

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. (2009). *Effective Leadership: How to Be a Successful Leader*. Pan Macmillan.
- Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2016). *Changing Organizational Culture: Cultural Change Work in Progress*. Routledge
- Arifin M.Z. 2011. *Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ciawi*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Asim Masood. 2013. *Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan*. *International Journal of Scinetific and Research Publication*, Vol 3, Issue 9.
- Auri, Flaina. (2010). *Analisis Motivasi Kerja Tenaga Perawat Gigi di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Trisakti Tahun 2010*. Tesis Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. Halaman 47-79.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (Eds.). (2013). *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*. Emerald Group Publishing
- Batara Marselina. 2013. *Gambaran Faktor Motivasi Karyawan dalam Menghadapi Akreditasi di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar*. Jurnal. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Psychology Press
- Bea, I. F., Pasinringi, S. A., & Noo, N. B. (2013). *Gambaran Budaya Keselamatan Pasien di Rumah Sakit Universitas Hasanudin Tahun 2013*, 1–14
- Beebe, S. A., Beebe, S. J., & Ivy, D. K. (2017). *Communication: Principles for a lifetime*. Pearson.
- Berger, C. R., & Calabrese, R. J. (2016). *Reconsidering research on interpersonal communication*. In *Communication yearbook (Vol. 1, pp. 36-51)*. Routledge.
- Brown, A. D. (2015). *Organizational Culture (2nd ed.)*. Routledge
- Cahyani, I; Wahyuni, Ida; Kurniawan Bina. (2016). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa (Studi Pada Bangsal Kelas III RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah)*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*. 4(2). 76-85.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons

- Chien, G.C.L. et al. (2020) 'The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia', *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), pp. 473–495. Available at: <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (2017). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Basic Books
- Denison, D. R., & Spreitzer, G. M. (2014). *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. John Wiley & Sons.
- Denison, D. R., & Spreitzer, G. M. (2014). *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. *Journal of Applied Behavioral Science*, 50(2), 269-281
- DeVito, J. A. (2017). *The interpersonal communication book*. Pearson.
- DuBrin, A. J. (2015). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Cengage Learning.
- Drucker, P. F. (2007). *The essential Drucker: The best of sixty years of Peter Drucker's essential writings on management*. HarperCollins.
- Edgar, H. (2017). *Organizational Culture and Performance: A Seven-Year Study*. Routledge
- Efliani, D., Mustafa, A., & Murdalis, A. (2015). Pengaruh motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja perawat di rsud dr. moewardi surakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(01), 8–14. https://www.cambridge.org/core/product/identifier/S0007125000277040/type/journal_article
- Elewa, A. H. (2019). Organizational Culture, Organizational Trust and Workplace Bullying Among Staff Nurses at Public and Private Hospitals. *International Journal of Nursing Didactics*, 09(04), 10–20. <https://doi.org/10.15520/ijnd.v9i04.2512>
- Faturohman. 2005. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Toko Oval.
- Floyd, K. (2017). *Interpersonal communication*. McGraw-Hill Education.
- Griffin, E. (2019). *A first look at communication theory*. McGraw-Hill Education.
- Gudykunst, W. B., & Kim, Y. Y. (2017). *Communicating with strangers: An approach to intercultural communication*. Routledge.
- Guerrero, L. K., Anderson, P. A., & Afifi, W. A. (2017). *Close encounters: Communication in relationships*. Routledge
- Grutters, L. A., Majoor, K. I., Mattern, E. S. K., Hardeman, J. A., Van Swol, C. F. P., & Vorselaars, A. D. M. (2020). Home telemonitoring makes

early hospital discharge of COVID-19 patients possible. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 27(11), 1825–1827. <https://doi.org/10.1093/jamia/ocaa168>.

Goetsch, David L., and Davis B. Stanley. 2000. *Quality Management: Introduction to Total Quality Management for Production, Processing, and Services*, Third Edition, Prentice-Hall, Inc., New Jersey.

Goetsch dan Davis, 1994 dalam Nasution (2005), *Manajemen Mutu Terpadu*:

Total Quality Management, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor : 14-18

Harus, B. D., & Sutriningsih, A. (2015). Pengetahuan Perawat Tentang Keselamatan Pasien Dengan Pelaksanaan Prosedur Keselamatan Pasien Rumah Sakit (KPRS). *Jurnal CARE*, 3(1), 25–32.

Hasibuan, Malayu. (2005). *Organisasi dan Motivasi : dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

Haryoso, A. A., & Ayuningtyas, D. (2019). Strategi Peningkatan Mutu dan Keselamatan Pasien di Rumah Sakit Umum Daerah Kepulauan Seribu Tahun 2019 – 2023. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 5(2), 115–127. <https://doi.org/10.7454/arsi.v5i2.3194>

Hedyastuti, D., Rahayu, S., & Germas, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kegiatan Supervisi Terhadap Penerapan Komunikasi SBAR Di Ruang Rawat Inap RS Pusat Otak Nasional. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)*, 4(2), 134–143. <https://doi.org/10.52643/marsi.v4i2.802>

Herawati, Idris. (2015): *Budaya Keselamatan Pasien di Ruang Rawat Inap RumahSakit Kabupaten Jember*, Ikesma, Vol. 11, No. 1

Herlinda. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Paramedis Terhadap Kepuasan Pasien Dengan Kompetensi Paramedis Sebagai Variabel Moderating Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Kota Padang. 1–16. <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/3gvdx>.

Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2008). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources* (9th ed.). Pearson

Huriati, H., Shalahuddin, S., Hidayah, N., Suaib, S., & Arfah, A. (2022). Quality of service for patient safety in hospitals. *Forum Ekonomi*, 24(1), 186–194. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29264/jfor.v24i1.10572>

Jacobus, D. W. C., Setyaningsih, Y., & Arso, S. P. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Keselamatan Pasien, Budaya Organisasi, Dan

Lingkungan Yang Mendukung Terhadap Motivasi Melaporkan Insiden Keselamatan Pasien-Systematic Riview. *An-Nadaa Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(2), 157. <https://doi.org/10.31602/ann.v9i2.6842>.

