

## DAFTAR PUSTAKA

- AHRQ. (2016). *Hospital Survey on Patient Safety Culture*. AHRQ Publication No. 15(16)-0049-EF. <http://www.ahrq.gov>
- Asegid, A., Belachew, T., & Yimam, E. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Anticipated Turnover among Nurses in Sidama Zone Public Health Facilities, South Ethiopia. *Nursing Research and Practice*, 2014(February), 1–26. <https://doi.org/10.1155/2014/909768>
- Association of periOperative Registered Nurses. (2006). ORN guidance statement: Creating a patient safety culture. *AORN Journal*, 83(4), 936–941.
- Bass, B., & Avolio, B. (2004). *Multifactor leadership questionnaire* (Third Edit). Mind Garden, Inc.
- Blake, S.C., Kohler, S., Rask, K., Davis, A., & Naylor, D. V. (2006). Facilitators and barriers to 10 national quality forum safe practices. *American Journal of Medical Quality*, 21(5), 323–334.
- Boamah, S. A., Spence Laschinger, H. K., Wong, C., & Clarke, S. (2017). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180–189. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>
- Buraerah. (2013). *Analisis Deskriptif Data Riset Kesehatan* (Pertama). Masagena Press.
- Colquitt, J., et al. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Irwin.
- Dicuccio, M. H. (2015). The Relationship between Patient Safety Culture and Patient Outcomes: A Systematic Review. *Journal of Patient Safety*, 11(3), 135–142. <https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000000058>
- Duffy, W. (2017). Improving Patient Safety by Practicing in a Just Culture. *AORN Journal*, 106(1), 66–68. <https://doi.org/10.1016/j.aorn.2017.05.005>
- Enfoque, E. L., Monitoreo, D. E. L., Gallego, I., Proyecto Jalda, R. Villalta, A. C., Tapella, E., Gohl, E., Mendoza, R., Melorose, J., Perroy, R., Careas, S., Alianza internacional contra el VIH/SIDA, Centro de Investigación y desarrollo de la educación., María Antonia Rodríguez Arce, Campilan, D., Gaventa, J., Gonsalves, J., Guijt, I., Johnson, D., ... Gómez, V. (2010). No Title “거대한 잠재력” 인도. 아세안 본격 공략 시동. *International Institute for Environment and Development*, 07/80(2), 125. <https://arxiv.org/pdf/1707.06526.pdf>
- Greaves, F., Pape, U. J., King, D., Darzi, A., Majeed, A., Wachter, R. M., & Millett, C. (2012). Associations between internet-based patient ratings and conventional surveys of patient experience in the English NHS: An observational study. *BMJ Quality and Safety*, 21(7), 600–605. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2012-000906>
- Hamidiyah, A. (2013). *Hubungan Persepsi Pasien tentang Kualitas Pelayanan dengan Minat Kunjungan Ulang di Klinik Umum Rumah*

- Sakit Bhineka Bakti Husada Kota Tangerang Selatan Tahun 2013*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Inoue, T., Karima, R., & Harada, K. (2017). Bilateral effects of hospital patient-safety procedures on nurses' job satisfaction. *International Nursing Review*, 64(3), 437–445. <https://doi.org/10.1111/inr.12336>
- Jiang, K., Tian, L., Yan, C., Li, Y., Fang, H., Peihang, S., Li, P., Jia, H., Wang, Y., Kang, Z., Cui, Y., Liu, H., Zhao, S., Anastasia, G., Jiao, M., Wu, Q., & Liu, M. (2019). A cross-sectional survey on patient safety culture in secondary hospitals of Northeast China. *PLoS ONE*, 14(3), 1–11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0213055>
- Jianhong. (2004). *Safety Culture in Surgical Residency Programs Across Virginia*. The University of Virginia.
- Kemenkes. (2009a). *Undang-undang Nomor 44 tahun 2009*.
- Kemenkes. (2009b). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tentang Kesehatan*. 1–111.
- Kemenkes. (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2017 tentang Keselamatan Pasien*. Menteri Kesehatan Republik Indonesia.
- Kolade, J. (2014). Organizational Citizenship Behaviour, Hospital Corporate Image and Performance. *Journal of Competitiveness*, 6(1).
- Kusbaryanto. (2010). Peningkatan Mutu Rumah Sakit dengan Akreditasi. *Mutiara Medika*, 10(1), 86–89.
- Lamo Nancy, 2011. Disclosure of Medical Errors : The Right Thing to Do. But What Is The Cost?, Kansas City, Lockton Companies LLC.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). *Multidimensionality of Leader-Member Exchange : An Empirical Assessment through Scale Development*. 24(1), 43–72.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (edisi 10).
- Merino-Plaza, M. J., Carrera-Hueso, F. J., Roca-Castelló, M. R., Morro-Martín, M. D., Martínez-Asensi, A., & Fikri-Benbrahim, N. (2018). Relationship between job satisfaction and patient safety culture. *Gaceta Sanitaria*, 32(4), 352–361. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.02.009>
- Merrill, K. C. (2015). Leadership Style and Patient Safety: Implications for Nurse Managers. *Journal of Nursing Administration*, 45(6), 319–324. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000207>
- Mills, A. M., & Smith, T. A. (2011). Knowledge management and organizational performance: a decomposed view. *Journal of Knowledge Management*, 15(1), 156–171.
- Moody, R. F., Pesut, D. J., & Harrington, C. F. (2006). Creating Safety Culture on Nursing Units. *Journal of Patient Safety*, 2(4), 198–206. <https://doi.org/10.1097/01.jps.0000242978.40424.24>
- Mulyati, Lia., dkk. (2016). Faktor Determinan yang Memengaruhi Budaya Keselamatan Pasien di RS Pemerintah Kabupaten Kuningan Determinant factors that are Influencing Patient Safety Culture in a Government-owned Hospitals in Kuningan Regency. *Jurnal STIKes*, 4,

- 179–190.
- Mutsani, R. (2013). *Hubungan Persepsi dengan Kepuasan Pasien tentang Mutu Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Wates Kulon Progo Yogyakarta*. Stikes Jenderal Achmad Yani.
- Nurdiana. (2018). Hubungan Motivasi Perawat dengan Kepatuhan Pendokumentasian Surgical Safety Checklist di Ruang Instalasi Bedah Rumah Sakit Wilayah Makassar [Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar]. In *UIN Alauddin Makassar* (Vol. 48, Issue 2). [https://www.academia.edu/38922036/The\\_Integration\\_of\\_Technology\\_into\\_English\\_Language\\_Teaching\\_The\\_Underlying\\_Significance\\_of\\_LMS\\_in\\_ESL\\_Teaching\\_despite\\_the\\_Ebb\\_and\\_Flow\\_of\\_Implementation?email\\_work\\_card=view-paper](https://www.academia.edu/38922036/The_Integration_of_Technology_into_English_Language_Teaching_The_Underlying_Significance_of_LMS_in_ESL_Teaching_despite_the_Ebb_and_Flow_of_Implementation?email_work_card=view-paper)
- Ooshaksaraie, M., Azadehdel, M. R., & Jabbari Sadowdi, F. (2016). The relationship between nurses' job satisfaction and patient safety culture in the hospitals of Rasht city. *Faṣḥnāmah-I Bihdāsht Va Īminī-I Kār*, 6(3), 91–102.
- Pronovost, Sexton, Huston, & Tolliver. (2015). Assessing safety culture: guidelines & recommendations. *Quality & Safety in Health Care*, 14, 231–233.
- Rathert, C., & May, D. R. (2007). Health care work environments, employee satisfaction, and patient safety: Care provider perspectives. *Health Care Management Review*, 32(1), 2–11. <https://doi.org/10.1097/00004010-200701000-00002>
- Richardson, A Storr, J. (2010). Patient safety- a literative review on the impact of nursing empowerment, leadership and collaboration. *International Nursing Review*, 57, 12–21.
- Ring, L., & Fairchild, R. M. (2013). Leadership and Patient Safety: A Review of the Literature. *Journal of Nursing Regulation*, 4(1), 52–56. [https://doi.org/10.1016/S2155-8256\(15\)30164-2](https://doi.org/10.1016/S2155-8256(15)30164-2)
- Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Edition 15). Pearson Education.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Rosita Jayanti, Noor, N. B., & Sangkala. (2017). *Analisis Penerapan Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Tahun 2017*. Universitas Hasanuddin.
- Sabitah, N., & Susilo, H. (2017). IMPLEMENTASI METODE PENILAIAN KINERJA 360 DEGREE FEEDBACK UNTUK MENGUKUR SOFT COMPETENCE KARYAWAN (Studi pada PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(1), 56–62.
- Sorra, & Nieva. (2004). *Hospital Survey on Patient Safety Culture*. AHRQ Publication No. 04-0041.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Tiffin J. & McCormick E.J. (1979). *Industrial Psychology*. Prentice Hall inc.

