**PENERAPAN *CLINICAL LEADERSHIP* TERHADAP KOMPETENSI PERAWAT DI RUMAH SAKIT: LITERATURE REVIEW**

Adria Novriani1), Catharina Dwiana Wijayanti2)

Mahasiswa Program Studi Magister Keperawatan STIK Sint Carolus Jakarta1)

STIK SINT Carolus Jakarta2)

adrianovriani@stik-sintcarolus.ac.id

***ABSTRAK***

**Latar Belakang :** Perawat yang memiliki*Clinical Leadership Competency* kurang dapat mengurangi kualitas pelayanan di sebuah rumah sakit kepada pasien bahkan sangat berdampak pada keselamatan pasien.. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 50% perawat baru memiliki pengetahuan tentang kepemimpinan klinis sangat terbatasa., dan terbatas dalam pengembangan pribadi secara berkelanjutan, kerjasama dalam tim (team work), serta mengaplikasikan pengetahuan, praktek, serta peningkatan pelayanan keparawatan (Mathumo-Githeun, 2018).selain itu kepemimpinan klinis perawat akan sangat berdampak pada pola asuhan dan managemen keperawtan yaitu 3-6% (Wright., 2020.

**Tujuan**: Tujuan literature review ini untuk mengetahui pengaruh penerpatan Clinical Leadership terhadap kompetensi perawat serta faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan *Clinical Leadership Competency*

**Metode penelitian:** Metode penelitian ini adalah studi *literature review.* Database yang digunakan sebagai sumber literature terdiri dari *Google Scholar*, *Pubmed.*

**Hasil**: hasil penelitian menggambarkan bahwa adanya hubungan yang signfikan pada penerapan clinical leadership terhadap kompetensi perawat di rumah sakit. Dimana penerapan *clinical leadership* akan meningkatkan kompetensi perawat dan sangat membantu terbentuknya budaya organiassai yang positif bagi perawat dalam hal kualitas diri (*personal qualities*); kemampuan bekerjasama dengan orang lain (*working with others*), kualitas manajemen asuhan keperawatan (*managing service*), pengembangan layanan (*improving service*) dan kemampuan berperan sebagai *change agent* (*setting direction*). Selain itu, dalam penerapannya *clinical leadership* sangat dipengaruhi oleh *self-leadership* perawat, pengalaman dan pelatihan serta managemen rumah sakit.

**Kesimpulan:** penerapan kepemimpinan klinis dapat meningkatkan kompetensi perawat di rumah sakit.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan klinis, Kompetensi perawat.

***ABSTRACT***

**Background**: Insufficient Clinical Leadership Competency will affect patient care both in terms of patient safety and quality of service to patients. Mathumo-Githendu (2018) identified that 50% of new nurses have a limited understanding of clinical leadership related to continuous personal development, working in teams, applying knowledge and evidence, and developing nursing services. Meanwhile, Wright (2020) describes that 3-6% of nurses' poor clinical leadership has an impact on nursing care management problems.

**Objective**: This literature review aims to determine the influence of the application of Clinical Leadership on nurse competency and the factors that influence the application of Clinical Leadership Competency

Research method: This research method is a literature review study. The database used as a literature source consists of Google Scholar and Pubme.

**Results**: The research results show that there is a significant influence on the application of clinical leadership on the competency of nurses in hospitals. Where the application of clinical leadership will increase the competency of nurses and help create a positive culture for nurses regarding personal qualities; good collaboration skills (working with others), quality of nursing care management (managing service), service development (improving service) and the ability to act as a change agent (setting direction). Apart from that, the application of clinical leadership is greatly influenced by nurses' self-leadership, experience, and training as well as hospital management.

**Conclusion**: the application of clinical leadership can increase the competency of nurses in hospitals.

Keywords: Clinical leadership, nurse competency

# PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan lingkungan, pengetahuan, dan budaya, terjaid banyak perkembangan dalam berbagai sektor ilmu termasuk teori kepemimpinan. Kepemimpinan sering diartikan sebagai suatu seni dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan memiliki hubungan dengan efektivitas dan peningkatan kinerja dalam berbagai organisasi dan budaya. Kemampuan adaptasi sebuah organiasi terhadap perubahan, persepsi individu dan keputusan untuk mengadopsi inovasi akan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan organisasi termasuk di organisasi keperawatan.