KEMENKES RI. (2017a). Peraturan Menteri Kesehatan RI No.11 Tentang Keselamatan Pasien

Knapp, M. L., & Daly, J. A. (2017). *The sage handbook of interpersonal communication*. Sage Publications.

Koesmono H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengelolaan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. Surabaya: Universitas Katholik Widya Mandala

Körner, M., Wirtz, M. A., Bengel, J., & Göritz, A. S. (2015). Relationship of organizational culture, teamwork and job satisfaction in interprofessional teams Organization, structure and delivery of healthcare. *BMC Health Services Research*, 15(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12913-015-0888-y>

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations*. Wiley.

Lilian, T., Hasan, A., Indahwaty S. & Arsunan, A.(2017): Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Penerapan Budaya Keselamatan Pasien di RSUD Labuang Baji. *Jst Kesehatan*, Vol. 7, No. 2 : 191–196 Issn 2252-5416191

Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2011). *Theories of human communication*. Waveland Press

Lee, S. E., Choi, J., Lee, H., Sang, S., Lee, H., & Hong, H. C. (2021). Factors influencing nurses' willingness to speak up regarding patient safety in east asia: A systematic review. *Risk Management and Healthcare Policy*, 14, 1053–1063. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S297349>.

Meliana, H., Anggraeni, R., & Maidin, M. A. (2013). Determinan Kepatuhan Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar. UNHAS, 1–11. Retrieved from repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/10651/MELIANA_HANDAYANI_K11110329.pdf?sequence=1

Mubarak, M. H., Hijrah, M. F. Al, Heriyati, Taufik Page, M., Kandacong, R. K., & Batter, S. R. (2022). Implementation of Good Corporate Governance on Performance of Employees in Hospital X. *International Journal Of Multidisciplinary Research And Studies*, 05(04), 01–05. <https://doi.org/10.33826/ijmrras/v05i04.4>

- Muninjaya A.A.G. 2004. *Manajemen Kesehatan Edisi 2*. Jakarta. EGC
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., Lien, G., & González-Piñero, M. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1–19. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08042-x>
- Nurhidayah, A., Sumarwanto, E., & Arti, D. W. K. (2022). Patient Safety at RSGMP Unimus based on Sistem Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS) 1.1 Komisi Akreditasi Rumah Sakit. *South East Asia Nursing Research*, 4(2), 62–69.
- Nurhayani Ulfa. 2012. Pengaruh Motivasi terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi. *Jurnal Universitas Negeri Medan*
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications
- Olausson, A., Svensson, C. J., Andréll, P., Jildenstål, P., Thörn, S. E., & Wolf, A. (2022). Total opioid-free general anaesthesia can improve postoperative outcomes after surgery, without evidence of adverse effects on patient safety and pain management: A systematic review and meta-analysis. *Acta Anaesthesiologica Scandinavica*, 66(2), 170–185. <https://doi.org/10.1111/aas.13994>
- Oemar Hamalik. (2007) *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta : Bumi Aksara, 161
- O'Sullivan, T., Hartley, J., Saunders, D., Montgomery, M., & Fiske, J. (Eds.). (2019). *Key concepts in communication and cultural studies*. Routledge
- 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. *Journal of Health and Safety at Work*, 6(3), 91–102.
- Ramadhani et al. 2011. *Teori Motivasi dalam Keperawatan*. Banjarmasin: Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah.
- Riyanti G.A.R. 2013. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Dharma Usadha. *Jurnal*. Bali: Universitas Udayana.
- Robbins, P. Stephen & Timothy, A. J. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Jakarta, Salemba Empat
- Sabila Diena Rosyada. (2014). *Gambaran Budaya Keselamatan Pasien Pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Pasar Rebo*

- Satria, W., Sidin, A. I., & Noor, N. B. (2013b). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan Patient Safety di Rumah Sakit Universitas Hasanudin, 1–11
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Setiowati, D. (2010): Hubungan Kepemimpinan Efektif Head Nurse dengan Penerapan Budaya Keselamatan pasien oleh Perawat Pelaksana di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta. Tesis. FIK UI.
- Setiyani, M. D. (2016). Implementasi Sasaran Keselamatan Pasien Di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Tangerang. *JKFT*, (2), 59–69
- Smith, J. (2021). Komunikasi Tertulis. Dalam *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 15(2), 45-62.
- Sutisna Husein. 2008. Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan. Institut Pertanian Bogor.
- Suwandy, S.E., Jak, Y., & Satar, Y.P. (2023). Analisis Determinan Yang Mempengaruhi Budaya Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit Tugu Ibu Depok Tahun 2023. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*.
- Syafrizal. 2014. Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46. <https://doi.org/10.26751/ijf.v2i1.418>
- Salsabila, A. N., & Dhamanti, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perawat Dalam Penerapan Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit: Literature Review. *Jurnal Ners*, 7(1), 524–530. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i1.13740>
- Sarasanti, J., Soepangat, S., & Hutapea, F. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Sasaran Keselamatan Pasien Oleh Paramedis Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit X Jakarta. *Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan*, 8(2), 17. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/kesehatan/article/view/286>
- Saryadi, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Proceeding of The URECOL*, 7(3), 122–134. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/download/73/>

- Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 397–411. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2715>
- Putri, S. J. (2020). *Sasaran keselamatan pasien di puskesmas dan rumah sakit*. <https://osf.io/preprints/zs6un/>
- Tan, K. H., Pang, N. L., Siau, C., Foo, Z., & Fong, K. Y. (2019). Building an organizational culture of patient safety. *Journal of Patient Safety and Risk Management*, 24(6), 253–261. <https://doi.org/10.1177/2516043519878979>
- Tavana, Ali Feizbakhsh.; Fili, Saeed.; Tohid, Alireza.; Vaghari, Reza. & Kakouie, Saed. (November 2013). "Theoretical Models of Customer Relationship Management in Organizations". *International Journal of Business and Behavioral Sciences*. 3 (11).
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan*
- Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of Management*, 37(4), 1228-1261
- West, R., & Turner, L. H. (2017). *Introducing communication theory: Analysis and application*. McGraw-Hill Education.
- WHO. (2015). *Panduan Kurikulum Keselamatan Pasien*. (L. K. B. K. K. B. Kemuliaan, Ed.) (Multi Prof). Lembaga Kesehatan Budi Kemuliaan. Retrieved from <http://www.who.int/iris/handle/10665/44641>
- Winardi J. 2011. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wood, J. T. (2015). *Interpersonal communication: Everyday encounters*. Cengage Learning
- Wianti, A., Setiawan, A., Murtiningsih, M., Budiman, B., & Rohayani, L. (2021). Karakteristik dan Budaya Keselamatan Pasien terhadap Insiden Keselamatan Pasien. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(1), 96–102. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i1.2587>
- Yarnita, Y., & Efitra, E. (2020). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Budaya Keselamatan Pasien pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(3), 827. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i3.1064>
- Yulia, Sri, A. Y. H. (2012). Peningkatan Pemahaman Perawat Pelaksana Dalam Upaya Penerapan Keselamatan Pasien Melalui Pelatihan

Keselamatan Pasien. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, Volume 15, 8

Yusrawati, M. (2021). *Hospital Management Functions : A Literature Review*. 363–371.

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

PERNYATAAN PERSETUJUAN**Informed Consent**

Saya menyatakan bersedia untuk berpartisipasi dalam pengambilan data atau sebagai responden pada penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa S2 Prodi Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Judul Penelitian : **"PENGARUH KOMUNIKASI DAN *LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA TIM MELALUI VARIABEL MOTIVASI DALAM IMPLEMENTASI BUDAYA KESELAMATAN PASIEN DI UNIT PELAYANAN RS IBNU SINA MAKASSAR"**

Saya percaya yang saya informasikan dijamin kerahasiaannya. Demikian secara sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari siapapun, saya bersedia berperan serta dalam penelitian.

Makassar, Oktober 2023

Peneliti

Responden

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMUNIKASI DAN *LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA TIM MELALUI VARIABEL MOTIVASI DALAM IMPLEMENTASI BUDAYA KESELAMATAN PASIEN DI UNIT PELAYANAN RS IBNU SINA MAKASSAR

Petunjuk pengisian

Mohon berikan tanda (√)

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki
Perempuan
3. Usia :

Kuisisioner berisikan pernyataan-pernyataan yang akan pasien beri tanda (√) dengan keterangan jawaban:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

A. Komunikasi

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
	A. Pemahaman				
1	Sebagai petugas RS, saya mampu memahami pesan dengan cermat dari atasan/supervisor				
2	Saya memahami strategi, tata aturan kerja, dan SOP yang telah ditetapkan oleh institusi rumah sakit tempat saya bekerja.				
	B. Kesenangan				
3	Saya senang bekerja sama dengan semua rekan di rumah sakit tanpa membeda-bedakan				
4	Saya senang komunikasi yang terjalin dapat memperlancar hubungan antar pegawai dalam mendukung keselamatan				
	C. Pengaruh Pada Sikap				
5	Komunikasi tim staf kesehatan di RS Ibnu Sina berjalan baik (secara sinergis) dan efektif (responsif) untuk mendukung keselamatan pasien				
6	Saya merasa bahwa semua anggota tim kesehatan berbagi informasi dengan cepat (respons segera) dan				

	tepat (akurat dan relevan).				
	D. Hubungan yang makin baik				
7	Informasi mengenai kondisi pasien mudah diakses oleh semua departemen yang terlibat dalam perawatan				
8	Sistem pelaporan keselamatan pasien di RS Ibnu Sina mendukung perbaikan (mengatasi masalah) dan pembelajaran (mengevaluasi setiap insiden)				
	E. Tindakan				
9	Staf kesehatan di RS Ibnu Sina secara cepat merespon kejadian atau insiden yang berpotensi membahayakan keselamatan pasien				
10	Saya melihat bahwa staf kesehatan di RS ini secara konsisten mengikuti prosedur keselamatan standar dalam setiap tindakan perawatan				

B. Motivasi

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
	A. Kebutuhan fisik				
1	Gaji yang diterima saat ini sejalan dengan tanggung jawab yang telah Anda terima dari RS.				
2	Saya merasa sangat puas dengan fasilitas fisik yang disediakan selama bertugas. Ruang istirahat yang nyaman dan fasilitas kesehatan yang memadai				
	B. Kebutuhan Rasa Aman				
3	Manajemen RS Ibnu Sina memberikan dukungan (pelatihan, alat-alat kerja yang sesuai, dan bimbingan) dan perlindungan (kebijakan keselamatan) penuh kepada staf kesehatan untuk menjaga keselamatan pasien				
	Saya merasa aman (merasa terlindungi dan tidak terancam dalam melaksanakan tugas sehari-hari) dan nyaman menjalankan tugas harian sebagai staf kesehatan di RS Ibnu Sina				
	C. Kebutuhan Sosial				
4	Saya merasa didukung oleh rekan kerja dan tim dalam menjalankan praktik keselamatan pasien di RS Ibnu Sina.				
5	Saya merasa diakui dan diapresiasi oleh manajemen RS Ibnu Sina atas kontribusi saya dalam meningkatkan keselamatan pasien.				
	C. Kebutuhan Akan Penghargaan				
6	Saya merasa pengakuan dan penghargaan berupa insentif atas kontribusi saya dalam keselamatan pasien di RS Ibnu Sina memberikan motivasi yang positif motivasi tambahan.				
7	Saya merasa dihargai karena terlibat dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan keselamatan				

