

Daftar Pustaka

- Alavi, M. and Leidner, D. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations And Research Issues. *Mis Quarterly*, 1(25), 107. <https://doi.org/10.2307/3250961>
- Alkhaldi, K. H., Austin, M. L., Cura, B. A., Dantzler, D., Holland, L., Maples, D. L., ..., & Marcus, L. J. (2017). *Are you ready? Crisis leadership in a hyper-VUCA environment. American Journal of Disaster Medicine*, 12(2), 107–134.
- Ashkenas R, Ulrich D, Jick T, & Kerr, S. (2002). (2002). *The boundaryless organization: breaking the chains of organizational structure. San Francisco: Josey-Bass.*
- Ashkenas, R. (1995). *The Boundaryless Organization.*
- Bennett N, L. G. (2014). *What VUCA Really Means for You. Jan-Feb.*
- Bennis, W. (1989). *The dilemma at the top; followers make good leaders good. The New York Times, December 31.*
- Bracey, H., Rosenblum, J., Sanford, A, & Trueblood, R. (1990). *Managing From the Heart. New York: Dell.*
- Bransford, J. D., & Stein, B. S. (1993). *The ideal problem solver: A guide for improving thinking, learning, and creativity. New York: W. H. Freeman.*
- Burns, J. M. (2003). *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness. New York: Grove Press.*
- Cannon, W. B. (1929). *Bodily changes in pain, hunger, fear, and rage: an account of recent research into the functions of emotional excitement (2nd edition ed.). New York: Appleton-Century-Croft.*
- Cialdini, R. B. (2009). *Influence: The Psychology of Persuasion. New York, NY: Harper Collins.*
- Coetsee, J. (2004). (2004). *Leadership: How now? Management Today. (Accessed:, Available from: www://managetmenttoday.co.za. 2004), 25 May.*
- Daly, P. H., & Watkins, M. (2006). *Advice and dissent: viewpoint into the fishbowl. Retrieved April 1, from http://www.govexec.com/features/0806-01/0806-01advp1.htm.*
- Duncan, P., Green, M., Gergen, E., Ph.D., W. (2017). Authentic Leadership—is It More Than Emotional Intelligence?. *Administrative Issues Journal Education Practice and Research*, 2(7). <https://doi.org/10.5929/2017.7.2.2>
- Ekvall, G., & Arvonen, J. (1991). *Change-centered leadership: An extension of the two-dimensional model. Scandinavian Journal of Management*, 7(1), 17–26. [https://doi.org/10.1016/0956-5221\(91\)90024-U](https://doi.org/10.1016/0956-5221(91)90024-U).
- Endsley, M. R. (1995). Toward a Theory of Situation Awareness in Dynamic Systems. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 37(1), 32-64. doi:10.1518/001872095779049543
- Flaig, J., Alam, A., Huynh, J., Reid-Hector, J., & Heuer, A. (2020). *Examining How Formal Leadership Development Programs Positively Influence Hospital Leaders' Individual Competencies and Organizational Outcomes – An Evidence-Based Literature Review.*
- Gardner, J. (1990). *On leadership. New York: The Free Press.*
- Goffee, R. & Jones, G. (2006). *Why should anyone be led by you: What it takes to be an authentic leader. Atasanton. Harvard Business School Press.*
- Goleman. (2006). *Social intelligence: The new science of human relationships. New York: Bantam Books.*

