

EMPOWERING LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PERAWAT DAN DAMPAKNYA PADA KEPATUHAN PATIENT SAFETY GOALS DI RUMAH SAKIT

Daviq Ayatulloh*¹, Ade Faiz Ahmadi², Diah Priyantini³

¹ Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Gresik

² Institut Teknologi Sains dan Kesehatan Insan Cendekia Medika, Jombang

³ Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Surabaya

*email: ayatulloh.daviq.22@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan: *Empowering leadership* dipandang sebagai pendekatan kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja perawat, namun bukti empiris mengenai dampaknya terhadap kepatuhan keselamatan pasien masih terbatas, khususnya dalam konteks rumah sakit. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan potong lintang. Sampel terdiri dari 68 perawat pelaksana yang bekerja di berbagai unit pelayanan rumah sakit dan dipilih menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur untuk mengukur *empowering leadership*, kinerja perawat, dan kepatuhan terhadap *patient safety goals*. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan bivariat menggunakan uji korelasi Pearson. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa *empowering leadership*, kinerja perawat, dan kepatuhan terhadap *patient safety goals* berada pada kategori tinggi. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *empowering leadership* dan kinerja perawat ($r = 0,62$; $p < 0,01$), *empowering leadership* dan kepatuhan keselamatan pasien ($r = 0,58$; $p < 0,01$), serta kinerja perawat dan kepatuhan terhadap *patient safety goals* ($r = 0,67$; $p < 0,01$). **Kesimpulan:** *Empowering leadership* berhubungan erat dengan peningkatan kinerja perawat dan kepatuhan terhadap *patient safety goals*. Penguatan kepemimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan berpotensi menjadi strategi efektif untuk meningkatkan mutu dan keselamatan pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Kata Kunci: *Empowering leadership*, kinerja, *patient safety*, perawat

ABSTRACT

Introduction: *Empowering leadership* is regarded as a leadership approach that can enhance nurses performance however, empirical evidence regarding its impact on patient safety compliance remains limited, particularly in hospital settings. **Methods:** This study employed a quantitative cross-sectional design. The sample consisted of 68 staff nurses working in various hospital units, selected using total sampling. Data were collected using structured questionnaires to measure *empowering leadership*, nurses' performance, and compliance with *patient safety goals*. Data analysis was conducted using descriptive statistics and bivariate analysis with Pearson correlation tests. **Results:** The findings showed that *empowering leadership*, nurses' performance, and compliance with *patient safety goals* were at high levels. There were positive and significant relationships between *empowering leadership* and nurses' performance ($r = 0.62$; $p < 0.01$), *empowering leadership* and patient safety compliance ($r = 0.58$; $p < 0.01$), and nurses' performance and compliance with *patient safety goals* ($r = 0.67$; $p < 0.01$). **Conclusion:** *Empowering leadership* is strongly associated with improved nurses' performance and higher compliance with *patient safety goals*. Strengthening empowerment-oriented leadership may represent an effective strategy to enhance the quality and safety of nursing care in hospital settings.

Keywords: *Empowering leadership*, job performance, nurses, *patient safety*

1. PENDAHULUAN

Keselamatan pasien merupakan indikator utama mutu pelayanan rumah sakit dan menjadi prioritas global dalam sistem kesehatan modern (Ahmed et al., 2024; WHO, 2024). Berbagai laporan internasional menunjukkan bahwa insiden keselamatan pasien masih sering terjadi, terutama pada layanan keperawatan yang bersentuhan langsung dan berkelanjutan dengan pasien (Goekcimen et al., 2023). Dalam konteks ini, kepatuhan terhadap *patient safety goals* tidak hanya bergantung pada kebijakan dan prosedur formal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor individu dan organisasi, khususnya bagaimana kepemimpinan dijalankan di tingkat unit pelayanan (Ratanto et al., 2023). Perawat sebagai tenaga kesehatan dengan proporsi terbesar di rumah sakit memegang peran strategis dalam menjamin keselamatan pasien, sehingga peningkatan kinerja dan kepatuhan mereka menjadi isu yang krusial dan berkelanjutan (Handayani, 2025; Muyassarova & Boltaboyev, 2025).

Literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku, motivasi, dan kinerja perawat, yang pada akhirnya berdampak pada keselamatan pasien (Alsadaan et al., 2023; Subramaniam et al., 2023). Laporan internasional memperkirakan bahwa sekitar 10% pasien rawat inap mengalami kejadian tidak diharapkan, dan hampir 50–70% dari kejadian tersebut sebenarnya dapat dicegah, terutama yang berkaitan dengan kesalahan identifikasi pasien, komunikasi yang tidak efektif, dan kegagalan pencegahan infeksi (WHO, 2024). Studi sebelumnya juga melaporkan bahwa 30–40% insiden keselamatan pasien berhubungan langsung dengan faktor individu, termasuk kinerja dan kepatuhan perawat terhadap standar prosedur (Li et al., 2025). Dalam konteks ini, *empowering leadership* yang menekankan berbagi kekuasaan, dukungan motivasi, dan pengembangan kompetensi telah terbukti berhubungan positif dengan peningkatan kinerja perawat, kepuasan kerja, serta keterlibatan kerja (Ayatulloh et al., 2021). Kinerja perawat yang optimal, khususnya dalam aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, dan komitmen profesional, secara konsisten dikaitkan dengan peningkatan kepatuhan terhadap *patient safety goals* hingga lebih dari 20–30% dibandingkan unit kerja dengan dukungan kepemimpinan yang rendah (Novadiana et al., 2024).

Meskipun hubungan antara kepemimpinan, kinerja perawat, dan keselamatan pasien telah banyak dikaji, sebagian besar penelitian sebelumnya masih menempatkan variabel tersebut secara terpisah atau berfokus pada dampak organisasi yang bersifat umum (Labrague, 2024; Singh et al., 2024). Bukti empiris yang secara langsung menguji *empowering leadership*, kinerja perawat, dan kepatuhan terhadap *patient safety goals* masih terbatas, khususnya dalam konteks rumah sakit di negara berkembang. Selain itu, sedikit penelitian yang menelaah peran kinerja perawat sebagai

mekanisme yang menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap praktik keselamatan pasien (Handayani, 2025). Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian yang lebih terintegrasi untuk memahami bagaimana *empowering leadership* dapat diaplikasikan ke dalam perilaku keselamatan melalui peningkatan kinerja perawat.

Menanggapi kesenjangan tersebut, penelitian ini dirancang untuk mengkaji hubungan antara *empowering leadership*, kinerja perawat, dan kepatuhan terhadap *patient safety goals* dalam *setting* rumah sakit. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini tidak hanya menggambarkan tingkat masing-masing variabel, tetapi juga menganalisis kekuatan dan arah hubungan di antara ketiganya (Prastiwi et al., 2023). Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai peran kepemimpinan pemberdayaan dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung keselamatan pasien.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis *empowering leadership* terhadap kinerja perawat serta dampaknya pada kepatuhan *patient safety goals* di rumah sakit. Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa *empowering leadership* berhubungan positif dengan kinerja perawat, *empowering leadership* berhubungan positif dengan kepatuhan *patient safety goals*, dan kinerja perawat berhubungan positif dengan kepatuhan *patient safety goals*. Secara rasional, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar empiris bagi pengembangan strategi kepemimpinan keperawatan yang berorientasi pada pemberdayaan, peningkatan kinerja, dan penguatan budaya keselamatan pasien, sehingga berkontribusi pada peningkatan mutu pelayanan rumah sakit secara berkelanjutan.

2. METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan observasional analitik dan cross-sectional. Desain ini dipilih untuk mengidentifikasi hubungan antara *empowering leadership*, kinerja perawat, dan kepatuhan terhadap *patient safety goals*.

Populasi, Sample dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di salah satu Rumah Sakit Swasta Kabupaten Gresik. Jumlah sampel yang terlibat dalam penelitian ini adalah 68 perawat, yang memenuhi kriteria inklusi, 1) perawat pelaksana yang bekerja di unit rawat inap, ICU, IGD, atau rawat jalan, 2) memiliki masa kerja minimal 1 tahun, 3) bersedia menjadi responden penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, yaitu seluruh perawat yang

memenuhi kriteria inklusi dijadikan responden penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi yang relatif terbatas dan untuk meningkatkan kekuatan analisis statistic.

Variabel

Variabel independen *Empowering Leadership*, yang meliputi indikator berbagi kekuasaan, dukungan motivasi, dan dukungan pengembangan. Variabel mediator adalah kinerja perawat, yang mencakup indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian, dan komitmen kerja. Variabel dependen adalah kepatuhan terhadap *patient safety goals*, yang meliputi identifikasi pasien, komunikasi efektif, keamanan obat *high-alert*, pencegahan infeksi, dan pencegahan risiko jatuh.