	pasien di RS Ibnu Sina				
--	------------------------	--	--	--	--

Leadership

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
	A. Telling Style (Gaya Mengarahkan)				
1	Pemimpin di RS Ibnu Sina mampu menginspirasi dan memotivasi staf untuk berpartisipasi aktif dalam upaya keselamatan pasien				
2	Pemimpin di RS ini terlibat secara aktif dengan staf dalam merancang, mengimplementasikan, dan memantau kebijakan keselamatan pasien				
3	Pemimpin di RS Ibnu Sina memberikan dukungan aktif terhadap inisiatif-inisiatif yang bertujuan meningkatkan keselamatan pasien				
4	Pemimpin di RS Ibnu Sina terlibat langsung dalam proses perbaikan berkelanjutan terkait keselamatan pasien.				
	B. Selling Style (Gaya Menawarkan)				
5	Pemimpin di RS ini cenderung memberikan dukungan dan bimbingan kepada staf dalam menerapkan prinsip-prinsip keselamatan pasien				
6	Pemimpin di RS Ibnu Sina membuka diri terhadap masukan dan ide dari staf dalam hal perbaikan dan inovasi terkait keselamatan pasien				
7	Pemimpin di RS Ibnu Sina bersedia mempertimbangkan kebutuhan dan kesejahteraan staf dalam mengimplementasikan langkah-langkah keselamatan pasien				
	C. Participating Style (gaya Partisipasi)				
8	Sebelum menerapkan kebijakan baru terkait keselamatan pasien, pimpinan di RS ini cenderung berkonsultasi dengan staf untuk mendapatkan masukan mereka				
9	Pimpinan RS Ibnu Sina berkolaborasi dengan staf dalam merencanakan dan melaksanakan inisiatif keselamatan pasien.				
10	Pimpinan membentuk kelompok kerja khusus yang melibatkan staf dalam meningkatkan keselamatan pasien di RS Ibnu Sina.				
11	Staf di RS Ibnu Sina dilibatkan dalam evaluasi program keselamatan pasien untuk mendapatkan pandangan dan pengalaman mereka				
	D. Delegating Style (gaya Pendelegasian)				
12	Pemimpin di RS Ibnu Sina mendelegasikan tanggung jawab keselamatan pasien kepada staf yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai				
13	Pemimpin di RS ini menentukan prioritas keselamatan pasien dan kemudian mendelegasikan tanggung jawab untuk mencapainya kepada staf yang bersangkutan				

14	Pemimpin secara sistematis mengevaluasi kinerja staf yang diberi tanggung jawab dalam keselamatan pasien untuk memastikan pencapaian tujuan				
15	Ada pembentukan tim otonom di RS Ibnu Sina yang diberikan tanggung jawab penuh dalam mengelola dan meningkatkan keselamatan pasien				

Kinerja Tim

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
	A. Time Task Synchronization				
1.	Dalam tim keselamatan pasien di RS Ibnu Sina, pelaksanaan tugas terkait keselamatan pasien diatur dengan baik dan sesuai jadwal.				
2.	Tim keselamatan pasien di RS ini dapat berkoordinasi dengan cepat dan efisien dalam menanggapi kejadian mendesak tanpa hambatan waktu berarti				
3.	Prioritas waktu dalam penanganan pasien diidentifikasi dan ditegaskan oleh tim keselamatan pasien untuk memastikan respon yang cepat dan efektif				
4.	Protokol keselamatan pasien diterapkan oleh tim dengan tepat waktu sesuai dengan kebutuhan pasien dan kondisi situasional				
	B. Task Distribution				
5.	Anggota tim keselamatan pasien di RS Ibnu Sina memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam mendukung keselamatan pasien.				
6.	Distribusi tugas dalam tim keselamatan pasien di RS ini disusun berdasarkan pemahaman yang baik mengenai keterampilan dan keahlian setiap anggota				
7.	Tim keselamatan pasien di RS Ibnu Sina dapat menyesuaikan distribusi tugas sesuai dengan perubahan kebutuhan dan situasi pasien.				
8.	Tim keselamatan pasien secara rutin melakukan evaluasi dan distribusi tugas untuk memastikan bahwa tugas-tugas diarahkan kepada anggota tim yang paling sesuai				
9.	Tim keselamatan pasien di RS Ibnu Sina mengadakan pembahasan reguler dan pembelajaran dari distribusi tugas untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi tim				
	C. Team Coordination				
10.	Komunikasi di antara anggota tim keselamatan pasien di RS Ibnu Sina berjalan dengan baik dan efektif				
11.	Tim keselamatan pasien memiliki tujuan bersama yang jelas dan dipahami oleh semua anggota tim di RS ini				
12.	Tim keselamatan pasien secara berkala mengadakan rapat untuk membahas perkembangan, evaluasi, dan perencanaan tindakan terkait keselamatan pasien				
13.	Tim keselamatan pasien di RS Ibnu Sina memiliki mekanisme untuk menyelesaikan konflik secara konstruktif tanpa menghambat tujuan keselamatan				

	pasien				
14.	Peran dan tanggung jawab masing-masing anggota tim keselamatan pasien di RS ini telah dijelaskan dan dipahami oleh semua anggota tim				
	<i>D. Professional Development</i>				
15.	Pemimpin dan manajemen RS ini memberikan dukungan untuk pendidikan lanjutan dan pengembangan profesional anggota tim keselamatan pasien				
16.	Anggota tim keselamatan pasien di RS ini terlibat aktif dalam workshop dan seminar terkait keselamatan pasien untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka				
17.	Tim keselamatan pasien di RS ini terus meningkatkan keterampilan klinis dan teknis mereka melalui pelatihan dan pengalaman langsung.				
18.	Evaluasi rutin kinerja anggota tim keselamatan pasien diikuti dengan pengembangan rencana perbaikan, termasuk pengembangan profesional.				
19.	Anggota tim keselamatan pasien di RS Ibnu Sina berkolaborasi dalam proyek penelitian dan publikasi untuk berkontribusi pada pengetahuan dan praktik keselamatan pasien				