- Goleman, D. (1996). *Emotional Intelligence: why it can matter more than IQ*. London: Bloomsbury.
- Goleman, D. (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select For, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Green, D. D. (2007). *Leading a postmodern workforce*. *Academy of Strategic Management Journal*, 6, 15-26.
- Hammond, G. (2012). *On the making of history: John Boyd and American security*. *The Hammond Memorial Lecture, United States Air Force Academy*. Retrieved on March 27, 2015 from <http://www.usafa.edu/df/dfh/docs/Harmon54.pdf>.
- Hazleton, V., Cupach, W. R., & Canary, D. J. (1987). *Situation perception: Interaction between competence and messages*. *Journal of Language and Social Psychology*, 6(1), 57-63.
- Heifetz, R. (1999). *Leadership without easy answers*. Cambridge: Belknap.
- Horth, M. (2016). *Navigating Disruption Part 2*. insights.ccl.org/blog/navigating-disruption-part-2.
- Huda, N. (2022). *Strategies Of Conflict Management During the Covid-19 Pandemic Health Student*. *Journal of Scientific Research Education and Technology (Jsret)*, 2(1), 330-336. <https://doi.org/10.58526/jsret.v1i2.114>
- Irwandy, Sjaaf, A. C., Achadi, A., Nadjib, M., Ayuningtyas, D., Junadi, P., Besral, Kadir, A., Supriyanto, & Hendrawan, H. (2020). *The efficiency and productivity of Public Services Hospital in Indonesia*. *Enfermeria Clinica*, 30, 236–239. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.054>
- J. Blank, E. E. (2014). *The impact of policy on hospital productivity: a time series analysis of Dutch hospitals*.
- Jaques, E. (1989). *Requisite Organisation. A total system for effective managerial organization and managerial leadership for the 21st century*. VA, Arlington: Cason Hall Publishers.
- Kellerman, B. (2008). *Followership: How followers are creating change and changing leaders*. *Atasanton: Harvard Business Press*.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2019. *Peraturan Menkes No 30 Tahun 2019*.
- Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1991). (1991). *Leadership: Do traits matter? The Executive*, 5, 48-60.
- Koestenbaum, P. (2002). *Leadership: The inner side of Greatness – a philosophy for leaders*. 2nd ed. San Francisco: Jossey–Bass.
- Kotter, J. (1999). (1999). *What leaders really do*. Cambridge: Harvard Business School Press.
- Leggat, S. and Yap, K. (2020). *How Are Hospitals Using Artificial Intelligence In Strategic Decision-Making?—a Scoping Review*. *Journal of Hospital Management and Health Policy*, (4), 39-39. <https://doi.org/10.21037/jhmhp-20-92>
- Lee, R. G., & Dale, B. G. (1998). *Business process management: A review and evaluation*. *Business Process Management Journal*, 4(3), 214-225.
- Lee Wallace Smithson (2014) *Meta-leadership in A Mega Disaster : A Case Study Of Governor Haley Barbour's Leadership During Hurricane Katrina*
- M. Mashayekhi, H. Rasouli, M. F. (2022). *The effect of leadership style on the productivity of hospital's staff with moderating effect of job promotion opportunity and job description*.
- Marcus, L. J., Dorn, B. C., & Henderson, J. M. (2006). (2006). *Meta-leadership and national emergency preparedness: a model to build government connectivity*. *Biosecurity and Bioterrorism: Biodefense Strategy, Practice, and Science*, 4(2), 128-134.

- Marcus, L.J., Dorn, B.C. & McNulty, E. J. (2012). *The Walk in the Woods: A step-by-step method for facilitating interest-based negotiation*, 28(3): 337-349.
- Marcus, J., Dorn, B., Henderson, J., McNulty, E. J., Leonard Marcus, B. J., Dorn, B. C., & Joseph Henderson, M. (2015). Meta-Leadership: A Framework for Building Leadership Effectiveness. *National Preparedness Leadership Initiative*. <https://pdfs.semanticscholar.org/d90d/b1c53e1436a03ab1f4dae5f76b0730bbbf73.pdf>
- Marcus, L. J., McNulty, E. J., & Grimes, J. O. (2024). 40 - Crisis Meta-Leadership and the Practice of Disaster Medicine. In G. Ciottone (Ed.), *Ciottone's Disaster Medicine (Third Edition)* (Third Edition, pp. 269–274). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-80932-0.00040-9>
- Morse, J. M. (1991). Approaches to Qualitative-Quantitative Methodological Triangulation. *Nursing Research*, 40(2), 120–123.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- McKimm, S. S. dan. (2017). *ABC of Clinical Leadership*.
- Meisel, S.I. & Fearon, D. S. (1999). *The new leadership construct: What happens when a flat organization builds a tall tower?* *Journal of Management Education*, 23(2), 180-189.
- Nicholls, J. (1988). *Leadership in organisations: Meta, macro and micro*. *European Management Journal*, 6(1), 16–25. [https://doi.org/10.1016/0263-2373\(88\)90005-9](https://doi.org/10.1016/0263-2373(88)90005-9)
- Northouse, P. G. (2004). *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks: Sage.
- Öberg, U., Hörnsten, Å., Isaksson, U. (2018). *The Self-management Assessment Scale: Development and Psychometric Testing Of A Screening Instrument For Person-centred Guidance And Self-management Support*. *Nursing Open*, 2(6), 504-513. <https://doi.org/10.1002/nop2.233>
- O'Brien, K. S. & O'Hare, D. (2007). (2007). *Situational awareness ability and cognitive skills training in a complex real-world task*. *Ergonomics*, 50(7), 1064-1091.
- Phillips D.T. & Loy J.M. (2003). *Character in action: The U.S. Coast Guard on leadership*. Annapolis, MD: The Naval Press.
- R., G. (2002). *Leadership*. New York: Hyperion.
- Roberto, M. (2005). *Why great leaders don't take yes for an answer*. New York: Pearson.
- Sætrevik, B., & Hystad, S. W. (2019). *Ship leadership, situation awareness and crew safety behavior - Pre-registered replications in two survey datasets*. doi:10.31219/osf.io/y6jsa
- Sagala. (2008). *contemporary education administration*.
- Schuman, S. (2006). *Creating a culture of collaboration: The international association of facilitators handbook*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Simon. (1990). *INVARIANTS OF HUMAN BEHAVIOR*.
- Slaikueu KA, H. R. (1998). *Controlling the costs of conflict: How to design a system for your organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sohrabi, S., Mahfozpoor, S., Vahdat, S., Mahmodi, M., Rabiyyi, M. (2020). The Role Of Organizational and Ethical Factors In Developing Evidence-based Strategic Decision Making In Hospitals Of Tehran University Of Medical Sciences In Iran. *Revista Eletrônica Em Gestão Educação E Tecnologia Ambiental*, (24), 32. <https://doi.org/10.5902/2236117043409>
- Sternberg, R. J. (2006). *The nature of creativity*. *Creativity Research Journal*, 18(1), 87-98.
- Sternberg, R. J. (2007). *A systems model of leadership: WICS*. *American Psychologist*, 62(1), 34-42.

