

DAFTAR PUSTAKA

- Abdellatif, A., Bagian, J. P., Barajas, E. R., Cohen, M., Cousins, D., Denham, C. R., Essinger, K., Gegelashvili, G., Glenister, H., Hoffman, C., Horvath, D., Khoja, T., Klazinga, N., Lee, C. E., Letlape, T. K., Lilja, B., Manasse, H. R., Massoud, M. R., Wilson, R. M., ... Youngson, R. (2007). Patient Safety Solutions Preamble - May 2007. *The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 33(7), 427-429. [https://doi.org/10.1016/s1553-7250\(07\)33126-7](https://doi.org/10.1016/s1553-7250(07)33126-7)
- AbuAlRub, R., El-Jardali, F., Jamal, D., & Abu Al-Rub, N. (2016). Exploring the relationship between work environment, job satisfaction, and intent to stay of Jordanian nurses in underserved areas. *Applied Nursing Research*, 31, 19-23. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.11.014>
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2001). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout and job dissatisfaction. *The Journal of the American Medical Association*, 288(16), 1987-1993. <https://www.researchgate.net/publication/11073598>
- Aiken, L. H., Sloane, D. M., Bruyneel, L., Heede, K., Griffiths, P., & Busse, R. (2014). Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: A retrospective observational study. *The Lancet*, 383(9931), 1824-1830. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)62631-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)62631-8)
- Al-khasawneh, A. L., & Futa, S. M. (2013). The Relationship between Job Stress and Nurses Performance in the Jordanian Hospitals: A Case Study in King Abdullah the Founder Hospital. *Asian Journal of Business Management*, 5(2), 267-275. <https://doi.org/10.19026/ajbm.5.5701>
- Al-Malki, M., & Juan, W. (2018). Leadership Styles and Job Performance: a Literature Review. *Journal of International Business Research and Marketing*, 3(3), 40-49. <https://doi.org/10.18775/jibrm.1849-8558.2015.33.3004>
- Al-Surimi, K., Almuhayshir, A., Ghailan, K. Y., & Shaheen, N. A. (2022). Impact of Patient Safety Culture on Job Satisfaction and Intention to Leave Among Healthcare Workers: Evidence from Middle East Context. *Risk Management and Healthcare Policy*, 15(December), 2435-2451. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S390021>
- Alanazi, N. H., Alshamlani, Y., & Baker, O. G. (2022). The association between nurse managers' transformational leadership and quality of patient care: A systematic review. *International Nursing Review*, 70(2), 175-184. <https://doi.org/10.1111/inr.12819>
- Alharbi, A., & Alilyyani, B. (2023). The Effect of Emergency Nurses' Job Satisfaction and Intent to Leave on Patient Safety Culture: A Cross-Sectional Study. *Nursing Forum*, 2023. <https://doi.org/10.1155/2023/7738229>

- Almotairi, T. M. A. (2014). *the effect of structural empowerment and prosocial voice on the patient safety culture moderated by self-monitoring and mediated by psychological empowerment in saudi public hospitals*. October.
- Aloisio, L. D., Coughlin, M., & Squires, J. E. (2021). Individual and organizational factors of nurses' job satisfaction in long-term care: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 123, 104073. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.104073>
- Alquwez, N., Cruz, J. P., Almoghairi, A. M., Al-otaibi, R. S., Almutairi, K. O., Alicante, J. G., & Colet, P. C. (2018). Nurses' Perceptions of Patient Safety Culture in Three Hospitals in Saudi Arabia. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(4), 422-431. <https://doi.org/10.1111/jnu.12394>
- Alzahrani, S., & Hasan, A. A. (2019). Transformational Leadership Style on Nursing Job Satisfaction Amongst Nurses in Hospital Settings: Findings From Systematic Review. *Global Journal of Health Science*, 11(6), 25. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v11n6p25>
- Arifiani, R. S., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2016). Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja (Studi pada Tenaga Perawat RSUD. Dr. Saiful Anwar Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 33(1), 127-135.
- Arini, T. (2018). Budaya Keselamatan Pasien Berbasis Pemberdayaan Struktural Dengan Kepuasan Kerja Perawat. In *Tesis*.
- Arjaty, D. (2020). Sistem Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien. *Perhimpunan Rumah Sakit Seluruh Indonesia*, 8, 169-180. https://persi.or.id/wp-content/uploads/2020/08/materi_drarjaty_ereport_web060820.pdf
- Armellino, D., Quinn Griffin, M. T., & Fitzpatrick, J. J. (2010). Structural empowerment and patient safety culture among registered nurses working in adult critical care units. *Journal of Nursing Management*, 18(7), 796-803. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01130.x>
- As'ad, M. (2008). *Psikologi industri: Seri ilmu sumber daya manusia* (4th ed.). Liberty Yogyakarta.
- 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, 1-26. <https://doi.org/10.1155/2014/909768>
- Asgarian, A., Sadeghi, R., Abolhasani, F., Mohammadbeigi, A., Oskouei, A. O., & Soltanzadeh, A. (2021). Association between job satisfaction, burnout, and patient safety culture among medical staff of the qom university of medical sciences in 2020, iran. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 10(2), 127-133. <https://doi.org/10.52547/johe.10.2.127>
- Asif, M., Jameel, A., Hussain, A., Hwang, J., & Sahito, N. (2019). *Linking Transformational Leadership with Nurse-Assessed Adverse Patient*

Outcomes and the Quality of Care: Assessing the Role of Job Satisfaction and Structural Empowerment.

- Asikin, D. A. (2019). *The effect of structural empowerment on nursing job satisfaction with psychological empowerment as mediating factor at syekh yusuf hospital of gowa.*
- Astirini, D., Fridawaty, D., & Hasnawati, D. (2021). *Pengaruh Pemberdayaan Struktural Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Mediating Factor Di Rsud Syekh Yusuf Kabupaten Gowa = the Effect of Structural Empowerment on Nursing Job Satisfaction With Psychological Empowerment a.* <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/12682/>
- Azis, A. Y. (2021). *Pengaruh empowerment dan self efficacy terhadap kepuasan kerja perawatdi RSUD Kota Makassar dan RS Stella Maris* (Vol. 7, Issue 3).
- Azyabi, A., Karwowski, W., & Davahli, M. R. (2021). Assessing patient safety culture in hospital settings. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1-36. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052466>
- Baker, G. R., Norton, P. G., Flintoft, V., Blais, R., Brown, A., Cox, J., Etchells, E., Ghali, W. A., Hébert, P., Majumdar, S. R., O'Beirne, M., Palacios-Derflingher, L., Reid, R. J., Sheps, S., & Tamblyn, R. (2004). The Canadian Adverse Events Study: The incidence of adverse events among hospital patients in Canada. *CMAJ. Canadian Medical Association Journal*, 170(11), 1678-1686. <https://doi.org/10.1503/cmaj.1040498>
- Bass, B. ., & Avolio, B. . (2004). *Manual for multifactor leadership questionnaire: sampler set* (3rd ed.). Mind Garden Inc.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership: Second Edition.* <https://www.taylorfrancis.com/books/9781135618896>
- Bawafaa, E., Wong, C. A., & Laschinger, H. (2015). The influence of resonant leadership on the structural empowerment and job satisfaction of registered nurses. *Journal of Research in Nursing*, 20(7), 610-622. <https://doi.org/10.1177/1744987115603441>
- Ben, E. U., & Agu, A. O. (2012). Research Article Impact of Transformational and Transactional Leadership on Organizational Performance. *International Journal of Current Research*, 4(11), 142-147.
- Bernardino, E., Dyniewicz, A. M., Carvalho, K. L. B., Kalinowski, L. C., & Bonat, W. H. (2013). Transcultural adaptation and validation of the

