

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelhafiz, I. M., Alloubani, A. M. D., & Almatari, M. (2016). Impact of leadership styles adopted by head nurses on job satisfaction: a comparative study between governmental and private hospitals in Jordan. *Journal of nursing management*, 24(3), 384-392.
- Abdurrahman, D., & Agustini, P. M. (2011). Hubungan kepemimpinan spiritual dan spiritualitas tempat kerja. *Prosiding SNaPP: Sosial, Ekonomi dan Humaniora*, 2(1), 527-542.
- Abraham, J., & Scaria, J. (2017). Emotional intelligence: The context for successful nursing leadership: a literature review. *Nurs Care Open Acces J*, 2(6), 160-164.
- AbuAIRub, R., & Nasrallah, M. (2017). Leadership behaviours, organizational culture and intention to stay amongst Jordanian nurses. *International nursing review*, 64(4), 520-527.
- Abualrub, R. F., & Alghamdi, M. G. (2012). The impact of leadership styles on nurses' satisfaction and intention to stay among Saudi nurses. *Journal of nursing management*, 20(5), 668-678.
- Aiken, L. H., Sermeus, W., Van den Heede, K., Sloane, D. M., Busse, R., McKee, M., . . . Moreno-Casbas, M. T. (2012). Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *Bmj*, 344, e1717.
- Ajri-Khameslou, M., Aliyari, S., Pishgooie, A. H., Jafari-Golestan, N., & Afshar, P. F. (2018). Factors Affecting Reporting of Nursing Errors: A Qualitative Content Analysis Study. *Annals of Medical and Health Sciences Research*.
- Al-Yami, M., Galdas, P., & Watson, R. (2018). Leadership style and organisational commitment among nursing staff in Saudi Arabia. *Journal of nursing management*, 26(5), 531-539.
- Alimudin, A., Septian, D., Sasono, A. D., & Wulandari, A. (2017). Effect of Spiritual Leadership to Organizational Culture and Employee's Loyalty. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 76-86.
- Allen, G. P., Moore, W. M., Moser, L. R., Neill, K. K., Sambamoorthi, U., & Bell, H. S. (2016). The role of servant leadership and transformational leadership in academic pharmacy. *American journal of pharmaceutical education*, 80(7).
- Alshahrani, F. M., & Baig, L.A. (2015). Effect of leadership style on job satisfaction among critical care nurses in Aseer, Saudi Arabia. *Journal of the College of physicians and Surgeons Pakistan*, 5(26), 366-370.
- Amirullah, N. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kecerdasan emosional dan konflik peran terhadap kinerja dan*

- kepuasan kerja pegawai pada puskesmas di kota Makassar.* (Program Pascasarjana), Universitas Muslim Indonesia, Makassar.
- Antonakis, J. (2001). The validity of the transformational, transactional, and laissez-faire leadership model as measured by the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ 5X).
- Ardern, & Jane. (2012). *Creating a safety culture*. Government of Western Australia. Retrieved from [www.commerce.wa.gov.au/Worksafe/PDF/Forums/safety_culture-Jane .pdf](http://www.commerce.wa.gov.au/Worksafe/PDF/Forums/safety_culture-Jane.pdf).
- Aslan, M., & Korkut, A. (2015). Spiritual leadership in primary schools in Turkey. *Journal of Educational and Social Research*, 5(2), 123-123.
- Astriati, Y. D. (2018). Kepemimpinan berbasis spiritual (Studi Kasus Kualitatif Penerapan Gaya Kepemimpinan Berbasis Spiritual di Perusahaan Percetakan Mangrove Yogyakarta).
- Auruma, I. (2006). *Hubungan kepemimpinan transformasional, transaksional dan laissez faire terhadap tingkat kepuasan kerja staf puskesmas di Kabupaten Bekasi tahun 2006*. FKM-UI.
- Avolio, B., & Bass, B. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire . Menlo Park. CA: *Mind Garden*.
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(8), 951-968.
- Bailey, J., & Axelrod, R. H. (2001). Leadership lessons from Mount Rushmore: An interview with James MacGregor Burns. *The Leadership Quarterly*, 12(1), 113-121.
- Ballard, K. A. (2003). Patient safety: A shared responsibility. *Online Journal of issues in nursing*, 8(3), 4.
- Barbuto, J. E. (1997). Taking the charisma out of transformational leadership. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12(3), 689.
- Bass. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). Transformational leadership [Kindle version].
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*: Consulting Psychologists Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership, Lawrence Erlbaum Associates. *Mahwah, NJ*.
- Beheshtifar, M., & Roasaei, F. (2012). Role of social intelligence in organizational leadership. *European Journal of Social Sciences*, 28(2), 200-206.
- Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3), 175.

- Berson, Y., Shamir, B., Avolio, B. J., & Popper, M. (2001). The relationship between vision strength, leadership style, and context. *The Leadership Quarterly*, 12(1), 53-73.
- Björkqvist, K., Österman, K., & Kaukiainen, A. (2000). Social intelligence= empathy= aggression? *Aggression and violent behavior*, 5(2), 191-200.
- Block, L. (2003). The leadership-culture connection: an exploratory investigation. *Leadership & organization development journal*.
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing outlook*, 66(2), 180-189.
- Bosman, L. A. (2003). *Correlates and outcomes of emotional intelligence in organisations*. University of Port Elizabeth.
- Britto, M. T., Fuller, S. C., Kaplan, H. C., Kotagal, U., Lannon, C., Margolis, P. A., . . . Seid, M. (2018). Using a network organisational architecture to support the development of Learning Healthcare Systems. *BMJ quality & safety*, 27(11), 937-946.
- Bukhari, B. (2019). Budaya keselamatan pasien rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta di kota jambi. *Jurnal'Aisyiyah Medika*, 3(1).
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York, 280.
- Burns, J. M. (2004). *Transforming leadership: A new pursuit of happiness* (Vol. 213): Grove Press.
- Bushra, F., Ahmad, U., & Naveed, A. (2011). Effect of transformational leadership on employees' job satisfaction and organizational commitment in banking sector of Lahore (Pakistan). *International journal of Business and Social science*, 2(18).
- Caruso, D. R., Mayer, J. D., & Salovey, P. (2002). Relation of an ability measure of emotional intelligence to personality. *Journal of personality assessment*, 79(2), 306-320.
- Cases, E. A., & Cases, C. D. (2019). The Top 10 Patient Safety Concerns for 2019.
- Casida, J. J., & Pinto-Zipp, G. (2008). Leadership-organizational culture relationship in nursing units of acute care hospitals. *Nursing Economics*, 26(1), 7.
- Çekmeceliöğlü, H. G., & Özbağ, G. K. (2016). Leadership and creativity: The impact of transformational leadership on individual creativity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 243-249.
- Chen, C.-Y., & Yang, C.-F. (2012). The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: A multi-sample analysis. *Journal of business ethics*, 105(1), 107-114.
- Chen, C. Y., Yang, C. Y., & Li, C. I. (2012). Spiritual Leadership, Follower Mediators, and Organizational Outcomes: Evidence From Three Industries Across Two Major Chinese Societies 1. *Journal of applied social psychology*, 42(4), 890-938.
- Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the

- mediating role of employee empowerment. *Human resources for health*, 14(1), 73.
- Conger, J. A. (2014). Addressing the organizational barriers to developing global leadership talent. *Organizational Dynamics*, 43(3), 198-204.
- Cooke, R. A., & Szumal, J. L. (2000). Using the organizational culture inventory to understand the operating cultures of organizations. *Handbook of organizational culture and climate*, 4, 1032-1045.
- Cruz, J., Alquwez, N., Albaqawi, H., Alharbi, S., & Moreno-Lacalle, R. (2018). Nurses' perceived spiritual climate of a hospital in Saudi Arabia. *International nursing review*, 65(4), 559-566.
- Daft, R. L. (1998). *Organization Theory and Design* (6th Edition ed.). United States of Amerika: South-Western College Publishing.
- Daniel, G. (2006). Social Intelligence: The New Science of Human Relationships. *Bantam Dell Pub Group*.
- Danim, S., & Suparno, D. (2009). *Manajemen dan kepemimpinan transformasional kekepalasekolahan: visi dan strategi sukses era teknologi, situasi krisis, dan internasionalisasi pendidikan*: Rineka Cipta.
- Dirik, H. F., & Seren Intepeler, S. (2017). The influence of authentic leadership on safety climate in nursing. *Journal of nursing management*, 25(5), 392-401.
- Djasri, A. U. H. (2012). Keselamatan Pasien dan Mutu Pelayanan Kesehatan: Menuju Kemana? *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 15(04).
- Dong, O., Koper, R., & Collaco, C. (2001). Social intelligence, self-esteem, and intercultural communication sensitivity.
- Downton, J. V. (1973). *Rebel leadership: Commitment and charisma in the revolutionary process*: Free Press.
- Drigas, A., & Papoutsis, C. (2019). Emotional Intelligence as an Important Asset for HR in Organizations: Leaders and Employees. *International Journal of Advanced Corporate Learning*, 12(1).
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807-833.
- Echevarria, I. M., Patterson, B. J., & Krouse, A. (2017). Predictors of transformational leadership of nurse managers. *Journal of nursing management*, 25(3), 167-175.
- ECRI. (2018). Top 10 Patient Safety Concerns for Healthcare Organizations.
- Edwards, M. T. (2017). An organizational learning framework for patient safety. *American Journal of Medical Quality*, 32(2), 148-155.
- Egel, E., & Fry, L. W. (2017). Spiritual leadership as a model for Islamic leadership. *Public Integrity*, 19(1), 77-95.
- Elmonita, Y., & Dwianto, L. (2017). Transformasional Leadership Dalam Meningkatkan Perilaku Edukatif Perawat Dalam Pelayanan.

- Elrifda, S. (2011). Budaya patient safety dan karakteristik kesalahan pelayanan: implikasi kebijakan di salah satu rumah sakit di Kota Jambi. *Kesmas: National Public Health Journal*, 6(2), 67-76.
- Emmanuel, A. O., & Hassan, Z. (2015). The effects of Transformational Leadership on Job Satisfaction: A study on four and five Star Hotels in Kuala Lumpur. *International Journal of Accounting, Business and Management*, 1(1), 1-14.
- Emmons, R. A. (2000a). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *The international journal for the psychology of religion*, 10(1), 3-26.
- Emmons, R. A. (2000b). Spirituality and intelligence: Problems and prospects. *The international journal for the psychology of religion*, 10(1), 57-64.
- Erastus, A. N. (2018). *The perceptions of nurses on the factors that influence patient safety culture in a Namibian private healthcare setting*. Stellenbosch: Stellenbosch University.
- Erkutlu, H. (2008). The impact of transformational leadership on organizational and leadership effectiveness: The Turkish case. *Journal of management development*, 27(7), 708-726.
- Espinosa, J. C., Contreras, F., Esguerra, G. A., & Fierro, I. (2017). Preliminary validation of Fry's Spiritual Leadership Model in Colombian and Ecuadorian workers. *Acta Colombiana de Psicología*, 20(1), 190-202.
- Fischer, S. A. (2016). Transformational leadership in nursing: a concept analysis. *Journal of advanced nursing*, 72(11), 2644-2653.
- Fischer, S. A., Jones, J., & Verran, J. A. (2018). Consensus achievement of leadership, organisational and individual factors that influence safety climate: Implications for nursing management. *Journal of nursing management*, 26(1), 50-58.
- Flemming, P. L., & Flemming, B. E. (2017). The Link between Transformational Leadership Traits and Corporate Culture Types: The Prerequisites for Sustainable Performance in Public and Private Sectors Organizations. *Business and Management Studies*, 3(1), 55-70.
- Foltin, A., & Keller, R. (2012). Leading change with emotional intelligence. *Nursing Management*, 43(11), 20-25.
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H., & Hjemdal, O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence. *International journal of methods in psychiatric research*, 14(1), 29-42.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
- Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2011). *RETRACTED: Impact of spiritual leadership on unit performance*: Elsevier.
- Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., & Krahnke, K. (2017). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of

- Baldrige award recipients. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(1), 22-47.
- Fry, L. W., & Matherly, L. L. (2006). Spiritual leadership as an integrating paradigm for positive leadership development. *International Gallup Leadership Summit, Washington, DC*.
- Fry, L. W., Matherly, L. L., & Ouimet, J. R. (2010). The spiritual leadership balanced scorecard business model: The case of the Cordon Bleu-Tomasso Corporation. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 7(4), 283-314.
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The leadership quarterly*, 16(5), 835-862.
- Giddens, J. (2018). Transformational leadership: What every nursing dean should know. *Journal of Professional Nursing*, 34(2), 117-121.
- Goleman, D., Welch, S., & Welch, J. (2012). *What makes a leader? : Findaway World, LLC New York*.
- Gunawan, G., Harijanto, H., & Harijanto, T. (2015). Analisis Rendahnya Laporan Insiden Keselamatan Pasien di Rumah Sakit. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 28(2), 206-213.
- Hakim, A. (2015). Effect of organizational culture, organizational commitment to performance: Study in hospital of district South Konawe of Southeast Sulawesi. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, 4(5), 33-41.
- Halle, Y. (2016). *Influence of leader and follower behavior on employee voice, team task responsibility, and team effectiveness*. University of Twente.
- Hamdan, M., & Saleem, A. A. o. (2018). Changes in Patient Safety Culture in Palestinian Public Hospitals: Impact of Quality and Patient Safety Initiatives and Programs. *Journal of patient safety*, 14(3), e67-e73.
- Hartanto, Y. D., & Warsito, B. E. (2017). Kepemimpinan Kepala Ruang dalam Penerapan Budaya Keselamatan Pasien di Rumah Sakit: Literature Review.
- Hartanto, Y. D., & Warsito, B. E. (2018). *Kepemimpinan Kepala Ruang dalam Penerapan Budaya Keselamatan Pasien di Rumah Sakit : Literature Review*. Paper presented at the Seminar Nasional dan Call for Paper.
- Hasan, X. L. T., Sidin, A. I., & Arsunan, A. (2017). Hubungan kepemimpinan transformasional dengan penerapan budaya keselamatan pasien di rsud labuang baji. *JST Kesehatan*, 7(2), 191-196.
- Hastutik, S. I., Ghofir, A., Sari, L. K., & Risnawati, N. (2019). *Analisis budaya keselamatan pasien sebagai langkah meningkatkan keselamatan pasien di rumah sakit islam jombang*. Paper presented at the Prosiding Conference on Research and Community Services.
- Health Safety Commission. (1993). *Organising for safety: Third report of the ACSNI (Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations) study group on human factors*.

