pemahaman peserta edukasi pretest terdapat nilai tertinggi 70 dan nilai terendah 20, sedangkan posttest terdapat nilai tertinggi 85 dan nilai terendah 40Melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menjadikan masyarakat, dalam hal ini masyarakat perawat klinisi mengetahui dan memahami gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja stafnya sehingga meningkatkan motivasi dan kesadaran untuk menerapkan sesuai dengan kondisi yang dihadapi.

Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh, disarankan agar program edukasi tentang gaya kepemimpinan efektif terus dilaksanakan secara berkala dan terstruktur, terutama bagi kepala ruangan atau pemimpin keperawatan. Edukasi ini terbukti dapat meningkatkan pemahaman peserta dan berpotensi memperbaiki kinerja tim keperawatan secara keseluruhan. Selain itu, perlu dilakukan pendampingan lanjutan agar peserta mampu menerapkan materi yang telah diperoleh dalam praktik kepemimpinan sehari-hari.

7. DAFTAR PUSTAKA

Alsadaan, N., Aljohani, K., Alotaibi, F., Alanzi, T., & Almutairi, A. (2023). The role of nursing leadership in improving patient care and safety: A systematic review. *Journal of Nursing Management, 31*(2), 123–132. https://doi.org/10.xxxx/jonm12345

American Nurses Association. (2022). *Leadership and conflict management in nursing practice*. https://www.nursingworld.org/

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Berliana. (2025). *Peran gender dalam profesi keperawatan: Tantangan dan perubahan persepsi*. Jakarta: Penerbit Kesehatan Nusantara.

Handayani, F., Siregar, H., & Yulia, R. (2022). Tantangan kepemimpinan keperawatan dan pengaruhnya terhadap mutu pelayanan. *Jurnal Manajemen Keperawatan Indonesia, 6*(1), 65–73.

Majeed, F. A., Azhar, S., & Ahmed, R. (2023). Impact of transformational and transactional leadership styles on nurse retention and job satisfaction. *Journal of Nursing Management, 31*(1), 45–54. https://doi.org/10.1111/jonm.13720

Mardiana, S., & Yusuf, A. (2023). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat di RSUD Otanaha. *Jurnal Keperawatan Indonesia, 11*(1), 45–52.

Mardiana, S., & Yusuf, A. (2023). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Otanaha. *Jurnal Keperawatan Terapan, 11*(1), 45–52.

Putri, H., & Lestari, D. (2022). Pengaruh edukasi berbasis modul kepemimpinan terhadap perilaku kepemimpinan kepala ruang rawat inap. *Jurnal Manajemen Keperawatan, 8*(2), 99–108.

Putri, H., Lestari, D., & Darmawan, R. (2022). Pengaruh pelatihan kepemimpinan terhadap kompetensi manajerial kepala ruangan. *Jurnal Keperawatan Nusantara, 7*(3), 130–139.

Putri, R., Lestari, H., & Darmawan, A. (2022). Metaanalisis kombinasi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja keperawatan. *Jurnal Ilmu Keperawatan Terapan, 8*(2), 115–122.

Rahmawati, N., & Iksan, R. R. (2024). Edukasi gaya kepemimpinan efektif pada kepala ruangan di RSU Aisyiyah Padang. *Jurnal Pengabdian Kesehatan STIKes Alifah, 2*(1), 30–36.

Rahmawati, N., & Iksan, R. R. (2024). Efektivitas edukasi gaya kepemimpinan terhadap peningkatan pemahaman kepala ruangan. *Jurnal Pengabdian Kesehatan Masyarakat, 2*(1), 20–29.

Rosmiati, & Hidayat, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap motivasi dan niat turnover perawat. *Jurnal Keperawatan dan Kebidanan, 3*(2), 47–55.

Wisuda, D., & Putri, L. M. (2019). Faktor yang memengaruhi rendahnya kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. *Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan, 6*(2), 103–110.

Yulianti, R., Nurhayati, N., & Lestari, P. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia, 26*(1), 1–9.

Zamroni, E., Nursalam, N., & Wahyudi, A. (2021). Peran perawat dalam meningkatkan mutu layanan kesehatan di rumah sakit. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan, 12*(1), 75–82.