Lampiran 2. Dokumen Rekomendasi Persetujuan Etik Penelitian




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

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK
Nomor: 6165/UN4.14.1/TP.01.02/2023

Tanggal: 22 November 2023

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

No. Protokol	161123052261	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	Annisa Maharani	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Pengaruh Komunikasi Dan Leadership Terhadap Kinerja Tim Melalui Variabel Motivasi Dalam Implementasi Budaya Keselamatan Pasien di Unit Pelayanan Medis RS Ibnu Sina Makassar		
No. Versi Protokol	1	Tanggal Versi	16 November 2023
No. Versi PSP	1	Tanggal Versi	16 November 2023
Tempat Penelitian	Rumah Sakit Umum Ibnu Sina Makassar		
Judul Review	<input type="checkbox"/> Exempted <input checked="" type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku 22 November 2023 Sampai 22 November 2024	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof.dr. Veni Hadju, M.Sc, Ph.D	Tanda tangan 	Tanggal 22 November 2023 
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Dr. Wahiduddin, SKM., M.Kes	Tanda tangan 	Tanggal 22 November 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



Lampiran 3. Surat Izin Penelitian dari Fakultas



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

Nomor : 26962/UN4.14.1/PT.01.04/2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

14 November 2023

Yth.
Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan
Cq. Kepala UPT P2T, BKPM
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 : Annisa Maharani
NIM : K022211034
Program Pendidikan : Magister (S2)
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul
**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LEADERSHIP TERHADAP KINERJA TIM MELALUI VARIABEL MOTIVASI
DALAM IMPLEMENTASI BUDAYA KESELAMATAN PASIEN DI UNIT PELAYANAN MEDIS RS IBNU SINA
MAKASSAR**

Pembimbing : 1. Dr. dr. A. Indahwaty Sidin., MHSM
2. Prof. Dr. dr. H. M. Alimin Maidin, MPH

Lokasi Penelitian : Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar
Waktu Penelitian : November 2023 - Desember 2023

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

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kemahasiswaan,



Dr. Wahiduddin, SKM., M.Kes.
NIP. 197604072005011004

Tembusan Kepada Yth.:

1. Dekan FKM Unhas (Sebagai laporan)
2. Ketua Program Studi Administrasi Rumah Sakit FKM-UNHAS
3. Annisa Maharani
4. Peninggal




Catatan :

1. UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah."
2. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSR.



Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari DPMPTSP




PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 29472/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Direktur RS. Ibnu Sina Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 26962/UN4.14.1/PT.01.04/2023 tanggal 14 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: ANNISA MAHARANI	
Nomor Pokok	: K022211034	
Program Studi	: Administrasi Rumah Sakit	
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S2)	
Alamat	: Jl. P. Kemerdekaan Km. 10 Makassar	

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun Tesis, dengan judul :

" PENGARUH KOMUNIKASI DAN LEADERSHIP TERHADAP KINERJA TIM MELALUI VARIABEL MOTIVASI DALAM IMPLEMENTASI BUDAYA KESELAMATAN PASIEN DI UNIT PELAYANAN MEDIS RS IBNU SINA MAKASSAR "


Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **14 November s/d 14 Desember 2023**

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 14 November 2023

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;
2. Pertiinggal.

5. Output Statistik Penelitian

Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Komunikasi <--- Leadership	.505	.044	11.353	***	
Motivasi <--- Komunikasi	.222	.077	2.889	.004	
Motivasi <--- Leadership	.243	.049	4.969	***	
Kinerja <--- Motivasi	.835	.268	3.115	.002	
Kinerja <--- Komunikasi	.435	.190	2.291	.022	
Kinerja <--- Leadership	.975	.132	7.367	***	

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

	Estimate
Komunikasi <--- Leadership	.791
Motivasi <--- Komunikasi	.314
Motivasi <--- Leadership	.540
Kinerja <--- Motivasi	.228
Kinerja <--- Komunikasi	.169
Kinerja <--- Leadership	.592

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Leadership	58.756	9.469	6.205	***	
e3	8.944	1.441	6.205	***	
e1	4.056	.654	6.205	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e2	22.421	3.614	6.205	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Komunikasi	.626
Motivasi	.659
Kinerja	.859

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Leadership	Komunikasi	Motivasi
Komunikasi	.505	.000	.000
Motivasi	.355	.222	.000
Kinerja	1.491	.620	.835

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Leadership	Komunikasi	Motivasi
Komunikasi	.791	.000	.000
Motivasi	.789	.314	.000
Kinerja	.905	.240	.228

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Leadership	Komunikasi	Motivasi
Komunikasi	.505	.000	.000
Motivasi	.243	.222	.000

	Leadership	Komunikasi	Motivasi
Kinerja	.975	.435	.835

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Leadership	Komunikasi	Motivasi
Komunikasi	.791	.000	.000
Motivasi	.540	.314	.000
Kinerja	.592	.169	.228

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Leadership	Komunikasi	Motivasi
Komunikasi	.000	.000	.000
Motivasi	.112	.000	.000
Kinerja	.516	.185	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Leadership	Komunikasi	Motivasi
Komunikasi	.000	.000	.000
Motivasi	.249	.000	.000
Kinerja	.314	.072	.000

Iterasi on	Negative eigenval ues	Condi on #	Smalles t eigenva lue	Diame ter	F	NTri es	Ratio
---------------	-----------------------------	---------------	--------------------------------	--------------	---	------------	-------

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTris	Ratio
0	e	3	-.303	9999.000	244.277	0	9999.000
1	e*	1	-.740	1.082	65.898	18	.916
2	e*	0	338.154	.302	27.299	5	.757
3	e	0	104.007	.320	8.515	4	.000
4	e	0	64.057	.287	4.559	1	.412
5	e	0	52.182	.062	.610	1	1.196
6	e	0	51.689	.032	.023	1	1.117
7	e	0	50.269	.008	.000	1	1.030
8	e	0	48.606	.000	.000	1	1.001