- Veramitha, Nydia. Suparwati, Anneke. Wigati, P. A. (2016). Persepsi Pasien Rawat Inap Klas III terhadap Responsiveness Pelayanan Dokter dan Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Raa Soewondo Pati. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (E-Journal)*, 4(1), 55–64.
- Wagner, A., Hammer, A., Manser, T., Martus, P., Sturm, H., & Rieger, M. A. (2018). Do occupational and patient safety culture in hospitals share predictors in the field of psychosocial working conditions? Findings from a cross-sectional study in German university hospitals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph15102131>
- Wagner, C., Smits, M., Sorra, J., & Huang, C. C. (2013). Assessing patient safety culture in hospitals across countries. *International Journal for Quality in Health Care*, 25(3), 213–221. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzt024>
- Weinstock, M. (2007). Can your nurses stop a surgeon? *Hospital and Health Networks*, 38–48.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

#### ***INFORMED CONSENT*** **(PERSETUJUAN SETELAH PENJELASAN)**

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Administrasi Rumah Sakit Program Studi Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar yang akan mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA KESELAMATAN PASIEN RSUD I LAGALIGO KABUPATEN LUWU TIMUR TAHUN 2021”**.

Tidak ada risiko fisik yang akan terjadi dalam penelitian ini. Risiko yang mungkin didapat adalah waktu yang tersita dari perawat-perawat sekalian untuk menjawab pertanyaan ini sekitar 15-30 menit. Keuntungannya, informasi yang di berikan dapat menjadi masukan bagi manajemen rumah sakit tempat penelitian.

Pada penelitian ini, identitas anda akan disamarkan. Data penelitian ini akan dikumpulkan dan disimpan tanpa menyebutkan nama anda dalam arsip tertulis atau elektronik (komputer), yang tidak bisa dilihat oleh orang lain selain peneliti. Kerahasiaan data anda sepenuhnya akan dijamin. Bila data akan dipublikasikan, kerahasiaan tetap akan dijaga. Jika anda tidak ingin berpartisipasi, kami tidak akan memasukkan anda sebagai objek penelitian dan anda dapat menolak untuk mengisi kuesioner yang dibagikan.

Jika anda setuju untuk berpartisipasi, diharapkan untuk mengisi dan menandatangani formulir persetujuan mengikuti penelitian. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Makassar, Februari 2021

Peneliti

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
BUDAYA KESELAMATAN PASIEN RSUD I LAGALIGO  
KABUPATEN LUWU TIMUR TAHUN 2020**

**A. Identitas Responden**

1. Umur : .....
2. Jenis Kelamin :
  - 1) Laki-laki
  - 2) Perempuan
3. Pendidikan :
  - 1) SMA / Sederajat
  - 2) D3 / Sederajat
  - 3) S1 / Sederajat
  - 4) S2
  - 5) Lainnya, .....
4. Masa Kerja :
  - 1) < 1 Tahun
  - 2) 1 – 5 Tahun
  - 3) 6 – 10 Tahun
  - 4) > 10 Tahun
6. Unit Kerja/Instalasi : .....
8. Status Kepegawaian :
  - 1) PNS
  - 2) Kontrak
  - 3) Honorer
  - 4) Lainnya, .....

**B. Petunjuk Pengisian**

Pilihaah pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda dan apa yang anda rasakan selama bekerja di Rumah Sakit, dengan cara membuat centang atau *check list* (√) pada salah satu kategori yang berada di sebelah kanan pernyataan.

*Jawaban yang anda berikan tidak akan dinilai.*

Kategori :

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

### A. KEPUASAN KERJA

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Karakteristik Pekerjaan</b>						
1	Saya selalu berusaha mendapatkan hasil yang terbaik dalam setiap melaksanakan pekerjaan					
2	Saat bekerja saya harus melaksanakan banyak hal dalam waktu yang sama					
3	Pekerjaan saya selalu dalam kondisi di bawah tekanan					
4	Saya memiliki beban kerja yang cukup berat					
5	Saya menyukai jenis kegiatan yang saya lakukan.					
6	Pekerjaan saat ini sangat monoton dan membosankan					
7	Saya merasa pekerjaan saya memiliki kontribusi pada rumah sakit					
8	Saya mempunyai otonomi dalam bidang pekerjaan saya					
9	Pekerjaan saya memiliki risiko yang tinggi terhadap kesehatan dan keselamatan saya.					
10	Saya dapat mengukur pencapaian kinerja saya					
<b>Penghargaan</b>						
11	Gaji yang saya terima sesuai dengan pendidikan saya					
12	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya					
13	Jasa pelayanan yang saya terima besarnya sesuai dengan beban kerja saya					
14	Saya selalu menerima jasa pelayanan secara teratur					
15	Sistem pembagian jasa pelayanan di rumah sakit adil					
16	Saya menerima upah lembur dan bonus					
17	Saya dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan di rumah					

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	sakit.					
18	Saya diberikan tanggung jawab yang lebih besar dan keleluasan bekerja untuk meningkatkan diri					
19	Kesempatan untuk pengembangan karir sangat diperhatikan di rumah sakit ini					
20	Saya merasa karir saya tidak bisa lagi meningkat					
21	Pelaksanaan promosi dan pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri seperti mengikuti pelatihan dilakukan secara adil					
<b>Lingkungan Kerja</b>						
22	Ruangan tempat saya bekerja memberikan kenyamanan dalam bekerja					
23	Ruangan tempat saya bekerja, tidak memungkinkan saya bekerja dengan baik					
24	Rumah sakit menyediakan peralatan yang cukup dari segi kuantitas dalam bekerja					
25	Rumah sakit menyediakan peralatan yang baik dari segi kualitas dalam bekerja.					
26	Tersedianya fasilitas penunjang yang mendukung pekerjaan saya					
	Saya diberikan fasilitas dan kesempatan untuk melaksanakan kegiatan keagamaan di rumah sakit.					
27	Dalam bekerja melayani pasien, manajemen memfasilitasi segala keperluan sarana dan prasarana yang sesuai standar					
28	Terdapat SOP terkait keselamatan pasien di unit saya					
29	Rekan sekerja saya tidak bersahabat seperti yang saya harapkan					
30	Rekan sekerja saya sangat membantu dalam tugas sehari – hari					
31	Saya dapat berdiskusi tentang					



No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	kesalahan yang ditemukan dalam pekerjaan dengan rekan kerja					
32	Rekan kerja saya mengingatkan saya untuk membuat laporan kejadian jika terjadi <i>near miss</i> atau <i>accident</i>					
33	Rekan kerja saya bekerja dengan memperhatikan standar keselamatan.					
34	Saya merasakan suasana kekeluargaan pada unit kerja saya					
<b>Hubungan dengan Manajemen</b>						
35	Gagasan yang saya sampaikan selalu diperhatikan oleh pimpinan					
36	Saya bebas mengungkapkan ide saya untuk kemajuan rumah sakit kepada pimpinan rumah sakit					
37	Saya dapat berkomunikasi dan berkoordinasi dengan baik dengan kepala ruangan/kepala instalasi.					
38	Saya dapat berkomunikasi dan berkoordinasi dengan kepala bidang/direktur jika diperlukan.					
39	Saya dapat berkomunikasi dan berkoordinasi dengan komite (medik/keperawatan dan lainnya) jika diperlukan					
40	Penilaian kinerja di RS ini dilakukan secara spesifik, objektif dan transparan.					
41	Pimpinan saya melakukan supervise secara regular terkait pekerjaan saya					
42	Pimpinan saya melakukan monitoring dan evaluasi secara regular terkait pekerjaan saya					

### B. KEPEMIMPINAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Direktif</b>						
43.	Atasan saya menjelaskan kepada anak buahnya hasil pekerjaan seperti apa yang diharapkannya.					

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
44.	Atasan saya memberikan instruksi yang rinci kepada bawahannya tentang cara mengerjakan tugas.					
45.	Atasan saya menuntun bawahannya agar dapat menyelesaikan tugas dengan benar					
<b>Supportif</b>						
46.	Atasan saya menghargai inisiatif bawahannya					
47.	Atasan saya peduli terhadap hal-hal yang diperlukan bawahannya					
48.	Atasan saya mau mendengarkan keluhan bawahannya.					
<b>Partisipatif</b>						
49.	Atasan saya mengajak bawahannya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan					
50.	Atasan saya meminta saran dari anak buahnya sebelum mengambil keputusan.					
51.	Atasan saya mudah untuk menerima ide dan saran dari bawahannya.					
<b>Berorientasi Prestasi</b>						
52.	Atasan saya menuntun bawahannya untuk terus-menerus memperbaiki hasil pekerjaannya.					
53.	Atasan saya mendorong bawahannya agar konsisten meningkatkan kemampuannya, lebih baik dari yang biasa-biasa saja.					
54.	Atasan saya mengharapkan bawahannya menjadi sempurna dalam segala aspek pekerjaannya.					