- Henriksen, K., Dayton, E., Keyes, M. A., Carayon, P., & Hughes, R. (2008). Understanding adverse events: a human factors framework *Patient safety and quality: An evidence-based handbook for nurses*: Agency for Healthcare Research and Quality (US).
- Herminingsih, A. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 5(1), 22-37.
- Hernández López, L., Ramos Ramos, R., & Ramos Ramos, S. (2009). Spiritual behaviour in the workplace as a topic for research. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 6(4), 273-285.
- Hidayah, N., & Fadila, E. N. (2019). Transformational leadership directly and indirectly effect on nurse performance: Organizational cultural as intervening variables. *Asian Social Work Journal*, 4(1), 1-10.
- Hoffman, B. J., & Frost, B. C. (2006). Multiple intelligences of transformational leaders: An empirical examination. *International journal of manpower*, 27(1), 37-51.
- Hoffmeister, K., Gibbons, A. M., Johnson, S. K., Cigularov, K. P., Chen, P. Y., & Rosecrance, J. C. (2014). The differential effects of transformational leadership facets on employee safety. *Safety science*, 62, 68-78.
- Hunsaker, W. D. (2016). Spiritual leadership and organizational citizenship behavior: relationship with Confucian values. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13(3), 206-225.
- Hwang, J.-I., Lee, S.-I., & Park, H.-A. (2013). Patient safety incident-reporting items in Korean hospitals. *International journal for quality in health care*, 25(3), 300-307.
- Idris, H. (2017). *Dimensi budaya keselamatan pasien*.
- Irawan, A. G., Yulia, S., & Mulyadi, M. (2017). Hubungan supervisi dengan penerapan budaya keselamatan pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit XX. *Masker Medika*, 5(1), 241-254.
- Iskandar, H., Maksum, H., & Nafisah, N. (2014). Faktor Penyebab Penurunan Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien Rumah Sakit. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 28(1), 72-77.
- Issah, M. (2018). Change Leadership: The role of emotional intelligence. *SAGE Open*, 8(3), 2158244018800910.
- Jahandar, P., Tafreshi, M. Z., Rassouli, M., Atashzadeh-Shoorideh, F., & Kavousi, A. (2017). Nurses' perspective on spiritual leadership: A qualitative study based on fry's spiritual leadership model. *Electronic physician*, 9(11), 5721.
- Jandaghi, G., Matin, H. Z., & Farjami, A. (2009). Comparing transformational leadership in successful and unsuccessful companies. *African Journal of Business Management*, 3(7), 272.
- Jeon, K. S., Passmore, D. L., Lee, C., & Hunsaker, W. (2013). Spiritual leadership: A validation study in a Korean context. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 10(4), 342-357.
- Jones, G. R. (2001). *Organizational theory: Text and cases*: Prentice Hall.

- Juma, D. O., & Ndisya, S. N. (2016). *Influence of transformational leadership on employee performance. a case study of Safaricom limited*. COHRED, JKUAT.
- Karadag, E. (2009). Spiritual Leadership and Organizational Culture: A Study of Structural Equation Modeling. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 9(3), 1391-1405.
- Kathryn Czurylo, R., Rita Epsom RN, M., Michele Gattuso RN, M., Barbara Stark RN, M., & Patricia Zastrow, R. (2009). Nurses' work environment and spirituality: a descriptive study. *International Journal of Caring Sciences*, 2(3), 118.
- Kellett, J. B., Humphrey, R. H., & Sleeth, R. G. (2002). Empathy and complex task performance: Two routes to leadership. *The Leadership Quarterly*, 13(5), 523-544.
- Kernbach, S., & Schutte, N. S. (2005). The impact of service provider emotional intelligence on customer satisfaction. *Journal of Services Marketing*.
- Khan, B. P., Griffin, M. T. Q., & Fitzpatrick, J. J. (2018). Staff Nurses' Perceptions of Their Nurse Managers' Transformational Leadership Behaviors and Their Own Structural Empowerment. *Journal of Nursing Administration*, 48(12), 609-614.
- King, D. B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure*: ProQuest.
- Kirkbride, P. (2006). Developing transformational leaders: the full range leadership model in action. *Industrial and commercial training*.
- Kleinman, C. (2004). The relationship between managerial leadership behaviors and staff nurse retention. *Hospital topics*, 82(4), 2-9.
- Kohn, L. T., Corrigan, J., & Donaldson, M. S. (2000). *To err is human: building a safer health system* (Vol. 6). Institute of Medicine: National academy press Washington, DC.
- Kolomboy, F. (2020). *Pengembangan model kepemimpinan transformasional berbasis spiritual dan budaya organisasi terhadap budaya keselamatan pasien di rumah sakit kota palu*. (Doctoral Degree), Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Kolski-Anderaco, A. (2010). Social intelligence. *Smart Business Network Inc. kolskiandreaco@upmc.edu or (412)*, 647-8728.
- Krepia, V., Katsaragakis, S., Kaitelidou, D., & Prezerakos, P. (2018). Transformational leadership and its evolution in nursing. *Progress in Health Sciences*, 8(1).
- Lavoie-Tremblay, M., Fernet, C., Lavigne, G. L., & Austin, S. (2016). Transformational and abusive leadership practices: impacts on novice nurses, quality of care and intention to leave. *Journal of advanced nursing*, 72(3), 582-592.
- Lawler, J. (2005). Leadership in social work: a case of caveat emptor? *British Journal of Social Work*, 37(1), 123-141.

- Ledimo, O. (2014). The role of transformational leadership and organizational culture in service delivery within a public service organization. *Journal of Governance and Regulation/Volume*, 3(3).
- Levin, M. (2000). *Spiritual Inteligence*: Gramedia Pustaka Utama.
- Lievens, I., & Vlerick, P. (2014). Transformational leadership and safety performance among nurses: the mediating role of knowledge-related job characteristics. *Journal of advanced nursing*, 70(3), 651-661.
- Lucian Leape Institute. (2010). Unmet needs. Teaching Physicians to Provide Safe Patient Care. from www.npsf.org/download/LLI-Unmet-Needs-Report.pdf
- Lwanga, S. K., Lemeshow, S., & Organization, W. H. (1991). Sample size determination in health studies: a practical manual.
- Mahal, P. K. (2016). Influence of emotional intelligence on employee satisfaction: An empirical study of banking sector. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 5(1).
- Malloy, T., & Penprase, B. (2010). Nursing leadership style and psychosocial work environment. *Journal of Nursing Management*, 18(6), 715-725.
- Mandell, B. F. (2015). To err is human, but...: CLEVELAND CLINIC 9500 EUCLID AVE, CLEVELAND, OH 44106 USA.
- Mandi, H. E., Sunardi, & Harsono. (2019). The Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment on the Employee Performance Trough Organizational Citizenship Behavior. *European Journal of Business and Management*, 11(12), 34-41.
- Mandiyasa, I. K. S., Wardana, I. M., & Riana, I. G. (2016). Determinan Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia cabang Denpasar. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*, 6(1).
- Manteklow, J. (2011). Forming, storming, norming, and performing: Obtenido de Mind Tools: https://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_86.htm.
- Marti, S. J. W. (2005). *Autonomous interactive intermediaries: social intelligence for mobile communication agents*. Citeseer.
- Martins, H., Romeiro, J., & Caldeira, S. (2017). Spirituality in nursing: An overview of research methods. *Religions*, 8(10), 226.
- Martins, N., & E., M. (2009). *Organisational culture*, In S. P. Robbins, A. T. Judge, A. Odendaal & G. Roodt (Eds), *Organisational behaviour: Global and South African perspective*
Cape Town: Pearson Education.
- Masi, R. J., & Cooke, R. A. (2000). Effects of transformational leadership on subordinate motivation, empowering norms, and organizational productivity. *The International Journal of Organizational Analysis*.
- Maulizar, S. M., & Yunus, M. (2012). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Banda. *Jurnal Manajemen Pascasarjana*

- Universitas Syiah Kuala [internet]. [Diunduh pada 21 Desember 2017], 1(1), 57-65.*
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). TARGET ARTICLES: "Emotional intelligence: Theory, findings, and implications". *Psychological inquiry, 15(3)*, 197-215.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2001). Emotional intelligence as a standard intelligence.
- McEnrue, M. P., & Groves, K. (2006). Choosing among tests of emotional intelligence: what is the evidence? *Human Resource Development Quarterly, 17(1)*, 9-42.
- McFadden, K. L., Henagan, S. C., & Gowen III, 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.
- McKee, M. C., Driscoll, C., Kelloway, E. K., & Kelley, E. (2011). Exploring linkages among transformational leadership, workplace spirituality and well-being in health care workers. *Journal of Management, Spirituality & Religion, 8(3)*, 233-255.
- Memarian, R., Ahmadi, F., & Vaismoradi, M. (2008). The leadership concept in Iranian nursing. *International nursing review, 55(1)*, 48-54.
- Migowski, E. R., Oliveira Júnior, N., Riegel, F., & Migowski, S. A. (2018). Interpersonal relationships and safety culture in Brazilian health care organisations. *Journal of nursing management, 26(7)*, 851-857.
- Milkhatun, M., Sujianto, U., & Santoso, A. (2016). *Upaya Meningkatkan Kemampuan Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang di RSI Sultan Agung Semarang*. Diponegoro University.
- Miller, M. (2007). Transformational leadership and mutuality. *Transformation, 180-192*.
- Miswanto, M. (2008). Pengembangan Model Kepemimpinan Transformasional. *Fokus Ekonomi, 7(3)*.
- Mittal, R. (2015). Charismatic and transformational leadership styles: A cross-cultural perspective. *International Journal of Business and Management, 10(3)*, 26.
- Momeni, N. (2009). The relation between managers' emotional intelligence and the organizational climate they create. *Public Personnel Management, 38(2)*, 35-48.
- Morello, R., Lowthian, J., Barker, A., McGinnes, R., Dunt, D., & Brand, C. (2013). Strategies for improving patient safety culture in hospitals: a systematic review. *BMJ Quality & Safety, 22 (1)*, 11–18.
- Morsiani, G., Bagnasco, A., & Sasso, L. (2017). How staff nurses perceive the impact of nurse managers' leadership style in terms of job satisfaction: a mixed method study. *Journal of nursing management, 25(2)*, 119-128.
- Muallidin, I. (2016). *Kepemimpinan transformasional dalam kajian teoritik dan empiris*. Yogyakarta.

- Mulyati, L., Rachman, D., & Herdiana, Y. (2016). Faktor Determinan yang Memengaruhi Budaya Keselamatan Pasien di RS Pemerintah Kabupaten Kuningan. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 4(2).
- Mutarobin, Hardiyanto, & M., R. (2018). *Gambaran Patient Safety Culture Pada Perawat Unit Rawat Jalan Dan Rawat Inap Rumah Sakit Jantung di Wilayah Jakarta*.
- Najaflye, T. Z. (2015). The effect of spiritual leadership with organizational commitment, productivity and knowledge performance with mediating spiritual wellbeing and learning organization, in employees of bidboland gas company.
- Negussie, N., & Demissie, A. (2013). Relationship between leadership styles of Nurese managers and nurses' job satisfaction in Jimma University Specialized Hospital. *Ethiopian journal of health sciences*, 23(1), 50-58.
- Nelson, B. (2008). Spiritual leadership in healthcare College of Education and Behavioral Sciences Greeley. *University of Northern Colorado: University of Northern Colorado*.
- Nielsen, D., & Sirkel, E. (2017). Be an inspirational leader: Engage inspire empower. *US: Dan Nielsen Company*.
- Nobel, K. (2000). Spiritual intelligence: A new frame of mind.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and practice*. Los Angeles, CA: SAGE Publications: Inc.
- Nurachmah, E. (2001). Asuhan keperawatan bermutu di rumah sakit. *Perhimpunan rumah sakit*.
- Nursalam, N. (2011). *Statistik Untuk Penelitian: Alauddin University Press*.
- Ogola, M. (2017). The Influence of Individualized Consideration Leadership Behavior on Employee Performance in Small and Medium Enterprises in Kenya.
- Palutturi, S. (2021). *Kepemimpinan dan Berpikir Sistem Dalam Kesehatan Masyarakat* (Vol. 1). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Paluturi, S. (2019). *Politik Kesehatan di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Paramita, A., & Kristiana, L. (2013). Teknik focus group discussion dalam penelitian kualitatif. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 16(2), 117-127.
- Park, H.-H., & Kim, S. (2019). A Structural Equation Model of Nurses' Patient Safety Management Activities. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(2), 63-72.
- Parolini, J. L. (2005). *Investigating the relationships among emotional intelligence, servant leadership behaviors and servant leadership culture*. Paper presented at the Proceedings of the 2005 servant leadership research roundtable.
- Patel, K. R., & Kumar, S. (2016). Emotional intelligence and managerial effectiveness: A comparative study of male and female managers. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 7(2).

- Permenkes, R. No 11 Tahun 2017. *Keselamatan Pasien*. Tersedia dalam: www.hukor.depkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK_No_11_ttg-Keselamatan_Pasien_pdf. [Diakses pada tanggal 27 April 2017].
- Permenkes, R. (2017). Peraturan Menteri Kesehatan RI no 11 tahun 2017 tentang Keselamatan Pasien: Jakarta.
- Pfeffer, J. (2003). Business and the spirit. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, 29-45.
- Phipps, C. (2007). Social Intelligence: The heart and science of human relationships. *Social Intelligence Styles*, 1, 4-5.
- Pishgooie, A. H., Atashzadeh-Shoorideh, F., Falcó-Pegueroles, A., & Lotfi, Z. (2019). Correlation between nursing managers' leadership styles and nurses' job stress and anticipated turnover. *Journal of nursing management*, 27(3), 527-534.
- Prachi, J. (2015). Transformational Leadership Theory. from <https://managementstudyguide.com/transformational-leadership.htm>
- Putri, P. R., & Rofi'i, M. (2018). *Transformational Leadership: Intellectual Stimulation dalam Pemberian Intervensi Spiritual Emotional Freedom Technique (Seft) pada Warga Binaan di Lembaga Permasyarakatan*. Paper presented at the Prosiding Seminar Nasional Mahasiswa Unimus.
- Putri Pratiwi, B., & Adi, S. W. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rachmawati, E., Bachtiar, A., Badriah, F., Saputra, H., Asyary, A., Hamzens, M. F., . . . Karyadi, K. (2016). Laporan Validasi Survey Indikator Kesehatan Nasional (SIRKESNAS) Tahun 2016.
- Rafsanjani, H. (2017). Kepemimpinan Spiritual. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 2(1).
- Rassouli, M., & Atashzadeh-Shoorideh, F. (2018). Spiritual Leadership Model as a Paradigm for Nursing Leadership: A Review Article. *Advances in Nursing & Midwifery*, 27(4), 43-46.
- Reason, J. (2000). Human error: models and management. *Bmj*, 320(7237), 768-770.
- Ree, E., & Wiig, S. (2020). Linking transformational leadership, patient safety culture and work engagement in home care services. *Nursing open*, 7(1), 256-264.
- Reimer-Kirkham, S., Pesut, B., Sawatzky, R., Cochrane, M., & Redmond, A. (2012). Discourses of spirituality and leadership in nursing: A mixed methods analysis. *Journal of nursing management*, 20(8), 1029-1038.
- Reinke, S. J. (2004). Service before self: Towards a theory of servant-leadership. *Global Virtue Ethics Review*, 5(3), 30-57.