- Conditions of Work Effectiveness - Questionnaire-II instrument. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(5), 1112-1118. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692013000500014>
- Blegen, M. A., Pepper, G. A., & Rosse, J. (2005). Safety Climate on Hospital Units: A New Measure. *Advances in Patient Safety: From Research to Implementation (Volume 4:Programs, Tools, and Products)*, 429-444. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21250019>
- Boamah, S. A. (2022). The impact of transformational leadership on nurse faculty satisfaction and burnout during the COVID-19 pandemic: A moderated mediated analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 78(9), 2815-2826. <https://doi.org/10.1111/jan.15198>
- Boamah, S. A., Spence Laschinger, H. K., Wong, C., & Clarke, S. (2018). 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>
- Budihardjo, A. (2008). Pentingnya Safety Culture Di Rumah Sakit: Upaya Meminimalkan Adverse Events. *Integritas - Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(Mei), 53.
- Busieka, L., & Mukanzi, C. M. (2018). Influence of structural empowerment on job satisfaction. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(1), 347-354. www.researchpublish.com
- Carayon, P., Xie, A., & Kianfar, S. (2014). Human factors and ergonomics as a Patient safety practice. *BMJ Quality and Safety*, 23(3), 196-205. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2013-001812>
- Casida, J., & Pinto-Zipp, G. (2008). Leadership-organizational culture relationship in nursing units of acute care hospitals. *Nursing Economics*, 26(1), 7-15.
- Çelik, M. (2011). *a Theoretical Approach To the Job Satisfaction*. 4, 7-14.
- Chang, W. P., & Wang, C. H. (2023). Factors Related to Nurse Satisfaction with Supervisor Leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph20053933>
- Charthey, J., & Clarke, J. (2010). *Implementing Human Factors in healthcare ' How to ' guide - volume 2 ' Taking further steps ' The Clinical Human Factors Group*.
- Choi, S., & Kim, M. (2019). Effects of structural empowerment and professional governance on autonomy and job satisfaction of the Korean nurses. *Journal of Nursing Management*, 27(8), 1664-1672. <https://doi.org/10.1111/jonm.12855>
- Çınar, F., & Kutlu, T. (2021). The Effect Of Structural And Psychological Empowerment Of Surgical Nurses On Patient And Employee Safety Culture. *Gevher Nesibe Journal IESDR*, 6(11), 20-28. <https://doi.org/10.46648/gnj.175>

- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306983>
- Cook, S., & Macaulay, S. (1997). *Perfect empowerment* (Paloepi Tyas R (ed.)). Elex Media Komputindo.
- Cooper, M. D., & Phillips, R. A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Safety Research*, 35(5), 497-512. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2004.08.004>
- Cummings, G. G., MacGregor, T., Davey, M., Lee, H., Wong, C. A., Lo, E., Muise, M., & Stafford, E. (2010). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 47(3), 363-385. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.08.006>
- Cummings, G. G., Tate, K., Lee, S., Wong, C. A., Paananen, T., Micaroni, S. P. M., & Chatterjee, G. E. (2018). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 85(March), 19-60. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.016>
- Dahinten, V. S., Lee, S. E., & MacPhee, M. (2016). Disentangling the relationships between staff nurses' workplace empowerment and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 24(8), 1060-1070. <https://doi.org/10.1111/jonm.12407>
- Dinius, J., Philipp, R., Ernstmann, N., Heier, L., Göritz, A. S., Pfisterer-Heise, S., Hammerschmidt, J., Bergelt, C., Hammer, A., & Körner, M. (2020). Inter-professional teamwork and its association with patient safety in German hospitals-A cross sectional study. *PLoS ONE*, 15(5), 1-15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0233766>
- Dugguh, S. I., & Dennis, A. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(5), 11-18. <https://doi.org/10.9790/487x-16511118>
- El-Jardali, F., Dimassi, H., Jamal, D., Jaafar, M., & Hemadeh, N. (2011). Predictors and outcomes of patient safety culture in hospitals. *BMC Health Services Research*, 11(1), 45. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-45>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Elsous, A., Akbari Sari, A., AlJeesh, Y., & Radwan, M. (2017). Nursing perceptions of patient safety climate in the Gaza Strip, Palestine. *International Nursing Review*, 64(3), 446-454. <https://doi.org/10.1111/inr.12351>

- Fitriana Lastari, R., Azeri, Y., Mayang Sari Program Studi, S. S., Keperawatan, I., Kesehatan, F., Hang Tuah Pekanbaru, U., Mustafa Sari No, J., & Selatan, T. (n.d.). *Hubungan Jenjang Karier Dan Kinerja Perawat sengan kepuasan Kerja Perawat*. <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan>
- Fleming, M., & Wentzell, N. (2008). Patient safety culture improvement tool: development and guidelines for use. *Healthcare Quarterly (Toronto, Ont.)*, 11(3 Spec No.), 10-15. <https://doi.org/10.12927/hcq.2013.19604>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Goedhart, N. S., van Oostveen, C. J., & Vermeulen, H. (2017). The effect of structural empowerment of nurses on quality outcomes in hospitals: a scoping review. *Journal of Nursing Management*, 25(3), 194-206. <https://doi.org/10.1111/jonm.12455>
- Hadi, I. (2017). *Buku ajar manajemen keselamatan pasien*. Deepublish.
- Hafezi, A., Babaii, A., Aghaie, B., & Abbasinia, M. (2022). The relationship between patient safety culture and patient safety competency with adverse events: a multicenter cross-sectional study. *BMC Nursing*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01076-w>
- Hahtela, N., McCormack, B., Doran, D., Paavilainen, E., Slater, P., Helminen, M., & Suominen, T. (2017). Workplace culture and patient outcomes: What's the connection? *Nursing Management*, 48(12). https://journals.lww.com/nursingmanagement/fulltext/2017/12000/workplace_culture_and_patient_outcomes__what_s_the.9.aspx
- Handoko, T. H. (2004). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE. <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20151681>
- Hasan, X. L. T., Sidin, A. I., & A., A. A. (2018). Correlation between Transformational Leadership and the Application of Patient Safety Culture in Labuang Baji Regional Public Hospital. *JST Kesehatan*, 7(2), 191-196.
- Hasibuan M S P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hoxha, A., & Heimerer, K. (2019). *Transformational and Transactional Leadership Styles on Employee Performance*. November.
- Jabarkhil, A. Q., Tabatabaee, S. S., Jamali, J., & Moghri, J. (2021). Assessment of patient safety culture among doctors, nurses, and midwives in a public hospital in Afghanistan. *Risk Management and Healthcare Policy*, 14, 1211-1217. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S292193>
- Jones, K. J., Skinner, A., Xu, L., Sun, J., & Mueller, K. (2008). The AHRQ Hospital Survey on Patient Safety Culture: A Tool to Plan and Evaluate Patient Safety Programs. *Advances in Patient Safety: New Directions and Alternative Approaches (Vol. 2: Culture and Redesign)*, May 2014. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21249886>