Kepemimpinan klinis perawat atau *Clinical Leadership Competency* yang kurang akan mempengaruhi perawatan pada pasien baik dari segi keselamatan pasien maupun kualitas pelayanan pada pasien. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 50% perawat baru memiliki pengetahuan tentang kepemimpinan klinis sangat terbatasa., dan terbatas dalam pengembangan pribadi secara berkelanjutan, kerjasama dalam tim (team work), serta mengaplikasikan pengetahuan, praktek, serta peningkatan pelayanan keparawatan (Mathumo-Githeun, 2018).selain itu kepemimpinan klinis perawat akan sangat berdampak pada pola asuhan dan managemen keperawtan yaitu 3-6% (Wright., 2020.

Data ini menunjukkan bahwa meskipun perawat memiliki keterampilan klinis yang kompeten, kurangnya rasa percaya diri dapat menyebabkan berbagai masalah dan menghalangi para perawat untuk bertindak cepat dan efisien dalam merawat pasien. Situasi ini akan sangat berbahaya ketika perawat diperhadapakan dengan situasi yang menuntut perawat untuk melakukan keterampilan tertentu, namun diperhdapakan pada kenyataan bahwa perawat kurang dalam memiliki pengetahuan, sekalipun memiliki kompetensi. Sebagai contoh, jika perawat tidak berkompeten merawat pasien dalam situasi ini, mungkin akan memberikan potensi resiko terjadinya kejadian buruk. Dampak dari kepemimpinan klinis yang buruk pada staf keperawatan menyebabkan kurangnya kepercayaan diri dalam pemberian pelayanan keperawatan, yang pada akhirnya menyebabkan menurunnya kepercayaan pasien terhadap kemampuan staf keperawatan.

Keterampilan kepemimpinan klinis diperlukan untuk membangun budaya yang benar-benar berkomitmen terhadap keselamatan pasien dan kualitas layanan, dan untuk memungkinkan para pemimpin klinis dan profesional bekerja sama dalam mengatasi tantangan yang dihadapi sistem kesehatan di masa depan.

Model kepemimpinan klinis memberikan kerangka implementasi bagi perawat. Kerangka Kompetensi Kepemimpinan Klinis (CLCF) merupakan panduan kepemimpinan klinis yang tepat untuk pemanfaatan perawat dalam praktik keperawatan (NHS Improvement, 2019). Menurut Lai dkk (2020), CLCF mendukung perawat untuk memberikan perawatan terbaik kepada pasien.

Sumber daya perawat, kemampuan mereka, dukungan manajemen, dan dukungan dari lingkungan kerja adalah beberapa kondisi dan faktor yang dapat memengaruhi perkembangan kemampuan perawat di bidang ini. Selain itu, faktor-faktor ini sangat efektif dalam membangun kemampuan perawat untuk kepemimpinan klinis di Rumah Sakit. Keahlian klinis, fokus klinis, keterlibatan klinis, pemahaman tanggung jawab kepemimpinan, dan pengambilan keputusan klinis dikenal sebagai kemampuan kepemimpinan klinis.

# METODE

Metode penelitian ini adalah studi *literature review.* Database yang digunakan sebagai sumber literature terdiri dari *Google Scholar*, *Pubmed . Keywords* yang dipakai dalam pencarian jurnal berbahasa Indonesia yaitu “Kepemimpinan klinis”, “Kompetensi Perawat”, dan *keywords* jurnal berbahasa Inggris yaitu “*Clinical Leadership*”, “*Clinical leadership competency framework*”, “*Nurse competency*”Kriteria inklusi artikel yaitu sampel adalah perawat pelaksana di Rumah Sakit dengan jumlah sampel lebih dari 40 responden, menggunakan desain penelitian kuantitatif, *full text* berbahasa Indonesia ataupun berbahasa Inggris, diterbitkan 5 tahun terakhir (2018-2023). Artikel-artikel tersebut diseleksi dengan panduan PRISMA (Page et al, 2021). Setelah pencarian jurnal dilakukan pada database didapatkan secara keseluruhan berjumlah 300 jurnal, kemudian peneliti melakukan seleksi tahap pertama dengan mengeluarkan jurnal yang sama sebanyak 10 jurnal. Setelah itu, penyeleksian kedua berdasarkan judul dan abstrak pada tahap terakhir didapatkan 8 jurnal yang dimasukkan dalam *review*.’