Instrumen

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju), yang terdiri dari kuesioner *empowering leadership*, untuk mengukur persepsi perawat terhadap praktik kepemimpinan pemberdayaan atasan langsung (Ferraro & Lott, 2023). Kuesioner kinerja perawat, untuk menilai kinerja perawat berdasarkan aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian, dan komitmen kerja (Abbasi et al., 2022). Kuesioner kepatuhan *patient safety goals*, untuk mengukur tingkat kepatuhan perawat terhadap sasaran keselamatan pasien (Tang et al., 2022). Seluruh instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan dalam penelitian, dan dinyatakan layak sebagai alat ukur.

Analisis Data

Analisis deskriptif, untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi nilai rerata, standar deviasi, dan rentang skor setiap variabel penelitian. Analisis bivariat, menggunakan uji korelasi pearson, untuk menguji hubungan antara *empowering leadership* dan kinerja perawat, *empowering leadership* dan kepatuhan *patient safety goals*, kinerja perawat dan kepatuhan *patient safety goals*. Nilai signifikansi ditetapkan pada $p < 0,05$ dengan tingkat kepercayaan 95%.

Etika Penelitian

Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik penelitian dari komite etik Rumah Sakit Ibnu Sina Gresik dengan No. 026/437.52.35.57/2025. Seluruh responden diberikan penjelasan mengenai tujuan, prosedur, serta manfaat penelitian dan menandatangani lembar informed consent sebelum pengumpulan data dilakukan. Kerahasiaan identitas responden dijaga sepenuhnya, dan data yang dikumpulkan digunakan hanya untuk kepentingan penelitian.

3. HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden (n=68)

Karakteristik	Kategori	f	%
Usia	20-25 tahun	9	13,2
	25-30 tahun	37	54,4
	31-40 tahun	21	30,9
	> 40 tahun	1	1,5
	Total	68	100,0
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	39,7
	Perempuan	41	60,3
	Total	68	100,0
Tingkat Pendidikan	D3 Keperawatan	17	25,0
	S1 Keperawatan & Ners	49	72,1
	S2 Keperawatan	2	2,9
	Total	68	100,0
Status Pernikahan	Belum Menikah	24	35,3
	Menikah	44	64,7
	Total	68	100,0
Lama Bekerja	1-5 tahun	44	64,7
	6-10 tahun	20	29,4
	11-15 tahun	4	5,9
	> 15 tahun	0	0,0
	Total	68	100,0
Unit Kerja	Rawat Inap	38	55,9
	ICU	12	17,6
	IGD	11	16,2
	Rawat Jalan	7	10,3
	Total	68	100,0
Status Kepegawaian	Kontrak	29	42,6
	Tetap	39	57,4
	Total	68	100,0
Pelatihan Patient Safety	Pernah mengikuti	55	80,9
	Belum pernah	13	19,1
	Total	68	100,0

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 25-30 tahun sebanyak 37 orang (54,4%). Responden paling banyak adalah perempuan, yaitu 41 orang (60,3%). Ditinjau dari tingkat pendidikan, paling dominan responden memiliki pendidikan S1 Keperawatan dan Ners sebanyak 49 orang (72,1%). Berdasarkan status pernikahan, sebagian besar responden telah menikah sebanyak 44 orang (64,7%). Lama bekerja responden paling banyak berada pada rentang 1-5 tahun, yaitu 44 orang (64,7%). Sebagian besar responden bekerja di ruang rawat inap sebanyak 38 orang (55,9%) dengan status kepegawaian responden berstatus pegawai tetap, yaitu 39 orang (57,4%). Selain itu, mayoritas responden pernah mengikuti pelatihan *patient safety*, yaitu 55 orang (80,9%).

Tabel 2. Distribusi variabel penelitian

Variabel	Indikator	Mean	SD	Min-Max
Empowering Leadership	Berbagi kekuasaan	3,96	0,58	2,70-5,00
	Dukungan motivasi	4,05	0,55	2,90-5,00
	Dukungan pengembangan	4,08	0,53	3,00-5,00
	Rata-rata total	4,03	0,52	2,87-5,00
Kinerja Perawat	Kuantitas kerja	4,02	0,51	2,90-5,00
	Kualitas kerja	4,10	0,49	3,00-5,00
	Ketepatan waktu	3,95	0,56	2,70-5,00
	Efektivitas kerja	4,06	0,50	2,90-5,00
	Kemandirian	4,00	0,52	2,80-5,00
	Komitmen kerja	4,12	0,48	3,10-5,00
Kepatuhan Patient Safety Goals	Rata-rata total	4,04	0,47	2,90-5,00
	Identifikasi pasien	4,20	0,45	3,00-5,00
	Komunikasi efektif	4,12	0,47	3,00-5,00
	Keamanan obat high-alert	4,05	0,50	2,90-5,00
	Pencegahan infeksi	4,18	0,44	3,10-5,00
	Pencegahan risiko jatuh	4,09	0,48	2,80-5,00
Rata-rata total	4,13	0,46	2,96-5,00	