Frequencies

Notes

Output Created	18-MAY-2024 20:37:23
Comments	
Input	Data
	D:\Office\Statistics\Data 8.sav
	Active Dataset
	DataSet1
	Filter
	<none>
	Weight
	<none>

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		<pre> FREQUENCIES VARIABLES=Kat_Usia JK Lama_Kerja Pendidikan P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32 P33 P34 P35 P36 P37 P38 P39 P40 P41 P42 P43 P44 P45 P46 P47 P48 P49 P50 P51 P52 P53 P54 P55 Kat_Komunikasi Kat_Motivasi Kat_Leadership Kat_Kinerja /ORDER=ANALYSIS. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Frequency Table

Kat_Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-40 tahun	69	88.5	88.5	88.5
	41-60 tahun	9	11.5	11.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	13	16.7	16.7	16.7
	Perempuan	65	83.3	83.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Lama_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	12	15.4	15.4	15.4
	> 5 tahun	66	84.6	84.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SP K	2	2.6	2.6	2.6
	DIII	27	34.6	34.6	37.2
	S1	23	29.5	29.5	66.7

S2	4	5.1	5.1	71.8
S3	1	1.3	1.3	73.1
Profesi	21	26.9	26.9	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Kat_Komunikasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	77	98.7	98.7	98.7
	Tidak Baik	1	1.3	1.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Kat_Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	74	94.9	94.9	94.9
	Rendah	4	5.1	5.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Kat_Leadership

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	74	94.9	94.9	94.9
	Rendah	4	5.1	5.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Kat_Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	74	94.9	94.9	94.9
	Rendah	4	5.1	5.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Case Processing Summary**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kat_Komunikasi * Kat_Kinerja	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%
Kat_Motivasi * Kat_Kinerja	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%
Kat_Leadership * Kat_Kinerja	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%

Kat_Komunikasi * Kat_Kinerja**Crosstab**

		Kat_Kinerja			
		Tinggi	Rendah	Total	
Kat_Komunikasi	Baik	Count	74	3	77
		% within Kat_Komunikasi	96.1%	3.9%	100.0%

Tidak Baik	Count	0	1	1
	% within Kat_Komunikasi	0.0%	100.0%	100.0%
Total	Count	74	4	78
	% within Kat_Komunikasi	94.9%	5.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	18.740 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	4.192	1	.041		
Likelihood Ratio	6.202	1	.013		
Fisher's Exact Test				.051	.051
Linear-by-Linear Association	18.500	1	.000		
N of Valid Cases	78				

Kat_Motivasi * Kat_Kinerja

Crosstab

		Kat_Kinerja		Total	
		Tinggi	Rendah		
Kat_Motivasi	Tinggi	Count	72	2	74
		% within Kat_Motivasi	97.3%	2.7%	100.0%

	Rendah	Count	2	2	4
		% within Kat_Motivasi	50.0%	50.0%	100.0%
Total		Count	74	4	78
		% within Kat_Motivasi	94.9%	5.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	17.449 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	9.081	1	.003		
Likelihood Ratio	7.620	1	.006		
Fisher's Exact Test				.012	.012
Linear-by-Linear Association	17.225	1	.000		
N of Valid Cases	78				

Kat_Leadership * Kat_Kinerja

Crosstab

		Kat_Kinerja			
		Tinggi	Rendah	Total	
Kat_Leadership	Tinggi	Count	74	0	74
		% within Kat_Leadership	100.0%	0.0%	100.0%

	Rendah	Count	0	4	4
		% within Kat_Leadership	0.0%	100.0%	100.0%
Total		Count	74	4	78
		% within Kat_Leadership	94.9%	5.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	78.000 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	58.800	1	.000		
Likelihood Ratio	31.555	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	77.000	1	.000		
N of Valid Cases	78				

Notes

Output Created	18-MAY-2024 20:37:59	
Comments		
Input	Data	D:\Office\Statistics\Data Husni 8.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>

	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax		<p>CROSSTABS</p> <p> /TABLES=Kat_Usia JK Lama_Kerja Pendidikan BY Kat_Kinerja Kat_Komunikasi Kat_Motivasi</p> <p> Kat_Leadership</p> <p> /FORMAT=AVALUE TABLES</p> <p> /STATISTICS=CHISQ</p> <p> /CELLS=COUNT ROW</p> <p> /COUNT ROUND CELL.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Dimensions Requested	2

Cells Available

524245

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kat_Usia * Kat_Kinerja	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%
Kat_Usia * Kat_Komunikasi	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%
Kat_Usia * Kat_Motivasi	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%
Kat_Usia * Kat_Leadership	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%
JK * Kat_Kinerja	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%
JK * Kat_Komunikasi	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%
JK * Kat_Motivasi	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%
JK * Kat_Leadership	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%
Lama_Kerja * Kat_Kinerja	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%
Lama_Kerja * Kat_Komunikasi	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%
Lama_Kerja * Kat_Motivasi	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%
Lama_Kerja * Kat_Leadership	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%
Pendidikan * Kat_Kinerja	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%

Pendidikan * Kat_Komunikasi	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%
Pendidikan * Kat_Motivasi	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%
Pendidikan * Kat_Leadership	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%

Kat_Usia * Kat_Kinerja

Crosstab

			Kat_Kinerja		
			Tinggi	Rendah	Total
Kat_Usia	21-40 tahun	Count	65	4	69
		% within Kat_Usia	94.2%	5.8%	100.0%
41-60 tahun	Count	9	0	9	
	% within Kat_Usia	100.0%	0.0%	100.0%	
Total	Count	74	4	78	
	% within Kat_Usia	94.9%	5.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	.550 ^a	1	.458		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		

Likelihood Ratio	1.009	1	.315		
Fisher's Exact Test				1.000	.606
Linear-by-Linear Association	.543	1	.461		
N of Valid Cases	78				