# 

Gambar 1.

Skema/Diagram Alur PRISMA

# HASIL

Berdasarkan hasil penelusuran jurnal dari database online, didapatkan 5 jurnal yang memenuhi kriteria inklusi dianalisis karena mempunyai topik pembahasan mengenai *clinical leaderhip* pada kompetensi perawat. Seluruh jurnal tersebut adalah jurnal dengan desain penelitian yaitu kuantitatif menggunakan pendekatan *cross sectional, quasi-experimental,* metode deskriptifdan merupakan studi yang dilakukan di lebih banyak di Indonesia dan Canada. Jurnal yang akan direview lebih lanjut tampilkan dalam tabel 1 berikut.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Peneliti, Tahun Terbit | Judul Jurnal | Metode/  Sampel | Hasil |
| 1 | Hutapea & saragih. (2023) | Dukungan Manajemen dalam Peningkatan Kepemimpinan Klinis  Perawat Pelaksana | *Cross Sectional* / Perawat Pelaksana RSU Bundha Thamrin berjumlah 151 | Hasil penelitian menunjukan bahwa penerapan Clinical Leadership melalui dukungan managemen sangat berpengaruh pada kepemimpinan klinis perawat yaitu *personal qualities* perawat dalam memberikan asuhan keperawatn (*managing service*) dan peningkatan kualitas pelayanan (*improving service*) untuk keselamatn pasien (*change agent*) |
| 2 | Yusnaini, et al. (2021) | Kemampuan kepemimpinan klinis perawat pelaksana berdasarkan pendekatan *clinical leadership competency framework* dan faktor-faktor determinannya | *Cross Sectional* / Perawat Pelaksana di ruang rawat inap RSUD Padangsidimpuan berjumlah 151 perawat. | Ada hubungan signifikan antara ketersediaan sumber daya perawat, dukungan manajemen dan dukungan lingkungan kerja dengan kemampuan kepemimpinan klinis. Namun, keahlian tidak terkait dengan kepemimpinan klinis perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Padangsidimpuan. Kemampuan kepemimpinan klinis paling banyak dipengaruhi oleh dukungan manajemen, menurut analisis multivariat. |
| 3 | Elfina, et al. (2020). | Kepemimpinan Klinis Terhadap  Kualitas Pelayanan Keperawatan. | *Cross Sectional* / Perawat Pelaksana di ruangan rawat inap Rumah Sakit USU sebanyak 94 orang. | Ada pengaruh kualitas diri, kemimpinan klinis, mengelola pelayanan, Untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan menetapkan tujuan, kualitas diri adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kualitas pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara. |
| 4 | Rembet, et al. (2023) | Pengaruh Pelatihan *Self Leadership* Terhadap *Clinical Leadership Competency* Perawat Pelaksana Di Dua Rumah Sakit Umum Swasta Tipe C Provinsi Sulawesi Utara. | *Quasi Ekperimental* / 112 responden Perawat Pelaksana Di Dua Rumah Sakit Umum Swasta Tipe C Provinsi Sulawesi Utara. | Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pelatihan *Self Leadership* terhadap *Clinical Leadership Competency perawat di rumah sakit .* |
| 5 | Arlis, et al. (2023) | Penerapan Kepemimpinan Klinis  Bagi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit | 52 Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi klinis perawat pelaksana sebelum dan sesudah intervensi sangat berbeda. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan CLCF berdampak pada kepemimpinan klinis perawat pelaksana. |
|  | **Tabel 1.**  **Hasil ringkasan jurnal *clinical leadership* pada kompetensi perawat** | | | |

Berdasarkan pencarian beberapa database yang telah dilakukan dengan menggunakan metode PRISMA maka didapatkan 5 jurnal yang dilakukan analisis. Hasil analisis dari 5 jurnal terkait dengan *Clinical leadership* perawat pelaksana di Rumah Sakit menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari penerapan *clinical leadership* terhadap kompetensi perawat di rumah sakit.