### C. BUDAYA KESELAMATAN PASIEN

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
<b>ORGANISASI &amp; MANAJEMEN</b>						
55.	<i>Supervisor</i> /manajer/pimpinan saya mengucapkan kata-kata yang baik jika pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan prosedur keselamatan pasien					

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
56.	<i>Supervisor/manager/pimpinan</i> saya mempertimbangkan saran dari karyawan untuk peningkatan keselamatan pasien					
57.	Jika pekerjaan kami menumpuk, maka <i>supervisor/manager/pimpinan</i> kami mengizinkan kami untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang tidak benar					
58.	<i>Supervisor/manager/pimpinan</i> kami melihat permasalahan keselamatan pasien secara berlebihan (mempermasalahkan hal-hal yang tidak penting)					
59.	Manajemen rumah sakit menyediakan iklim kerja yang mendukung keselamatan pasien					
60.	Keselamatan pasien merupakan prioritas utama dalam Rumah Sakit kami (tercermin dari tindakan-tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan Rumah Sakit)					
61.	Setelah terjadi insiden keselamatan pasien (kejadian tidak diharapkan/KTD/ <i>adverse event</i> ), maka pihak manajemen Rumah Sakit baru akan tertarik untuk membahas masalah keselamatan pasien					
62.	Rumah Sakit kami giat melakukan program peningkatan keselamatan pasien					
63.	Kesalahan dianggap sebagai sesuatu yang membawa dampak Positif					
64.	Setelah dilakukan program perubahan untuk meningkatkan keselamatan pasien, kami mengevaluasi keefektifan program tersebut					
<b>TIM KERJA</b>						
65.	Karyawan di ruangan kami saling mendukung satu sama lain					
66.	Karyawan di ruangan kami saling bekerjasama agar pekerjaan cepat selesai					
67.	Karyawan di ruangan kami saling menghargai satu sama lain					
68.	Jika satu area (satu tim perawatan pasien) di dalam unit ini sibuk, maka karyawan dari area yang lain (tim yang lain) dalam unit ini akan ikut membantu					
69.	Terdapat kerjasama yang baik antar unit (antar ruangan) dalam rumah sakit					

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
70.	Unit-unit dalam rumah sakit bekerjasama dengan baik untuk menyediakan pelayanan terbaik untuk pasien					
71.	Unit-unit dalam rumah sakit tidak saling bekerjasama dengan baik satu sama lain					
72.	Terkadang saya merasa tidak suka jika harus bekerja sama dengan staff dari unit lain di rumah sakit					
73.	Jumlah staff di tempat saya bekerja sudah mencukupi					
74.	Staff di unit kami membutuhkan waktu lebih lama dari biasanya untuk melayani pasien, agar kami dapat dapat memberikan pelayanan terbaik untuk pasien					
75.	Staff di unit kami membutuhkan tambahan pegawai untuk membantu pelayanan					
76.	Kami melakukan pekerjaan dengan terburu-buru					
<b>INDIVIDU</b>						
77.	Terdapat kekacauan (masalah) yang kami lakukan ketika transfer pasien dari satu unit ke unit yang lain					
78.	Terdapat beberapa informasi mengenai perawatan pasien yang tidak tersampaikan saat pergantian shift jaga					
79.	Saat pertukaran informasi antar unit dalam rumah sakit, sering terjadi permasalahan					
80.	Pergantian shift merupakan sesuatu yang menjadi masalah dalam Rumah Sakit kami					
81.	Staff merasa bahwa kesalahan yang dilakukan merupakan sesuatu yang menakutkan bagi mereka					
82.	Jika ada suatu kesalahan yang dilaporkan, maka yang disoroti lebih banyak adalah staff yang melakukan kesalahan, bukan kesalahan yang dilakukan					
83.	Staff merasa khawatir jika kesalahan yang mereka lakukan akan mengganggu kehidupan pribadinya					
84.	<i>Feedback</i> (umpan balik) dan komunikasi tentang kesalahan					
85.	Kami memperoleh <i>feedback</i> (umpan balik) mengenai perubahan yang dilakukan di tempat kami, berdasarkan informasi pelaporan kesalahan					
86.	Kami diinformasikan mengenai kesalahan yang terjadi di unit kami					

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
87.	Di unit ini, kami mendiskusikan cara untuk mencegah terjadinya kembali suatu kesalahan					
88.	Staff merasa bebas untuk berbicara jika staff melihat suatu kejadian yang berpengaruh negative untuk pasien					
89.	Staff merasa bebas untuk menanyakan keputusan atau tindakan yang berkaitan dengan otoritas					
90.	Staff di ruangan kami tidak berani mengungkapkan kesalahan yang terjadi di ruangan					
91.	Di unit kerja kami, sering dilaporkan kejadian (kesalahan terkait keselamatan pasien), dan kesalahan tersebut akan segera diperbaiki sebelum mempengaruhi pasien					
92.	Di unit kerja kami sering dilaporkan suatu kejadian kesalahan terkait keselamatan pasien, tetapi kesalahan tersebut TIDAK membahayakan pasien					
93.	Di unit kerja kami sering dilaporkan suatu kesalahan terkait keselamatan pasien, dan kesalahan tersebut MEMBAHAYAKAN pasien					
<b>LINGKUNGAN KERJA</b>						
94.	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.					
95.	Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik.					
96.	Ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya bekerja menjadi lebih nyaman					
97.	Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya.					
98.	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya.					
99.	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja					
100.	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					

## Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Validitas Pertanyaan pada Variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Budaya Keselamatan kerja pada Perawat**

1. KEPUASAN KERJA				
No.	Pernyataan	r hitung	Nilai P	Ket
<b>KARAKTERISTIK PEKERJAAN</b>				
1	Saya selalu berusaha mendapatkan hasil yang terbaik dalam setiap melaksanakan pekerjaan	0.402	0.028	Valid
2	Saat bekerja saya harus melaksanakan banyak hal dalam waktu yang sama	0.477	0.008	Valid
3	Pekerjaan saya selalu dalam kondisi di bawah tekanan	0.619	0.000	Valid
4	Saya memiliki beban kerja yang cukup berat	0.422	0.020	Valid
5	Saya menyukai jenis kegiatan yang saya lakukan.	0.462	0.010	Valid
6	Pekerjaan saat ini sangat monoton dan membosankan	0.600	0.000	Valid
7	Saya merasa pekerjaan saya memiliki kontribusi pada rumah sakit	0.550	0.002	Valid
8	Saya mempunyai otonomi dalam bidang pekerjaan saya	0.768	0.000	Valid
9	Pekerjaan saya memiliki risiko yang tinggi terhadap kesehatan dan keselamatan saya.	0.783	0.000	Valid
10	Saya dapat mengukur pencapaian kinerja saya	0.780	0.000	Valid
<b>PENGHARGAAN</b>				
11	Gaji yang saya terima sesuai dengan pendidikan saya	0.908	0.000	Valid
12	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya	0.849	0.000	Valid
13	Jasa pelayanan yang saya terima besarnya sesuai dengan beban kerja saya	0.673	0.000	Valid
14	Saya selalu menerima jasa pelayanan secara teratur	0.907	0.000	Valid
15	Sistem pembagian jasa pelayanan di rumah sakit adil	0.839	0.000	Valid
16	Saya menerima upah lembur dan bonus	0.946	0.000	Valid

17	Saya dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan di rumah sakit.	0.435	0.016	Valid
18	Saya diberikan tanggung jawab yang lebih besar dan keleluasan bekerja untuk meningkatkan diri	0.408	0.025	Valid
19	Kesempatan untuk pengembangan karir sangat diperhatikan di rumah sakit ini	0.388	0.034	Valid
20	Saya merasa karir saya tidak bisa lagi meningkat	0.538	0.002	Valid
21	Pelaksanaan promosi dan pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri seperti mengikuti pelatihan dilakukan secara adil	0.524	0.003	Valid
<b>LINGKUNGAN KERJA</b>				
22	Ruangan tempat saya bekerja memberikan kenyamanan dalam bekerja	0.851	0.000	Valid
23	Ruangan tempat saya bekerja, tidak memungkinkan saya bekerja dengan baik	0.930	0.000	Valid
24	Rumah sakit menyediakan peralatan yang cukup dari segi kuantitas dalam bekerja	0.943	0.000	Valid
25	Rumah sakit menyediakan peralatan yang baik dari segi kualitas dalam bekerja.	0.943	0.000	Valid
26	Tersedianya fasilitas penunjang yang mendukung pekerjaan saya	0.952	0.000	Valid
27	Saya diberikan fasilitas dan kesempatan untuk melaksanakan kegiatan keagamaan di rumah sakit.	0.952	0.000	Valid
28	Dalam bekerja melayani pasien, manajemen memfasilitasi segala keperluan sarana dan prasarana yang sesuai standar	0.980	0.000	Valid
29	Terdapat SOP terkait keselamatan pasien di unit saya	0.980	0.000	Valid
30	Rekan sekerja saya tidak bersahabat seperti yang saya harapkan	0.975	0.000	Valid
31	Rekan sekerja saya sangat membantu dalam tugas sehari – hari	0.975	0.000	Valid

32	Saya dapat berdiskusi tentang kesalahan yang ditemukan dalam pekerjaan dengan rekan kerja	0.951	0.000	Valid
33	Rekan kerja saya mengingatkan saya untuk membuat laporan kejadian jika terjadi near miss atau accident	0.552	0.002	Valid
34	Rekan kerja saya bekerja dengan memperhatikan standar keselamatan.	0.653	0.000	Valid
35	Saya merasakan suasana kekeluargaan pada unit kerja saya	0.770	0.000	Valid
<b>HUBUNGAN DENGAN MANAJEMEN</b>				
36	Gagasan yang saya sampaikan selalu diperhatikan oleh pimpinan	0.787	0.000	Valid
37	Saya bebas mengungkapkan ide saya untuk kemajuan rumah sakit kepada pimpinan rumah sakit	0.904	0.000	Valid
38	Saya dapat berkomunikasi dan berkoordinasi dengan baik dengan kepala ruangan/kepala instalasi.	0.982	0.000	Valid
39	Saya dapat berkomunikasi dan berkoordinasi dengan kepala bidang/direktur jika diperlukan.	0.982	0.000	Valid
40	Saya dapat berkomunikasi dan berkoordinasi dengan komite (medik/keperawatan dan lainnya) jika diperlukan	0.855	0.000	Valid
41	Penilaian kinerja di RS ini dilakukan secara spesifik, objektif dan transparan.	0.982	0.000	Valid
42	Pimpinan saya melakukan supervise secara regular terkait pekerjaan saya	0.879	0.000	Valid
43	Pimpinan saya melakukan monitoring dan evaluasi secara regular terkait pekerjaan saya	0.877	0.000	Valid
<b>2. KEPEMIMPINAN</b>				
No.	Pernyataan	r hitung	Nilai P	Ket
<b>DIREKTIF</b>				
44	Atasan saya menjelaskan kepada anak buahnya hasil pekerjaan seperti apa yang diharapkannya.	0.841	0.000	Valid
45	Atasan saya memberikan instruksi yang rinci kepada bawahannya tentang cara mengerjakan tugas.	0.880	0.000	Valid