- Joo, B. K., Yoon, H. J., & Jeung, C. W. (2012). The effects of core self-evaluations and transformational leadership on organizational commitment. *Leadership and Organization Development Journal*, 33(6), 564-582. <https://doi.org/10.1108/01437731211253028>
- Kakemam, E., Albelbeisi, A. H., Rouzbahani, M., Gharakhani, M., Zahedi, H., & Taheri, R. (2024). Nurses' perceptions of patient safety competency: A cross-sectional study of relationships with occurrence and reporting of adverse events. *PLoS ONE*, 19(1 January), 1-13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0297185>
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of corporation* (2nd ed.). Basic Books.
- Kelly, C., Barattucci, M., & Ahmad, M. S. (2022). Job satisfaction as a mediator between structural empowerment and intent-to-leave: A study of critical care nurses. *Intensive and Critical Care Nursing*, 70, 103194. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2021.103194>
- Kemenkes RI. (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Tentang Keselamatan Pasien*.
- Kemenkes RI. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan. *Kementerian Kesehatan RI*, 187315, 1-300.
- Khanzada, B., Naeem, S., & Butt, H. (2018). Impact of Transformational Leadership on Job Satisfaction and Patient Safety Outcomes in Health Sector of Pakistan. *Journal of Health Education Research & Development*, 06(02). <https://doi.org/10.4172/2380-5439.1000251>
- Khider, Y. I. A., Allam, S. M. E., Zoromba, M. A., & Elhapashy, H. M. M. (2024). Nursing students' perspectives on patients' safety competencies: a cross-sectional survey. *BMC Nursing*, 23(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01966-1>
- Kondalkar, V. G. (2007). *Organizational Behaviour* (1st ed.). New Age International Publisher.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi = organizational behavior* (9th ed.). Salemba Empat.
- Labrague, L. J. (2024). Relationship between transformational leadership, adverse patient events, and nurse-assessed quality of care in emergency units: The mediating role of work satisfaction. *Australasian Emergency Care*, 27(1), 49-56. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.auec.2023.08.001>
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J. E., Shamian, J., & Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 527-545. <https://doi.org/10.1002/job.256>
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J., & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work

- settings: Expanding Kanter's model. *Journal of Nursing Administration*, 31(5), 260-272.
- Laschinger, H. K. S., Gilbert, S., Smith, L. M., & Leslie, K. (2010). Towards a comprehensive theory of nurse/patient empowerment: Applying Kanter's empowerment theory to patient care. *Journal of Nursing Management*, 18(1), 4-13. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01046.x>
- Laschinger, H. K. S., Wong, C. A., & Grau, A. L. (2013). Authentic leadership, empowerment and burnout: A comparison in new graduates and experienced nurses. *Journal of Nursing Management*, 21(3), 541-552. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01375.x>
- Lee, J. Y., McFadden, K. L., Lee, M. K., & Gowen, C. R. (2021). U.S. hospital culture profiles for better performance in patient safety, patient satisfaction, Six Sigma, and lean implementation. *International Journal of Production Economics*, 234(January), 108047. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108047>
- Lopes, M. C. C., Oliva, C. C. C., Bezerra, N. M. S., Silva, M. T., & Galvão, T. F. (2022). Relationship between depressive symptoms, burnout, job satisfaction and patient safety culture among workers at a university hospital in the Brazilian Amazon region: cross-sectional study with structural equation modeling. *Sao Paulo Medical Journal*, 140(3), 412-421. <https://doi.org/10.1590/1516-3180.2021.0614.15092021>
- Lotfi, Z., Atashzadeh-Shoorideh, F., Mohtashami, J., & Nasiri, M. (2018). Relationship between ethical leadership and organisational commitment of nurses with perception of patient safety culture. *Journal of Nursing Management*, 26(6), 726-734. <https://doi.org/10.1111/jonm.12607>
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (P. Shekar & A. Y. Vivin (eds.); 10th ed.). ANDI.
- Mahardika, I. M. R., Dewi, S., & Pamungkas, R. A. (2022). The Effect of Service Quality, Structural Empowerment, and Safety Culture On Nurse Job Satisfaction in Indonesia. *Original Research International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 5(5), 458-463. <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v5i5.662>
- Makary, M. A., & Daniel, M. (2016). Medical error-the third leading cause of death in the US. *BMJ (Online)*, 353(May), 1-5. <https://doi.org/10.1136/bmj.i2139>
- Makary, M. A., Sexton, J. B., Freischlag, J. A., Holzmüller, C. G., Millman, E. A., Rowen, L., & Pronovost, P. J. (2006). Operating Room Teamwork among Physicians and Nurses: Teamwork in the Eye of the Beholder. *Journal of the American College of Surgeons*, 202(5), 746-752. <https://doi.org/10.1016/j.jamcollsurg.2006.01.017>
- Manojlovich, M., & DeCicco, B. (2007). Healthy Work Environments, Nurse-

- Physician Communication, and Patients' Outcomes. *American Journal of Critical Care*, 16(6), 536-543. <https://doi.org/10.4037/ajcc2007.16.6.536>
- Markar, H., & O'Sullivan, G. (2012). *Medical Management, A Practical Guide*. CRC Press.
- McFadden, K. L., Henagan, S. C., & Gowen, C. R. (2009). The patient safety chain: Transformational leadership's effect on patient safety culture, initiatives, and outcomes. *Journal of Operations Management*, 27(5), 390-404. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2009.01.001>
- Megheirkouni, M. (2017). Leadership styles and organizational learning in UK for-profit and non-profit sports organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 596-612. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2016-1042>
- 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>
- Mihdawi, M., Al-Amer, R., Darwish, R., Randall, S., & Afaneh, T. (2020). The Influence of Nursing Work Environment on Patient Safety. *Workplace Health and Safety*, 68(8), 384-390. <https://doi.org/10.1177/2165079920901533>
- Mills, P. K., & Ungson, G. R. (2003). Reassessing the limits of structural empowerment: Organizational constitution and trust as controls. *Academy of Management Review*, 28(1), 143-153. <https://doi.org/10.5465/AMR.2003.8925254>
- Mohammed, F., Taddele, M., & Gualu, T. (2021). Patient safety culture and associated factors among health care professionals at public hospitals in Dessie town, north east Ethiopia, 2019. *PLoS ONE*, 16(2 February), 1-9. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245966>
- Monika GK, T., Dibyo, P., & Adi, U. (2022). Adaptasi Linguistik Kuesioner Hospital Survey On Patient Safety Culture Ke Versi Indonesia. *The Journal of Hospital Accreditation*, 04, 17-27.
- Moura, L. N., Camponogara, S., Santos, J. L. G. Dos, Gasparino, R. C., Silva, R. M. Da, & Freitas, E. D. O. (2020). Structural empowerment of nurses in the hospital setting. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28(November), e3373. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3915.3373>
- Mulyatiningsih, S., & Sasyari, U. (2021). Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Meningkatkan Keselamatan Pasien. *Healthcare Nursing Journal*, 3(1), 59-64. <https://doi.org/10.35568/healthcare.v3i1.1093>
- Naseem, S., Afzal, M., Sehar, S., & Gilani, S. A. (2018). Relationship between Leadership Styles of Nurse Managers and Staff Nurses Job