- Summonds, D. (n. d. . (2015). *What is the Mobius strip?* PhysLink.com. Retrieved on November 9, 2015 from <http://www.physlink.com/Education/AskExperts/ae401.cfm>.
- Useem, M. (2003). *Leading your atasans*. *The Economic Times*. Retrieved from http://leadership.wharton.upenn.edu/l_change/up_lead/ET_Nov_13_03.shtml.
- Wagner, T. (2008). *The global achievement gap*. New York, Basic Books.
- Waldman, D. A., & Yammarino, F. J. (1999). *CEO Charismatic Leadership: Levels-of-Management and Levels-of-Analysis Effects*. *The Academy of Management Review*, 24(2), 266. <https://doi.org/10.2307/259082>.

**KUESIONER PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP KEPEMIMPINAN *METALEADERSHIP*
DI RUMAH SAKIT KELAS B KOTA MAKASSAR PROVINSI SULAWESI SELATAN**

A. Identitas Responden	
No. Responden	: (Diisi oleh Peneliti)
Rumah Sakit	:
Umur	:
Jenis Kelamin	: 1. Laki-laki 2. Perempuan
Lama Kerja di RS saat ini	:
Lama Kerja di Unit Kerja Saat ini	:
Jumlah Jam Kerja	1. Kurang dari 20 jam seminggu 2. 20-39 jam seminggu 3. 40 jam atau lebih seminggu
Status Kepegawaian	1. Polri 2. PNS/Tetap 3. Non-PNS/Kontrak
Tingkat Pendidikan Terakhir	1. D3/Sederajat 2. D4 3. S1 4. S2 5. Sp 1 (Dokter Spesialis) 6. Sp 2 (Dokter Sub-Spesialis)

Petunjuk Pengisian :

Untuk pernyataan-pernyataan berikut ini, beri **tanda *checkbox*** (✓) pada pilihan yang telah disediakan, sesuai dengan sikap yang memberikan penilaian Bapak/Ibu/Sdr/Sdri ;

- a. Jika anda **Sangat Tidak Setuju (STS)** dengan pernyataan tersebut, maka pilihlah angka **1**
- b. Jika anda **Tidak Setuju (TS)** dengan pernyataan tersebut, maka pilihlah angka **2**
- c. Jika anda **Setuju (S)** dengan pernyataan tersebut, maka pilihlah angka **3**
- d. Jika anda **Sangat Setuju (SS)** dengan pernyataan tersebut, maka pilihlah angka **4**

NO	PERNYATAAN		STS	TS	S	SS
A1. PERSON: SELF-AWARENESS						
DIREKTUR RUMAH SAKIT SAYA :						
1	PSA 5	Secara konsisten melaksanakan pembelajaran berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi	1	2	3	4
2	PSA 9	Selalu mematuhi peraturan menggunakan seragam kantor, ID Card, dan lain-lain.	1	2	3	4
3	PSA 10	Gigih dalam memperjuangkan ide-idenya walaupun sangat sulit untuk dilaksanakan.	1	2	3	4
4	PSA 13	Sangat tegas dalam memberikan perintah kepada bawahan	1	2	3	4
5	PSA 14	Selalu optimis menghadapi risiko negative rumah sakit termasuk risiko yang belum pasti terjadi.	1	2	3	4
6	PSA 15	Seorang pemikir besar (<i>Big Thinker</i>) yang selalu memiliki ide <i>out of the box</i> (diluar kelaziman)	1	2	3	4
A2. PERSON : SELF MANAGEMENT						
DIREKTUR RUMAH SAKIT SAYA :						
7	PSM 2	Berinisiatif untuk mengingatkan pimpinan bilamana pimpinan melakukan hal-hal yang dapat merugikan organisasi.	1	2	3	4
8	PSM 3	Mampu mengenali dan mengelola kelebihan dan kekurangan bawahannya untuk menjadi suatu kekuatan rumah sakit	1	2	3	4
9	PSM 4	Mampu memberdayakan semua bawahannya sehingga menumbuhkan rasa bertanggung jawab dan memiliki organisasi.	1	2	3	4
10	PSM 5	Mengetahui staf rumah sakit yang tepat untuk diminta saran/nasehat dalam menghadapi krisis	1	2	3	4
11	PSM 6	Mampu menentukan orang-orang yang tepat untuk diajak bekerjasama dari Instansi diluar rumah sakit.	1	2	3	4
12	PSM 8	Mampu menginspirasi bawahannya melalui sikap, perilaku dan tindakan.	1	2	3	4
13	PSM 9	Mampu menghormati dan berhubungan baik dengan orang-orang dari berbagai latar belakang	1	2	3	4
14	PSM 10	Mampu menyuarakan pandangan atau ide yang benar sesuai hati nurani dan ajaran agama dalam situasi apapun.	1	2	3	4
15	PSM 11	Membawa perubahan yang nyata dan baik dalam rumah sakit.	1	2	3	4
16	PSM 12	Mendorong semua orang untuk mengungkapkan pendapat/idenya dalam setiap pertemuan.	1	2	3	4
17	PSM 13	Mampu mengkader bawahan sehingga organisasi dapat memiliki kader pemimpin di masa depan	1	2	3	4
18	PSM 14	Memiliki program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan bagi staf rumah sakit.	1	2	3	4