46	Atasan saya menuntun bawahannya agar dapat menyelesaikan tugas dengan benar	0.878	0.000	Valid
<b>SUPPORTIF</b>				
47	Atasan saya menghargai inisiatif bawahannya	0.821	0.000	Valid
48	Atasan saya peduli terhadap hal-hal yang diperlukan bawahannya	0.841	0.000	Valid
49	Atasan saya mau mendengarkan keluhan bawahannya.	0.687	0.000	Valid
<b>PARTISIPATIF</b>				
50	Atasan saya mengajak bawahannya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	0.907	0.000	Valid
51	Atasan saya meminta saran dari anak buahnya sebelum mengambil keputusan.	0.935	0.000	Valid
52	Atasan saya mudah untuk menerima ide dan saran dari bawahannya.	0.668	0.000	Valid
<b>BERORIENTASI PRETASI</b>				
53	Atasan saya menuntut bawahannya untuk terus-menerus memperbaiki hasil pekerjaannya.	0.903	0.000	Valid
54	Atasan saya mendorong bawahannya agar konsisten meningkatkan kemampuannya, lebih baik dari yang biasa-biasa saja.	0.953	0.000	Valid
55	Atasan saya mengharapkan bawahannya menjadi sempurna dalam segala aspek pekerjaannya.	0.935	0.000	Valid
<b>3. BUDAYA KESELAMATAN KERJA</b>				
No.	Pernyataan	r hitung	Nilai P	Ket
<b>ORGANISASI DAN MANAJEMEN</b>				
56	Supervisor/manajer/pimpinan saya mengucapkan kata-kata yang baik jika pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan prosedur keselamatan pasien	0.402	0.028	Valid
57	Supervisor/manajer/pimpinan saya mempertimbangkan saran dari karyawan untuk peningkatan keselamatan pasien	0.477	0.008	Valid

58	Jika pekerjaan kami menumpuk, maka supervisor/manajer/pimpinan kami mengizinkan kami untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang tidak benar	0.619	0.000	Valid
59	Supervisor/manajer/pimpinan kami melihat permasalahan keselamatan pasien secara berlebihan (mempermasalahkan hal-hal yang tidak penting)	0.422	0.020	Valid
60	Manajemen rumah sakit menyediakan iklim kerja yang mendukung keselamatan pasien	0.462	0.010	Valid
61	Keselamatan pasien merupakan prioritas utama dalam Rumah Sakit kami (tercermin dari tindakan-tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan Rumah Sakit)	0.600	0.000	Valid
62	Setelah terjadi insiden keselamatan pasien (kejadian tidak diharapkan/KTD/adverse event), maka pihak manajemen Rumah Sakit baru akan tertarik untuk membahas masalah keselamatan pasien	0.550	0.002	Valid
63	Rumah Sakit kami giat melakukan program peningkatan keselamatan pasien	0.768	0.000	Valid
64	Kesalahan dianggap sebagai sesuatu yang membawa dampak Positif	0.783	0.000	Valid
65	Setelah dilakukan program perubahan untuk meningkatkan keselamatan pasien, kami mengevaluasi keefektifan program tersebut	0.780	0.000	Valid
<b>TIM KERJA</b>				
66	Karyawan di ruangan kami saling mendukung satu sama lain	0.890	0.000	Valid
67	Karyawan di ruangan kami saling bekerjasama agar pekerjaan cepat selesai	0.930	0.000	Valid
68	Karyawan di ruangan kami saling menghargai satu sama lain	0.893	0.000	Valid
69	Jika satu area (satu tim perawatan pasien) di dalam unit ini sibuk, maka karyawan dari area yang lain (tim yang lain) dalam unit ini akan ikut membantu	0.890	0.000	Valid

70	Terdapat kerjasama yang baik antar unit (antar ruangan) dalam rumah sakit	0.926	0.000	Valid
71	Unit-unit dalam rumah sakit bekerjasama dengan baik untuk menyediakan pelayanan terbaik untuk pasien	0.902	0.000	Valid
72	Unit-unit dalam rumah sakit tidak saling bekerjasama dengan baik satu sama lain	0.849	0.000	Valid
73	Terkadang saya merasa tidak suka jika harus bekerja sama dengan staff dari unit lain di rumah sakit	0.843	0.000	Valid
74	Jumlah staff di tempat saya bekerja sudah mencukupi	0.857	0.000	Valid
75	Staff di unit kami membutuhkan waktu lebih lama dari biasanya untuk melayani pasien, agar kami dapat dapat memberikan pelayanan terbaik untuk pasien	0.905	0.000	Valid
76	Staff di unit kami membutuhkan tambahan pegawai untuk membantu pelayanan	0.904	0.000	Valid
77	Kami melakukan pekerjaan dengan terburu-buru	0.862	0.000	Valid
<b>INDIVIDU</b>				
78	Terdapat kekacauan (masalah) yang kami lakukan ketika transfer pasien dari satu unit ke unit yang lain	0.895	0.000	Valid
79	Terdapat beberapa informasi mengenai perawatan pasien yang tidak tersampaikan saat pergantian shift jaga	0.926	0.000	Valid
80	Saat pertukaran informasi antar unit dalam rumah sakit, sering terjadi permasalahan	0.877	0.000	Valid
81	Pergantian shift merupakan sesuatu yang menjadi masalah dalam Rumah Sakit kami	0.928	0.000	Valid
82	Staff merasa bahwa kesalahan yang dilakukan merupakan sesuatu yang menakutkan bagi mereka	0.942	0.000	Valid
83	Jika ada suatu kesalahan yang dilaporkan, maka yang disoroti lebih banyak adalah staff yang melakukan	0.933	0.000	Valid

	kesalahan, bukan kesalahan yang dilakukan			
84	Staff merasa khawatir jika kesalahan yang mereka lakukan akan mengganggu kehidupan pribadinya	0.887	0.000	Valid
85	Feedback (umpan balik) dan komunikasi tentang kesalahan	0.844	0.000	Valid
86	Kami memperoleh feedback (umpan balik) mengenai perubahan yang dilakukan di tempat kami, berdasarkan informasi pelaporan kesalahan	0.866	0.000	Valid
87	Kami diinformasikan mengenai kesalahan yang terjadi di unit kami	0.899	0.000	Valid
88	Di unit ini, kami mendiskusikan cara untuk mencegah terjadinya kembali suatu kesalahan	0.874	0.000	Valid
89	Staff merasa bebas untuk berbicara jika staff melihat suatu kejadian yang berpengaruh negative untuk pasien	0.876	0.000	Valid
90	Staff merasa bebas untuk menanyakan keputusan atau tindakan yang berkaitan dengan otoritas	0.874	0.000	Valid
91	Staff di ruangan kami tidak berani mengungkapkan kesalahan yang terjadi di ruangan	0.895	0.000	Valid
92	Di unit kerja kami, sering dilaporkan kejadian (kesalahan terkait keselamatan pasien), dan kesalahan tersebut akan segera diperbaiki sebelum mempengaruhi pasien	0.872	0.000	Valid
93	Di unit kerja kami sering dilaporkan suatu kejadian kesalahan terkait keselamatan pasien, tetapi kesalahan tersebut TIDAK membahayakan pasien	0.872	0.000	Valid
94	Di unit kerja kami sering dilaporkan suatu kesalahan terkait keselamatan pasien, dan kesalahan tersebut MEMBAHAYAKAN pasien	0.868	0.000	Valid
<b>LINGKUNGAN KERJA</b>				
95	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.	0.899	0.000	Valid

96	Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik.	0.870	0.000	Valid
97	Ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya bekerja menjadi lebih nyaman	0.895	0.000	Valid
98	Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya.	0.878	0.000	Valid
99	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya.	0.886	0.000	Valid
100	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja	0.900	0.000	Valid
101	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	0.895	0.000	Valid

**Tabel 8**  
**Hasil Analisis Reliabilitas Pertanyaan pada Variabel Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Keselamatan Kerja**

Dimensi	Cronbach's Alpha	Keterangan
<b>KEPUASAN KERJA</b>		
Karakteristik Pekerjaan	0.747	Reliebel
Penghargaan	0.767	Reliebel
Lingkungan Kerja	0.779	Reliebel
Hubungan dengan Manajemen	0.800	Reliebel
<b>KEPEMIMPINAN</b>		
Direktif	0.846	Reliebel
Suportif	0.812	Reliebel
Partisipatif	0.840	Reliebel
Berorientasi Prestasi	0.872	Reliebel
<b>BUDAYA KESELAMATAN KERJA</b>		
Organisasi dan Manajemen	0.747	Reliebel
Tim Kerja	0.784	Reliebel
Individu	0.774	Reliebel
Lingkungan Kerja	0.805	Reliebel