- Satisfaction in Public Hospital of Punjab, Pakistan. *International Journal of Social Sciences and Management*, 5(3), 201-208. <https://doi.org/10.3126/ijssm.v5i3.20611>
- Nieva, V. F., & Sorra, J. (2003). Safety culture assessment: A tool for improving patient safety in healthcare organizations. *Quality and Safety in Health Care*, 12(SUPPL. 2), 16-23. https://doi.org/10.1136/qhc.12.suppl_2.ii17
- Nur, N. H. (2019). *Analisis Pengaruh Iklim Keselamatan Pasien terhadap Budaya Keselamatan Pasien di Rumah Sakit Umum Daerah Andi Makkasau Kota Parepare*. Universitas Hasanuddin.
- Nur, N. H., Pasinringi, S. A., & Muis, M. (2019). *Influence Analysis in Leadership , Climate Teamwork , and Work Satisfaction on Patient Safety Culture of Nurses in Andi Makkasau Hospital Parepare City*. 0966(6), 188-193. <https://doi.org/10.36349/EASJNM.2019.v01i06.002>
- Nurfadillah, Haeruddin, & Nurgahayu. (2023). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Makassar. *Window of Public Health Journal*, 4(3), 511-524. <https://doi.org/10.33096/woph.v4i3.833>
- Nwokocha, I., & Iheriohanma, E. B. . (2015). Nexus Between Leadership Styles, Employee Retention and Performance in Organizations in Nigeria. *European Scientific Journal*, 11(13), 1857-7881.
- Obasan, K., & Banjo, H. (2014). A Test of the Impact of Leadership Styles on Employee Performance: A Study of Department of Petroleum Resources. *International Journal of Management Sciences*, 2(3), 149-160. <http://www.rassweb.com>
- Obiwuru, T. C., Okwu, A. T., Akpa, V. O., & Nwankwere, I. A. (2012). Effects of Leadership Style on Organizational Performance: a Survey of Selected Small Scale Enterprises in Ikosi-Ketu Council Development Area of Lagos State, Nigeria. *Australian Journal of Business and Management Research*, 01(07), 100-111. <https://doi.org/10.52283/nswrca.ajbmr.20110107a11>
- Odunlami, S. A., Awosusi, O. O., & Awolusi, O. D. (2017). the Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: a Study of Selected Private Universities in Ogun State, Nigeria. *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 6(2), 5-13. <https://doi.org/10.24105/gjcmp.6.2.1702>
- Orgambidez-Ramos, A., & Borrego-Alés, Y. (2014). Empowering Employees: Structural Empowerment as Antecedent of Job Satisfaction in University Settings. *Psychological Thought*, 7(1), 28-36. <https://doi.org/10.5964/psyct.v7i1.88>
- Pandin, A. R., Pasinringi, S., & Saleh, L. M. (2021). The Effect of Work Satisfaction and Leadership on Patient Safety Culture in Nurses at Lagaligo Regional Public Hospital I East Luwu Regency. *Journal*

- Wetenskap Health*, 2(2), 8-21. <https://doi.org/10.48173/jwh.v2i2.100>
- Pasinringi, S. A., Fridawati, R., Irwandy, Sari, & Nurmala. (2020). The Influence of Job Satisfaction on Patient Safety Culture in Makassar Hospitals. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1851.
- Perreault, D., Cohen, L. R., & Blanchard, C. M. (2016). Fostering transformational leadership among young adults: a basic psychological needs approach. *International Journal of Adolescence and Youth*, 21(3), 341-355. <https://doi.org/10.1080/02673843.2015.1083451>
- Prabowo, T. S., Noermijati, & Irawanto, D. W. (2018). Ladership And Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)*, 16(1), 171-178.
- Purwani, T. (2020). *Hubunga Kepuasan Kerja Perawat dengan budaya keselamatan pasien di RS Padang Tahun2020*. Andalas.
- Ramírez-Torres, C. A., Rivera-Sanz, F., Cobos-Rincon, A., Sufrate-Sorzano, T., Juárez-Vela, R., Gea-Caballero, V., Tejada Garrido, C. I., Colado Tello, M. E., Durante, A., & Santolalla-Arnedo, I. (2023). Perception of patient safety culture among nursing students: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 10(12), 7596-7602. <https://doi.org/10.1002/nop2.1995>
- Ree, E., & Wiig, S. (2020). Linking transformational leadership, patient safety culture and work engagement in home care services. *Nursing Open*, 7(1), 256-264. <https://doi.org/10.1002/nop2.386>
- Reflin Helmy Torar, & Cicillia Ika Wulandari. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional kepala Ruang terhadap Implementasi Budaya Keselamatan Pasien di RS: Literature Review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(8), 1545-1553. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i8.3669>
- Renjith, V., G, R., & George, A. (2015). Transformational leadership in nursing. *International Journal of Scientific Research and Management Studies*, 2(2), 112-118. <https://doi.org/10.12968/bjon.2012.21.20.1212>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (S. Yagan (ed.); 15th ed.). Prentice Hall.
- Seljemo, C., Viksveen, P., & Ree, E. (2020). *The role of transformational leadership , job demands and job resources for patient safety culture in Norwegian nursing homes : a cross-sectional study*. 1-8.
- Setiawan, Ivan, A., & Ritonga, F. (2011). *Analisis Jalur (Path Analysis) Dengan Menggunakan Program AMOS (I)*. Suluh Media.
- Setyowati, I. F. (2019). Factors that influence the implementation of patient's safety culture by ward nurses in district general hospital. *Enfermeria Clinica*, 29, 300-303. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.038>
- Sexton, J. B., Helmreich, R. L., Neilands, T. B., Rowan, K., Vella, K., Boyden, J., Roberts, P. R., & Thomas, E. J. (2006). The Safety