NO	PERNYATAAN		STS	TS	S	SS
A2. PERSON : RESONANT LEADERSHIP AUTHENTICITY						
DIREKTUR RUMAH SAKIT SAYA :						
19	PRL1	Memiliki budaya yang kuat untuk mengembangkan kompetensi dirinya secara berkelanjutan	1	2	3	4
20	PRL 2	Menguasai kemampuan ilmu manajemen rumah sakit dalam pengelolaan rumah sakit	1	2	3	4
21	PRL 5	Mampu menyelesaikan masalah secara cepat dan tepat.	1	2	3	4
B1. SITUATION: SITUATIONAL AWARENESS						
DIREKTUR RUMAH SAKIT SAYA :						
22	SSA 1	Mampu memprediksi situasi yang akan terjadi berdasarkan data dan kemampuan instuisi/insting yang dimiliki	1	2	3	4
23	SSA 3	Memiliki bakat menggunakan pengetahuan situasional untuk melihat gambaran yang lebih besar dalam situasi yang cepat berubah dan bermuatan emosional	1	2	3	4
24	SSA 4	Mampu mengikuti dan memahami informasi tentang perubahan lingkungan eksternal yang berdampak terhadap rumah sakit.	1	2	3	4
25	SSA 5	Mampu menerapkan gaya kepemimpinan sesuai karakter bawahan dan situasi kondisi lingkungan yang dihadapi.	1	2	3	4
B2 . SITUATION : NEGOSIASI DAN RESOLUSI KONFLIK						
DIREKTUR RUMAH SAKIT SAYA :						
26	SNR 1	Mampu bernegosiasi dengan semua stakeholder saat menghadapi masalah.	1	2	3	4
27	SNR 2	Mampu mengatasi konflik yang terjadi baik pihak internal maupun eksternal.	1	2	3	4
28	SNR 3	Membaca peluang pada saat terjadi krisis yang dihadapi.	1	2	3	4
B3. SITUATION : COMPLEXICTY MANAGEMENT						
DIREKTUR RUMAH SAKIT SAYA :						
29	SCM 1	Mampu menghadapi dan menyelesaikan masalah yang kompleks secara beruntun	1	2	3	4
30	SCM 2	Mampu bertindak bijaksana walaupun di bawah tekanan berat dalam kondisi ketidakpastian	1	2	3	4
31	SCM 3	Mampu menyeimbangkan antara kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi	1	2	3	4

NO	PERNYATAAN		STS	TS	S	SS
B.4 SITUATION : DECISION SCIENCE						
DIREKTUR RUMAH SAKIT SAYA :						
32	SDS 1	Mampu memberikan gambaran situasi krisis yang terjadi dalam organisasi kepada seluruh bawahan.	1	2	3	4
33	SDS 2	Mampu menyampaikan informasi yang akurat kepada bawahan	1	2	3	4
34	SDS 3	Mampu menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien dalam mengimplementasikan regulasi pada saat terjadi krisis.	1	2	3	4
C1. CONNECTIVITY: RISK MANAGEMENT						
DIREKTUR RUMAH SAKIT SAYA :						
35	CRM 1	Mampu mengarahkan bawahan untuk mengenali risiko dari situasi krisis yang terjadi	1	2	3	4
36	CRM 2	Mampu mengkomunikasikan kondisi krisis yang terjadi di organisasinya kepada atasannya	1	2	3	4
37	CRM 3	Mampu melibatkan instansi kesehatan lain untuk bekerjasama mengatasi krisis yang terjadi di organisasinya	1	2	3	4
38	CRM 4	Mampu melibatkan instansi non-kesehatan lain untuk bekerjasama mengatasi krisis yang terjadi di organisasinya	1	2	3	4
C2. CONNECTIVITY: STRATEGIC DECISION MAKING						
DIREKTUR RUMAH SAKIT SAYA :						
39	CSD 1	Mampu membuat skenario penyelesaian masalah untuk mengatasi krisis di rumah sakit berdasarkan ide-ide dari seluruh pihak	1	2	3	4
40	CSD 2	Mampu mengimplementasikan skenario tersebut di lapangan yang melibatkan seluruh pihak	1	2	3	4
41	CSD 3	Mampu memotivasi seluruh pihak yang dapat berkontribusi dalam penyelesaian kondisi krisis secara tepat waktu	1	2	3	4
42	CSD 4	Turun langsung memantau perkembangan penyelesaian krisis di lapangan	1	2	3	4
C3. CONNECTIVITY: KNOWLEDGE MANAGEMENT						
DIREKTUR RUMAH SAKIT SAYA :						
43	CKM 1	Mampu mengelola informasi dari pihak internal maupun eksternal untuk mengatasi krisis	1	2	3	4
44	CKM 2	Mampu mengkomunikasikan pembelajaran dari setiap krisis yang dihadapi kepada seluruh pihak	1	2	3	4
45	CKM 3	Mampu beradaptasi dan memimpin bawahannya dalam menjalani perubahan akibat krisis	1	2	3	4
46	CKM 4	Mampu menyusun prosedur yang baku dalam mengantisipasi berulangnya krisis yang akan terjadi di masa depan	1	2	3	4