### Lampiran 3 Hasil Analisis Output SPSS

#### a) Kepuasan Kerja

**Tabel 9**  
**Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Pertanyaan pada Variabel Kepuasan Kerja Perawat di RSUD I**  
**Lagaligo Kabupaten Luwu Timur Tahun 2021**

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Karakteristik Pekerjaan</b>											
1	Saya selalu berusaha mendapatkan hasil yang terbaik dalam setiap melaksanakan pekerjaan	0	0.00	0	0.00	2	1.68	59	49.58	58	48.74
2	Saat bekerja saya harus melaksanakan banyak hal dalam waktu yang sama	0	0.00	22	18.49	30	25.21	61	51.26	6	5.04
3	Pekerjaan saya selalu dalam kondisi di bawah tekanan	18	15.13	47	39.50	41	34.45	13	10.92	0	0.00
4	Saya memiliki beban kerja yang cukup berat	0	0.00	40	33.61	29	24.37	41	34.45	9	7.56
5	Saya menyukai jenis kegiatan yang saya lakukan.	0	0.00	0	0.00	2	1.68	79	66.39	38	31.93
6	Pekerjaan saat ini sangat monoton dan membosankan	24	20.17	59	49.58	34	28.57	2	1.68	0	0.00
7	Saya merasa pekerjaan saya memiliki kontribusi pada rumah sakit	0	0.00	8	6.72	4	3.36	67	56.30	40	33.61
8	Saya mempunyai otonomi dalam bidang pekerjaan saya	0	0.00	12	10.08	8	6.72	91	76.47	8	6.72
9	Pekerjaan saya memiliki risiko yang tinggi terhadap kesehatan dan keselamatan saya.	2	1.68	2	1.68	5	4.20	49	41.18	61	51.26

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
10	Saya dapat mengukur pencapaian kinerja saya	0	0.00	11	9.24	13	10.92	85	71.43	10	8.40
<b>Penghargaan</b>											
11	Gaji yang saya terima sesuai dengan pendidikan saya	9	7.56	26	21.85	18	15.13	60	50.42	6	5.04
12	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya	14	11.76	19	15.97	25	21.01	57	47.90	4	3.36
13	Jasa pelayanan yang saya terima besarnya sesuai dengan beban kerja saya	14	11.76	30	25.21	37	31.09	36	30.25	2	1.68
14	Saya selalu menerima jasa pelayanan secara teratur	4	3.36	25	21.01	31	26.05	57	47.90	2	1.68
15	Sistem pembagian jasa pelayanan di rumah sakit adil	20	16.81	25	21.01	33	27.73	39	32.77	2	1.68
16	Saya menerima upah lembur dan bonus	5	4.20	32	26.89	23	19.33	57	47.90	2	1.68
17	Saya dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan di rumah sakit.	5	4.20	37	31.09	31	26.05	44	36.97	2	1.68
18	Saya diberikan tanggung jawab yang lebih besar dan keleluasan bekerja untuk meningkatkan diri	0	0.00	8	6.72	20	16.81	77	64.71	14	11.76
19	Kesempatan untuk pengembangan karir sangat diperhatikan di rumah sakit ini	3	2.52	12	10.08	32	26.89	60	50.42	12	10.08
20	Saya merasa karir saya tidak bisa lagi meningkat	9	7.56	46	38.66	45	37.82	19	15.97	0	0.00

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
21	Pelaksanaan promosi dan pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri seperti mengikuti pelatihan dilakukan secara adil	5	4.20	21	17.65	23	19.33	64	53.78	6	5.04
<b>Lingkungan Kerja</b>											
22	Ruangan tempat saya bekerja memberikan kenyamanan dalam bekerja	2	1.68	0	0.00	13	10.92	76	63.87	28	23.53
23	Ruangan tempat saya bekerja, tidak memungkinkan saya bekerja dengan baik	12	10.08	54	45.38	42	35.29	9	7.56	2	1.68
24	Rumah sakit menyediakan peralatan yang cukup dari segi kuantitas dalam bekerja	0	0.00	7	5.88	12	10.08	84	70.59	16	13.45
25	Rumah sakit menyediakan peralatan yang baik dari segi kualitas dalam bekerja.	1	0.84	3	2.52	11	9.24	93	78.15	11	9.24
26	Tersedianya fasilitas penunjang yang mendukung pekerjaan saya	1	0.84	2	1.68	13	10.92	91	76.47	12	10.08
27	Saya diberikan fasilitas dan kesempatan untuk melaksanakan kegiatan keagamaan di rumah sakit.	1	0.84	2	1.68	7	5.88	88	73.95	21	17.65
28	Dalam bekerja melayani pasien, manajemen memfasilitasi segala keperluan sarana	0	0.00	5	4.20	17	14.29	91	76.47	6	5.04



No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	dan prasarana yang sesuai standar										
29	Terdapat SOP terkait keselamatan pasien di unit saya	0	0.00	1	0.84	0	0.00	70	58.82	48	40.34
30	Rekan sekerja saya tidak bersahabat seperti yang saya harapkan	24	20.17	58	48.74	26	21.85	8	6.72	3	2.52
31	Rekan sekerja saya sangat membantu dalam tugas sehari – hari	1	0.84	1	0.84	1	0.84	80	67.23	36	30.25
32	Saya dapat berdiskusi tentang kesalahan yang ditemukan dalam pekerjaan dengan rekan kerja	0	0.00	2	1.68	3	2.52	88	73.95	26	21.85
33	Rekan kerja saya mengingatkan saya untuk membuat laporan kejadian jika terjadi near miss atau accident	0	0.00	4	3.36	0	0.00	89	74.79	26	21.85
34	Rekan kerja saya bekerja dengan memperhatikan standar keselamatan.	0	0.00	1	0.84	0	0.00	79	66.39	39	32.77
35	Saya merasakan suasana kekeluargaan pada unit kerja saya	3	2.52	0	0.00	1	0.84	50	42.02	65	54.62
<b>Hubungan Manajemen</b>											
36	Gagasan yang saya sampaikan selalu diperhatikan oleh pimpinan	4	3.36	11	9.24	38	31.93	60	50.42	6	5.04
37	Saya bebas mengungkapkan ide saya untuk kemajuan rumah sakit kepada pimpinan rumah sakit	5	4.20	13	10.92	31	26.05	70	58.82	0	0.00

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
38	Saya dapat berkomunikasi dan berkoordinasi dengan baik dengan kepala ruangan/kepala instalasi.	0	0.00	3	2.52	8	6.72	79	66.39	29	24.37
39	Saya dapat berkomunikasi dan berkoordinasi dengan kepala bidang/direktur jika diperlukan.	6	5.04	13	10.92	8	6.72	88	73.95	4	3.36
40	Saya dapat berkomunikasi dan berkoordinasi dengan komite (medik/keperawatan dan lainnya) jika diperlukan	0	0.00	9	7.56	11	9.24	87	73.11	12	10.08
41	Penilaian kinerja di RS ini dilakukan secara spesifik, objektif dan transparan.	2	1.68	15	12.61	14	11.76	76	63.87	12	10.08
42	Pimpinan saya melakukan supervise secara regular terkait pekerjaan saya	3	2.52	5	4.20	13	10.92	92	77.31	6	5.04
43	Pimpinan saya melakukan monitoring dan evaluasi secara regular terkait pekerjaan saya	2	1.68	6	5.04	13	10.92	92	77.31	6	5.04

Sumber: Data Primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju, setuju, dan kurang setuju terhadap pernyataan tentang Kepuasan Kerja Perawat di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur.

#### b) Kepemimpinan

**Tabel 10**  
**Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Pertanyaan pada Variabel Kepemimpinan Perawat di RSUD I**  
**LaGaligo Kabupaten Luwu Timur Tahun 2021**

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Direktif</b>											
44	Atasan saya menjelaskan kepada anak buahnya hasil pekerjaan seperti apa yang diharapkannya.	0	0.00	2	1.68	1	0.84	102	85.71	14	11.76
45	Atasan saya memberikan instruksi yang rinci kepada bawahannya tentang cara mengerjakan tugas.	2	1.68	0	0.00	9	7.56	100	84.03	8	6.72
46	Atasan saya menuntun bawahannya agar dapat menyelesaikan tugas dengan benar	2	1.68	4	3.36	3	2.52	97	81.51	13	10.92
<b>Suportif</b>											
47	Atasan saya menghargai inisiatif bawahannya	2	1.68	7	5.88	6	5.04	92	77.31	12	10.08
48	Atasan saya peduli terhadap hal-hal yang diperlukan bawahannya	2	1.68	4	3.36	13	10.92	86	72.27	14	11.76
49	Atasan saya mau mendengarkan keluhan bawahannya.	7	5.88	2	1.68	4	3.36	94	78.99	12	10.08

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Partisipatif</b>											
50	Atasan saya mengajak bawahannya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	2	1.68	6	5.04	9	7.56	90	75.63	12	10.08
51	Atasan saya meminta saran dari anak buahnya sebelum mengambil keputusan.	3	2.52	8	6.72	9	7.56	89	74.79	10	8.40
52	Atasan saya mudah untuk menerima ide dan saran dari bawahannya.	7	5.88	4	3.36	11	9.24	86	72.27	11	9.24
<b>Berorientasi Prestasi</b>											
53	Atasan saya menuntut bawahannya untuk terus-menerus memperbaiki hasil pekerjaannya.	2	1.68	1	0.84	5	4.20	102	85.71	9	7.56
54	Atasan saya mendorong bawahannya agar konsisten meningkatkan kemampuannya, lebih baik dari yang biasa-biasa saja.	0	0.00	1	0.84	0	0.00	105	88.24	13	10.92
55	Atasan saya mengharapkan bawahannya	0	0.00	3	2.52	13	10.92	92	77.31	11	9.24

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	menjadi sempurna dalam segala aspek pekerjaannya.										