Kat_Usia * Kat_Komunikasi

Crosstab

			Kat_Komunikasi		Total
			Baik	Tidak Baik	
Kat_Usia	21-40 tahun	Count	68	1	69
		% within Kat_Usia	98.6%	1.4%	100.0%
	41-60 tahun	Count	9	0	9
		% within Kat_Usia	100.0%	0.0%	100.0%
Total	Count		77	1	78
	% within Kat_Usia		98.7%	1.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.132 ^a	1	.716		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		

Likelihood Ratio	.247	1	.619		
Fisher's Exact Test				1.000	.885
Linear-by-Linear Association	.130	1	.718		
N of Valid Cases	78				

Kat_Usia * Kat_Motivasi

Crosstab

		Kat_Motivasi		Total
		Tinggi	Rendah	
Kat_Usia 21-40 tahun	Count	65	4	69
	% within Kat_Usia	94.2%	5.8%	100.0%
41-60 tahun	Count	9	0	9
	% within Kat_Usia	100.0%	0.0%	100.0%
Total	Count	74	4	78
	% within Kat_Usia	94.9%	5.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.550 ^a	1	.458		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		

Likelihood Ratio	1.009	1	.315		
Fisher's Exact Test				1.000	.606
Linear-by-Linear Association	.543	1	.461		
N of Valid Cases	78				

Kat_Usia * Kat_Leadership

Crosstab

		Kat_Leadership		Total
		Tinggi	Rendah	
Kat_Usia 21-40 tahun	Count	65	4	69
	% within Kat_Usia	94.2%	5.8%	100.0%
41-60 tahun	Count	9	0	9
	% within Kat_Usia	100.0%	0.0%	100.0%
Total	Count	74	4	78
	% within Kat_Usia	94.9%	5.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.550 ^a	1	.458		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		

Likelihood Ratio	1.009	1	.315		
Fisher's Exact Test				1.000	.606
Linear-by-Linear Association	.543	1	.461		
N of Valid Cases	78				

JK * Kat_Kinerja

Crosstab

		Kat_Kinerja			
			Tinggi	Rendah	Total
JK	Laki-laki	Count	12	1	13
		% within JK	92.3%	7.7%	100.0%
	Perempuan	Count	62	3	65
		% within JK	95.4%	4.6%	100.0%
Total		Count	74	4	78
		% within JK	94.9%	5.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.211 ^a	1	.646		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.190	1	.663		
Fisher's Exact Test				.525	.525

Linear-by-Linear Association	.208	1	.648		
N of Valid Cases	78				

JK * Kat_Komunikasi

Crosstab

		Kat_Komunikasi		Total	
		Baik	Tidak Baik		
JK	Laki-laki	Count	13	0	13
		% within JK	100.0%	0.0%	100.0%
	Perempuan	Count	64	1	65
		% within JK	98.5%	1.5%	100.0%
Total		Count	77	1	78
		% within JK	98.7%	1.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.203 ^a	1	.653		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.367	1	.545		
Fisher's Exact Test				1.000	.833
Linear-by-Linear Association	.200	1	.655		

N of Valid Cases	78			
------------------	----	--	--	--

JK * Kat_Motivasi

Crosstab

		Kat_Motivasi			
			Tinggi	Rendah	Total
JK	Laki-laki	Count	12	1	13
		% within JK	92.3%	7.7%	100.0%
	Perempuan	Count	62	3	65
		% within JK	95.4%	4.6%	100.0%
Total		Count	74	4	78
		% within JK	94.9%	5.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	.211 ^a	1	.646		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.190	1	.663		
Fisher's Exact Test				.525	.525
Linear-by-Linear Association	.208	1	.648		
N of Valid Cases	78				

JK * Kat_Leadership

Crosstab

			Kat_Leadership		Total
			Tinggi	Rendah	
JK	Laki-laki	Count	12	1	13
		% within JK	92.3%	7.7%	100.0%
	Perempuan	Count	62	3	65
		% within JK	95.4%	4.6%	100.0%
Total		Count	74	4	78
		% within JK	94.9%	5.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	.211 ^a	1	.646		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.190	1	.663		
Fisher's Exact Test				.525	.525
Linear-by-Linear Association	.208	1	.648		
N of Valid Cases	78				

Lama_Kerja * Kat_Kinerja

Crosstab

		Kat_Kinerja		
		Tinggi	Rendah	Total
Lama_Kerja 1-5 tahun	Count	12	0	12
	% within Lama_Kerja	100.0%	0.0%	100.0%
> 5 tahun	Count	62	4	66
	% within Lama_Kerja	93.9%	6.1%	100.0%
Total	Count	74	4	78
	% within Lama_Kerja	94.9%	5.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.767 ^a	1	.381		
Continuity Correction ^b	.027	1	.870		
Likelihood Ratio	1.375	1	.241		
Fisher's Exact Test				1.000	.505
Linear-by-Linear Association	.757	1	.384		
N of Valid Cases	78				

Lama_Kerja * Kat_Komunikasi

Crosstab

		Kat_Komunikasi		Total
		Baik	Tidak Baik	
Lama_Kerja 1-5 tahun	Count	12	0	12
	% within Lama_Kerja	100.0%	0.0%	100.0%
> 5 tahun	Count	65	1	66
	% within Lama_Kerja	98.5%	1.5%	100.0%
Total	Count	77	1	78
	% within Lama_Kerja	98.7%	1.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	.184 ^a	1	.668		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.336	1	.562		
Fisher's Exact Test				1.000	.846
Linear-by-Linear Association	.182	1	.670		
N of Valid Cases	78				

Lama_Kerja * Kat_Motivasi

Crosstab

		Kat_Motivasi		
		Tinggi	Rendah	Total
Lama_Kerja 1-5 tahun	Count	11	1	12
	% within Lama_Kerja	91.7%	8.3%	100.0%
> 5 tahun	Count	63	3	66
	% within Lama_Kerja	95.5%	4.5%	100.0%
Total	Count	74	4	78
	% within Lama_Kerja	94.9%	5.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.299 ^a	1	.584		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.263	1	.608		
Fisher's Exact Test				.495	.495
Linear-by-Linear Association	.296	1	.587		
N of Valid Cases	78				