- Attitudes Questionnaire: Psychometric properties, benchmarking data, and emerging research. *BMC Health Services Research*, 6, 1-10. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-6-44>
- Sfantou, D. F., Laliotis, A., Patelarou, A. E., Pistolla, D. S., Matalliotakis, M., & Patelarou, E. (2017). Importance of Leadership Style towards Quality of Care Measures in Healthcare Settings: *Healthcare*. <https://doi.org/10.3390/healthcare5040073>
- Silalahi, M. (2017). *Kepemimpinan, Pengaruh Dan, Komunikasi Tim, Kerja Maturitas, Terhadap Pasien, Keselamatan Rsud, D I Effect, T H E Leadership, O F To, Teamwork Of, Maturity Safety, Patient At, Culture Tenggara, A M Parikesit*. Universitas hasanuddin.
- Sorra, J., Gray, L., Streagle, S., Famolaro, T., Yount, N., & Behm, J. (2018). Hospital survey on patient safety culture: user's guide. In *Agency of Healthcare Research in Quality*. www.ahrq.gov
- Sorra, J. S., & Dyer, N. (2010). Multilevel psychometric properties of the AHRQ hospital survey on patient safety culture. *BMC Health Services Research*, 10(July 2010). <https://doi.org/10.1186/1472-6963-10-199>
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>
- Staempfli, S., & Lamarche, K. (2020). Top ten: A model of dominating factors influencing job satisfaction of emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 49(March), 100814. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.100814>
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *PENGANTAR PERILAKU ORGANISASI Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian* (M. Setia & N. Bakti (eds.); I). CV. Setia Bakti.
- 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 (MARS)*, 7(3), 203-213. <https://doi.org/10.52643/marsi.v7i3.3381>
- Swanburg, R. C., Samba, S., & Ester, M. (2000). *Pengantar kepemimpinan & manajemen keperawatan untuk perawat klinis*. EGC. <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20292959>
- Swanson, J. W., & Tidwell, C. A. (2011). Improving the culture of patient safety through the Magnet® journey. *Online Journal of Issues in Nursing*, 16(3), 1. <https://doi.org/10.3912/OJIN.Vol16No03Man01>
- Tahir, L., Abdullah, T., Ali, F., & Daud, K. (2014). Academics transformational leadership: an investigation of heads of department leadership behaviours in Malaysian public universities. *Educational*

- Studies*, 40(5), 473-495.
<https://doi.org/10.1080/03055698.2014.932272>
- Tartaglia Reis, C., Paiva, S. G., & Sousa, P. (2018). The patient safety culture: A systematic review by characteristics of Hospital survey on patient safety culture dimensions. *International Journal for Quality in Health Care*, 30(9), 660-677. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzy080>
- Tranter, M. (2020). Occupational Hygiene and Risk Management. In *Occupational Hygiene and Risk Management*. <https://doi.org/10.4324/9781003116622>
- Trastek, V. F., Hamilton, N. W., & Niles, E. E. (2014). Leadership models in health care: a case for servant leadership. *Mayo Clinic Proceedings*, 89(3), 374-381. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2013.10.012>
- Triarso, Y. (2024). *Pengaruh structural empowerment kepala ruang dalam memfasilitasi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap [UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG]*. [https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/22036/1/1.Halaman Depan.pdf](https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/22036/1/1.Halaman%20Depan.pdf)
- Ulrich, B., & Kear, T. (2014). Culture : Foundations of Excellent. *Nephrology Nursing Journal*, 41(5), 447-457.
- Utarini, A., & Hanevi, D. (2014). Keselamatan Pasien dan Mutu Pelayanan Kesehatan: Menuju Ke mana? *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 15(04), 159-160.
- 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>
- Wahyudyasa, P. T. J., Hasyim, H., & Kusumapradja, R. (2023). Transformational Leadership Styles and Mentoring Functions Towards a Culture of Patient Safety Moderated by Competence of the Nurse. *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 6(4), 225-231. <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v6i4.748>
- Walston, S. L., Al-Omar, B. A., & Al-Mutari, F. A. (2010). Factors affecting the climate of hospital patient safety: A study of hospitals in Saudi Arabia. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 23(1), 35-50. <https://doi.org/10.1108/09526861011010668>
- Wang, X., Liu, K., You, L. ming, Xiang, J. gen, Hu, H. gang, Zhang, L. feng, Zheng, J., & Zhu, X. wen. (2014). The relationship between patient safety culture and adverse events: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 51(8), 1114-1122. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.12.007>
- Wei, H., Sewell, K. A., Woody, G., & Rose, M. A. (2018). The state of the

- science of nurse work environments in the United States: A systematic review. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(3), 287-300. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.04.010>
- Weiner, S. J., Schwartz, A., Yudkowsky, R., Schiff, G. D., Weaver, F. M., Goldberg, J., & Weiss, K. B. (2007). Evaluating physician performance at individualizing care: A pilot study tracking contextual errors in medical decision making. *Medical Decision Making*, 27(6), 726-734. <https://doi.org/10.1177/0272989X07306113>
- Westat, J., Sorra, N., Yount, T., Famolaro, M. P. S., & Gray, M. B. A. L. (2021). *AHRQ Hospital Survey on Patient Safety Culture Version 2.0: User's Guide*. <http://www.ahrq.gov>
- WHO. (2009). Human factors in patient safety: Review of topics and tools. Report for methods and measures working group of WHO patient safety. Accessed Febr., 28(15/04/29), 2012.
- Wijayanti, K., & Aini, Q. (2022). The Influence of Transformational Leadership Style to Nurse Job Satisfaction and Performance in Hospital. *Journal of World Science*, 1(7), 485-499. <https://doi.org/10.36418/jws.v1i7.69>
- Wiranegara, G. M. (2013). *Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku kewargaan organisasi serta peningkatan pengetahuan gaya kepemimpinan transformasional melalui pelatihan kepada atasan di PT. X* [Fakultas Psikologi Universitas Indonesia]. uri: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20350394&lokasi=lokal>
- World Health Organization. (2023). *Patient safety*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/patient-safety>
- Yanti, D., Kamil, H., Age, E. W., & 2020, undefined. (2020). The Impact of Patient Safety Culture Training Program in the Inpatient Room of Banda Aceh General Hospital. *Easypublisher.Com*, 0966(1). <https://doi.org/10.36349/easjnm.2020.v02i01.14>
- Yarnita, Y., & Efitra. (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), 827-833. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i3.1064>
- Ystaas, L. M. K., Nikitara, M., Ghobrial, S., Latzourakis, E., Polychronis, G., & Constantinou, C. S. (2023). The Impact of Transformational Leadership in the Nursing Work Environment and Patients' Outcomes: A Systematic Review. *Nursing Reports*, 13(3), 1271-1290. <https://doi.org/10.3390/nursrep13030108>
- Zaheer, S., Ginsburg, L., Chuang, Y. T., & Grace, S. L. (2015). Patient safety climate (PSC) perceptions of frontline staff in acute care hospitals: Examining the role of ease of reporting, unit norms of openness, and participative leadership. *Health Care Management*

Review, 40(1), 13-23.
<https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000005>

Zaitoun, R. A., Said, N. B., & de Tantillo, L. (2023). Clinical nurse competence and its effect on patient safety culture: a systematic review. *BMC Nursing*, 22(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01305-w>

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

LEMBAR PENJELASAN UNTUK RESPONDEN

Dengan hormat,

Saya Surianti, Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Hasanuddin bermaksud untuk mengumpulkan data kepada responden terkait dengan penelitian saya dengan judul **“Pengaruh *Structural Empowerment*, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Budaya Keselamatan Pasien pada Perawat di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo Tahun 2024”**.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan besar pengaruh *struktural empowerment*, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap budaya keselamatan pasien pada perawat di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo Tahun 2024. Responden akan diarahkan untuk mengisi kuesioner dengan menjawab pertanyaan dan pernyataan dengan sejujur-jujurnya sesuai keadaan yang Bapak/Ibu alami/lakukan.