**PEMBAHASAN**

**Penerapan *Clinical Leadership* Terhadap Kompetensi Perawat di Rumah Sakit**

Kepemimpinan klinis adalah metode atau proses yang dipimpin oleh perawat berpengalaman dan berkualitas yang meningkatkan kualitas layanan perawatan, termasuk keselamatan pasien, kualitas managemen asuhan keperawatan (*managing service*) di sebuah rumasa sakit akan sangat di pengaruhi oleh tingkat pengetahuan klinis terhadap kepemimpinan klinis, dalam melakukan komunikasi interpersonal yang merupakan kualitas diri perawat (*personal qualities*). Perawat memiliki keterampilan yang harus dimiliki dalam kepemimpinan ruang keperawatan, pelatihan, dan resolusi konflik, serta komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kualitas perawatan di rumah melalui kolaborasi dengan orang lain (*working with others*) (arlis, et al (2023)., Hutapea dan Saragih, (2023)). Menurut penulis, hal ini menunjukkan bahwa perawat baru memiliki pemahaman yang terbatas tentang kepemimpinan klinis, yang berkaitan dengan pengembangan pribadi berkelanjutan, kerja tim, penerapan pengetahuan dan bukti, dan pengembangan layanan keperawatan. Manajemen klinis perawat yang buruk berdampak pada permasalahan manajemen keperawatan. Oleh karena itu, keterampilan manajemen klinis perawat yang belum optimal harus dikembangkan melalui manajemen klinis..

Penatalaksanaan klinis sebagian besar perawat sebelum penatalaksanaan klinis atau intervensi baik atau buruk, sedangkan penatalaksanaan klinis sebagian besar perawat setelah intervensi baik. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat perbedaan atau pengaruh yang signifikan antara kompetensi klinis perawat sebelum dan sesudah intervensi (Arlis, et.al. 2023).

 Kompetensi perawat yang berbeda-beda memungkinkan perawat menjalankan kepemimpinan klinis dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kekhasan, kepemimpinan klinis, manajemen pelayanan, peningkatan mutu pelayanan dan penetapan tujuan berpengaruh terhadap mutu pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara (Elfina et al. 2020).

*Clinical leadership* yang baik akan membantu perawat dalam melakukan komunikasi dengan atasan, rekan kerja, dan klien atau pasien, serta keluarga pasien. Selian itu, clinical leadership akan membantu para perawat untuk meningkatkan keterampilan dalam mengelola konflik pribadi, serta mampu berkolaborasi bersama rekan lainnya dalam mencarikan solusi atas masalah-masalah praktis.

Dengan demikian, penerapan *clinical leadership* akan sangat membantu terwujudnya uatu lingkungan kerja yang positif bagi perawat terkait kualitas diri (*personal qualities*); kemampuan kerjasama yang baik (*working with others*), kualitas manajemen asuhan keperawatan (*managing service*), pengembangan layanan (*improving service*) dan kemampuan berperan sebagai *change agent* (*setting direction*).

**Faktor yang mempengaruhi penerapan *Clinical Leadership***

Kompetensi kepemimpinan klinis perawat juga dapat dipengaruhi bagaimana kepemimpinan diri perawat itu sendiri. Seseorang memiliki Kepemimpinan diri atau *self leadership,* pelatihan dan pengalaman, dan managemen rumah sakit.