Lama_Kerja * Kat_Leadership

Crosstab

		Kat_Leadership		Total
		Tinggi	Rendah	
Lama_Kerja 1-5 tahun	Count	12	0	12
	% within Lama_Kerja	100.0%	0.0%	100.0%
> 5 tahun	Count	62	4	66
	% within Lama_Kerja	93.9%	6.1%	100.0%
Total	Count	74	4	78
	% within Lama_Kerja	94.9%	5.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.767 ^a	1	.381		
Continuity Correction ^b	.027	1	.870		
Likelihood Ratio	1.375	1	.241		
Fisher's Exact Test				1.000	.505
Linear-by-Linear Association	.757	1	.384		
N of Valid Cases	78				

Pendidikan * Kat_Kinerja

Crosstab

			Kat_Kinerja		Total
			Tinggi	Rendah	
Pendidikan	SMA/SP K	Count	2	0	2
		% within Pendidikan	100.0%	0.0%	100.0%
	DIII	Count	27	0	27
		% within Pendidikan	100.0%	0.0%	100.0%
	S1	Count	21	2	23
		% within Pendidikan	91.3%	8.7%	100.0%
	S2	Count	4	0	4
		% within Pendidikan	100.0%	0.0%	100.0%
	S3	Count	1	0	1
		% within Pendidikan	100.0%	0.0%	100.0%
	Profesi	Count	19	2	21
		% within Pendidikan	90.5%	9.5%	100.0%
	Total	Count	74	4	78
		% within Pendidikan	94.9%	5.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.273 ^a	5	.658
Likelihood Ratio	4.756	5	.446
Linear-by-Linear Association	1.560	1	.212
N of Valid Cases	78		

Pendidikan * Kat_Komunikasi

Crosstab

			Kat_Komunikasi		Total
			Baik	Tidak Baik	
Pendidikan	SMA/SP K	Count	2	0	2
		% within Pendidikan	100.0%	0.0%	100.0%
	DIII	Count	27	0	27
		% within Pendidikan	100.0%	0.0%	100.0%
	S1	Count	23	0	23
		% within Pendidikan	100.0%	0.0%	100.0%
	S2	Count	4	0	4
		% within Pendidikan	100.0%	0.0%	100.0%
	S3	Count	1	0	1
		% within Pendidikan	100.0%	0.0%	100.0%

	% within Pendidikan	100.0%	0.0%	100.0%
Profesi	Count	20	1	21
	% within Pendidikan	95.2%	4.8%	100.0%
Total	Count	77	1	78
	% within Pendidikan	98.7%	1.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.750 ^a	5	.739
Likelihood Ratio	2.660	5	.752
Linear-by-Linear Association	2.307	1	.129
N of Valid Cases	78		

Pendidikan * Kat_Motivasi

Crosstab

		Kat_Motivasi		Total
		Tinggi	Rendah	
Pendidikan SMA/SP K	Count	2	0	2
	% within Pendidikan	100.0%	0.0%	100.0%

DIII	Count	26	1	27
	% within Pendidikan	96.3%	3.7%	100.0%
S1	Count	21	2	23
	% within Pendidikan	91.3%	8.7%	100.0%
S2	Count	4	0	4
	% within Pendidikan	100.0%	0.0%	100.0%
S3	Count	1	0	1
	% within Pendidikan	100.0%	0.0%	100.0%
Profesi	Count	20	1	21
	% within Pendidikan	95.2%	4.8%	100.0%
Total	Count	74	4	78
	% within Pendidikan	94.9%	5.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.098 ^a	5	.954
Likelihood Ratio	1.370	5	.928
Linear-by-Linear Association	.000	1	.987

N of Valid Cases	78		
------------------	----	--	--

Pendidikan * Kat_Leadership

Crosstab

			Kat_Leadership		Total
			Tinggi	Rendah	
Pendidikan	SMA/SP K	Count	2	0	2
		% within Pendidikan	100.0%	0.0%	100.0%
	DIII	Count	27	0	27
		% within Pendidikan	100.0%	0.0%	100.0%
	S1	Count	21	2	23
		% within Pendidikan	91.3%	8.7%	100.0%
	S2	Count	4	0	4
		% within Pendidikan	100.0%	0.0%	100.0%
	S3	Count	1	0	1
		% within Pendidikan	100.0%	0.0%	100.0%
	Profesi	Count	19	2	21
		% within Pendidikan	90.5%	9.5%	100.0%
Total		Count	74	4	78

% within Pendidikan	94.9%	5.1%	100.0%
---------------------	-------	------	--------

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.273 ^a	5	.658
Likelihood Ratio	4.756	5	.446
Linear-by-Linear Association	1.560	1	.212
N of Valid Cases	78		

Lampiran 6. Dokumentasi Kegiatan Penelitian



CURRICULUM VITAE



A. DATA PRIBADI

NAMA : Annisa Maharani
TEMPAT TANGGAL LAHIR : Ujung Pandang, 17 September 1995
ALAMAT : Jl. TMP BTN Paropo Blok B No. 8
EMAIL : annisamaharani146@gmail.com
NO. TLP : 081342544114

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. (2000-2001) TK Bontomarannu
2. (2001-2007) SDN Panaikang II Makassar
3. (2007-2010) MTs Negeri Model Makassar
4. (2010-2013) SMAN 01 MAKASSAR
5. (2013-2017) Universitas Muslim Indonesia-Program Studi S1 Pendidikan Dokter
6. (2017-2019) Universitas Muslim Indonesia-Program Studi Profesi Dokter

C. PENGALAMAN KERJA

1. Dokter Internship Kemenkes Periode 2020 – 2021 di RSUD Sayang Rakyat dan Puskesmas Pampang Makassar.
2. Dokter Umum di RS Ibnu Sina Makassar 2021-Sekarang