- Renjith, V., Renu, G., & George, A. (2015). Transformational leadership in nursing. *International Journal of Scientific Research and Management Studies*, 2(2), 112-118.
- Rentauli, S. M. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pengatur Ruang dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Perawat (Studi pada Area Instalasi Rawat Inap Prima I dan 2 Rumah Sakit Immanuel Bandung)*. (Masters thesis), Universitas Kristen Maranatha.
- Reuvers, M., Van Engen, M. L., Vinkenbug, C. J., & Wilson-Evered, E. (2008). Transformational leadership and innovative work behaviour: Exploring the relevance of gender differences. *Creativity and Innovation Management*, 17(3), 227-244.
- Riaz, T., Ramzan, M., Hafiz, M. I., Akram, M. U., & Karim, Y. (2012). Transformational leadership and employees career salience; an empirical study conducted on banks of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8).
- Rivai, F., Pasinringi, S. A., Arifah, N., Mangilep, A. U. A., & Nisa, Q. K. (2020). The patient experience in inpatient unit between the patient in Makassar District Hospital and Haji Regional Hospital. *Enfermería Clínica*, 30, 138-142.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior* (9th Edition ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*, Jakarta. Salemba Empat.
- Rodríguez-Ledo, C., Orejudo, S., Cardoso, M. J., Balaguer, Á., & Zarza-Alzugaray, J. (2018). Emotional intelligence and mindfulness: Relation and enhancement in the classroom with adolescents. *Frontiers in psychology*, 9, 2162.
- Roe, L. W., & Byars, L. L. (2003). *Management Skills and Application* (Tenth Edition ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Ronthy, M. (2014). *Leader intelligence: How you can develop your leader intelligence with the help of your soul, heart and mind*: Stockholm, Sweden: Amfora Future Dialogue AB.
- Ross, E. J., Fitzpatrick, J. J., Click, E. R., Krouse, H. J., & Clavelle, J. T. (2014). Transformational leadership practices of nurse leaders in professional nursing associations. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 44(4), 201-206.
- Sadeghi, A., & Pihie, Z. A. L. (2012). Transformational leadership and its predictive effects on leadership effectiveness. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7).
- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M. J., & Martínez, I. M. (2011). Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance: the mediating role of self-efficacy and work engagement. *Journal of advanced nursing*, 67(10), 2256-2266.
- Samul, J. (2020a). Emotional and Spiritual Intelligence of Future Leaders: Challenges for Education. *Education Sciences*, 10(7), 178.

- Samul, J. (2020b). Spiritual Leadership: Meaning in the Sustainable Workplace. *Sustainability*, 12(1), 267.
- Sarros, J. C., & Santora, J. C. (2001). The transformational-transactional leadership model in practice. *Leadership & organization development journal*.
- Schwartz, D. B., Spencer, T., Wilson, B., & Wood, K. (2011). Transformational leadership: implications for nursing leaders in facilities seeking magnet designation. *AORN journal*, 93(6), 737-748.
- 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. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1-8.
- Selver, P. (2013). Spiritual Values in Leadership and the Effects on Organizational Performance: A Literature Review. *Unpublished MBA Project. UK [United Kingdom]: University of Northern British Columbia. Available online also at: <https://core.ac.uk/download/pdf/84874774.pdf> [accessed in Manila, Philippines: July 3, 2018].*
- Sengottuvel, A., & Aktharsha, U. S. (2016). The Influence of Organizational Culture on Organizational Performance in Information Technology Sector. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18(10), 56-64.
- Setiowati, D. (2020). Analysis of head nurse on transformational leadership and patients safety culture in Palang Merah Indonesia (PMI) Hospital at Bogor, Indonesia. *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 3(1), 61-66.
- Setiyati, R., & Santosa, L. P. (2017). Kepemimpinan berbasis sipritual. *Forum Ilmiah*, 14(1), 94-100.
- Sfantou, D., Laliotis, A., Patelarou, A., Sifaki-Pistolla, D., Matalliotakis, M., & Patelarou, E. (2017). *Importance of leadership style towards quality of care measures in healthcare settings: a systematic review*. Paper presented at the Healthcare.
- Shaughnessy, M. K., Griffin, M. T. Q., Bhattacharya, A., & Fitzpatrick, J. J. (2018). Transformational Leadership Practices and Work Engagement Among Nurse Leaders. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 48(11), 574-579.
- Siampa, I. (2018). Budaya Keselamatan Pasien: Persepsi Perawat RS Universitas Hasanuddin Makassar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 12(6), 603-608.
- Singh, H., & Sittig, D. F. (2016). Measuring and improving patient safety through health information technology: The Health IT Safety Framework. *BMJ Qual Saf*, 25(4), 226-232.
- Smothers, J., Doleh, R., Celuch, K., Peluchette, J., & Valadares, K. (2016). Talk nerdy to me: The role of intellectual stimulation in the supervisor-employee relationship. *Journal of Health and Human Services Administration*, 478-508.

- Sorra J, Gray L, Franklin M, & al., e. (2016). Action Planning Tool for the AHRQ Surveys on Patient Safety Culture. (Prepared by Westat, Rockville, MD, under Contract No. HHS290201300003C). Rockville, MD: Agency for Healthcare Research and Quality. *Agency for Healthcare Research and Quality*.
- Srivastava, K. (2013). Emotional intelligence and organizational effectiveness. *Industrial psychiatry journal*, 22(2), 97.
- Stone, A. G. (2004). Transformational versus servant leadership: a difference in leader focus A. Gregory Stone, Robert F. Russell, Kathleen Patterson.
- Sureskiarti, E. (2015). *Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD Dr. H. Soewondo Kendal*. Tesis dipublikasikan, Program Studi Magister Keperawatan Universitas
- Sureskiarti, E. (2017). Pengaruh penerapan spiritual leadership terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rumah sakit ibu dan anak aisyah samarinda. *Jurnal Ilmu Kesehatan (JIK)*, 5(1), 27-33.
- Suryadi, H., & Aima, M. H. (2019). The Influence Of Organizational Culture And Training On Organizational Commitment And Also Its Implications On The Performance Of Health Workers In Puskesmas Johar Baru District. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(2), 148-162.
- Sweeney, P. J., & Fry, L. W. (2012). Character development through spiritual leadership. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 64(2), 89.
- Tafvelin, S. (2013). *The transformational leadership process: Antecedents, mechanisms, and outcomes in the social services*. Umeå universitet.
- Tahir, H. (2015). Leadership style and organizational performance: a comparative study between transformational and transactional leadership styles. *IBT Journal of Business studies*, 11(2), 257-274.
- Taroreh, J. (2016). The effects of organizational culture, learning organization, empowerment, and organizational commitment on the performance of SMEs (A case study of SMEs in the Regency of South Minahasa).
- Tasmara, T. (2006). *Spiritual centered leadership (kepimpinan berbaris spiritual)*: Gema Insani.
- Terzioglu, F. (2011). Leadership competence educational model for a twenty-first century nursing doctoral education in contemporary Turkey. *International Journal of Leadership in Education*, 14(4), 443-455.
- Thamrin, H. (2012). The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(5), 566-572.
- Thompson, E. (2011). Are you a transformational leader? *Or Nurse*, 5(3).

- Tika, & Pabundu, M. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi aksara.
- Tobroni. (2005). *Perilaku Kepemimpinan Spiritual Dalam Pengembangan Organisasi pendidikan dan Pembelajaran, Kasus Lima Pemimpin Pendidikan di Kota Ngalam*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Tobroni. (2010). Spiritual Leadership The Problem Solver: Krisis Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam. Retrieved 9 Februari 2020, from <http://tobroni.staff.umm.ac.id/2010/11/29/>
- Vaismoradi, M., Griffiths, P., Turunen, H., & Jordan, S. (2016). Transformational leadership in nursing and medication safety education: a discussion paper. *Journal of nursing management*, 24(7), 970-980.
- van Saane, J. (2019). Personal leadership as form of spirituality *Leading in a VUCA World* (pp. 43-57): Springer, Cham.
- Vaughan, F. (2002). What is spiritual intelligence? *Journal of humanistic psychology*, 42(2), 16-33.
- Voon, M. L., Lo, M. C., Ngui, K. S., & Ayob, N. B. (2011). The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2(1), 24-32.
- Wagner, A., Hammer, A., Manser, T., Martus, P., Sturm, H., & Rieger, M. (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), 2131.
- Walshe, K., & Boaden, R. (2005). *Patient safety: Research into practice*: McGraw-hill education (UK).
- Wang, M., Guo, T., Ni, Y., Shang, S., & Tang, Z. (2019). The effect of spiritual leadership on employee effectiveness: An intrinsic motivation perspective. *Frontiers in psychology*, 9, 2627.
- Warrick, D. (2011). The urgent need for skilled transformational leaders: Integrating transformational leadership and organization development. *Journal of leadership, Accountability, and Ethics*, 8(5), 11-26.
- Watkins, D., Earnhardt, M., Pittenger, L., Roberts, R., Rietsema, K., & Cosman-Ross, J. (2017). Thriving in complexity: A framework for leadership education. *Journal of Leadership Education*, 16(4), 148.
- Weber, M. (2019). *Economy and society*: Harvard University Press.
- Werner, A. (2007). *Organisational behaviour: A contemporary South African perspective (2nd ed.)*. Pretoria Van Schaik.
- Westerberg, K., & Tafvelin, S. (2014). The importance of leadership style and psychosocial work environment to staff-assessed quality of care: implications for home help services. *Health & social care in the community*, 22(5), 461-468.

- WHO. (2017). Technical assistance for establishing a patient safety system in Estonia. Denmark: WHO Regional Office for Europe.
- WHO. (2019). Patient Safety. In D. General (Ed.), *Global action on patient safety* (pp. 1-8): World Health Organization.
- Wirawan, N. (2007). Budaya dan Iklim Organisasi. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Xenikou, A. (2017). Transformational leadership, transactional contingent reward, and organizational identification: The mediating effect of perceived innovation and goal culture orientations. *Frontiers in psychology, 8*, 1754.
- Yahya, A. A. (2006). *Konsep dan Program "Patient Safety"*. Paper presented at the Proceedings of National Convention VI of The Hospital Quality Hotel Permata Bidakara, Bandung.
- Yamaguchi, M. (2018). Are foreign banks in China homogenous?: Classification of their business patterns. *Journal of Accounting, Business and Finance Research, 3*(1), 10-17.
- Yang, M., & Fry, L. W. (2018). The role of spiritual leadership in reducing healthcare worker burnout. *Journal of Management, Spirituality & Religion, 15*(4), 305-324.
- Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The Leadership Quarterly, 19*(6), 708-722.
- Yukl, G. (2008). *The importance, assessment, and development of flexible leadership*. Paper presented at the Robert B. Kaiser (Chair), practitioner forum presented at the 23rd annual conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, San Francisco, CA.
- Zaccaro, S. J., Kemp, C., & Bader, P. (2004). Leader traits and attributes. *The nature of leadership, 101*, 124.
- Zellers, K., Perrewe, P., Giacalone, R., & Jurkiewicz, C. (2003). Handbook of workplace spirituality and organizational performance. *New York: ME Sharp*.
- Zhou, J., & George, J. M. (2003). Awakening employee creativity: The role of leader emotional intelligence. *The Leadership Quarterly, 14*(4-5), 545-568.
- Zohar, D. (2012). *Spiritual intelligence: The ultimate intelligence*: Bloomsbury publishing.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Rekomendasi Etik



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
KOMITE ETIK PENELITIAN KESEHATAN**

Sekretariat :

*Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658, 516-005,
Fax (0411) 586013E-mail : kephkmsb@gmail.com, website : www.fkm.unhas.ac.id*

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK
Nomor : 7620/UN4.14.1/TP.02.02/2020

Tanggal : 14 Agustus 2020

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

No.Protokol	13720093015	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	Fajrillah Kolomboy	Sponsor	Kementrian Kesehatan RI
Judul Peneliti	Pengembangan Model Kepemimpinan Transformatisonal Berbasis Spiritual dan Budaya Organisasi terhadap Budaya Keselamatan Pasien di RSUD Anutapura Palu		
No.Versi Protokol	1	Tanggal Versi	13 Juli 2020
No.Versi PSP	1	Tanggal Versi	13 Juli 2020
Tempat Penelitian	Kota Palu		
Judul Review	<input type="checkbox"/> Exempted <input type="checkbox"/> Expedited <input checked="" type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku 14 Agustus 2020 sampai 14 Agustus 2021	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof.dr.Veni Hadju,M.Sc,Ph.D	Tanda tangan 	 14 Agustus 2020
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Nur Arifah,SKM,MA	Tanda tangan 	 14 Agustus 2020

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 2 Surat izin Penelitian



Nomor : 5799/JN4.14/DI.03/2020 05 Agustus 2020
Lamp : 1 (satu) berkas
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada

Yth : Direktur RSUD Anutapura Palu

di

Palu

Dengan hormat kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin yang tersebut dibawah ini :

Nama : Fajrlah Kolomboy
Nomor Pokok : K013181002
Program Pendidikan : Doktor (S3)
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan Disertasi dengan Judul *"Pengembangan Model Kepemimpinan Transformasional Berbasis Spiritual dan Budaya Organisasi Terhadap Budaya Keselamatan Pasien di Rumah Sakit Kota Palu"*.

Pembimbing :

Promotor : Prof. Sukri, SKM, M.Kes., M.Sc.PH, Ph.D.
Co-Promotor : Dr. Fridawaty Rivai, SKM, M.Kes
Co-Promotor : Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM, M.Kes

Waktu Penelitian : Bulan Agustus 2020 s.d. Bulan Desember 2020

Tempat Penelitian : Kota Palu

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

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Dekan

Dr. Amiguddin Syam, SKM, M.Kes., M.Med.Ed.
NIP. 19670617 198903 1 001

Tembusan :

1. Para Wakil Dekan FK M Unhas
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip

Lampiran 3
Surat izin uji kuesioner



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN

Jl. Perintis Kemerdekaan KM 10 Makassar 90245, Telp (0411) 585658, 516005, FAX (0411) 586013
e-mail : fkt.unhas@gmail.com

No : 7818/UN4.14/DI.03/2020
Lampiran : -
Penihal : *Permohonan Izin Uji Kuesioner*

14 Oktober 2020

Yth : **Direktur Rumah Sakit Haji Makassar**

di
Makassar

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Studi Doktor (S3) Ilmu Kesehatan Masyarakat Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin yang tersebut dibawah ini :

Nama : Fajrillah Kolomboy
Nim : K013181002
Program Pendidikan : Doktor (S3)
Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Bermaksud melakukan Uji Kuesioner pada Rumah Sakit Haji Makassar dalam rangka persiapan Penulisan Disertasi dengan judul *"Pengembangan Model Kepemimpinan Transformatif Berbasis Spiritual dan Budaya Organisasi Terhadap Budaya Keselamatan Pasien di Rumah Sakit"*.