1. ***Self Leadership* Perawat**

Perawat dapat membuktikan profesionalismenya melalui kemampuan kepemimpinan klinisnya dalam memberikan layanan asuhan keperawatan. Maka sebagai perawat professional dalam melakukan layanan asuhan keperawatan diharuskan memiliki kemampuan kepemimpinan klinis yang dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Sumber daya perawat yang berkualitas sejalan dengan telah memiliki kualitas diri yang baik sehingga dapat pula menunjukkan kualitas layanan yang diberikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan kepemimpinan klinis perawat, salah satunya adalah sumber daya perawatnya (Yusnaini, et.al. 2021). Sumber daya perawat yang berkaitan dengan jumlah tenaga perawat sehingga kuantitas dan kualitas kerja dapat sesuai. Dengan jumlah sumber daya perawat yang memadai maka akan memudahkan komunikasi dan koordinasi dengan pemberi asuhan lainnya yang bersama-sama memberikan pelayanan kepada pasien. Proporsi sumber daya perawat juga menjadi hal penting dimana perawat Perempuan dianggap lebih baik karena lebih bertanggung jawab, lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Perawat berkualitas tinggi adalah yang memberikan layanan asuhan yang baik, asuhan yang diberikan menjadi alat terapeutik untuk kesembuhan pasien (Elfina, et.al. 2022). Perawat yang memiliki kualitas diri yang baik memiliki nilai-nilai dan etika keperawatan yang dianut, mengkombinasikan nilai professional, etika dan nilai yang dianut yang berasal dari kognitif, selektif, afektif, dalam meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Kualitas diri mempengaruhi penilaian dan pengambilan keputusan dalam pemberian asuhan layanan keperawatan (Rembet et al., 2023).

1. **Pelatihan dan Pengalaman**

Kompetensi *clinical leadership* perawat juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman dari perawat itu sendiri. Perawat yang mampu menerapkan *clinical leadership* adalah perawat yang mengetahui dan telah memiliki pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan mengikuti pelatihan kepemimpinan klinis. Pengalaman kerja akan sangat mempengaruhi kompetensi perawat dalam memberikan layanan klinis. Perawat yang lebih berpengalaman memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya yang lebih baik dibadingkan dengan perwat yang masih kurang dalam pengalaman. Oleh karena itu, dalam upaya meningktakan kompetensi perawat untuk meningkatkan kualitas layanan keperawatan melalui penerapan kepemimpinan klinis perawat maka diperlukan adanya pelatihan dan monitoring serta evaluasi perawat dalam mengaplikasikan pembelajaran yang didapat.

Selain pelatihan disarankan pula agar perawat meningkatkan profesionalismeannya dengan mengembangkan pengetahuan dan meningkatkan Pendidikannya. (Yusnaini, et.al. 2019). Dan untuk meningkatkan kapasitas diri, perawat disarankan melatih kemampuan hard skill dan soft skill melalui training. Manajemen membuat kebijakan agar menerapkan model kepemimpinan klinis perawat, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan pasien terhadap Rumah Sakit. (Arlis,et.al.2023)

1. **Managemen Rumah Sakit**

Dalam organisasi rumah sakit, dukungan manajemen keperawatan terhadap perawatan internal dan model manajemen serta faktor pekerjaan keperawatan mempengaruhi penerapan manajemen situasional, sedangkan karakteristik pekerjaan tidak (Heryyanoor et al., 2020). Hal ini berart bahwa, jumlah, tingkat pendidikan hingga model penugasan perawat, dan penerapannya akan melalui persetujuan manajemen, yang bermuara pada harapan dan keinginan pelanggan sehingga memberikan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pelayanan Rumah Sakit. Keberhasilan penerapan kepemimpinan klinis perawat di Rumah Sakit dipengaruhi juga dari metode penugasan yang diterapkan. Seorang perawat primer yang bertanggung jawab terhadap layanan asuhan secara terus menerus, apabila dalam penugasannya tidak optimal melakukannya karena merangkap dengan tugas dan peran lainnya, maka akan mempengaruhi mutu asuhan keperawatan yang diberikan. (Liana,Et.al.2022).

Pengelolaan manajer ruangan yang demokratis dapat meningkatkan kemampuan kerja perawat di rumah sakit dengan cara mengevaluasi kualitas dan keterampilannya, mendorong pengembangan staf dan melibatkan staf dalam pengambilan keputusan. Selain itu, dukungan manajemen juga mempengaruhi perilaku perawat dalam melaksanakan tugasnya. Dukungan manajemen dalam pengakuan yang baik atau kurang baik terhadap perawat mempengaruhi perawat dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya. Dukungan manajemen dengan memberikan feedback kepada perawat yang telah meyelesaikan tugas, memberi arahan dan masukan atas apa yang sudah dilakukan, sehingga jika terjadi kesalahan atau kurang baik, dapat segera di improvement sehingga kualitas layanan menjadi lebih baik dengan penerapan kepemimpinan klinis ini (Arlis, et al. 2023)

Dengan demikian, komitment management melalui kepemimpinan transformasional secara signifikan dikaitkan dengan penurunan hasil yang merugikan pasien melalui pemberdayaan struktural dan kepemimpinan klinis staf perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa pemahaman yang lebih lengkap tentang apa yang mendorong hasil yang diinginkan pasien memerlukan fokus pada cara memberdayakan perawat dan mendorong praktik kepemimpinan klinis di titik perawatan.