Rekomendasi Persetujuan Etik



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

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor : 2801/UN4.14.1/TP.01.02/2023

Tanggal : 10 Maret 2023

Dengan ini Menyatakan bahwa Protokol dan Dokumen yang Berhubungan dengan Protokol berikut ini telah mendapatkan Persetujuan Etik :

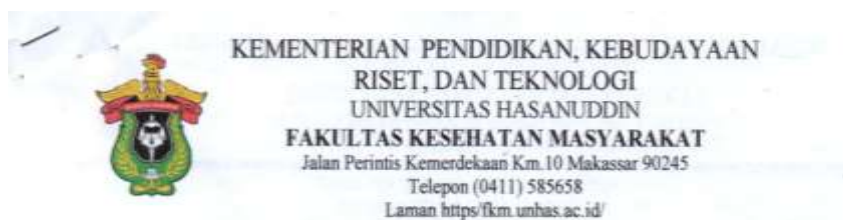
No. Protokol	3323062053	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	M. Ridwan	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Pengembangan Instrumen Pengukuran <i>Meta-leadership</i> pada Manajer Rumah Sakit di Provinsi Sulawesi Selatan		
No. Versi Protokol	1	Tanggal Versi	03 Maret 2023
No. Versi PSP	1	Tanggal Versi	03 Maret 2023
Tempat Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. RSUD Labuang Baji 2. RSUD Andi Makkasau Pare-pare 3. RS Bhayangkara Makassar 4. RS Universitas Hasanuddin 5. RS Primaya 6. RS Stella Maris 		
Judul Review	<input type="checkbox"/> Exempted <input checked="" type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku 10 Maret 2023 Sampai 10 Maret 2024	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof.dr.Veni Hadju,M.Sc,Ph.D	Tanda tangan	 10 Maret 2023
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Dr. Wahiduddin, SKM.,M.Kes	Tanda tangan	 10 Maret 2023

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Amandemen Protokol untuk persetujuan sebelum di implementasikan
2. Menyerahkan Laporan SAE ke Komisi Etik dalam 24 Jam dan dilengkapi dalam 7 hari dan Laporan SUSAR dalam 72 Jam setelah Peneliti Utama menerima laporan
3. Menyerahkan Laporan Kemajuan (progress report) setiap 6 bulan untuk penelitian resiko tinggi dan setiap setahun untuk penelitian resiko rendah
4. Menyerahkan laporan akhir setelah Penelitian berakhir
5. Melaporkan penyimpangan dari protocol yang disetujui (protocol deviation/violation)
6. Mematuhi semua peraturan yang ditentukan



Surat Ijin Penelitian



No : 2401/UN4.14.1/PT.01.04/2023 27 Februari 2022
 Lamp : Proposal
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth.
 Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan
 Cq. Kepala UPT P2T, BKPMD
 Provinsi Sulawesi Selatan
 Makassar

Dengan hormat kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang dibawah ini:

Nama : M. Ridwan
 Nomor Pokok : K022202025
 Program Pendidikan : Magister (S2)
 Program Studi : Administrasi Rumah Sakit

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul
"Pengembangan Instrumen Pengukuran Meta Leadership Pada Manager Rumah Sakit Rujukan Regional Provinsi Sulawesi Selatan"

Pembimbing : 1. Dr. Syahrir A. Pasinningi, MS (Ketua)
 2. Prof. Dr. drg. Andi Zulkifli, M.Kes. (Anggota)

Lokasi Penelitian : Rumah Sakit Rujukan Regional Provinsi Sulawesi Selatan

Waktu Penelitian : Februari 2023 – April 2023

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

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan
 Kemahasiswaan

Dr. Wahiduddin, SKM, M.Kes.
 Nip. 19760407 200501 1 004

Tembusan Kepada Yth. :
 1. Dekan FKM Unhas Sebagai Pelapor
 2. Mahasiswa Yang Bersangkutan
 3. Peringgal



Surat Persetujuan Abstrak



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

SURAT KETERANGAN ABSTRAK

Nomor: 01061/UN4.14.3/PJ/2024
Tanggal: 1 Februari 2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Prof. Anwar Mallongi, SKM., M.Sc., Ph.D
NIP : 197408161999031002
Jabatan : Wakil Dekan Bidang Kemitraan, Riset dan Inovasi

Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Ridwan
NIM : K022302028
Program Studi : S2 Administrasi Rumah Sakit
Judul Tesis : Pengembangan Instrumen Pengukuran Meta Leadership pada Manajer Rumah Sakit Kelas B di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan
Editor Abstrak : Basir, SKM., M.Sc.