Berdasarkan Tabel 2, nilai rerata keseluruhan *empowering leadership* (mean = 4,03; SD = 0,52), kinerja perawat (mean = 4,04; SD = 0,47), dan kepatuhan terhadap *patient safety goals* (mean = 4,13; SD = 0,46) menunjukkan tingkat yang tinggi pada seluruh variabel penelitian. Pada variabel *empowering leadership*, indikator dukungan pengembangan memiliki nilai rerata tertinggi, diikuti oleh dukungan motivasi dan berbagi kekuasaan. Kinerja perawat menunjukkan nilai tertinggi pada komitmen kerja dan kualitas kerja. Terkait *patient safety goals*, kepatuhan tertinggi terdapat pada identifikasi pasien dan pencegahan infeksi. Temuan deskriptif ini menunjukkan pola yang konsisten berupa pemberdayaan kepemimpinan yang tinggi, kinerja perawat yang kuat, serta praktik keselamatan pasien yang baik pada sampel penelitian.

Tabel 3. Hubungan empowering leadership, kinerja perawat, dan patient safety

Variabel	<i>Empowering Leadership</i>	Kinerja Perawat	<i>Patient Safety</i>
<i>Empowering Leadership</i>	1	0,625	0,583
Kinerja Perawat	0,625	1	0,679
<i>Patient Safety</i>	0,583	0,679	1

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *empowering leadership* dan kinerja perawat ($r = 0,62$; $p < 0,01$). *Empowering leadership* juga berhubungan secara signifikan dengan kepatuhan *patient safety goals* ($r = 0,58$; $p < 0,01$). Selain itu, kinerja perawat memiliki hubungan positif yang kuat dengan kepatuhan *patient safety goals* ($r = 0,67$; $p < 0,01$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik *empowering leadership* yang dirasakan perawat, semakin tinggi kinerja perawat dan kepatuhan terhadap *patient safety goals*.

4. PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *empowering leadership* berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja perawat serta kepatuhan terhadap *patient safety goals*, dan bahwa kinerja perawat memiliki hubungan yang kuat dengan kepatuhan terhadap keselamatan pasien. Temuan ini menunjukkan hasil yang konsisten, di mana praktik kepemimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan tercermin dalam peningkatan kinerja profesional perawat dan diikuti oleh perilaku keselamatan pasien yang lebih baik (Fang et al., 2025; Rusdi et al., 2024). Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu bahwa *empowering leadership* berperan sebagai faktor organisasi yang membentuk perilaku kerja perawat sehari-hari yang krusial bagi keselamatan pasien (Alsadaan et al., 2023; Dahleez et al., 2022; Singh, 2023). Dengan demikian, kepemimpinan dan kinerja perawat tidak berdiri sendiri, melainkan menjadi bagian dari sistem yang saling terkait dalam membangun budaya keselamatan di tingkat unit pelayanan.

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada kemampuannya menunjukkan keterkaitan antara *empowering leadership*, kinerja perawat, dan kepatuhan terhadap *patient safety goals* dalam satu kerangka analisis yang terintegrasi. Meskipun penelitian sebelumnya telah mengaitkan *empowering leadership* dengan kinerja atau kinerja dengan keselamatan pasien (Singh, 2023), penelitian ini menegaskan peran kinerja perawat sebagai mekanisme penting yang menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap kepatuhan keselamatan pasien. Temuan ini tidak hanya sejalan dengan literatur sebelumnya, tetapi juga memperluas pemahaman bahwa *empowering leadership* bukan sekadar konsep motivasional, melainkan mekanisme operasional yang mendukung konsistensi perilaku keselamatan pasien (AlShemeili et al., 2024; Dahleez et al., 2022; Singh, 2023). Dengan menggunakan sasaran keselamatan pasien yang spesifik sebagai variabel dan outcome, penelitian ini memberikan bukti empiris terapan mengenai relevansi *empowering leadership* dalam konteks pelayanan keperawatan berisiko tinggi.

Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, kekuatan hubungan antara kinerja perawat dan kepatuhan terhadap keselamatan pasien dalam penelitian ini lebih menonjol dibandingkan beberapa studi yang menekankan faktor struktural atau kebijakan sebagai determinan utama keselamatan pasien. Penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa *outcome* keselamatan pasien terutama dipengaruhi oleh keberadaan protokol, standar akreditasi, atau sistem pelaporan insiden (Niv & Tal, 2024; Yali & Nzala, 2022). Namun, temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa faktor individu seperti perawat dan khususnya kinerja perawat yang dipengaruhi oleh *empowering leadership*, menjadi salah satu faktor keberhasilan

kinerja perawat di rumah sakit (Alsadaan et al., 2023; Udaksana et al., 2022). Persamaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap keselamatan pasien mungkin lebih jelas ketika dianalisis melalui perilaku kinerja perawat, dibandingkan jika hanya diuji sebagai pengaruh langsung tanpa mempertimbangkan mekanisme perantara.

Beberapa keterbatasan perlu dipertimbangkan dalam menafsirkan temuan penelitian ini. Desain *cross-sectional* membatasi kemampuan untuk menarik kesimpulan kausal dan tidak memungkinkan pengamatan perubahan praktik kepemimpinan maupun perilaku keselamatan pasien dari waktu ke waktu. Selain itu, data dikumpulkan menggunakan instrumen *self-report*, sehingga berpotensi menimbulkan bias respon atau pengaruh keinginan sosial. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki kekuatan yang patut dicatat, antara lain penggunaan instrumen yang telah tervalidasi serta keterlibatan perawat dari berbagai unit klinik, yang meningkatkan konsistensi internal dan relevansi temuan. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal atau pendekatan metode campuran untuk memperjelas jalur kausal serta mengeksplorasi bagaimana praktik *empowering leadership* diterapkan dalam pengambilan keputusan klinis sehari-hari yang berkaitan dengan keselamatan pasien.

Terlepas dari keterbatasan tersebut, temuan penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajemen keperawatan dan inisiatif keselamatan pasien di rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan kepemimpinan yang menekankan prinsip pemberdayaan berpotensi memperkuat kepatuhan terhadap *patient safety goals* secara tidak langsung melalui peningkatan kinerja perawat. Pendekatan ini menyoroti pentingnya pergeseran fokus dari penegakan prosedural semata menuju penguatan perilaku kepemimpinan yang mendukung otonomi, pengembangan kompetensi, dan tanggung jawab bersama.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *empowering leadership* berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja perawat serta kepatuhan terhadap *patient safety goals* di rumah sakit. Kinerja perawat yang baik selanjutnya berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kepatuhan terhadap sasaran keselamatan pasien, seperti identifikasi pasien, komunikasi efektif, pencegahan infeksi, keamanan obat berisiko tinggi, dan pencegahan risiko jatuh. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja perawat berperan sebagai faktor penting yang menghubungkan praktik kepemimpinan dengan perilaku keselamatan pasien. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa penguatan *empowering leadership* dapat menjadi strategi yang relevan dan