**KESIMPULAN**

Dapat disimpulkan bahwa penerapan *clinical leadership* akan sangat membantu terciptanya suatu budaya positif bagi perawat terkait kualitas diri (*personal qualities*); kemampuan kerjasama yang baik (*working with others*), kualitas manajemen asuhan keperawatan (*managing service*), pengembangan layanan (*improving service*) dan kemampuan berperan sebagai *change agent* (*setting direction*). Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan clinical leadership adalah *self leadership* perawat, pengalaman dan pelatihan yang pernah di ikuti oleh perawat, serta mangamen internal rumah sakit dalam merumuskan dan memberikan pola pelatihan untuk meningkatkan kompetensi perawat ( Boamah S, 2018).

**SARAN**

Diharapkan pihak manajerial rumah sakit memberikan dukungan bagi perawat melalui pendidikan, pelatihan dan mengevaluasi efektifitas kepemimpinan klinis berdasarkan *clinical leadership competence framework.*

# DAFTAR PUSTAKA

Yusnaini, Arif, Y.,& Dorisnita (2021) Kemampuan Kepemimpinan Klinis Perawat Pelaksana Berdasarkan Pendekatan *Clinical Leadeship Competence Framework* dan Factor-faktor Determinannya. Jurnal Keperawatan Silampari. 4 (2), 337-350. DOI [https://doi.org/10.31539/jks.v4i2.1914.](https://doi.org/10.31539/jks.v4i2.1914.%20Diakses%206%20November%202023)

Rizafini, A,. Setiawan,.& Simamora (2020). Pengetahuan Perawat Tentang Kompetensi Kepemimpinan Klinis Perawat Pelaksana. Jurnal Ilmiah Pernas: Jurna Ilmiah STIKES Kendal. 10.(1),27-32. DOI:  <https://doi.org/10.32583/pskm.v10i1.670>

Rembet, et al. (2023). Pengaruh Pelatihan *Self Leadership* Terhadap *Clinical Leadership Competency* Perawat Pelaksana Di Dua Rumah Sakit Umum Swasta Tipe C Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal. 9 (1), 421-436. DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.9.1.421-436.2023>

Hutapea, P.O.A., & Saragih, Sontina. (2023). Dukungan Manajemen dalam Peningkatan Kepemimpinan Klinis Perawat Pelaksana. Jurnal Ilmu Farmasi dan Kesehatan. 1 (2), 116-124. DOI: <https://doi.org/10.59841/an-najat.v1i2>

Elfina., Syam, B., & Nasution, S.Z. (2020). Kepemimpinan Klinis Terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan. Journal of Telenursing (JOTING). 4 (2), 706-720. DOI:   
https://doi.org/10.31539/joting.v4i2.4233

Arlis., Astuty, M., & Wibowo, H.P. (2023). Jurnal Keperawatan *Priority.* 6 (1), 79-86. DOI: <https://doi.org/10.34012/jukep.v6i1.3182>

Yusnaini & Lubis. (2019). Perbandingan Kepemimpinan Klinis Perawat Berdasarkan Pendekatan *Clinical Leadership Competency Freamwork* di Rumah Sakit Pemerintah dengan Rumah Sakit Swasta di Kutacane Tahun 2019. Jurnal Ners Indonesia. 10 (1), 1-7. DOI: <https://doi.org/10.31258/jni.10.1.1-7>

Boamah, S. (2018). Linking Nurses' Clinical Leadership to Patient Care Quality: The Role of Transformational Leadership and Workplace Empowerment. Canadian Journal of Nursing Research (CJNR). 50 (1). DOI: [https://doi.org/10.1177/0844562117732](https://doi.org/10.1177/0844562117732490)