Menyatakan bahwa naskah abstrak yang disusun oleh mahasiswa tersebut telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam proses kelengkapan izin ujian.

Wakil Dekan Bidang Kemitraan, Riset, dan
Inovasi Fakultas Kesehatan Masyarakat



Prof. Anwar Mallongi, SKM., M.Sc., Ph.D.
NIP. 197408161999031002

Tembusan:
1. Dekan (Sebagai laporan);
2. Kabag. Tata Usaha



Surat Keterangan Bebas Plagiasi

	<p>KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI UNIVERSITAS HASANUDDIN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658, e-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: http://fkm.unhas.ac.id/</p>
<p>SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI NOMOR: 01120/UN4.14.8/PK.03.08/2024</p>	
<p>Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa:</p>	
Nama	: M. Ridwan
NIM	: K022202025
Program Pendidikan	: Magister
Program Studi	: Administrasi Rumah Sakit
Judul Tesis	: Pengembangan Instrumen pengukuran <i>Meta-leadership</i> pada manajer rumah sakit kelas B di kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan
<p>Benar naskah Tesis/Disertasi yang bersangkutan telah melalui proses deteksi plagiasi menggunakan aplikasi Turnitin (maksimal 30%) dengan persentase tingkat kemiripan naskah tersebut sebesar 2%</p>	
<p>Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.</p>	
<p>Makassar, 2 Februari 2024</p> <p>a.n. Dekan Ketua Program Studi S2 Administrasi Rumah Sakit,</p>  <p>Dr. Syahrir A. Pasirringi, MS. NIP. 196502101991031006</p>	
<p>Tembusan :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Dekan FKIM Unhas2. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan FKIM Unhas.	
	

Dokumentasi Penelitian





Tabel Uji Validitas dan Reabilitas

1) Dimensi *Person*

No	Pernyataan		R Hitung	Cronch bach's Alpha	Keterangan
1	PSA 1	Tetap bersikap tenang, berpikir positif, dan tidak mudah berubah keputusannya di saat-saat krisis	0,520	0.756	Valid dan Realible
2	PSA 2	Mampu mengontrol emosi dan ekspresinya ketika melihat hal yang tidak sesuai dengan harapan	0,700	0.756	Valid dan Realible
3	PSA 3	Memiliki rasa empati saat orang lain dalam organisasi mendapat kesulitan	0,754	0.756	Valid dan Realible
4	PSA 4	Konsisten antara ucapan dan tindakan..	0,664	0.756	Valid dan Realible
5	PSA 5	Secara konsisten melaksanakan pembelajaran berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi.	0,652	0.756	Valid dan Realible
6	PSA 6	Mengamalkan nilai agama dalam memimpin organisasi	0,798	0.756	Valid dan Realible
7	PSA 7	Secara konsisten hadir lebih awal daripada bawahan.	0,755	0.756	Valid dan Realible
8	PSA 8	Menghargai dan tepat waktu dalam bekerja.	0,633	0.756	Valid dan Realible
9	PSA 9	Selalu mematuhi peraturan organisasi seperti menggunakan seragam, ID Card, dan lain-lain.	0,681	0.756	Valid dan Realible
10	PSA 10	Gigih dalam memperjuangkan ide walaupun sangat sulit untuk dilaksanakan.	0,564	0.756	Valid dan Realible
11	PSA 11	Mampu mengelola sumber daya yang ada di rumah sakit	0,836	0.756	Valid dan Realible
12	PSA 12	Mempunyai ambisi yang besar dalam mewujudkan tujuan organisasi	0,720	0.756	Valid dan Realible
13	PSA 13	Sangat tegas dalam memberikan perintah kepada bawahan	0,723	0.756	Valid dan Realible
14	PSA 14	Selalu optimis terhadap sesuatu yang belum pasti terjadi.	0,727	0.756	Valid dan Realible
15	PSA 15	Seorang pemikir besar (Big thinker) yang selalu memiliki ide <i>out of the box</i> (diluar kelaziman)	0,787	0.756	Valid dan Realible
16	PSM 1	Mampu meyakinkan atasan untuk mengimplementasikan visi dan misi rumah sakit.	0,763	0.756	Valid dan Realible
17	PSM 2	Berinsiatif untuk mengingatkan pimpinan bilamana pimpinan	0,768	0.756	Valid dan Realible