Sumber: Data Primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju, setuju, dan kurang setuju terhadap pernyataan tentang Kepemimpinan.

### c) Budaya Keselamatan Pasien

**Tabel 11**  
**Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Pertanyaan pada Variabel Budaya Keselamatan Pasien pada**  
**Perawat di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur**  
**Tahun 2021**

N o.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Organisasi dan Manajemen</b>											
56	Supervisor/manajer/pimpinan saya mengucapkan kata-kata yang baik jika pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan prosedur keselamatan pasien	2	1.68	2	1.68	4	3.36	99	83.19	1	10.08
57	Supervisor/manajer/pimpinan saya mempertimbangkan saran dari karyawan untuk peningkatan keselamatan pasien	3	2.52	2	1.68	1	9.24	99	83.19	4	3.36
58	Jika pekerjaan kami menumpuk, maka supervisor/manajer/pimpinan kami mengijinkan kami	3	29.41	5	42.02	1	12.61	17	14.29	2	1.68

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang tidak benar										
59	Supervisor/manajer/pimpinan kami melihat permasalahan keselamatan pasien secara berlebihan (mempermasalahkan hal-hal yang tidak penting)	19	15.97	45	37.82	32	26.89	23	19.33	0	0.00
60	Manajemen rumah sakit menyediakan iklim kerja yang mendukung keselamatan pasien	0	0.00	4	3.36	17	14.29	91	76.47	7	5.88
61	Keselamatan pasien merupakan prioritas utama dalam Rumah Sakit kami (tercermin dari tindakan-tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan Rumah Sakit)	2	1.68	1	0.84	2	1.68	90	75.63	24	20.17
62	Setelah terjadi insiden keselamatan pasien (kejadian tidak diharapkan/KTD/adverse event), maka pihak manajemen Rumah Sakit baru akan tertarik untuk membahas masalah keselamatan pasien	3	2.52	40	33.61	33	27.73	43	36.13	0	0.00
63	Rumah Sakit kami giat melakukan program peningkatan keselamatan pasien	1	0.84	4	3.36	13	10.92	83	69.75	18	15.13
64	Kesalahan dianggap sebagai sesuatu yang	3	2.52	28	23.53	36	30.25	48	40.34	4	3.36

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	membawa dampak Positif										
65	Setelah dilakukan program perubahan untuk meningkatkan keselamatan pasien, kami mengevaluasi keefektifan program tersebut	3	2.5 2	2	1.6 8	8	6.7 2	10 3	86. 55	3	2.5 2
<b>Tim Kerja</b>											
66	Karyawan di ruangan kami saling mendukung satu sama lain	1	0.8 4	0	0.0 0	0	0.0 0	81	68. 07	3 7	31. 09
67	Karyawan di ruangan kami bekerjasama agar pekerjaan cepat selesai	1	0.8 4	0	0.0 0	0	0.0 0	80	67. 23	3 8	31. 93
68	Karyawan di ruangan kami saling menghargai satu sama lain	1	0.8 4	0	0.0 0	2	1.6 8	67	56. 30	4 9	41. 18
69	Jika satu area (satu tim perawatan pasien) di dalam unit ini sibuk, maka karyawan dari area yang lain (tim yang lain) dalam unit ini akan ikut membantu	3	2.5 2	8	6.7 2	1 5	12. 61	70	58. 82	2 3	19. 33
70	Terdapat kerjasama yang baik antar unit (antar ruangan) dalam rumah sakit	3	2.5 2	2	1.6 8	1 0	8.4 0	87	73. 11	1 7	14. 29
71	Unit-unit dalam rumah sakit bekerjasama dengan baik untuk menyediakan pelayanan terbaik untuk pasien	2	1.6 8	0	0.0 0	4	3.3 6	90	75. 63	2 3	19. 33

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
72	Unit-unit dalam rumah sakit tidak saling bekerjasama dengan baik satu sama lain	19	15.97	46	38.66	35	29.41	17	14.29	2	1.68
73	Terkadang saya merasa tidak suka jika harus bekerja sama dengan staff dari unit lain di rumah sakit	16	13.45	47	39.50	44	36.97	12	10.08	0	0.00
74	Jumlah staff di tempat saya bekerja sudah mencukupi	5	4.20	11	9.24	18	15.13	64	53.78	21	17.65
75	Staff di unit kami membutuhkan waktu lebih lama dari biasanya untuk melayani pasien, agar kami dapat memberikan pelayanan terbaik untuk pasien	7	5.88	18	15.13	41	34.45	51	42.86	2	1.68
76	Staff di unit kami membutuhkan tambahan pegawai untuk membantu pelayanan	12	10.08	22	18.49	32	26.89	42	35.29	11	9.24
77	Kami melakukan pekerjaan dengan terburu-buru	30	25.21	50	42.02	28	23.53	11	9.24	0	0.00
<b>Individu</b>											
78	Terdapat kekacauan (masalah) yang kami lakukan ketika transfer pasien dari satu unit ke unit yang lain	13	10.92	58	48.74	38	31.93	9	7.56	1	0.84
79	Terdapat beberapa informasi mengenai perawatan pasien yang tidak	7	5.88	56	47.06	39	32.77	17	14.29	0	0.00



No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	tersampaikan saat pergantian shift jaga										
80	Saat pertukaran informasi antar unit dalam rumah sakit, sering terjadi permasalahan	14	11.76	50	42.02	42	35.29	13	10.92	0	0.00
81	Pergantian shift merupakan sesuatu yang menjadi masalah dalam Rumah Sakit kami	14	11.76	62	52.10	38	31.93	5	4.20	0	0.00
82	Staff merasa bahwa kesalahan yang dilakukan merupakan sesuatu yang menakutkan bagi mereka	1	0.84	43	36.13	25	21.01	50	42.02	0	0.00
83	Jika ada suatu kesalahan yang dilaporkan, maka yang disoroti lebih banyak adalah staff yang melakukan kesalahan, bukan kesalahan yang dilakukan	3	2.52	31	26.05	29	24.37	52	43.70	4	3.36
84	Staff merasa khawatir jika kesalahan yang mereka lakukan akan mengganggu kehidupan pribadinya	0	0.00	23	19.33	27	22.69	63	52.94	6	5.04
85	Feedback (umpan balik) dan komunikasi tentang kesalahan	0	0.00	9	7.56	17	14.29	89	74.79	4	3.36
86	Kami memperoleh feedback (umpan balik) mengenai perubahan yang dilakukan di tempat kami, berdasarkan	0	0.00	6	5.04	13	10.92	97	81.51	3	2.52

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	informasi pelaporan kesalahan										
87	Kami diinformasikan mengenai kesalahan yang terjadi di unit kami	0	0.00	1	0.84	1	8.40	10	89.08	2	1.68
88	Di unit ini, kami mendiskusikan cara untuk mencegah terjadinya kembali suatu kesalahan	2	1.68	1	0.84	0	0.00	91	76.47	2	21.01
89	Staff merasa bebas untuk berbicara jika staff melihat suatu kejadian yang berpengaruh negative untuk pasien	0	0.00	8	6.72	6	5.04	99	83.19	6	5.04
90	Staff merasa bebas untuk menanyakan keputusan atau tindakan yang berkaitan dengan otoritas	0	0.00	3	2.52	1	12.61	97	81.51	4	3.36
91	Staff di ruangan kami tidak berani mengungkapkan kesalahan yang terjadi di ruangan	2	1.68	4	39.50	5	45.38	16	13.45	0	0.00
92	Di unit kerja kami, sering dilaporkan kejadian (kesalahan terkait keselamatan pasien), dan kesalahan tersebut akan segera diperbaiki sebelum mempengaruhi pasien	0	0.00	1	8.40	2	24.37	74	62.18	6	5.04
93	Di unit kerja kami sering dilaporkan	2	1.68	2	19.33	3	27.73	58	48.74	3	2.52

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	suatu kejadian kesalahan terkait keselamatan pasien, tetapi kesalahan tersebut TIDAK membahayakan pasien										
94	Di unit kerja kami sering dilaporkan suatu kesalahan terkait keselamatan pasien, dan kesalahan tersebut MEMBAHAYAKAN pasien	1 1	9.2 4	3 7	31. 09	2 3	19. 33	46	38. 66	2	1.6 8
<b>Lingkungan Kerja</b>											
95	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.	0	0.0 0	2	1.6 8	3	2.5 2	10 1	84. 87	1 3	10. 92
96	Sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah cukup baik.	4	3.3 6	0	0.0 0	5	4.2 0	98	82. 35	1 2	10. 08
97	Ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya bekerja menjadi lebih nyaman	4	3.3 6	3	2.5 2	1 5	12. 61	89	74. 79	8	6.7 2
98	Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya.	2	1.6 8	1 2	10. 08	2 5	21. 01	76	63. 87	4	3.3 6
99	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya.	2	1.6 8	1	0.8 4	4	3.3 6	10 8	90. 76	4	3.3 6