Peneliti akan menjamin kerahasiaan identitas dan informasi dari responden serta tidak akan digunakan untuk kepentingan lainnya. Peneliti sangat mengharapkan partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden dalam penelitian ini. Namun, jika Bapak/Ibu tidak bersedia maka Bapak/Ibu berhak untuk menolak karena tidak ada unsur paksaan dalam pengisian kuesioner penelitian. Demikian informasi yang saya sampaikan, atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 2024

Peneliti

Surianti

FORMULIR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Tanggal lahir/umur :

Alamat :

No. Hp :

Setelah mendengar/membaca dan memahami penjelasan yang diberikan mengenai apa yang dilakukan pada penelitian dengan judul **“Pengaruh *Structural Empowerment*, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Budaya Keselamatan Pasien pada Perawat di RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo Tahun 2024”**, maka saya menyatakan bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

Kesediaan saya menjadi responden bukan karena paksaan dari pihak lain dan saya akan menjawab pertanyaan maupun pernyataan yang diberikan oleh peneliti dengan sejujur-jurunya. Saya percaya bahwa keamanan dan kerahasiaan data yang diperoleh dari saya sebagai responden akan terjamin dan dengan ini saya menyetujui semua informasi dari saya yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dipublikasikan dalam bentuk lisan maupun tulisan dengan tidak mencantumkan nama.

Sengkang,.....2024

Responden

(_____)

Penanggung Jawab Penelitian:

Nama : Surianti

Alamat : BTN Pepabri Blok EE/19 Sengkang Kabupaten Wajo

Tlp/HP : 085 242 944 577

Email : suriantisaing84@gmail.com

No :

(diisi oleh peneliti)

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Berilah tanda centang (✓) pada pilihan yang sesuai dengan karakteristik saudara

Unit Kerja/ instalasi :

1. Nama :

2. Umur Tahun

3. Jenis kelamin : ☐ 1. Laki-laki ☐ 2. Perempuan

4. Pendidikan terakhir : ☐ 1. D3/D4 Keperawatan
☐ 2. S1 Keperawatan/Ners
☐ 3. S2 keperawatan/ Kesehatan

5. Status kepegawaian : ☐ 1. ASN ☐ 2. Non ASN

6. Pengalaman kerja : ☐ 1. 1-2 tahun ☐ 2. 3-5 tahun
☐ 3. 6-10 tahun ☐ 4. ≥ 10 tahun

7. Penghasilan : ☐ 1. Rp 1.500.000 - Rp 2.500.000
☐ 2. Rp 2.500.000 - Rp 5.000.000
☐ 3. > Rp 5.000.000

KUESIONER STRUCTURAL EMPOWERMENT PERAWAT

Kuesioner ini diadaptasi dari *Conditions for Work Effectiveness Questionnaire-II (CWEQ-II)*

1. Pahami setiap pernyataan dengan seksama
2. Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat saudara
3. Pilihlah jawaban sebagai berikut:
 4 = Sangat Setuju (SS)
 3 = Setuju (S)
 2 = Tidak Setuju (TS)
 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Unsur Penilaian	STS	TS	S	SS
Informasi					
1	Saya mendapatkan informasi mengenai kegiatan-kegiatan rumah sakit seperti: adanya kerja bakti, senam dan lain-lain				
2	Saya mengetahui dan memahami visi, misi dan tujuan rumah sakit				
3	Saya dapat dengan mudah mengakses informasi pasien dalam e-RM demi keefektifan pelayanan				
Dukungan					
4	Saya mendapatkan orientasi dan petunjuk terkait uraian tugas saya				
5	Saya mendapatkan saran dari atasan langsung jika mendapat masalah terkait pekerjaan				
6	Saya mendapatkan <i>feedback</i> dari hasil evaluasi kerja oleh atasan langsung				
Sumber Daya					
7	Saya memiliki cukup waktu untuk mendokumentasikan asuhan keperawatan				
8	Saya memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas asuhan keperawatan pada pasien				
9	saya mendapatkan bantuan terkait asuhan keperawatan ketika saya membutuhkannya				
Kesempatan					
10	Saya mendapatkan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan kompetensi melalui pelatihan yang diberikan rumah sakit				
11	Saya menggunakan pengetahuan dan kompetensi yang saya miliki dalam penerapan asuhan keperawatan				
12	Saya mendapatkan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam pelayanan pasien				
Kekuasaan Formal					
13	Saya memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas				

No	Unsur Penilaian	STS	TS	S	SS
	berdasarkan standar yang telah disepakati rumah sakit				
14	Saya ikut berkontribusi dalam pemecahan masalah keperawatan di ruangan saya				
15	Saya mendapatkan pengakuan dari hasil pekerjaan yang telah saya lakukan				
Kekuasaan Informal					
16	Jika teman/rekan kerja memiliki masalah terkait asuhan keperawatan, maka saya akan dimintai bantuan				
17	Jika atasan/kepala ruangan memiliki masalah terkait pelayanan asuhan keperawatan, maka saya akan dimintai bantuan				
18	Atasan/kepala ruangan sering meminta bantuan saya untuk mencari ide-ide dari profesional lainnya terkait pelayanan asuhan keperawatan pada pasien.				

KUESIONER KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Kuesioner ini diadaptasi dari *Multifactor Leadership Questionnaire*

1. Pahami setiap pernyataan dengan seksama
2. Berikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan pendapat saudara
3. Pilihlah jawaban sebagai berikut:
 4 = Sangat Setuju (SS)
 3 = Setuju (S)
 2 = Tidak Setuju (TS)
 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Unsur Penilaian	STS	ST	S	SS
<i>Idealized influence</i>					
1	Kepala ruangan merupakan <i>role model</i> (panutan) dalam ruangan				
2	Kepala ruangan memberikan petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan pekerjaan				
3	Kepala ruangan menghargai perawat yang telah bekerja bersamanya				
4	Semua perawat merasa segan kepada kepala ruangan				
<i>Inspirational Motivation</i>					
5	Kepala ruangan memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik				
6	Kepala ruangan memberikan kepercayaan kepada perawat untuk menyelesaikan pekerjaan				
7	Kepala ruangan memberikan semangat kepada saya dalam melakukan pekerjaan				
8	Kepala ruangan menjelaskan tentang pekerjaan yang harus dilakukan oleh perawat				
<i>Intellectual Stimulation</i>					
9	Kepala ruangan memberikan peluang untuk berkreasi dalam bekerja				
10	Kepala ruangan memberikan kebebasan perawat untuk berinovatif dalam bekerja				
11	Kepala ruangan mendengarkan ide/gagasan dari perawat				
12	Kepala ruangan menyelesaikan masalah dengan mempertimbangkan dari berbagai sudut pandang				
<i>Individualized Consideration</i>					
13	Kepala ruangan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan ke perawat				
14	Kepala ruangan memperlakukan perawat sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang				

No	Unsur Penilaian	STS	ST	S	SS
	berbeda				
15	Kepala ruangan bersedia mendengarkan keluhan-keluhan perawat				
16	Kepala ruangan memberikan nasehat untuk pengembangan diri perawat				