		melakukan hal-hal yang dapat merugikan organisasi			
No.	Pernyataan		R Hitung	Cronch bach's Alpha	Keterangan
18	PSM 3	Mampu mengenali dan mengelola kelebihan dan kekurangan bawahan untuk menjadi suatu kekuatan rumah sakit.	0,789	0.756	Valid dan Realible
19	PSM 4	Mampu memberdayakan semua bawahan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab dan memiliki organisasi	0,763	0.756	Valid dan Realible
20	PSM 5	Mengenali staf rumah sakit dengan baik untuk diminta saran dalam menghadapi krisis	0,740	0,762	Valid dan Realible
21	PSM 6	Mampu menentukan orang-orang yang tepat untuk diajak bekerjasama dari Instansi diluar rumah sakit.	0,559	0,762	Valid dan Realible
22	PSM 7	Selalu memandang alur hierarki struktural organisasi dalam menyampaikan ide.	0,630	0,762	Valid dan Realible
23	PSM 8	Mampu menginspirasi bawahan melalui sikap, perilaku dan tindakan.	0,543	0,762	Valid dan Realible
24	PSM 9	Mampu menghormati dan berhubungan baik dengan orang orang dari berbagai latar belakang	0,799	0,762	Valid dan Realible
25	PSM 10	Mampu menyuarakan pandangan atau ide yang benar sesuai hati nurani/ ajaran agama dalam situasi apapun.	0,619	0,762	Valid dan Realible
26	PSM 11	Membawa perubahan yang nyata dan baik dalam rumah sakit.	0,609	0,762	Valid dan Realible
27	PSM 12	Mendorong semua orang untuk mengungkapkan pendapat/idenya dalam setiap pertemuan.	0,677	0,762	Valid dan Realible
28	PSM 13	Mampu mengkader bawahan sehingga organisasi dapat memiliki kader pemimpin di masa depan	0,681	0,762	Valid dan Realible
29	PSM 14	Memiliki program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan bagi staf rumah sakit.	1	0,762	Valid dan Realible
30	PRL1	Memiliki budaya yang kuat untuk mengembangkan kompetensi dirinya secara berkelanjutan	0,831	0,762	Valid dan Realible
32	PRL 3	Mampu berkomunikasi dengan baik saat bernegosiasi dengan pihak lain.	0,820	0,809	Valid dan Realible
33	PRL 4	Mampu mengkomunikasikan visi misi, nilai, tujuan, sarasan dan program kerja kepada orang lain	0,888	0,809	Valid dan Realible

34	PRL 5	Mampu menyelesaikan masalah secara cepat dan tepat.	1	0,809	Valid dan Realible
----	-------	---	---	-------	--------------------

2) Dimensi *Situation*

No.		Pernyataan	R Hitung	Cronch bach's Alpha	Keterangan
1	SSA 1	Mampu memprediksi situasi yang akan terjadi berdasarkan data dan kemampuan instuisi/insting yang dimiliki	0,720	0.748	Valid dan Realible
2	SSA 2	Cepat panik dalam mengambil keputusan saat situasi krisis di rumah sakit	0,752	0.748	Valid dan Realible
3	SSA 3	Memiliki bakat menggunakan pengetahuan situasional untuk melihat gambaran yang lebih besar dan bermuatan emosional	0,706	0.748	Valid dan Realible
4	SSA 4	Mampu mengikuti dan memahami informasi tentang perubahan lingkungan eksternal yang berdampak terhadap rumah sakit	0,743	0.748	Valid dan Realible
5	SSA5	Mampu menerapkan gaya kepemimpinan sesuai karakter bawahan dan situasi kondisi lingkungan yang dihadapi.	1	0.748	Valid dan Realible
6	SNR 1	Mampu bernegosiasi dengan semua stakeholder saat menghadapi masalah.	0,859	0.847	Valid dan Realible
7	SNR 2	Mampu mengatasi konflik yang terjadi baik pihak internal maupun eksternal.	0,849	0.847	Valid dan Realible
8	SNR 3	Membaca peluang pada saat terjadi krisis yang dihadapi.	1	0,847	Valid dan Realible
9	SCM 1	Mampu menghadapi dan menyelesaikan masalah yang kompleks secara beruntun	0,519	0.848	Valid dan Realible
10	SCM 2	Mampu bertindak bijaksana walaupun di bawah tekanan berat dalam kondisi ketidakpastian	1	0.848	Valid dan Realible
11	SCM 3	Mampu menyeimbangkan antara kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi	0,743	0.848	Valid dan Realible
12	SDS 1	Mampu memberikan gambaran situasi krisis yang terjadi dalam organisasi kepada seluruh bawahan.	0,604	0.852	Valid dan Realible
13	SDS 2	Mampu menyampaikan informasi yang akurat kepada bawahan	0,953	0.852	Valid dan Realible
14	SDS 3	Mampu menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien dalam mengimplementasikan regulasi pada saat terjadi krisis.	1	0.852	Valid dan Realible