berpotensi efektif dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan dan keselamatan pasien secara berkelanjutan di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, M., Monazzam, M. R., Karanika-Murray, M., Shamsipour, M., & Arabalibeik, H. (2022). Development and validation of an individual job performance questionnaire (IJPQ). *Work*, 73(1), 309-320.
- Ahmed, S., Hawarna, S., Alqasmi, I., Mohiuddin, M., Rahman, M. K., & Ashrafi, D. M. (2024). Role of Lean Six Sigma approach for enhancing the patient safety and quality improvement in the hospitals. *International Journal of Healthcare Management*, 17(1), 52-62.
- Alsadaan, N., Salameh, B., Reshia, F. A. A. E., Alruwaili, R. F., Alruwaili, M., Awad Ali, S. A., Alruwaili, A. N., Hefnawy, G. R., Alshammari, M. S. S., & Alrumayh, A. G. R. (2023). Impact of nurse leaders behaviors on nursing staff performance: a systematic review of literature. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 60, 00469580231178528.
- AlShemeili, H., Davidson, R., & Khalid, K. (2024). Impact of empowering leadership on safety behavior and safety climate: mediating and moderating role of safety monitoring. *Journal of engineering, design and technology*, 22(4), 1282-1305.
- Ayatulloh, D., Nursalam, N., & Dian Kurniawati, N. (2021). The effect of knowledge management in healthcare services: A systematic review.
- Dahleez, K. A., Aboramadan, M., & Abu sharikh, N. (2022). Empowering leadership and healthcare workers performance outcomes in times of crisis: The mediating role of safety climate. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(3), 401-421.
- Fang, C.-S., Li, C.-H., Hsiao, S.-C., Lin, C.-C., Hwang, F.-M., Chou, F.-H., & Ma, S.-C. (2025). Nurses' Perceptions of Authentic Leadership and Quality of Nursing Care: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Journal of Nursing Management*, 2025(1), 8865596.
- Ferraro, T., & Lott, A. C. d. O. (2023). Empowering leadership questionnaire: Brazilian adaptation and validation. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 21(3), 237-264.
- Goekcimen, K., Schwendimann, R., Pfeiffer, Y., Mohr, G., Jaeger, C., & Mueller, S. (2023). Addressing patient safety hazards using critical incident reporting in hospitals: a systematic review. *Journal of patient safety*, 19(1), e1-e8.
- Handayani, N. (2025). *Manajemen Mutu Rumah Sakit Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Alungcipta.
- Labrague, L. J. (2024). Toxic leadership and its relationship with outcomes on the nursing workforce and patient safety: a systematic review. *Leadership in Health Services*, 37(2), 192-214.
- Li, B., Yue, L., Peng, H., Chen, X., Sohaib, M., Peng, B., Zhang, T., & Zou, W. (2025). Analysis of the incidence and factors influencing medication administration errors among nurses: A retrospective study. *Journal of Clinical Nursing*, 34(7), 2852-2863.
- Muyassarova, M., & Boltaboyev, S. (2025). Strategies For Improving Patient Safety In Hospitals. *Western European Journal of Medicine and Medical Science*, 3(01), 1-8.
- Niv, Y., & Tal, Y. (2024). Organizational Factor in Patient Safety and Risk Management. In *Patient Safety and Risk Management in Medicine: From Theory to Practice* (pp. 59-86). Springer.
- Novadiana, N., Arrozi, M., & Indrawati, R. (2024). Work engagement as a mediator of organizational citizenship behavior towards patient safety culture at hospital X Jakarta. *Formosa Journal of Science and Technology*, 3(3), 549-568.

- Prastiwi, D., Sholihat, S., Wulan, I. P., Astuti, N. M., Anies, N. F., Antari, G. A. A., Suryati, S., Zendrato, M. L. V., Febrianti, T., & Djuwitaningsih, S. (2023). *Metodologi Keperawatan: Teori dan Panduan Komprehensif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ratanto, R., Ningtyas, R., Lubis, V. H., Afrianti, N., Deswani, D., Arini, D., Yasman, Y., & Suryati, S. (2023). *Manajemen Patient Safety: Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan dan Keselamatan Pasien*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rusdi, R., Said, F. M., & Umar, N. S. (2024). Nursing Performance and Empowerment Improve Patient Safety Culture: A Literature Review. *Malaysian Journal of Medicine & Health Sciences*, 20.
- Singh, A. (2023). Linking empowering leadership with workplace proactivity: the mediating role of psychological safety and knowledge sharing. Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship,
- Singh, A., Yeravdekar, R., & Jadhav, S. (2024). Investigating the influence of selected leadership styles on patient safety and quality of care: a systematic review and meta-analysis. *BMJ leader*, 8(3).
- Subramaniam, C., Johari, J., Mashi, M. S., & Mohamad, R. (2023). The influence of safety leadership on nurses' safety behavior: The mediating role of safety knowledge and motivation. *Journal of safety research*, 84, 117-128.
- Tang, Y.-T., Wu, H.-H., Lee, Y.-C., & Huang, C.-H. (2022). Establishing a Culture of Patient Safety: Further Psychometric Validation of the Revised Safety Attitudes Questionnaire in Taiwan. *Engineering Letters*, 30(2).
- Udaksana, I. M. A. W., Supartha, I. W. G., Wibawa, I. M. A., & Surya, I. B. K. (2022). Influence of empowerment, work environment and work attitude on the performance of emergency room nurses. *Calitatea*, 23(187), 150-160.
- WHO. (2024). *Global patient safety report 2024*. World Health Organization.
- Yali, G., & Nzala, S. H. (2022). Healthcare providers' perspective on barriers to patient safety incident Reporting in Lusaka District. *Journal of Preventive and Rehabilitative Medicine*, 4(1), 44-52.