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
100	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja	4	3.36	3	2.52	7	5.88	103	86.55	2	1.68
101	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	0	0.00	2	1.68	13	10.92	100	84.03	4	3.36

Sumber: Data Primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju, kurang setuju, dan tidak setuju terhadap pernyataan tentang Budaya Keselamatan Pasien di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur

## KARAKTERISTIK

### Unit Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid IGD	15	12.6	12.6	12.6
Isolasi	9	7.6	7.6	20.2
ICU	10	8.4	8.4	28.6
VIP	13	10.9	10.9	39.5
Kelas 1	6	5.0	5.0	44.5
Kelas 2	6	5.0	5.0	49.6
Kelas 3	40	33.6	33.6	83.2
OK	9	7.6	7.6	90.8
Perinatologi	6	5.0	5.0	95.8
Penunjang	5	4.2	4.2	100.0
Total	119	100.0	100.0	

### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 - 30 tahun	41	34.5	34.5	34.5
31 - 40 tahun	72	60.5	60.5	95.0
> 40 tahun	6	5.0	5.0	100.0
Total	119	100.0	100.0	

### Jenis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	21.0	21.0	21.0
	Perempuan	94	79.0	79.0	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3/Sederajat	52	43.7	43.7	43.7
	S1/Sederajat	60	50.4	50.4	94.1
	S2/Sederajat	7	5.9	5.9	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

**Masa\_Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	7	5.9	5.9	5.9
	1 - 5 tahun	10	8.4	8.4	14.3
	6 - 10 tahun	63	52.9	52.9	67.2
	> 10 tahun	39	32.8	32.8	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

**Status**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	42	35.3	35.3	35.3
	Upah Jasa	62	52.1	52.1	87.4
	Tenaga Sukarela	15	12.6	12.6	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

**CROSTAB****Usia \* Unit\_Kerja Crosstabulation**

Count

		Unit_Kerja										Total
		IG D	Isola si	IC U	VI P	Kela s 1	Kela s 2	Kela s 3	O K	Perinatol ogi	Penunja ng	
Usi a	21 - 30 tahun	5	2	6	4	2	1	15	2	2	2	41
	31 - 40 tahun	10	6	3	9	3	5	23	6	4	3	72
	> 40 tahun	0	1	1	0	1	0	2	1	0	0	6
	Total	15	9	10	13	6	6	40	9	6	5	119

**Jenis \* Unit\_Kerja Crosstabulation**

Count

		Unit_Kerja										Total
		IG D	Isolasi	IC U	VI P	Kelas 1	Kelas 2	Kelas 3	OK	Perinatologi	Penunjang	
Jenis	Laki-laki	3	0	1	5	2	2	5	4	2	1	25
	Perempuan	12	9	9	8	4	4	35	5	4	4	94
Total		15	9	10	13	6	6	40	9	6	5	119

**Pendidikan \* Unit\_Kerja Crosstabulation**

Count

		Unit_Kerja										Total
		IG D	Isolasi	IC U	VI P	Kelas 1	Kelas 2	Kelas 3	OK	Perinatologi	Penunjang	
Pendidikan	D3/Sederajat	7	6	7	1	2	2	20	2	3	2	52
	S1/Sederajat	8	3	3	11	4	2	20	6	1	2	60
	S2/Sederajat	0	0	0	1	0	2	0	1	2	1	7
Total		15	9	10	13	6	6	40	9	6	5	119

**Masa\_Kerja \* Unit\_Kerja Crosstabulation**

Count

		Unit_Kerja										Total
		IG D	Isolasi	IC U	VI P	Kelas 1	Kelas 2	Kelas 3	OK	Perinatologi	Penunjang	
Masa_Kerja	< 1 tahun	1	1	1	1	0	0	3	0	0	0	7
	1 - 5 tahun	2	0	1	1	0	1	3	1	1	0	10
	6 - 10 tahun	5	4	7	7	4	3	20	5	4	4	63
	> 10 tahun	7	4	1	4	2	2	14	3	1	1	39
Total		15	9	10	13	6	6	40	9	6	5	119

**Status \* Unit\_Kerja Crosstabulation**

Count

		Unit_Kerja										Total

		IG D	Isola si	IC U	VI P	Kel as 1	Kel as 2	Kel as 3	O K	Perinatol ogi	Penunja ng	Tot al
Stat us	PNS	7	4	1	4	1	4	14	2	3	2	42
	Upah Jasa Tenaga Sukar ela	5	3	8	7	5	2	19	7	3	3	62
		3	2	1	2	0	0	7	0	0	0	15
Total		15	9	10	13	6	6	40	9	6	5	119

## KEPUASAN

### Usia \* Kepuasan Crosstabulation

Count

		Kepuasan		Total
		Rendah	Tinggi	
Usia	21 - 30 tahun	2	39	41
	31 - 40 tahun	7	65	72
	> 40 tahun	0	6	6
Total		9	110	119

### Jenis \* Kepuasan Crosstabulation

Count

		Kepuasan		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis	Laki-laki	3	22	25
	Perempuan	6	88	94
Total		9	110	119

### Pendidikan \* Kepuasan Crosstabulation

Count

		Kepuasan		Total
		Rendah	Tinggi	
Pendidikan	D3/Sederajat	3	49	52
	S1/Sederajat	6	54	60
	S2/Sederajat	0	7	7
Total		9	110	119

### Masa\_Kerja \* Kepuasan Crosstabulation

Count

		Kepuasan		Total
		Rendah	Tinggi	
Masa_Kerja	< 1 tahun	1	6	7
	1 - 5 tahun	0	10	10
	6 - 10 tahun	5	58	63
	> 10 tahun	3	36	39
Total		9	110	119

### Status \* Kepuasan Crosstabulation

Count

		Kepuasan		Total
		Rendah	Tinggi	

		Rendah	Tinggi	
Status	PNS	1	41	42
	Upah Jasa	7	55	62
	Tenaga Sukarela	1	14	15
Total		9	110	119

## KEPEMIMPINAN

### Usia \* Kepemimpinan Crosstabulation

Count

		Kepemimpinan		Total
		Rendah	Tinggi	
Usia	21 - 30 tahun	1	40	41
	31 - 40 tahun	6	66	72
	> 40 tahun	0	6	6
Total		7	112	119

### Jenis \* Kepemimpinan Crosstabulation

Count

		Kepemimpinan		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis	Laki-laki	2	23	25
	Perempuan	5	89	94
Total		7	112	119

### Pendidikan \* Kepemimpinan Crosstabulation

Count

		Kepemimpinan		Total
		Rendah	Tinggi	
Pendidikan	D3/Sederajat	2	50	52
	S1/Sederajat	5	55	60
	S2/Sederajat	0	7	7
Total		7	112	119

### Masa\_Kerja \* Kepemimpinan Crosstabulation

Count

		Kepemimpinan		Total
		Rendah	Tinggi	
Masa_Kerja	< 1 tahun	1	6	7
	1 - 5 tahun	0	10	10
	6 - 10 tahun	4	59	63
	> 10 tahun	2	37	39
Total		7	112	119

### Status \* Kepemimpinan Crosstabulation

Count

		Kepemimpinan		Total
		Rendah	Tinggi	
Status	PNS	0	42	42
	Upah Jasa	7	55	62
	Tenaga Sukarela	0	15	15
Total		7	112	119



**BUDAYA KESELAMATAN****Usia \* Budaya Crosstabulation**

Count

		Budaya		Total
		Rendah	Tinggi	
Usia	21 - 30 tahun	3	38	41
	31 - 40 tahun	4	68	72
	> 40 tahun	0	6	6
Total		7	112	119

**Jenis \* Budaya Crosstabulation**

Count

		Budaya		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis	Laki-laki	6	19	25
	Perempuan	1	93	94
Total		7	112	119

**Pendidikan \* Budaya Crosstabulation**

Count

		Budaya		Total
		Rendah	Tinggi	
Pendidikan	D3/Sederajat	2	50	52
	S1/Sederajat	5	55	60
	S2/Sederajat	0	7	7
Total		7	112	119

**Masa\_Kerja \* Budaya Crosstabulation**

Count

		Budaya		Total
		Rendah	Tinggi	
Masa_Kerja	< 1 tahun	1	6	7
	1 - 5 tahun	0	10	10
	6 - 10 tahun	2	61	63
	> 10 tahun	4	35	39
Total		7	112	119

**Status \* Budaya Crosstabulation**

Count

		Budaya		Total
		Rendah	Tinggi	
Status	PNS	2	40	42
	Upah Jasa	3	59	62
	Tenaga Sukarela	2	13	15
Total		7	112	119

**UNIVARIAT****Kepuasan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid Rendah	9	7.6	7.6	7.6
Tinggi	110	92.4	92.4	100.0
Total	119	100.0	100.0	

**Kepemimpinan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	7	5.9	5.9	5.9
Tinggi	112	94.1	94.1	100.0
Total	119	100.0	100.0	

**Budaya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	7	5.9	5.9	5.9
Tinggi	112	94.1	94.1	100.0
Total	119	100.0	100.0	

**Kepuasan \* Unit\_Kerja Crosstabulation**

Count

		Unit_Kerja									Total	
		IG D	Isolasi	IC U	VI P	Kelas 1	Kelas 2	Kelas 3	OK	Perinatologi		Penunjang
Kepuasan	Rendah	2	0	0	2	2	0	1	2	0	0	9
	Tinggi	13	9	10	11	4	6	39	7	6	5	110
Total		15	9	10	13	6	6	40	9	6	5	119