3) Dimensi *Connectivity*

No.		Pernyataan	R Hitung	Cronch bach's Alpha	Keterangan
1	CRM 1	Mampu mengarahkan bawahan untuk mengenali risiko dari situasi krisis yang terjadi	0,890	0.837	Valid dan Realible
2	CRM 2	Mampu mengkomunikasikan kondisi krisis yang terjadi di organisasinya kepada atasannya	0,903	0.837	Valid dan Realible
3	CRM 3	Mampu melibatkan instansi kesehatan lain untuk bekerjasama mengatasi krisis yang terjadi di organisasinya	0,892	0.837	Valid dan Realible
4	CRM 4	Mampu melibatkan instansi non-kesehatan lain untuk bekerjasama mengatasi krisis yang terjadi di organisasinya	1	0.837	Valid dan Realible
5	CSD 1	Mampu membuat skenario penyelesaian masalah untuk mengatasi krisis di rumah sakit berdasarkan ide-ide dari seluruh pihak	0,912	0.837	Valid dan Realible
6	CSD 2	Mampu mengimplementasikan skenario tersebut di lapangan yang melibatkan seluruh pihak	0,846	0.831	Valid dan Realible
7	CSD 3	Mampu memotivasi seluruh pihak yang dapat berkontribusi dalam penyelesaian kondisi krisis secara tepat waktu	1	0.831	Valid dan Realible
8	CSD 4	Turun langsung memantau perkembangan penyelesaian krisis di lapangan	0,752	0.831	Valid dan Realible
9	CKM 1	Mampu mengelola informasi dari pihak internal maupun eksternal untuk mengatasi krisis	0,853	0.836	Valid dan Realible
10	CKM 2	Mampu mengkomunikasikan pembelajaran dari setiap krisis yang dihadapi kepada seluruh pihak	0.936	0.836	Valid dan Realible
11	CKM 3	Mampu beradaptasi dan memimpin bawahannya dalam menjalani perubahan akibat krisis	0.915	0.836	Valid dan Realible
12	CKM 4	Mampu menyusun prosedur yang baku dalam mengantisipasi berulangnya krisis yang akan terjadi di masa depan	1	0,836	Valid dan Realible

Tabel Perhitungan reliabilitas model variabel *Person*

Variabel	Indikator	SRW	SRW ²	ME
Person	PRL1	0.809	0.654	0.346
	PRL2	0.766	0.587	0.413
	PRL5	0.745	0.555	0.445
	PSA10	0.609	0.371	0.629
	PSA13	0.701	0.491	0.509
	PSA14	0.777	0.604	0.396
	PSA15	0.799	0.638	0.362
	PSA5	0.627	0.393	0.607
	PSA9	0.599	0.359	0.641
	PSM10	0.787	0.619	0.381
	PSM11	0.795	0.632	0.368
	PSM12	0.755	0.570	0.430
	PSM13	0.772	0.596	0.404
	PSM14	0.715	0.511	0.489
	PSM2	0.727	0.529	0.471
	PSM3	0.752	0.566	0.434
	PSM4	0.711	0.506	0.494
	PSM5	0.695	0.483	0.517
	PSM6	0.803	0.645	0.355
PSM8	0.755	0.570	0.430	
PSM9	0.670	0.449	0.551	
Total		15.369	11.32755	9.672455

Dengan:

1. SRW : *Standardized Regression Weight* indikator
2. ME : *Measurement Error* indikator ($ME = 1 - SRW^2$)
3. CR : *Construct Reliability* ($> 0,7$)
4. VE : *Variance Extracted* ($> 0,5$)

Tabel Perhitungan reliabilitas model variabel *Situation*

Variabel	Indikator	SRW	SRW ²	ME
<i>Situation</i>	SDS1	0.734	0.539	0.461
	SDS2	0.725	0.526	0.474
	SDS3	0.839	0.704	0.296
	SCM1	0.823	0.677	0.323
	SCM2	0.804	0.646	0.354

Variabel	Indikator	SRW	SRW ²	ME
	SCM3	0.805	0.648	0.352
	SNR1	0.813	0.661	0.339
	SNR2	0.808	0.653	0.347
	SNR3	0.834	0.696	0.304
	SSA1	0.687	0.472	0.528
	SSA3	0.523	0.274	0.726
	SSA4	0.738	0.545	0.455
	SSA5	0.694	0.482	0.518
Total		9.827	7.521	5.479

Dengan:

1. SRW : *Standardized Regression Weight* indikator
2. ME : *Measurement Error* indikator ($ME = 1 - SRW^2$)
3. CR : *Construct Reliability* ($> 0,7$)
4. VE : *Variance Extracted* ($> 0,5$)

Tabel Perhitungan reliabilitas model variabel *Connectivity*

Variabel	Indikator	SRW	SRW ²	ME	
<i>Connectivity</i>	CKM1	0.850	0.723	0.278	
	CKM2	0.879	0.773	0.227	
	CKM3	0.878	0.771	0.229	
	CKM4	0.877	0.769	0.231	
	CSD1	0.828	0.686	0.314	
	CSD2	0.827	0.684	0.316	
	CSD3	0.871	0.759	0.241	
	CSD4	0.822	0.676	0.324	
	CRM1	0.763	0.582	0.418	
	CRM2	0.801	0.642	0.358	
	CRM3	0.619	0.383	0.617	
	CRM4	0.625	0.391	0.609	
	Total		9.640	7.837	4.163

Dengan:

1. SRW : *Standardized Regression Weight* indikator
2. ME : *Measurement Error* indikator ($ME = 1 - SRW^2$)
3. CR : *Construct Reliability* ($> 0,7$)
4. VE : *Variance Extracted* ($> 0,5$)