KUESIONER KEPUASAN KERJA PERAWAT

Kuesioner ini diadaptasi dari teori Luthan (2006)

1. Pahami setiap pernyataan dengan seksama
2. Berikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan pendapat saudara
3. Pilihlah jawaban sebagai berikut:
 4 = Sangat Setuju (SS)
 3 = Setuju (S)
 2 = Tidak Setuju (TS)
 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Unsur Penilaian	STS	ST	S	SS
Pekerjaan itu sendiri					
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan uraian tugas yang diberikan				
2	Saya merasa puas saat menyelesaikan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab				
3	Pekerjaan saya berpengaruh pada kualitas pelayanan rumah sakit				
Gaji atau Upah					
4	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya				
5	Saya merasa puas dengan insentif yang saya terima sesuai dengan posisi/jabatan				
6	Saya merasa puas dengan jasa medik yang saya terima sesuai dengan peningkatan jumlah pasien yang saya layani				
Kesempatan Promosi jabatan					
7	Saya merasa puas karena rumah sakit memberikan kesempatan pada seluruh karyawan untuk mengikuti kenaikan jabatan sesuai aturan				
8	Saya merasa puas dengan sistem promosi yang ditetapkan sesuai masa kerja, kinerja dan kemampuan yang dilakukan di dalam RS				
9	Saya merasa puas karena memperoleh pelatihan yang sesuai untuk menunjang terlaksananya pelayanan asuhan keperawatan				
Pengawasan oleh pimpinan					
10	Saya merasa puas karena ketika proses				

No	Unsur Penilaian	STS	ST	S	SS
	pengawasan, kepala ruangan saya memberikan bantuan teknis berupa arahan kepada perawat				
11	Saya merasa puas karena kepala ruangan saya memberikan dukungan dalam pelayanan asuhan keperawatan				
12	Saya merasa puas karena kepala ruangan akan membantu dalam permasalahan yang menyangkut pelayanan keperawatan				
Rekan kerja					
13	Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan bantuan ketika saya memiliki kesulitan				
14	Saya merasa puas karena rekan kerja dalam ruangan ini saling mendukung satu sama lain				
15	Saya merasa puas dengan kerja sama antar unit kerja di RS ini terjalin baik				
Lingkungan kerja					
16	Saya merasa lebih bersemangat karena lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antar rekan kerja baik, suasana bersahabat dan harmonis dalam rumah sakit				
17	Saya merasa puas dengan fasilitas (sarana dan prasarana) yang tersedia dalam ruangan yang mendukung pelayanan asuhan keperawatan				
18	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja/ruangan karena tenang, bebas dari suara bising dan pencahayaan terang yang mendukung kenyamanan dalam bekerja				

KUESIONER BUDAYA KESELAMATAN PASIEN

Kuesioner ini diadaptasi dari *Hospital Survey on Patient Safety Culture* (HSOPC) versi 2.0 yang dikembangkan oleh AHRQ (*Agency for Healthcare Research and Quality*) 2019.

1. Pahami setiap pernyataan dengan seksama
2. Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat saudara
3. Pilihlah jawaban sebagai berikut:

Sangat setuju (SS)

Setuju (S)

Tidak setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (STS)

Selalu (SL)

Sering (SR)

Jarang (JR)

Tidak Pernah (TP)

No	Unsur Penilaian	TP	JR	SR	SL
Komunikasi tentang kesalahan					
1	Kami diberi informasi terkait kesalahan yang terjadi di ruangan				
2	Ketika terjadi kesalahan, kami mendiskusikan tentang pencegahan agar hal yang sama tidak terulang				
3	Kami diberi informasi terkait perubahan yang telah dibuat berdasarkan laporan kejadian				
Keterbukaan komunikasi					
4	Perawat bebas angkat bicara apabila ia menemukan sesuatu yang dapat memberi pengaruh buruk pada asuhan pasien				
5	Perawat berani menegur/melapor ketika terjadi sesuatu yang dapat mencelakakan pasien				
6	Ketika perawat angkat bicara, atasan bersikap terbuka terhadap masalah keselamatan pasien				
7r	Staf memiliki ketakutan untuk bertanya /berkomentar apabila terdapat kejanggalan				
Serah terima dan pertukaran informasi		STS	TS	S	SS
8(r)	Dalam kegiatan transfer pasien antar ruangan, seringkali ada informasi yang tidak tersampaikan				
9(r)	Selama pergantian shift jaga, seringkali ada informasi asuhan pasien yang tidak tersampaikan				
10	Saat pergantian shift jaga, ada rentang waktu yang cukup untuk pertukaran informasi penting terkait asuhan pasien				
Dukungan manajemen rumah sakit terhadap keselamatan pasien					
11	Tindakan yang dilakukan oleh manajemen rumah sakit menunjukkan bahwa keselamatan pasien adalah prioritas utama				
12	Manajemen rumah sakit menyediakan sumber				

	daya yang cukup untuk peningkatan keselamatan pasien				
13r	Manajemen rumah sakit selalu memperhatikan keselamatan pasien hanya bila terjadi insiden				
Pembelajaran organisasi-perbaikan berkelanjutan					
14	Dilakukan tinjauan secara berkala terkait asuhan pasien dalam menentukan apakah diperlukan perubahan untuk meningkatkan keselamatan pasien				
15	Adanya feedback/evaluasi atas perubahan yang dilakukan untuk keselamatan pasien				
16r	Permasalahan terkait keselamatan pasien yang sama terkesan dibiarkan untuk terus terjadi				
Melaporkan peristiwa keselamatan pasien		TP	JR	SR	SL
17	Jika terjadi kesalahan dan diperbaiki sebelum sampai pada pasien, seberapa sering hal tersebut dilaporkan?				
18	Jika kesalahan tersebut sampai pada pasien, dan dapat mencelakai pasien tetapi pasien tersebut selamat, seberapa sering hal tersebut dilaporkan?				
Respon terhadap kesalahan		STS	TS	S	SS
19r	Perawat merasa bahwa mereka selalu disalahkan atas kesalahan yang terjadi				
20r	Apabila ada kejadian yang dilaporkan dalam unit ini, pelaporan berfokus pada orangnya, bukan permasalahannya				
21	Ketika perawat membuat kesalahan, unit ini berfokus pada proses pembelajaran bukan menyalahkan secara personal				
22r	Dukungan bagi perawat yang terlibat dalam kesalahan terkait keselamatan pasien masih kurang				
Pengelolaan staf dan beban kerja					
23	Kami memiliki perawat yang cukup untuk menangani beban kerja				
24	Perawat bekerja lebih lama dari waktu seharusnya untuk asuhan pasien				
25r	Unit ini bergantung pada perawat pengganti/ staf sementara				
26r	Beban kerja perawat di unit ini cukup tinggi sehingga berpengaruh negatif pada keselamatan pasien				
Supervisor, manajer/pimpinan klinis (kepala ruangan) mendukung keselamatan pasien					
27	Kepala ruangan, menanggapi serius setiap masukan dari perawat dalam hal peningkatan keselamatan pasien				

28r	Kepala ruangan, mendorong kami untuk bekerja lebih cepat di saat sibuk, walaupun harus mengambil jalan pintas				
29	Kepala ruangan, bertindak cepat dalam hal isu keselamatan pasien				
Kerja tim					
30	Kami bekerja sama sebagai tim yang efektif				
31	Pada saat sibuk, kami saling membantu				
32r	Ada staf yang bekerja diunit ini memiliki perilaku tidak sopan				

Terima kasih.

Lampiran 2. Validitas dan Reliabilitas.

SE1	0,687
SE2	0,624
SE3	0,694
SE4	0,799
SE5	0,707
SE6	0,759
SE7	0,696
SE8	0,787
SE9	0,717
SE10	0,536
SE11	0,592
SE12	0,785
SE13	0,822
SE14	0,607
SE15	0,746
SE16	0,616
SE17	0,553
SE18	0,634

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.942	18

KT1	0,636
KT2	0,835
KT3	0,872
KT4	0,517
KT5	0,845
KT6	0,836
KT7	0,771
KT8	0,797
KT9	0,886
KT10	0,838
KT11	0,782
KT12	0,871
KT13	0,904
KT14	0,903
KT15	0,879
KT16	0,866

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.942	18

KK1	0,704
KK2	0,436
KK3	0,687
KK4	0,667
KK5	0,676
KK6	0,803
KK7	0,797
KK8	0,713
KK9	0,797
KK10	0,836
KK11	0,733
KK12	0,609
KK13	0,664
KK14	0,688
KK15	0,838
KK16	0,760
KK17	0,834
KK18	0,760

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.942	18

BKP1	0,553
BKP2	0,577
BKP3	0,607
BKP4	0,570
BKP5	0,589
BKP6	0,680
BKP7	0,501
BKP8	0,553
BKP9	0,682
BKP10	0,708
BKP11	0,643
BKP12	0,685
BKP13	0,537
BKP14	0,700
BKP15	0,806
BKP16	0,476
BKP17	0,531
BKP18	0,453
BKP19	0,625
BKP20	0,627
BKP21	0,685
BKP22	0,573
BKP23	0,557
BKP24	0,508
BKP25	0,433
BKP26	0,583
BKP27	0,649
BKP28	0,554
BKP29	0,737
BKP30	0,758
BKP31	0,672
BKP32	0,494

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.937	32

Lampiran 3. Dokumen Rekomendasi Persetujuan Etik



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

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor : 1218/UN4.14.1/TP.01.02/2024

Tanggal: 16 Mei 2024

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

No. Protokol	6524052146	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	Surianti	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Pengaruh Structural Empowerment, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Budaya Keselamatan Pasien pada Perawat di RSUD Lamaddukkelleng Tahun 2024		
No. Versi Protokol	1	Tanggal Versi	06 Mei 2024
No. Versi PSP	1	Tanggal Versi	06 Mei 2024
Tempat Penelitian	RSUD Lamaddukkelleng kabupaten Wajo		
Judul Review	☐ Exempted ☒ Expedited ☐ Fullboard	Masa Berlaku 16 Mei 2024 Sampai 16 Mei 2025	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof.dr.Veni Hadju,M.Sc,Ph.D	Tanda tangan 	Tanggal 16 Mei 2024
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Dr. Wahiduddin, SKM.,M.Kes	Tanda tangan 	Tanggal 16 Mei 2024

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 4. Surat Izin Penelitian dari Fakultas



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: https://fkm.unhas.ac.id/

Nomor : 04665/UN4.14.1/PT.01.04/2024

31 Mei 2024

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth.

Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan

Cq. Kepala UPT P2T, BKPMMD

Provinsi Sulawesi Selatan

Makassar

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

Nama : Surianti

Nomor Pokok : K022221024

Program Pendidikan : S2 (Magister)

Program Studi : Administrasi Rumah Sakit

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul

PENGARUH STRUCTURAL EMPOWERMENT, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP BUDAYA KESELAMATAN PASIEN PADA PERAWAT DI RSUD LAMADDUKKELLENG TAHUN 2024

Pembimbing : 1. Prof Dr. drg. Andi Zulkifli M. Kes

2. Prof Dr. dr. A. Indahwati Sidin, MHSM

Lokasi Penelitian : RSUD Lamaddukkeleng Kabupaten Wajo

Waktu Penelitian : Juni - Juli 2024

Demikian permintaan izin ini. Atas bantuan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
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. Surianti
4. Pertiinggal

Lampiran 5. Surat Keterangan Selesai Meneliti



PEMERINTAH KABUPATEN WAJO
DINAS KESEHATAN
UPT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LAMADDUKKELLENG
 Jalan Kartika Chandra Kirana No. 9 Telp./Fax 0485 21785 Sengkang Kab. Wajo 90915
 Email : rsudlamaddukkelleng.kabwajo@gmail.com

SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI

Nomor : 070 /199/ / UPT.RSUDL

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **drg. ANDI ELA HAFID, S.KG., M.Kes.**

N I P : 19780617 200902 2 003

Pangkat / Gol. : Pembina Tingkat I, IV/b

Menerangkan bahwa :

N a m a : **SURIANTI**

Jenis Kelamin : PEREMPUAN

Pekerjaan : MAHASISWA UNIVERSITAS HASANUDDIN

Telah mengadakan Penelitian / Pengumpulan Data / Wawancara /
 Praktek Lapangan pada UPT Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng
 dengan judul penelitian **"PENGARUH STRUCTURAL EMPOWERMENT,
 KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA
 TERHADAP BUDAYA KESELAMATAN PASIEN PADA PERAWAT DI RSUD
 LAMADDUKKELLENG TAHUN 2024"** Demikian Surat keterangan ini
 dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PARAF HIERARKI	
KABAG/ KABID	
KASUBAG/ KASI	
PELAKSANA	

Sengkang, 20 Juni 2024

DIREKTUR UPT RUMAH SAKIT UMUM
 DAERAH LAMADDUKKELLENG KAB. WAJO



drg. ANDI ELA HAFID, S.KG., M.Kes
 NIP. 19780617 200902 2 003

Lampiran 6. Dokumentasi



Lampiran 7. Biodata Peneliti

CURRICULUM VITAE



A. Data Pribadi

1. Nama : Surianti
2. Tempat Tanggal lahir : Paojepe, 14 April 1984
3. Alamat : BTN Pepabri Blok EE/19 Sengkang
4. Email : suriantisaing84@gmail.com
5. Nomor Telepon 085242944577

B. Riwayat Pendidikan

1. Tamat SPK Pemda Wajo tahun 2002
2. S1 Keperawatan & Profesi Ners tahun 2015 di Universitas Hasanuddin Makassar
3. S2 Magister Administrasi Rumah Sakit Tahun 2024 di Universitas Hasanuddin Makassar

C. Pengalaman Kerja

1. Perawat Honor di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo Tahun 2002 – 2005
2. PNS Perawat di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo Tahun 2005 – 2017
3. PNS Perawat di RSUD Siwa Kabupaten Wajo Tahun 2017 - 2018
4. PNS Perawat di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo Tahun 2018 sampai Sekarang.