**Kepemimpinan \* Unit\_Kerja Crosstabulation**

Count

		Unit_Kerja									Total	
		IG D	Isolasi	IC U	VI P	Kelas 1	Kelas 2	Kelas 3	OK	Perinatologi		Penunjang
Kepemimpinan	Rendah	1	0	0	1	2	0	1	2	0	0	7
	Tinggi	14	9	10	12	4	6	39	7	6	5	112
Total		15	9	10	13	6	6	40	9	6	5	119

**Budaya \* Unit\_Kerja Crosstabulation**

Count

		Unit_Kerja									Total	
		IG D	Isolasi	IC U	VI P	Kelas 1	Kelas 2	Kelas 3	OK	Perinatologi		Penunjang
Budaya	Rendah	1	0	0	2	1	0	2	1	0	0	7

Tinggi	14	9	10	11	5	6	38	8	6	5	112
Total	15	9	10	13	6	6	40	9	6	5	119

### MULTIVARIAT

Kepuasan Kerja

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
hubunganmanajemen	<---	Kepuasan Kerja	1,000				
lingkungankerja	<---	Kepuasan Kerja	,320	,070	4,588	***	
Penghargaan	<---	Kepuasan Kerja	,763	,134	5,686	***	
Karakteristikpekerjaan	<---	Kepuasan Kerja	,073	,053	1,381	,167	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
hubunganmanajemen	<---	Kepuasan Kerja	,968
lingkungankerja	<---	Kepuasan Kerja	,502
Penghargaan	<---	Kepuasan Kerja	,726
Karakteristikpekerjaan	<---	Kepuasan Kerja	,132

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan Kerja	,355	,073	4,849	***	
e1	,024	,054	,445	,656	
e2	,108	,015	7,140	***	
e3	,185	,040	4,660	***	
e4	,105	,014	7,672	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Kepuasan Kerja
Karakteristikpekerjaan	,073
Penghargaan	,763
lingkungankerja	,320
hubunganmanajemen	1,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Kepuasan Kerja
Karakteristikpekerjaan	,132
Penghargaan	,726
lingkungankerja	,502
hubunganmanajemen	,968

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Kepuasan Kerja
Karakteristikpekerjaan	,073
Penghargaan	,763
lingkungankerja	,320
hubunganmanajemen	1,000
<b>Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)</b>	
	Kepuasan Kerja
Karakteristikpekerjaan	,132
Penghargaan	,726
lingkungankerja	,502
hubunganmanajemen	,968
<b>Indirect Effects (Group number 1 - Default model)</b>	
	Kepuasan Kerja
Karakteristikpekerjaan	,000
Penghargaan	,000
lingkungankerja	,000
hubunganmanajemen	,000
<b>Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)</b>	
	Kepuasan Kerja
Karakteristikpekerjaan	,000
Penghargaan	,000
lingkungankerja	,000
hubunganmanajemen	,000

### Kepemimpinan

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Berorientasiprestasi	<---	F1	1,000				
Partisipatif	<---	F1	4,167	,879	4,739	***	
Suportif	<---	F1	4,091	,860	4,758	***	
Direktif	<---	F1	2,327	,512	4,549	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Berorientasiprestasi	<---	F1	,416
Partisipatif	<---	F1	,924
Suportif	<---	F1	,955
Direktif	<---	F1	,788

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
F1	,026	,011	2,305	,021	
e1	,126	,017	7,591	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e2	,078	,020	3,952	***	
e3	,043	,017	2,489	,013	
e4	,087	,013	6,913	***	

**Matrices (Group number 1 - Default model)**

**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	F1
Direktif	2,327
Suportif	4,091
Partisipatif	4,167
Berorientasiprestasi	1,000

**Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	F1
Direktif	,788
Suportif	,955
Partisipatif	,924
Berorientasiprestasi	,416

**Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	F1
Direktif	2,327
Suportif	4,091
Partisipatif	4,167
Berorientasiprestasi	1,000

**Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	F1
Direktif	,788
Suportif	,955
Partisipatif	,924
Berorientasiprestasi	,416

**Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	F1
Direktif	,000
Suportif	,000
Partisipatif	,000
Berorientasiprestasi	,000

**Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	F1
Direktif	,000
Suportif	,000
Partisipatif	,000
Berorientasiprestasi	,000

**Budaya Keselamatan Pasien**

**Estimates (Group number 1 - Default model)**

**Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)****Maximum Likelihood Estimates****Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Lingkungankerja	<---	F1	1,000				
Individu	<---	F1	1,275	,283	4,499	***	
Timkerja	<---	F1	1,954	,408	4,789	***	
Organisasimanajemen	<---	F1	1,431	,304	4,710	***	

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate
Lingkungankerja	<---	F1	,444
Individu	<---	F1	,662
Timkerja	<---	F1	,952
Organisasimanajemen	<---	F1	,744

**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
F1	,034	,014	2,424	,015	
e1	,138	,019	7,479	***	
e2	,071	,010	6,748	***	
e3	,014	,011	1,193	,233	
e4	,056	,010	5,887	***	

**Matrices (Group number 1 - Default model)****Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	F1
Organisasimanajemen	1,431
Timkerja	1,954
Individu	1,275
Lingkungankerja	1,000

**Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	F1
Organisasimanajemen	,744
Timkerja	,952
Individu	,662
Lingkungankerja	,444

**Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	F1
Organisasimanajemen	1,431
Timkerja	1,954
Individu	1,275
Lingkungankerja	1,000

**Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	F1
Organisasimanajemen	,744
Timkerja	,952

	F1
Individu	,662
Lingkungankerja	,444
<b>Indirect Effects (Group number 1 - Default model)</b>	
	F1
Organisasimanajemen	,000
Timkerja	,000
Individu	,000
Lingkungankerja	,000
<b>Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)</b>	
	F1
Organisasimanajemen	,000
Timkerja	,000
Individu	,000
Lingkungankerja	,000

### Path Analysis

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasanekerja <--- kepemimpinan	,583	,066	8,863	***	
Budayakp <--- kepemimpinan	,152	,060	2,515	,012	
Budayakp <--- Kepuasanekerja	,209	,066	3,183	,001	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Kepuasanekerja <--- kepemimpinan	,632
Budayakp <--- kepemimpinan	,255
Budayakp <--- Kepuasanekerja	,322

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
kepemimpinan	,244	,032	7,681	***	
e1	,124	,016	7,681	***	
e2	,063	,008	7,681	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	kepemimpinan	Kepuasanekerja
Kepuasanekerja	,583	,000
Budayakp	,274	,209

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	kepemimpinan	Kepuasanekerja
Kepuasanekerja	,632	,000

	kepemimpinan	Kepuasankerja
Budayakp	,459	,322
<b>Direct Effects (Group number 1 - Default model)</b>		
	kepemimpinan	Kepuasankerja
Kepuasankerja	,583	,000
Budayakp	,152	,209
<b>Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)</b>		
	kepemimpinan	Kepuasankerja
Kepuasankerja	,632	,000
Budayakp	,255	,322
<b>Indirect Effects (Group number 1 - Default model)</b>		
	kepemimpinan	Kepuasankerja
Kepuasankerja	,000	,000
Budayakp	,122	,000
<b>Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)</b>		
	kepemimpinan	Kepuasankerja
Kepuasankerja	,000	,000
Budayakp	,204	,000



## Lampiran 4 Administrasi Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658  
E-mail : [fkm.unhas@gmail.com](mailto:fkm.unhas@gmail.com), website : <https://fkm.unhas.ac.id/>

No : 3127/UN4.14/PT.01.04/2021 28 April 2021  
Lamp : Proposal  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth.  
**Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan**  
**Cq. Kepala UPT P2T, BKPM**  
**Provinsi Sulawesi Selatan**  
Di –  
Tempat

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang tersebut di bawah ini :

Nama : **Achmad Rifai Pandin**  
Nomor Pokok : **K012171061**  
Program Studi : **Kesehatan Masyarakat**

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul **"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Budaya Keselamatan Pasien Pada Perawat RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur"**.

Pembimbing : 1. Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS. (Ketua)  
2. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM.,M.Kes (Anggota)

Waktu Penelitian : April – Juni 2021

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberi izin kepada yang bersangkutan.

Atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Dekan

  
**Dr. Aminuddin Syam, SKM.,M.Kes.,M.Med.Ed**  
NIP. 19670617 199903 1 001

Tembusan :  
1. Para Wakil Dekan FKM Unhas  
2. Peringgal



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 14222/S.01/PTSP/2021  
 Lampiran :  
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
 Bupati Luwu Timur

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 3127/UN4.14/PT.01.04/2021 tanggal 28 April 2021 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **ACHMAD RIFAI PANDIN**  
 Nomor Pokok : K012171061  
 Program Studi : Kesehatan Masyarakat  
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
 Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**" PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA KESELAMATAN PASIEN PADA PERAWAT RSUD I LAGALIGO KABUPATEN LUWU TIMUR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **03 Mei s/d 03 Juni 2021**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**,

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
 Pada tanggal : 03 Mei 2021

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU**  
**SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

**Dr. JAYADI NAS, S.Sos., M.Si**  
 Pangkat : Pembina Tk.I  
 Nip : 19710501 199803 1 004

Tembusan Yth  
 1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;  
 2. *Pertinggal*.

SIMAP PTSP 03-05-2021



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231



## Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian