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

Atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Dekan

Dr. Aminuddin Syam, SKM, M.Kes, M.Med.Ed
Nip. 196706171999031001

Tembusan :
1. Wakil Dekan FKM Unhas
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 4
Panduan *focus group discussion*

PANDUAN “*FOCUS GROUP DISCUSSION*”

Pengembangan Model Kepemimpinan Transformasional
Berbasis Spiritual Dan Budaya Organisasi
Terhadap Budaya Keselamatan Pasien
Di RSUD Anutapura Palu

A. Pendahuluan

Keselamatan pasien merupakan masalah kesehatan global (Hamdan & Saleem, 2018) dan menjadi isu kesehatan yang sangat kompleks serta melibatkan banyak pihak (Paluturi, 2019). Setiap tahunnya terjadi 134 Juta Kasus dan berkontribusi terhadap 2,6 juta kematian yang terjadi dinegara yang berpenghasilan rendah dan menengah serta kegagalan langkah keselamatan pasien Sekitar 15% menguras biaya Rumah sakit (WHO, 2019).

Ketidakpedulian akan keselamatan pasien menyebabkan kerugian bagi pasien dan pihak rumah sakit (Vaismoradi et al., 2016). Guna mengatasi hal tersebut, dibutuhkan peran pemimpin sebagai tokoh kunci untuk menumbuhkan budaya keselamatan pasien (Fischer et al., 2018; Wagner et al., 2018). Hal ini sesuai dengan Permenkes no 11 tahun 2017 pada Pasal 5 ayat 4 butir e menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan Keselamatan Pasien.

Esensi kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan spiritual saat ini masih belum diterapkan oleh setiap pemimpin di organisasi (Astriati, 2018; Danim & Suparno, 2009). Hal ini yang menjadi urgensi dalam penelitian kami, karena untuk menumbuhkan budaya keselamatan pasien dibutuhkan pemimpin yang memiliki kualitas kepribadian, etika religius dan nilai spiritual dalam memimpin. Figur pemimpin yang diharapkan mampu mengilhami, membangkitkan,

mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, cinta kasih dan sifat-sifat ketuhanan lainnya (Rafsanjani, 2017).

Untuk mengetahui lebih jelas tentang pengembangan model kepemimpinan transformasional berbasis spiritual dan budaya organisasi terhadap budaya keselamatan pasien di RSUD Anutapura, diperlukan data yang lebih jelas dan komprehensif. Maka perlu dilakukan diskusi kelompok terarah atau Focus Group Discussion (FGD) dan wawancara mendalam dari berbagai sumber yang terkait.

B. Tujuan

Tujuan umum diskusi kelompok terarah (FGD) ini adalah di perolehnya data/informasi yang lebih jelas dan komprehensif mengenai gaya kepemimpinan, kepemimpinan transformasional berbasis spiritual, dan budaya organisasi serta dimensi yg lain terhadap budaya keselamatan pasien di RSUD Anutapura.

Tujuan khusus diskusi ini adalah diidentifikasi gambaran tentang:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di RSUD Anutapura Palu.
2. Kepemimpinan transformasional berbasis spiritual
3. Kepemimpinan dalam membangun budaya keselamatan pasien.
4. Budaya organisasi di RSUD Anutapura Palu.
5. Faktor pendukung & penghambat dalam membangun budaya keselamatan pasien di RSUD Anutapura Palu.
6. Upaya yang sudah dilakukan dan yang belum dilakukan dalam aspek kepemimpinan dan budaya organisasi dalam membangun budaya keselamatan pasien.
7. Faktor-faktor lain yg berkontribusi terhadap budaya keselamatan pasien

C. Strategi

1. Informan /narasumber pada kegiatan diskusi kelompok terarah (FGD);
 - a. Manajemen RS (Direktur RS, Kepala bidang keperawatan, Bidang Mutu dan keselamatan pasien RS)

- b. Pengelola ruangan rawat Inap (Kepala Ruangan, Perawat Pelaksana)
 - c. Stake holder lainnya (Pakar, BPRS, OP, Tokoh agama, tokoh adat)
2. Kegiatan FGD dibagi perkelompok informan.
- a. Kelompok informan manajemen RS hari selasa Tanggal 22 September 2020 jam 10.00 Wita atau sesuai kondisi).
 - b. Kelompok informan pengelola ruangan rawat Inap, hari.... Tanggal.... jam ... atau sesuai kondisi).
 - c. Kelompok informan Stake holder, hari.... Tanggal.... jam ... atau sesuai kondisi).
 - d. Masing-masing FGD dilaksanakan selama 60-90 menit.

D. Panduan Wawancara

• Informan/Narasumber

Fase Orientasi

1. Fasilitator mengucapkan salam
2. Ucapan terima kasih atas partisipasi & kehadiran para informan
3. Fasilitator memperkenalkan diri dan memperkenalkan promotor, dan sekretaris FGD
4. Mempersilahkan peserta FGD untuk memperkenalkan diri (nama, ruangan tempat dinas, pengalaman kerja dibidang masing-masing)
5. Menjelaskan tujuan pertemuan, yaitu :
 - ➔ Mengeksplorasi gambaran penerapan program keselamatan pasien di RS/Ruang rawat inap keselamatan pasien.
 - ➔ Diharapkan semua informan, mengungkapkan dengan terbuka
 - a. Persepsi/ sikap tentang aspek/dimensi model kepemimpinan secara umum, kepemimpinan transformasional yg berbasis spiritual, budaya orgnisasi dan budaya keselamatan pasien di RS/ruang rawat inap.
 - b. Faktor pendukung & penghambat yang berhubungan aspek/dimensi variable.
 - c. Harapan terhadap aspek/dimensi variable yang diteliti.

6. Menjelaskan Strategi FGD

• **Fase Kerja : Pelaksana FGD**

Pertanyaan :

1. Menurut anda apa yang di maksud dengan kepemimpinan berbasis spiritual?
2. Menurut anda apa saja karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang memiliki basis spiritual?
3. Apa dampak seorang pemimpin yang memiliki basis spiritual?
4. Menurut anda, bagaimana cara agar seorang pemimpin memiliki basis spiritual?
5. Menurut anda, apa kelebihan dan kekurangan kepemimpinan berbasis spiritual?
6. Menurut anda apa yang di maksud dengan keselamatan pasien, insiden dan budaya keselamatan pasien ?
7. Apa anda mempunyai pengalaman saat bekerja terkait dengan keselamatan pasien)?
8. Bagaimana pendapat anda tentang program budaya keselamatan pasien di rumah sakit ? (tujuan, proses, keterlibatan)?
9. Mohon dijelaskan tentang faktor-faktor pendukung & penghambat dalam membangun budaya keselamatan pasien di rumah sakit ini ?
10. Bagaimana penilaian anda terhadap kepemimpinan kepala ruangan anda
11. Menurut anda apa saja perilaku yg harus dimiliki oleh seorang kepala ruangan sebagai seorang pemimpin.
12. Bagaimana menurut anda tentang kepemimpinan transformasional?
13. Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di ruangan anda?

14. Kegiatan apa saja yang di lakukan oleh pimpinan rumah sakit untuk membangun budaya keselamatan pasien?
15. Menurut anda Kegiatan apa saja yang sebaiknya di lakukan oleh kepala ruang rawat inap untuk membangun budaya keselamatan pasien ? untuk staf (perawat dan staf adm/lainnya, ketua tim, dan kepala ruang ?
16. Adakah hal lain yang perlu disampaikan ? silahkan

FASE TERMINASI

1. Mengevaluasi respon informan terhadap proses dan hasil FGD
2. Memberikan kesempatan pada informan untuk memberikan informasi atau dan saran yang tidak sempat di gali oleh moderator.
Mengucapkan terima kasih dan salam

Lampiran 5
Analisis hasil *Focus Group Discoussion*

Analisis hasil FGD

	Timespan	Content
1	21:52.0 - 22:25.0	Gaya kepemimpinan berbasis spiritual sangat erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan yang menjunjung tinggi nilai-nilai kepercayaan, memiliki rasa densitisitas atau kepekaan tinggi dalam memimpin (Bpk. Slamet - Perawat Pelaksana).
2	23:06.0 - 24:05.0	Ciri pemimpin memiliki rasa kepekaan yang sangat tinggi terhadap orang yang dipimpinya, mampu mengontrol emosi, bijak mengambil keputusan dan menanggapi manajemen konflik dalam suatu organisasi yang dipimpinya. Mampu menjadi role model dan menciptakan budaya organisasi dilingkungan kerjanya (Bpk. Slamet - Perawat Pelaksana).
3	25:10.0 - 25:46.0	Mempunyai visi yang jelas, spiritual yang kuat yang kelihatan juga dalam memimpin dan tetap berpegang pada aturan-aturan yang berlaku, mampu mengemukakan pendapatnya secara terbuka tanpa melanggar aturan yang ada dilingkungan kerja (Bpk. Slamet - Perawat Pelaksana).
4	26:11.0 - 27:22.0	Seorang pemimpin berbasis spiritual harus memiliki tingkat kepekaan yang tinggi sehingga terbentuk rasa peduli yang tinggi terhadap pasien atau terhadap organisasi yang dipimpinya. Selalu aware atau hati-hati dalam bekerja (Bpk. Slamet - Perawat Pelaksana).
5	30:24.0 - 31:29.0	Kepemimpinan yang berbasis spiritual dimana dimensi keduniaan kepada dimensi spiritual. Tuhan adalah pemimpin yang sejati yang mengilhami dan mempengaruhi dalam melayani dan menggerakkan hati nurani hambaNya dalam memberikan pelayanan (Ibu Masriani - Kabid. Kepegawaian)
6	32:08.0 - 33:08.0	Sejatinya adalah kejujuran, kalau seorang pemimpin saja tidak bisa jujur bagaimana dengan yang lainnya. Kejujuran dalam hal ini kemudian berfokus pada aman ibadah sehingga keduawiaannya itu mengarah ke akhirat spiritual (Ibu Masriani - Kabid. Kepegawaian)

	Timespan	Content
7	33:44.0 - 34:30.0	Melayani dengan hati, punya attitude yang baik sehingga dalam melayani pasien dilakukan dengan ikhlas karena berfokus pada pelayanan. Keterampilan itu pasti harus dimiliki. Skill yang bagus (Ibu Masriani - Kabid. Kepegawaian)
8	35:19.0 - 35:56.0	Yang harus dimiliki adalah sifat caring kepada pasien. Pemimpin adalah role model jadi harus memiliki sifat caring, simpati maupun empati kepada pasien sehingga dalam memberikan pelayanan sangat dibutuhkan sentuhan ke pasien dalam hal ini sentuhan yang positif agar pasien merasa diperhatikan oleh perawat (Ibu Santi- Kepala Ruangan)
9	36:18.0 - 36:37.0	Yang pertama sudah ada keyakinan ataupun harapan, visi, cinta tanpa pamrih kemudian mungkin masuk didalamnya cinta tanpa pamrih itu caring atau empati kepada pasien (Ibu Santi - Kepala Ruangan)
10	37:52.0 - 40:17.0	Keterkaitan dengan kepemimpinan transformasi berbasis spiritual dimana seorang pemimpin tidak hanya mampu menggerakkan namun harus memimpin berdasarkan etik religius. Jadi seorang pemimpin tidak hanya memiliki Emosional Quotient tetapi harus memiliki Emosional dan Spiritual Quotient. Terkait dengan apa saja yang harus ada pada seorang pemimpin mungkin dari beberapa yang sudah disebutkan oleh teman-teman sekalian saya tambahkan caring dimana seorang pemimpin berkemampuan untuk berdedikasi terhadap orang lain. Jadi banyak disini caring ada kehadirannya baik secara fisik maupun secara dia melakukan komunikasi, sentuhan kontak langsung maupun kontak mata dsb. Kemudian selain caring yang ditambahkan juga adalah empati jadi dimana kita dapat merasakan apa yang orang lain rasakan. Kemudian ada juga altruisme ini adalah peduli jadi menolong tanpa adanya suatu paksaan. Dihubungkan dengan spiritual Quotient dari beberapa ini sangat membantu untuk gaya kepemimpinan yang bisa membuat kelompok itu menjadi termotivasi kemudian dapat bekerja tim menjadi lebih baik yang tujuannya adalah keselamatan pasien (Bpk. Yudi Eko Saputra - Perawat Pelaksana)
11	41:06.0 - 43:03.0	Kepemimpinan transformasional berbasis spiritual ini adalah kepemimpinan yang berangkat dari pribadi masing-masing setiap manusia apakah dia perawat atau yang lainnya. Berangkat dimana keyakinan dalam diri bahwa setiap apa

	Timespan	Content
		yang dia lakukan ada Tuhan disana, ada Allah disana apapun yang dia gerakkan. Dimanapun langkah kakinya kemudian pikirannya, perasaannya dan lainnya itu terilhami atau diyakini bahwa ada Tuhan disana, ada Allah disana. Sehingga apa yang dia lakukan dia yakin itu adalah nilai ibadah jadi orientasinya adalah amal. Ada ibadah ada amal jadi kalau kemudian orientasi adalah amal maka motivasi itulah yang menggerakkan melakukan sesuatu. Berfikir, bersikap, bertindak itu adalah amal tanpa ada berfikir orientasi imbalan dan sebagainya. Sehingga kalau dikaitkan dengan praktik keperawatan sehari-hari ini menjadi sangat penting ditanamkan nilai-nilai spiritual bagi setiap perawat baik dia perawat pelaksana atau manager tingkat bawah sebagai kepala ruangan apalagi sebagai perawat bahwa menolong orang itu adalah sangat bernilai ibadah dimata Allah SWT (Pak Masri Dg Taha - Organisasi Profesi)
12	44:05.0 - 46:33.0	Yang pertama saya memandangnya pemimpin transformasional dengan berbasis spiritual adalah pemimpin. Saya sepakat tadi dengan pendapat pertama dimana dalam melakukan aktivitas kegiatannya ada Tuhan yang selalu melihat dan apapun yang dilakukan itu selalu bernilai ibadah. Sehingga pemimpin itu yang menurut saya dia mampu untuk memotivasi dan membawa pasien nanti jangan sampai dia cedera. Itu yang pertama kemudian yang kedua selalu memberi inspirasi baik kepada pasiennya maupun kepada teman-teman sesama dia bekerja. Jadi motivasi, memberi inspirasi. Kemudian selalu mencerdaskan, itu yang ketiga. Selanjutnya dalam melakukan pekerjaan tadi mau mengubah orang lain, mau mengingatkan orang lain memang harus ada dimensi kesabaran didalamnya. Pemimpin harus sabar. Kemudian yang kelima ya berbaik sangka. Kemudian yang keenam, pemimpinnya harus memahami manusia itu secara utuh kalau dalam pendekatan kesehatan biososialspiritual ditambah lagi dengan kondisi sekarang orang itu didekati juga dengan IT (Pak Masudin - Organisasi Profesi)
13	47:20.0 - 48:02.0	Ketika dia memberikan motivasi dia membangkitkan semangat pasien tersebut seperti contohnya sekarangkan bukan cuma keselamatan pasien, keselamatan semua orang, orang tidak mau memakai masker. Jadi ini dibangkitkan semangat orang itu agar jangan melepas protokol kesehatan. Berikutnya yang saya bilang tadi apapun yang dia lakukan selamanya semata-mata karena nilai ibadah yang kita

	Timespan	Content
		lakukan baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain (Pak Masudin - Organisasi Profesi)
14	48:43.0 - 54:30.0	<p>Saya kira pendekatan biopsikososial sangat baik sekali. Pendekatan Biologi, Psikologis dan Sosiologis dalam rangka kepemimpinan transformasional. Tetapi saya kira menyangkut soal spiritual, soal-soal kerohanian saya kira itu juga menjadi baik apalagi negeri kita ini adalah bangsa religius sehingga pendekatan spiritual lebih bermakna dibanding pendekatan yang lain. Saya kira kita juga menggunakan teori-teori Abraham Maslow bahwa setiap manusia itu memiliki kebutuhan rasa aman tentu pendekatan seperti ini bisa kita pakai. Katakanlah seorang perawat bukan hanya seorang pemimpin karena semua kita inikan adalah pemimpin. Didalam agama itu disebutkan bahwa kamu itu semua adalah pemimpin dan setiap pemimpin pasti diminta pertanggungjawaban. Jadi setiap kita ini adalah pemimpin diunit kita masing-masing dan akan kita pertanggungjawabkan itu. Kalau kita melihat teori Abraham Maslow misalnya ada kebutuhan psikologis, kebutuhan rasa aman, rasa cinta, memiliki, dimiliki. Saya kira inikan harus dimiliki sama seorang pemimpin. Dia juga merasa memiliki, dia juga merasa dimiliki apalagi diantara pasien dan perawat kalau ada rasa memiliki diantara masing-masing itu akan semakin baik. Pola kepemimpinan seperti itu. Kebutuhan terhadap harga diri, bagaimana kita menghormati dan menghargai oranglain. Saya kira ini juga menjadi motivasi dan dorongan agar situasi pemimpin dan yang dipimpin terjalin dengan baik. Tetapi menurut saya tanpa menafikkan yang lain maka pendekatan spiritualnya itu adalah kepemimpinan yang amanah. Ini sebenarnya diambil dari kata aman artinya pemimpin yang jujur itu menciptakan situasi aman. Aman itu juga diambil dari iman, iman itu artinya orang yang dekat dengan Tuhan. Kalau mau kepemimpinan itu jujur maka carilah pemimpin yang dekat dengan Tuhan. Orang yang punya ketaqwaan yang baik sehingga dia bisa melahirkan kejujuran dan menurut hemat saya kejujuran itu tidak sekedar mengambil yang bukan miliknya jadi kejujuran itu tidak sekedar mengambil yang bukan miliknya tetapi dia mampu melindungi dan menjaga hak-hak oranglain. Nah itu kejujuran sebenarnya. Katakanlah hari ini kita butuh orang jujur baik pemimpin maupun rakyatnya ya dia harus jujur dimasa pandemi covid-19. Kalau dia dari zona merah dia harus bilang saya ini kemarin dari zona merah, saya kemarin</p>

	Timespan	Content
		<p>ketemu si ini kan begitu. Ini kejujuran. Jadi ketika kepemimpinan transformasional itu dihubungkan dengan spiritual saya kira yang paling pokok adalah kejujuran. Membangun budaya jujur dimasyarakat. Budaya jujur itu tidaksekedar berbohong. Orang jujur itu bukan dia berbohong tetapi dia juga melindungi orang lain. Itulah jika ditanya dimana negara paling jujur di dunia makaada di New Zealand Selandia Baru kemudian ada di negara-negara bagian Eropa Timur Skandinavia katakanlah di Denmark di Copenhagen di Scotlandia itu negara paling jujur didunia. Indikatornya apa, salah satunya menjaga kebersihan. Toilet di Eropa itu tidak ada yang kotor di toilet umum ketika kita tanya orang kenapa Anda tidak buang air kecil diaakan mengatakan tidak air. Tidak apa-apa tidak ada air, buang saja air kecil dia akan berkata kalau saya buang air kecil disini maka saya akan meninggalkan bau kepada orang yang datang kemudian. Saya tidak ingin meninggalkan bau yang tidak baik kepadaorang yang datang kemudian. Itu namanya budaya jujur. Salah satu indikatornya adalah kebersihan. Itulah Nabi Muhammad SAW di utus ke muka bumi dalam rangka memperbaiki akhlak manusia. Nabi berkata tidak beriman seseorang kalau tidak amanah jadi salah satu indikator orang itu beriman kalau dia melaksanakan amanah (Prof. KH. Zainal Abidin - Agamawan Islam)</p>
15	55:17.0 - 1:00:16.0	<p>Kalau menurut saya ada beberapa hal yang perlu dimasukkan menjadi variabel yaitu kalau saya contohnya pemimpin kita ini kalau aya contohkan Jokowi itu merakyat sekali. Dekat dengan rakyat, kalau saya meninjau salah satu karakter yang ada pada beliau dalam agama kami itu disebut sebagai astabrata, jadi salah satunya yang dijalankan itu adalah indrabrata artinya karena dia menyadari dari rakyat maka dia merakyatlah sebagai seorang pemimpin. Beda dengan orang yang merasa dirinya pemimpin tapi dia tidak merakyat, ini ciri khasnya. Kemudian hal lain termaksud yang telah disebutkan tadi adalah kejujuran sebagai kunci, seorang pemimpin betul betul harus jujur kemudian kalau dikaitkan dengan transformasi kebudayaan dan kesehatan ini adalah kepemimpinan yang kategorinya astabrata sebetulnya ada 8 salah satunya yang sebut hanya indrabrata. Kemudian kalau kita kaitkan lagi lebih jauh ada yang disebut dengan brikayaparisuda artinya disini kita itu menekankan bagaimana cara kita berfikir, berkata dan berbuat. Ini yang ditekankan kepada pemimpin kami, berkatalah kau yang baik dan berbuatlah kau yang baik maka ini yang menjadi basisnya</p>

	Timespan	Content
		sehingga kalau kita lihat di Denpasar itu apapun pemimpinnya kalau dia tekankan mengenai ajaran agama itu pasti akan berhasil. Contoh kita ini sudah lama sekali PHBS dan tidak berhasil padahal Dinkes sudah lama sekali melakukan kampanye PHBS itu pada akhirnya orang banyak yang tidak peduli. Begitu da kasus yang seperti ini semuanya berbuat harus menggunakan masker dan lain sebagainya. Dikami itu sederhana yang ditekankan adat budaya. Sebetulnya di kota Palu sudah ada adat yang dianjurkan ada perdanya kalau tidak salah. Kaitannya dengan perawat ada namanya Antuan Asih kalau kita artikan ini adalah pola asah, asih, asuh. Jadi kalau kita bisa berpola asah, asih dan asuh dalam kegiatan keperawatan ini pasti pasien ini bisa terbantu dengan baik. Contoh saat ini yang lagi booming orang pada ikut Yoga. Pendekatan seperti ini yang diikutkan, adat istiadat perlu ditekankan (Pak Wayan Supetran - Agamawan Hindu)
16	1:01:35.0 - 1:04:33.0	Tadi saya mendengar dan menyimak penjelasan dari Prof. Zainal dan secara universal berlaku juga dari sisi kristen. Saya akan memberikan statement terkait kepemimpinan berbasis spiritual tentu kepemimpinan dalam perpektif kristen tentu pula berpikir, bertindak dan berbuat dalam pola kepemimpinan Yesus sebagai yang kami imani umat kristen. Tentu mengacu dari al-kitab terkait dengan apa yang Yesus ajarkan Matius pasal 22 ayat 37 yaitu kasihlah Tuhan ragamu dengan segenap hatimu segenap jiwamu dan kasihlah sesamamu manusia. Jadi kepemimpinan kristen berpikir, bertindak dan berbuat secara universal. Terkait juga dengan apa yang Yesus ajarkan dan diteladankan oleh umat kristiani yaitu kepemimpinan yang bukan dilayani melainkan melayani. Kalau dalam Alkitab mengataan bahwa anak manusia datang bukan untuk dilayani melainkan untuk melayani dan memberikan nyawanya untuk banyak orang. Rela berkorban dan mengasihi kepada sesama dan melaksanakan apa yang Tuhan perintahkan dengan melakukan apa-apa yang baik kepada semua orang. Takut akan Tuhan itu nyata dalam pikiran, perkataan dan perbuatan kepada sesama (Bpk. Herry Malonda Ngantung - Agamawan Kristen)
17	1:06:06.0 - 1:08:18.0	Kepemimpinan spiritual ini bagus sekali. Saya pengen seperti itu tapi belum mampu seperti itu untuk teman-teman di RS. Saya kira tidak semua orang bisa memiliki ini karena harus ada Tuhan didalamnya. Ada nilai tentang moralitas kita.

	Timespan	Content
		Tanggungjawabnya ini akan bertanggungjawab sampai ke akhirat bukan hanya kepada teman-teman di RS. Tadi Saudara Yudi juga sudah menyampaikan terkait EQ dan ESQ. Bermain dengan rasa dengan perasaan untuk menyentuh pasien. Memang harus ada keteladanan dan komitmen dari kita sendiri (Ibu Sartika - Perawat Pelaksana)
18	1:08:45.0 - 1:09:53.0	Menurut saya kepemimpinan spiritual itu selain memiliki visi misi yang jelas, punya harapan, cinta kasih, kejujuran dan empati mungkin pemimpin tersebut juga harus bisa menginspirasi contohnya bagi kami kepala ruangan bisa menjadi inspirasi kepada perawat pelaksana diruangan kita sehingga kita punya tindakan sehari-hari bisa menjadi role model mereka. Jadi walaupun tanpa ada supervisi langsung dari kepala ruangnya, semua perawat itu akan melakukan pekerjaan terbaiknya dalam melayani pasien karena sudah terinspirasi dengan pemimpin tersebut (Ibu Altje Suwardi Abram - Kepala Ruangan)
19	1:15:00.0 - 1:16:53.0	Tidak cukup hanya 4 indikator yaitu kharismatik, inovatif dan seterusnya. Kepemimpinan sangat partisipatif. Pemimpin harus bisa jadi mediasi jika ada konflik di dalam organisasi. Yang penting adalah trust dan komitmen. Percaya kemampuan spiritualnya, ilmunya san sebagainya. Saran saya ditambahkan pemimpin sebagai mediator karena di dalam pelayanan itu adan pengaruh internal dan eksternal organisasi. Pemimpin disamping spiritualnya yang paling penting adalah berfungsi sebagai mediator (Bpk. Suaib Djafar - Tokoh Masyarakat)

Matriks Analisis Data FGD

PP		Karu/ Kabid				AG M		OP		TM		DRAFT CODING
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
√											√	Menjunjung tinggi nilai-nilai kepercayaan
√												Memiliki rasa sensitivitas atau kepekaan tinggi
√											√	Mampu mengontrol emosi, Bijak mengambil keputusan
√											√	Menanggapi manajemen konflik sebagai mediator
√					√							Memiliki visi yang jelas
√												Mematuhi aturan
√	√											Memiliki kepedulian
√												Selalu hati-hati
					√							Melayani dengan ikhlas
					√	√	√	√				Memiliki kejujuran
					√							Memiliki skill yang baik
	√	√	√	√								Memiliki sifat caring
	√	√	√	√								Memiliki empati dan simpati
		√	√	√							√	Mampu menjadi role model, teladan dan komitmen
	√	√	√									Memberikan sentuhan positif
	√	√										Memiliki EQ (mampu menyadari dan mengelola emosi diri sendiri, memiliki kepekaan terhadap emosi orang lain, mampu merespon dan bernegosiasi dengan orang lain secara emosional, serta dapat menggunakan emosi sebagai alat untuk memotivasi diri) dan SQ (fleksibel, mudah beradaptasi, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, mampu mengambil pelajaran dari suatu kegagalan, hidup sesuai visi misi, mandiri)
	√				√						√	Memberikan motivasi dan inspirasi
	√											Mampu bekerja tim
		√							√	√		Menghadirkan Allah dalam setiap aktivitas
									√	√		Meyakini segala bernilai ibadah
									√			Bekerja sebagai ladang amal

PP		Karu/ Kabid				AG M		OP		TM	DRAFT CODING
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
										√	Pemimpin harus sabar
										√	Pemimpin berbaik sangka
										√	Mampu memahami manusia secara utuh
							√			√	Menggunakan pendekatan bio,psiko,social,spiritual
							√				Memahami kebutuhan dasar manusia (teori Abraham Maslow)
							√				Pemimpin yang amanah sehingga menciptakan rasa aman
		√					√				Menjaga hak oranglain, bertanggungjawab
						√	√		√		Berakhlak baik, attitude baik
							√				Pemimpin yang merakyat
							√				Menerapkan pola asah, asih dan asuh
							√		√		Menjunjung adat istiadat
							√		√		Mampu melindungi dan rela berkorban
					√				√		Mampu melayani dengan baik

Keterangan:

PP = Perawat Pelaksana (1= Bpk. Salmat; 2 = Bpk. Yudi Eko Saputra; 3= Ibu Sartika)

Karu/Kabid = Kepala Ruangan/ Kepala Bidang (4=Ibu Santi; 5 = Ibu Altje Suwandi Abram; 6= Ibu Masriani)

AGM = Agamawan (7= Prof. KH. Zainal Abidin; 8 =Bpk. Wayan Supetran; 9= Bpk. Hery Malonda)

OP = Organisasi Profesi (10= Bpk. Masri Dg. Taha; 11= Bpk. Masudin)

TM = Tokoh Masyarakat (12= Bpk. Suaib Djafar)

												REDUKSI CODING	
PP		Karu/ Kabid				AG M		OP		T M			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
√												√	Menjunjung tinggi nilai-nilai kepercayaan
√												√	Menanggapi manajemen konflik sebagai mediator
√	√												Memiliki kepedulian, Bijak mengambil keputusan
				√	√	√	√						Memiliki kejujuran, sabar dan berbaik sangka
	√	√	√	√									Memiliki sifat caring
	√	√	√	√									Memiliki empati dan simpati
		√	√	√								√	Mampu menjadi role model, teladan dan komitmen
	√	√	√										Memberikan sentuhan positif
√	√	√		√								√	Memiliki EQ (mampu menyadari dan mengelola emosi diri sendiri, memiliki kepekaan terhadap emosi orang lain, mampu merespon dan bernegosiasi dengan orang lain secara emosional, serta dapat menggunakan emosi sebagai alat untuk memotivasi diri) dan SQ (fleksibel, mudah beradaptasi, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, mampu mengambil pelajaran dari suatu kegagalan, hidup sesuai visi misi, mandiri)
	√			√								√	Memberikan motivasi dan inspirasi
√	√			√									Mampu bekerja tim, memiliki skill yang baik, mematuhi aturan
		√							√	√			Menghadirkan Allah dalam setiap aktivitas
									√	√			Meyakini segala bernilai ibadah, Bekerja sebagai ladang amal
						√			√				Menggunakan pendekatan bio,psiko,social,spiritual
						√							Memahami kebutuhan dasar manusia (teori Abraham Maslow)
						√							Pemimpin yang amanah sehingga menciptakan rasa aman
		√				√							Menjaga hak oranglain, bertanggungjawab
					√	√			√	√			Berakhlak baik, attitude baik
					√	√			√				Mampu melindungi dan rela berkorban
					√	√			√				Mampu melayani dengan baik dan ikhlas

Keterangan:

PP = Perawat Pelaksana (1= Bpk. Salmat; 2 = Bpk. Yudi Eko Saputra; 3= Ibu Sartika)

Karu/Kabid = Kepala Ruangan/ Kepala Bidang (4=Ibu Santi; 5 = Ibu Altje Suwandi Abram; 6= Ibu Masriani)

AGM = Agamawan (7= Prof. KH. Zainal Abidin; 8 =Bpk. Wayan Supetran; 9= Bpk. Hery Malonda)

OP = Organisasi Profesi (10= Bpk. Masri Dg. Taha; 11= Bpk. Masudin)

TM = Tokoh Masyarakat (12= Bpk. Suaib Djafar)

PENENTUAN SUBTEMA DAN TEMA

CODING	SUBTEMA	TEMA
Memiliki empati dan simpati Menanggapi manajemen konflik, menjadi mediator Mampu menjadi role model, teladan dan komitmen Memberikan motivasi dan inspirasi Mampu bekerja tim, memiliki skill yang baik, mematuhi aturan Memiliki EQ (mampu menyadari dan mengelola emosi diri sendiri, memiliki kepekaan terhadap emosi orang lain, mampu merespon dan bernegosiasi dengan orang lain secara emosional, serta dapat menggunakan emosi sebagai alat untuk memotivasi diri)	Kecakapan emosi	Keterampilan emosional
<u>Menjunjung tinggi nilai-nilai kepercayaan</u> <u>Menghadirkan Allah dalam setiap aktivitas</u> <u>Meyakini segala bernilai ibadah, Bekerja sebagai ladang amal</u> <u>Berakhlak baik, attitude baik</u> Pemimpin yang amanah sehingga menciptakan rasa aman	Sikap spiritual	Keterampilan spiritual
Memiliki SQ (fleksibel, mudah beradaptasi, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, mampu mengambil pelajaran dari suatu kegagalan, hidup sesuai visi misi, mandiri) Memiliki kepedulian, Bijak mengambil keputusan Memiliki kejujuran, sabar dan berbaik sangka	Kecerdasan spiritual	
<u>Memiliki sifat caring</u> <u>Menjaga hak oranglain, bertanggungjawab</u> <u>Memberikan sentuhan positif</u> Memahami kebutuhan dasar manusia (teori Abraham Maslow) Menggunakan pendekatan bio,psiko,social,spiritual	Mampu bersikap sosial	Keterampilan sosial

Codebook Nvivo

Name	Description	Files	References
Keterampilan emosional	Terdiri dari kecakapan emosi dan kecerdasan emosional	0	0
Kecakapan emosi	Meliputi rasa empati dan simpati; manajemen konflik, menjadi mediator; menjadi role model, teladan dan komitmen; memberikan motivasi dan inspirasi; mampu bekerja tim, memiliki skill yang baik, mematuhi aturan.	1	15
Kecerdasan emosional	Meliputi mampu menyadari dan mengelola emosi diri sendiri; memiliki kepekaan terhadap emosi orang lain; mampu merespon dan bernegosiasi dengan orang lain secara emosional; serta dapat menggunakan emosi sebagai alat untuk memotivasi diri	1	4
Keterampilan sosial	Meliputi kepedulian; bijak mengambil keputusan; memiliki kejujuran, sabar dan berbaik sangka; sifat caring; menjaga hak oranglain, bertanggungjawab; memberikan sentuhan positif; memahami kebutuhan dasar manusia (teori Abraham Maslow); pendekatan bio,psiko,social,spiritual	1	23
Keterampilan spiritual	Terdiri dari kecerdasan spiritual dan sikap spiritual	0	0
Kecerdasan spiritual	Meliputi fleksibel, mudah beradaptasi, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi; mampu mengambil pelajaran dari suatu kegagalan; hidup sesuai visi misi; mandiri	1	4
Sikap spiritual	Meliputi menjunjung tinggi nilai-nilai kepercayaan;	1	7

Name	Description	Files	References
	menghadirkan Allah dalam setiap aktivitas; meyakini segala bernilai ibadah, Bekerja sebagai ladang amal; berakhlak baik, attitude baik; amanah		

Word Frequency Query

Word	Length	Count	Weighted Percentage (%)	Similar Words
jujur	5	22	22.92	jujur
caring	6	6	6.25	caring
ibadah	6	6	6.25	ibadah
inspirasi	9	5	5.21	inspirasi
motivasi	8	5	5.21	motivasi
amal	4	4	4.17	amal
empati	6	4	4.17	empati
tanggungjawab	13	4	4.17	tanggungjawab
visi	4	4	4.17	visi
amanah	6	3	3.12	amanah
emosional	9	3	3.12	emosional
kepekaan	8	3	3.12	kepekaan
peduli	6	3	3.12	peduli
rolemodel	9	3	3.12	rolemodel
sentuhan	8	3	3.12	sentuhan
attitude	8	2	2.08	attitude
komitmen	8	2	2.08	komitmen
konflik	7	2	2.08	konflik
mediator	8	2	2.08	mediator
sabar	5	2	2.08	sabar
teladan	7	2	2.08	teladan
akhlak	6	1	1.04	akhlak
bijak	5	1	1.04	bijak

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas kuesioner

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL BERBASIS SPIRITUAL

NO	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
Transformasional Spiritual-Keterampilan Emosional						
1	Kepala ruangan saya memiliki rasa empati dan simpati	0,869	0,344	Valid	0,914	Reliabel
2	Kepala ruangan saya menanggapi manajemen konflik dengan menjadi mediator	0,841	0,344	Valid		
3	Kepala ruangan saya mampu menjadi role model, teladan dan mampu menjaga komitmennya	0,906	0,344	Valid		
4	Kepala ruangan selalu memberikan motivasi dan inspirasi	0,905	0,344	Valid		
5	Semua staf mampu bekerja tim, memiliki skill yang baik, serta selalu mematuhi aturan	0,705	0,344	Valid		
6	Kepala ruangan memiliki EQ (mampu menyadari dan mengelola emosi diri sendiri, memiliki kepekaan terhadap emosi orang lain, mampu merespon dan bernegosiasi dengan orang lain secara emosional, serta dapat menggunakan emosi sebagai alat untuk memotivasi diri)	0,793	0,344	Valid		
Transformasional Spiritual-Keterampilan Spiritual						
7	Kepala ruangan menjunjung tinggi nilai-nilai kepercayaan	0,770	0,344	Valid	0,916	Reliabel
8	Kepala ruangan dan staf seharusnya menghadirkan Allah dalam setiap aktivitasnya	0,902	0,344	Valid		
9	Kepala ruangan dan staf meyakini segala aktivitas yang	0,818	0,344	Valid		

NO	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
	dilakukan dapat bernilai ibadah dan meyakini bahwa bekerja adalah ladang amal					
10	Kepala ruangan dan staf perlu berakhlak baik dan memiliki attitude baik	0,903	0,344	Valid		
11	Kepala ruangan yang amanah dapat menciptakan rasa aman	0,867	0,344	Valid		
12	Kepala ruangan memiliki SQ (fleksibel, mudah beradaptasi, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, mampu mengambil pelajaran dari suatu kegagalan, hidup sesuai visi misi, mandiri)	0,773	0,344	Valid		
Transformasional Spiritual-Keterampilan Sosial						
13	Kepala ruangan harus bersikap peduli, dan bijak dalam mengambil keputusan	0,740	0,344	Valid	0,934	Reliabel
14	Kepala ruangan menjunjung tinggi kejujuran, sabar dan selalu berbaik sangka	0,792	0,344	Valid		
15	Kepala ruangan memiliki sifat caring	0,876	0,344	Valid		
16	Kepala ruangan dan staf mampu menjaga hak orang lain dan dapat bertanggungjawab	0,880	0,344	Valid		
17	Kepala ruangan memberikan sentuhan positif kepada staf	0,899	0,344	Valid		
18	Kepala ruangan mampu memahami kebutuhan dasar manusia (teori Abraham Maslow)	0,914	0,344	Valid		
19	Kepala ruangan dan staf harus selalu Mengedepankan pendekatan bio,psiko,social, spiritual	0,841	0,344	Valid		
Kepemimpinan Transformasional						

NO	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
20	Saya merasa senang berada di dekat Kepala ruangan saya	0,506	0,344	Valid	0,914	Reliabel
21	Saya merasa yakin dengan Kepala ruangan saya.	0,649	0,344	Valid		
22	Saya bangga dengan Kepala ruangan saya.	0,832	0,344	Valid		
23	Kepala ruangan senang mengungkapkan kalimat yang bisa menumbuhkan motivasi saya	0,810	0,344	Valid		
24	Kepala ruangan memberikan gambaran yang menarik tentang tugas yang diberikan	0,667	0,344	Valid		
25	Kepala ruangan menyelipkan makna dalam setiap pekerjaan sehingga membuat saya semangat bekerja	0,790	0,344	Valid		
26	Kepala ruangan mengajarkan saya untuk memikirkan masalah lama dengan cara yang baru	0,650	0,344	Valid		
27	Kepala ruangan saya memberikan solusi terbaik untuk mengatasi masalah yang terjadi	0,824	0,344	Valid		
28	Kepala ruangan menstimulasi saya untuk memikirkan ide-ide baru terkait keselamatan pasien	0,646	0,344	Valid		
29	Kepala ruangan membantu saya mengembangkan diri	0,678	0,344	Valid		
30	Kepala ruangan mengevaluasi pekerjaan yang saya lakukan dan memberitahu hal yang perlu saya perbaiki	0,759	0,344	Valid		

NO	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
31	Kepala ruangan memberikan perhatian yang sama kepada setiap karyawan	0,766	0,344	Valid		
Kepemimpinan Spiritual						
32	Kepala ruangan memiliki visi yang jelas dan menarik	0,777	0,344	Valid	0,968	Reliabel
33	Saya memahami dan berkomitmen terhadap visi <i>Kepala ruangan</i>	0,914	0,344	Valid		
34	Visi Kepala ruangan menginspirasi daya untuk meningkatkan kinerja	0,887	0,344	Valid		
35	Saya yakin dengan visi <i>Kepala ruangan</i>	0,858	0,344	Valid		
36	Tim dalam ruangan bekerjasama untuk mendukung dan mewujudkan visi bersama	0,387	0,344	Valid		
37	Saya bersedia melakukan apapun untuk mendukung kepala ruangan menyelesaikan misinya	0,786	0,344	Valid		
38	Saya bertahan dan mengerahkan upaya ekstra untuk membantu karena saya yakin pada kepala ruangan	0,843	0,344	Valid		
39	Saya selalu melakukan yang terbaik dalam pekerjaan karena saya percaya dengan kepala ruangan	0,878	0,344	Valid		
40	Kepala ruangan menetapkan tujuan yang menantang dan menuntun saya untuk berhasil menjalankannya.	0,744	0,344	Valid		
41	Saya yakin pada kepala ruangan dan melakukan segala	0,861	0,344	Valid		

NO	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
	yang saya bisa untuk membantunya.					
42	Kepala ruangan sangat peduli dengan saya	0,770	0,344	Valid		
43	Kepala ruangan saya baik dan perhatian	0,902	0,344	Valid		
44	kepala ruangan saya adalah seorang yang pemaaf	0,714	0,344	Valid		
45	Kepala ruangan dapat dipercaya dan loyal kepada karyawan	0,871	0,344	Valid		
46	Kepala ruangan adalah seorang yang rendah hati	0,927	0,344	Valid		
47	Kepala ruangan memiliki sifat yang jujur	0,853	0,344	Valid		
48	Kepala ruangan memiliki keberanian untuk membela kami	0,844	0,344	Valid		
BUDAYA ORGANISASI						
49	Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas	0,465	0,344	Valid		
50	Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman	0,583	0,344	Valid		
51	Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan	0,556	0,344	Valid	0,952	Reliabel
52	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	0,553	0,344	Valid		
53	Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan	0,579	0,344	Valid		
54	Saya diberi kepercayaan penuh oleh pimpinan dalam	0,593	0,344	Valid		

NO	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
	menyelesaikan pekerjaan					
55	Saya terkadang mendapat masalah dalam melaksanakan pekerjaan	0,248	0,344	Tdk valid		
56	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0,433	0,344	Valid		
57	Saya sering harus berhadapan dengan resiko dalam upaya menyelesaikan pekerjaan	0,488	0,344	Valid		
58	Bila terjadi kesalahan maka saya siap menanggung resikonya	0,431	0,344	Valid		
59	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat	0,677	0,344	Valid		
60	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	0,670	0,344	Valid		
61	Pihak manajemen RS memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan hal detail dalam bekerja	0,749	0,344	Valid		
62	Pihak manajemen RS menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan	0,385	0,344	Valid		
63	Pihak manajemen RS selalu menyampaikan tujuan RS secara detail kepada para karyawan	0,632	0,344	Valid		
64	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan	0,118	0,344	Tdk Valid	0,952	Reliabel
65	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal	0,464	0,344	Valid		
66	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil	0,159	0,344	Tdk Valid		

NO	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
	yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
67	Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal	0,399	0,344	Valid		
68	Saya selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang optimal	0,084	0,344	Tdk Valid		
69	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal	-0,258	0,344	Tdk Valid		
70	Pihak RS memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja	-0,043	0,344	Tdk Valid		
71	Saya selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja	0,632	0,344	Valid		
72	RS memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal	-0,043	0,344	Tdk Valid		
73	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	0,709	0,344	Valid		
74	Saya selalu mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0,683	0,344	Valid		
75	Pihak manajemen RS memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada	0,648	0,344	Valid		
76	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi pasien	0,575	0,344	Valid		
77	Saya bekerja sesuai dengan	0,652	0,344	Valid		

NO	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
	target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen RS					
78	Pihak manajemen selalu memberi perhatian kepada Karyawan	0,477	0,344	Valid	0,952	Reliabel
79	Saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan	0,545	0,344	Valid		
80	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	0,603	0,344	Valid		
81	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	0,593	0,344	Valid		
82	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota unit kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik	0,714	0,344	Valid		
83	Saya berusaha untuk menolong sesama anggota unit kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan	0,709	0,344	Valid		
84	Saya dituntut untuk menjadi anggota unit kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal	0,676	0,344	Valid		
85	Para karyawan saling percaya terhadap sesama rekan kerja	0,731	0,344	Valid		
86	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen RS	0,712	0,344	Valid		
87	Pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai penugasan dari atasan	0,771	0,344	Valid		
88	Jika timbul permasalahan	0,757	0,344	Valid		

NO	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
	Di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama				0,952	Reliabel
89	Pimpinan dan pihak manajemen memberi solusi dan bantuan jika saya menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan	0,744	0,344	Valid		
90	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan	0,747	0,344	Valid		
91	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya	0,665	0,344	Valid		
92	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	0,548	0,344	Valid		
93	Manajemen RS memiliki kesepakatan yang jelas mengenai pedoman pelaksanaan tugas yang benar dan yang salah	0,742	0,344	Valid		
94	RS ini memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan berdasarkan nilai-nilai yang berlaku di RS	0,806	0,344	Valid		
95	Saya selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan	0,724	0,344	Valid		
96	Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	0,706	0,344	Valid		
97	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas	0,538	0,344	Valid		

NO	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
	berikutnya					
98	Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik	0,729	0,344	Valid		
99	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini	0,597	0,344	Valid		
100	Saya mampu mengedepankan visi dan misi RS daripada kepentingan pribadi	0,698	0,344	Valid		
101	Saya akan merekomendasikan RS ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir	0,660	0,344	Valid		
102	Manajemen RS ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan	0,650	0,344	Valid		
103	Manajemen RS melakukan acara <i>family gathering</i> secara Rutin	0,360	0,344	Valid		
Budaya Keselamatan Pasien						
104	Karyawan di ruangan kami saling mendukung satu sama lain	0,653	0,344	Valid	0,877	Reliabel
105	Karyawan di ruangan kami saling bekerjasama agar pekerjaan cepat selesai	0,555	0,344	Valid		
106	Karyawan di ruangan kami saling menghargai satu sama lain	0,564	0,344	Valid		
107	Jika satu area (satu tim perawatan pasien) di dalam unit ini sibuk, maka karyawan dari area lain (tim yang lain) dalam unit ini akan ikut membantu	0,326	0,344	Tdk Valid	0,877	Reliabel
108	Kepala ruangan saya mengucapkan kata-kata yang	0,441	0,344	Valid		

NO	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
	baik jika pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan prosedur keselamatan pasien.				0,344	
109	<i>Kepala ruangan</i> saya mempertimbangkan saran dari karyawan untuk peningkatan keselamatan pasien	0,398	0,344	Valid		
110	Jika pekerjaan kami menumpuk, maka <i>Kepala ruangan</i> kami mengizinkan kami untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang tidak benar	0,359	0,344	Valid		
111	<i>Kepala ruangan</i> kami melihat permasalahan keselamatan pasien secara berlebihan (mempermasalahkan hal yang tidak penting)	0,505	0,344	Valid		
112	Rumah sakit kami giat melakukan program peningkatan keselamatan pasien	0,090	0,344	Tdk Valid		
113	Kesalahan dianggap sebagai sesuatu yang membawa dampak positif	0,198	0,344	Tdk Valid		
114	Setelah dilakukan program perubahan untuk meningkatkan keselamatan pasien, kami mengevaluasi keefektifan program tersebut.	0,094	0,344	Tdk Valid		
115	Manajemen rumah sakit menyediakan iklim kerja yang mendukung keselamatan pasien	0,618	0,344	Valid		
116	Keselamatan pasien merupakan prioritas utama dalam Rumah Sakit kami (tercermin dari tindakan-tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan Rumah Sakit)	0,465	0,344	Valid		

NO	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
117	Setelah terjadi insiden keselamatan pasien (kejadian tidak diharapkan/KTD/adverse event), maka pihak manajemen Rumah Sakit baru akan tertarik untuk membahas masalah keselamatan pasien.	0,501	0,344	Valid	0,877	Reliabel
118	Kami tidak memperhatikan masalah keselamatan pasien, supaya pekerjaan kami cepat selesai	0,536	0,344	Valid		
119	Prosedur dan system di Rumah Sakit kami sangat bagus dalam pencegahan <i>error</i> atau kesalahan yang berkaitan dengan keselamatan pasien	0,387	0,344	Valid		
120	Di tempat kami bekerja tidak ada kesalahan terkait keselamatan pasien yang berarti, kesalahan hanya terjadi secara tidak disengaja	0,122	0,344	Tdk Valid		
121	Unit kami mempunyai masalah mengenai keselamatan pasien	-0,227	0,344	Tdk Valid		
122	Terdapat kerjasama yang baik antar unit (antar ruangan) dalam rumah sakit	0,734	0,344	Valid		
123	Unit-unit dalam rumah sakit bekerjasama dengan baik untuk menyediakan pelayanan terbaik kepada pasien	0,734	0,344	Valid		
124	Unit-unit dalam rumah sakit tidak saling bekerjasama dengan baik satu sama lain	0,737	0,344	Valid		
125	Terkadang saya merasa tidak suka jika harus bekerja sama dengan staff dari unit lain di rumah sakit	0,653	0,344	Valid		
126	Jumlah staff di tempat saya bekerja sudah mencukupi	0,009	0,344	Tdk Valid		
127	Staff di unit kami membutuhkan waktu lebih lama dari biasanya untuk melayani pasien, agar	0,010	0,344	Tdk Valid		

NO	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
	kami dapat memberikan pelayanan terbaik untuk pasien				0,877	Reliabel
128	Staff di unit kami membutuhkan tambahan pegawai untuk membantu pelayanan	-0,152	0,344	Tdk Valid		
129	Kami melakukan pekerjaan dengan terburu-buru	0,653	0,344	Valid		
130	Terdapat kekacauan (masalah) yang kami lakukan ketika transfer pasien dari satu unit ke unit yang lain	0,738	0,344	Valid		
131	Terdapat beberapa informasi mengenai perawatan pasien yang tidak tersampaikan saat pergantian shift jaga	0,738	0,344	Valid		
132	Saat pertukaran informasi antar uni dalam rumah sakit, sering terjadi permasalahan	0,712	0,344	Valid		
133	Pergantian shift merupakan sesuatu yang menjadi masalah dalam rumah sakit kami	0,759	0,344			
134	Staff merasa bahwa kesalahan yang dilakukan merupakan sesuatu yang menakutkan bagi mereka	0,651	0,344	Valid		
135	Jika ada suatu kesalahan yang dilaporkan, maka yang disoroti lebih banyak adalah staff yang melakukan kesalahan, bukan kesalahan yang dilakukannya	0,664	0,344	Valid		
136	Staff merasa khawatir jika kesalahan yang mereka lakukan akan mengganggu kehidupan pribadinya	0,671	0,344	Valid		
137	Kami memperoleh <i>feedback</i> (umpan balik) mengenai perubahan yang dilakukan di tempat kami, berdasarkan informasi pelaporan kesalahan	0,299	0,344	Tdk Valid		
138	Kami diinformasikan mengenai kesalahan yang terjadi di unit kami	0,260	0,344	Tdk Valid		

NO	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
139	Di unit ini, kami mendiskusikan cara untuk mencegah terjadinya kembali suatu kesalahan.	0,574	0,344	Valid		
140	Staff merasa bebas untuk berbicara jika staff melihat suatu kejadian yang berpengaruh negative untuk pasien	0,233	0,344	Tdk Valid		
141	Staff merasa bebas untuk menanyakan keputusan atau tindakan yang berkaitan dengan otoritas	0,343	0,344	Tdk Valid		
142	Staff di ruangan kami tidak berani mengungkapkan kesalahan yang terjadi di ruangan	0,706	0,344	Valid		
143	Di unit kerja kami, sering dilaporkan kejadian (kesalahan terkait keselamatan pasien) dan kesalahan tersebut akan segera diperbaiki sebelum mempengaruhi pasien	0,373	0,344	Valid		
144	Di unit kerja kami sering dilaporkan suatu kejadian kesalahan terkait keselamatan pasien, tetapi kesalahan tersebut tidak membahayakan pasien	0,179	0,344	Tdk Valid		
145	Di unit kerja kami sering dilaporkan suatu kesalahan terkait keselamatan pasien dan kesalahan tersebut membahayakan pasien	0,032	0,344	Tdk Valid		
146	Berilah penilaian tingkat keselamatan pasien di tempat anda bekerja (lingkari salah satu nomor di bawah ini): 4 = sangat bagus 3 = bagus 2 = tidak bagus 1 = sangat tidak bagus	0,330	0,344	Tdk Valid	0,877	Reliabel

NO	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
147	Selama 12 bulan terakhir, berapa banyak pelaporan kejadian terkait insiden keselamatan pasien di tempat anda bekerja (lingkari salah satu nomor di bawah ini): 4 = >10 pelaporan kejadian 3 = 6-10 pelaporan kejadian 2 = 3-5 pelaporan kejadian 1 = 1-2 pelaporan kejadian 0 = tidak ada pelaporan kejadian	-0,349	0,344	Tdk Valid		

Lampiran 7

Kuesioner Penelitian

Lembar Kuesioner

Assalamu'alaikum Wr. Wb./Selamat Pagi

Yth, Bapak/ibu perawat

Kami akan melakukan penelitian berjudul "Pengembangan model kepemimpinan transformasional berbasis spiritual dan budaya organisasi terhadap budaya keselamatan pasien di Rumah Sakit ". Untuk itu kami mohon kesediaannya untuk terlibat dengan mengisi kuesioner secara

lengkap yang terdiri dari beberapa pernyataan. Penelitian ini tidak akan membahayakan/ menimbulkan efek samping yang merugikan. Respon jawaban yang bapak/ibu berikan bermanfaat untuk mendukung pengembangan konsep dan model terkait penelitian ini. Semua informasi yang berkaitan dengan identitas Anda atau subjek penelitian akan dirahasiakan dan hanya akan diketahui oleh peneliti. Lembar kuesioner akan disimpan dan hanya peneliti yang memiliki akses terhadap dokumen asli penelitian. Saudara dapat menanyakan semua hal yang belum jelas sehubungan dengan penelitian ini dengan menghubungi Bpk. Fajrillah Kolomboy (085241950901).

Hormat Kami,
Fajrillah Kolomboy (Mahasiswa Program Doktor FKM Universitas Hasanuddin)

IDENTITAS

Mohon diisi dengan benar sesuai dengan identitas Bapak/Ibu

Nama/Inisial :
Usia :
Agama :
Instansi tempat kerja :
Ruangan :
Lama Kerja :
No. HP/WA :
Pendidikan terakhir : D3 Keperawatan
 S1 Keperawatan
 Ners
 S2
StatusKepegawaian : PNS
 Non PNS
Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

KUESIONER KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL BERBASIS SPIRITUAL

Petunjuk:

1. Pahami setiap pernyataan dengan seksama
2. Berikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan pendapat saudara
3. Pilihan jawaban mulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
KETERAMPILAN EMOSIONAL						
1	Kepala ruangan saya memiliki rasa empati dan simpati					
2	Kepala ruangan saya menanggapi manajemen konflik dengan menjadi mediator					
3	Kepala ruangan saya mampu menjadi role model, teladan dan mampu menjaga komitmennya					
4	Kepala ruangan selalu memberikan motivasi dan inspirasi					
5	Semua staf mampu bekerja tim, memiliki skill yang baik, serta selalu mematuhi aturan					
6	Kepala ruangan memiliki EQ (mampu menyadari dan mengelola emosi diri sendiri, memiliki kepekaan terhadap emosi orang lain, mampu merespon dan bernegosiasi dengan orang lain secara emosional, serta dapat menggunakan emosi sebagai alat untuk memotivasi diri)					
KETERAMPILAN SPIRITUAL						
7	Kepala ruangan menjunjung tinggi nilai-nilai kepercayaan					
8	Kepala ruangan dan staf seharusnya menghadirkan Allah dalam setiap aktivitasnya					
9	Kepala ruangan dan staf meyakini segala aktivitas yang dilakukan dapat bernilai ibadah dan meyakini bahwa bekerja adalah ladang amal					
10	Kepala ruangan dan staf perlu berakhlak baik dan memiliki attitude baik					
11	Kepala ruangan yang amanah dapat menciptakan rasa aman					
12	Kepala ruangan memiliki SQ (fleksibel, mudah beradaptasi, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, mampu mengambil pelajaran dari suatu kegagalan, hidup sesuai visi misi, mandiri)					
KETERAMPILAN SOSIAL						

13	Kepala ruangan harus bersikap peduli, dan bijak dalam mengambil keputusan					
14	Kepala ruangan menjunjung tinggi kejujuran, sabar dan selalu berbaik sangka					
15	Kepala ruangan memiliki sifat caring					
16	Kepala ruangan dan staf mampu menjaga hak orang lain dan dapat bertanggungjawab					
17	Kepala ruangan memberikan sentuhan positif kepada staf					
18	Kepala ruangan mampu memahami kebutuhan dasar manusia (teori Abraham Maslow)					
19	Kepala ruangan dan staf harus selalu Mengedepankan pendekatan bio,psiko,social,spiritual					

KUESIONER KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Kuesioner ini diadaptasi dari *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) Bass 2001. Petunjuk:

1. Pahami setiap pernyataan dengan seksama
2. Berikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan pendapat saudara
3. Pilihan jawaban mulai dari Tidak sama sekali (TSS), sesekali (S), kadang-kadang (KK), cukup sering (CS), sering, jika tidak selalu (SS).

Seseorang yang sedang saya nilai adalah kepala ruangan (Kepala ruangan) di tempat saya bekerja:

No.	PERNYATAAN	TS S	S	K K	C S	SS
<i>Idealized Influence</i> (kharismatik)						
1	Saya merasa senang berada di dekat Kepala ruangan saya					
2	Saya merasa yakin dengan Kepala ruangan saya.					
3	Saya bangga dengan Kepala ruangan saya.					
Motivasi inspirasional						
4	Kepala ruangan senang mengungkapkan kalimat yang bisa menumbuhkan motivasi saya					
5	Kepala ruangan memberikan gambaran yang menarik tentang tugas yang diberikan					
6	Kepala ruangan menyelipkan makna dalam setiap pekerjaan sehingga membuat saya semangat bekerja					
Stimulasi intelektual						
7	Kepala ruangan mengajarkan saya untuk memikirkan masalah lama dengan cara yang baru					
8	Kepala ruangan saya memberikan solusi terbaik untuk mengatasi masalah yang terjadi					
9	Kepala ruangan menstimulasi saya untuk memikirkan ide-ide baru terkait keselamatan pasien					
Pertimbangan individual						
10	Kepala ruangan membantu saya mengembangkan diri					
11	Kepala ruangan mengevaluasi pekerjaan yang saya lakukan dan memberitahu hal yang perlu saya perbaiki					
12	Kepala ruangan memberikan perhatian yang sama kepada setiap karyawan					

KUESIONER KEPEMIMPINAN SPIRITUAL

Kuesioner ini diadaptasi dari *The Spiritual Leadership Theory Questionnaire* (SLTQ) oleh Fry (2005). Petunjuk:

1. Pahami setiap pernyataan dengan seksama
2. Berikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan pendapat saudara
3. Pilihan jawaban mulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No.	PERNYATAAN	SS	S	K S	T S	STS
Visi						
1	Kepala ruangan memiliki visi yang jelas dan menarik					
2	Saya memahami dan berkomitmen terhadap visi <i>Kepala ruangan</i>					
3	Visi Kepala ruangan menginspirasi daya untuk meningkatkan kinerja					
4	Saya yakin dengan visi <i>Kepala ruangan</i>					
5	Tim dalam ruangan bekerjasama untuk mendukung dan mewujudkan visi bersama					
Harapan/ keyakinan						
6	Saya bersedia melakukan apapun untuk mendukung kepala ruangan menyelesaikan misinya					
7	Saya bertahan dan mengerahkan upaya ekstra untuk membantu karena saya yakin pada kepala ruangan					
8	Saya selalu melakukan yang terbaik dalam pekerjaan karena saya percaya dengan kepala ruangan					
9	Kepala ruangan menetapkan tujuan yang menantang dan menuntun saya untuk berhasil menjalankannya.					
10	Saya yakin pada kepala ruangan dan melakukan segala yang saya bisa untuk membantunya.					
Cinta tanpa pamrih						
11	Kepala ruangan sangat peduli dengan saya					
12	Kepala ruangan saya baik dan perhatian					
13	kepala ruangan saya adalah seorang yang pemaaf					

14	Kepala ruangan dapat dipercaya dan loyal kepada karyawan					
15	Kepala ruangan adalah seorang yang rendah hati					
16	Kepala ruangan memiliki sifat yang jujur					
17	Kepala ruangan memiliki keberanian untuk membela kami					

KUESIONER BUDAYA ORGANISASI

Kuesioner ini diadaptasi dari model Stephen P. Robbins (2006). Petunjuk:

1. Pahami setiap pernyataan dengan seksama
2. Berikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan pendapat saudara
3. Pilihan jawaban mulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No	PERNYATAAN	S S	S	K S	T S	ST S
<i>Innovation and risk taking</i> (Inovasi dan pengambilan resiko)						
1	Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas					
2	Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman					
3	Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan					
4	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan					
5	Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan					
6	Saya diberi kepercayaan penuh oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya terkadang mendapat masalah dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
9	Saya sering harus berhadapan dengan resiko dalam upaya menyelesaikan pekerjaan					
10	Bila terjadi kesalahan maka saya siap menanggung resikonya					
<i>Attention to detail</i> (Perhatian terhadap detail)						
11	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat					
12	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat					
13	Pihak manajemen RS memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan hal detail dalam bekerja					

1 4	Pihak manajemen RS menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan					
1 5	Pihak manajemen RS selalu menyampaikan tujuan RS secara detail kepada para karyawan					
1 6	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan					
Outcome orientation (Orientasi Hasil)						
1 7	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal					
1 8	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
1 9	Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal					
2 0	Saya selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang optimal					
2 1	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal					
2 2	Pihak RS memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja					
2 3	Saya selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja					
2 4	RS memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal					
People orientation (Orientasi Individu)						
2 5	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
2 6	Saya selalu mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
2 7	Pihak manajemen RS memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada					
2 8	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi pasien					

2 9	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen RS					
3 0	Pihak manajemen selalu memberi perhatian kepada Karyawan					
3 1	Saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
3 2	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					
Team Orientation (Orientasi terhadap tim)						
3 3	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim					
3 4	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota unit kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik					
3 5	Saya berusaha untuk menolong sesama anggota unit kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan					
3 6	Saya dituntut untuk menjadi anggota unit kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal					
3 7	Para karyawan saling percaya terhadap sesama rekan kerja					
3 8	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen RS					
3 9	Pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai penugasan dari atasan					
4 0	Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama					
4 1	Pimpinan dan pihak manajemen memberi solusi dan bantuan jika saya menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan					
4 2	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan					
Aggressiveness (Agresivitas)						
4 3	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya					
4 4	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik					

4 5	Manajemen RS memiliki kesepakatan yang jelas mengenai pedoman pelaksanaan tugas yang benar dan yang salah					
4 6	RS ini memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan berdasarkan nilai-nilai yang berlaku di RS					
4 7	Saya selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan					
4 8	Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan					
4 9	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya					
Stability (Stabilitas)						
5 0	Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik					
5 1	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini					
5 2	Saya mampu mengedepankan visi dan misi RS daripada kepentingan pribadi					
5 3	Saya akan merekomendasikan RS ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir					
5 4	Manajemen RS ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan					
5 5	Manajemen RS melakukan acara <i>family gathering</i> secara Rutin					

KUESIONER BUDAYA KESELAMATAN PASIEN

Kuesioner ini diadaptasi dari *Hospital Survey on Patient Safety Culture* (HSOPC) yang dikembangkan oleh *Agency for Healthcare Research and Quality* (AHRQ) tahun 2016. Petunjuk:

1. Pahami setiap pernyataan dengan seksama
2. Berikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan pendapat saudara
3. Pilihan jawaban mulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
Kerjasama dalam unit (dalam satu ruangan)					
1	Karyawan di ruangan kami saling mendukung satu sama lain				
2	Karyawan di ruangan kami saling bekerjasama agar pekerjaan cepat selesai				
3	Karyawan di ruangan kami saling menghargai satu sama lain				
4	Jika satu area (satu tim perawatan pasien) di dalam unit ini sibuk, maka karyawan dari area lain (tim yang lain) dalam unit ini akan ikut membantu				
Supervisor/harapan dan tindakan manager untuk mempromosikan keselamatan pasien					
5	<i>Kepala ruangan</i> saya mengucapkan kata-kata yang baik jika pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan prosedur keselamatan pasien.				
6	<i>Kepala ruangan</i> saya mempertimbangkan saran dari karyawan untuk peningkatan keselamatan pasien				
7	Jika pekerjaan kami menumpuk, maka <i>Kepala ruangan</i> kami mengizinkan kami untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang tidak benar				
8	<i>Kepala ruangan</i> kami melihat permasalahan keselamatan pasien secara berlebihan (mempermasalahkan hal yang tidak penting)				
Pembelajaran organisasi/peningkatan berkelanjutan					
9	Rumah sakit kami giat melakukan program peningkatan keselamatan pasien				
10	Kesalahan dianggap sebagai sesuatu yang membawa dampak positif				
11	Setelah dilakukan program perubahan untuk meningkatkan keselamatan pasien, kami mengevaluasi keefektifan program tersebut.				
Dukungan dari pihak manajemen untuk keselamatan pasien					

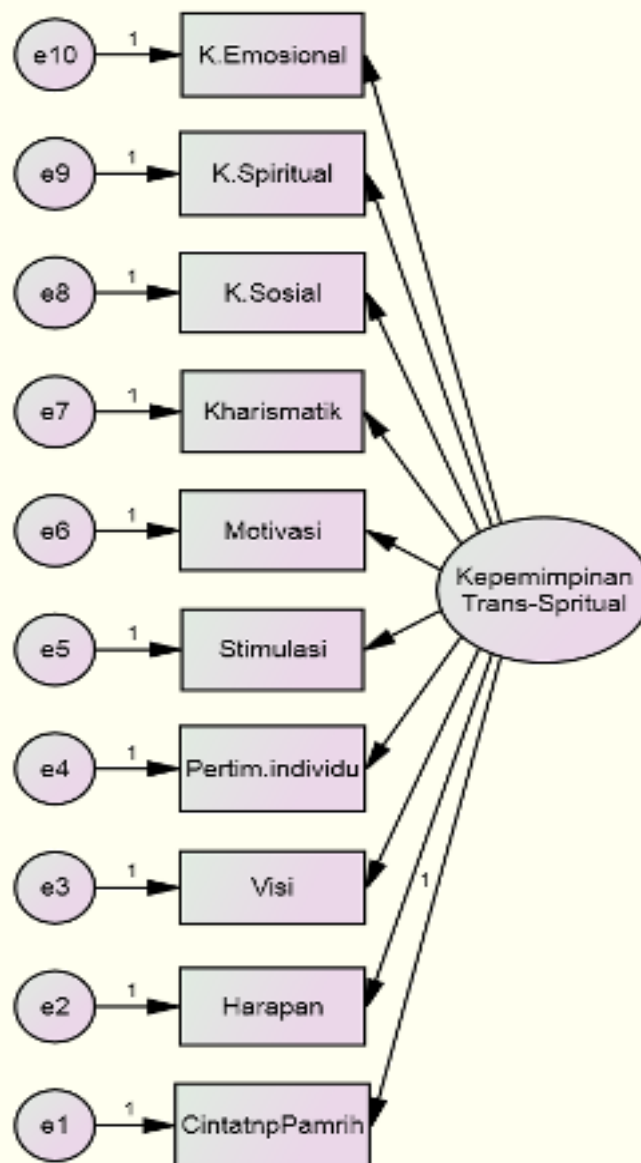
12	Manajemen rumah sakit menyediakan iklim kerja yang mendukung keselamatan pasien				
13	Keselamatan pasien merupakan prioritas utama dalam Rumah Sakit kami (tercermin dari tindakan-tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan Rumah Sakit)				
14	Setelah terjadi insiden keselamatan pasien (kejadian tidak diharapkan/KTD/ <i>adverse event</i>), maka pihak manajemen Rumah Sakit baru akan tertarik untuk membahas masalah keselamatan pasien.				
Persepsi keseluruhan mengenai keselamatan pasien					
15	Kami tidak memperhatikan masalah keselamatan pasien, supaya pekerjaan kami cepat selesai				
16	Prosedur dan system di Rumah Sakit kami sangat bagus dalam pencegahan <i>error</i> atau kesalahan yang berkaitan dengan keselamatan pasien				
17	Di tempat kami bekerja tidak ada kesalahan terkait keselamatan pasien yang berarti, kesalahan hanya terjadi secara tidak disengaja				
18	Unit kami mempunyai masalah mengenai keselamatan pasien				
Kerjasama antar unit					
19	Terdapat kerjasama yang baik antar unit (antar ruangan) dalam rumah sakit				
20	Unit-unit dalam rumah sakit bekerjasama dengan baik untuk menyediakan pelayanan terbaik kepada pasien				
21	Unit-unit dalam rumah sakit tidak saling bekerjasama dengan baik satu sama lain				
22	Terkadang saya merasa tidak suka jika harus bekerja sama dengan staff dari unit lain di rumah sakit				
Staffing					
23	Jumlah staff di tempat saya bekerja sudah mencukupi				
24	Staff di unit kami membutuhkan waktu lebih lama dari biasanya untuk melayani pasien, agar kami dapat memberikan pelayanan terbaik untuk pasien				
25	Staff di unit kami membutuhkan tambahan pegawai untuk membantu pelayanan				
26	Kami melakukan pekerjaan dengan terburu-buru				
Handoffs & transisi					
27	Terdapat kekacauan (masalah) yang kami lakukan ketika transfer pasien dari satu unit ke unit yang lain				
28	Terdapat beberapa informasi mengenai perawatan pasien yang tidak tersampaikan saat pergantian shift jaga				

29	Saat pertukaran informasi antar uni dalam rumah sakit, sering terjadi permasalahan				
30	Pergantian shift merupakan sesuatu yang menjadi masalah dalam rumah sakit kami				
Respon tidak menghakimi terhadap kesalahan					
31	Staff merasa bahwa kesalahan yang dilakukan merupakan sesuatu yang menakutkan bagi mereka				
32	Jika ada suatu kesalahan yang dilaporkan, maka yang disoroti lebih banyak adalah staff yang melakukan kesalahan, bukan kesalahan yang dilakukannya				
33	Staff merasa khawatir jika kesalahan yang mereka lakukan akan mengganggu kehidupan pribadinya				
<i>Feedback</i> (umpan balik) dan komunikasi tentang kesalahan					
34	Kami memperoleh <i>feedback</i> (umpan balik) mengenai perubahan yang dilakukan di tempat kami, berdasarkan informasi pelaporan kesalahan				
35	Kami diinformasikan mengenai kesalahan yang terjadi di unit kami				
36	Di unit ini, kami mendiskusikan cara untuk mencegah terjadinya kembali suatu kesalahan.				
Komunikasi terbuka					
37	Staff merasa bebas untuk berbicara jika staff melihat suatu kejadian yang berpengaruh negative untuk pasien				
38	Staff merasa bebas untuk menanyakan keputusan atau tindakan yang berkaitan dengan otoritas				
39	Staff di ruangan kami tidak berani mengungkapkan kesalahan yang terjadi di ruangan				
Frekuensi pelaporan kejadian					
40	Di unit kerja kami, sering dilaporkan kejadian (kesalahan terkait keselamatan pasien) dan kesalahan tersebut akan segera diperbaiki sebelum mempengaruhi pasien				
41	Di unit kerja kami sering dilaporkan suatu kejadian kesalahan terkait keselamatan pasien, tetapi kesalahan tersebut tidak membahayakan pasien				
42	Di unit kerja kami sering dilaporkan suatu kesalahan terkait keselamatan pasien dan kesalahan tersebut membahayakan pasien				
Tingkat keselamatan					
43	Berilah penilaian tingkat keselamatan pasien di tempat anda bekerja (lingkari salah satu nomor di bawah ini): 4 = sangat bagus 3 = bagus				

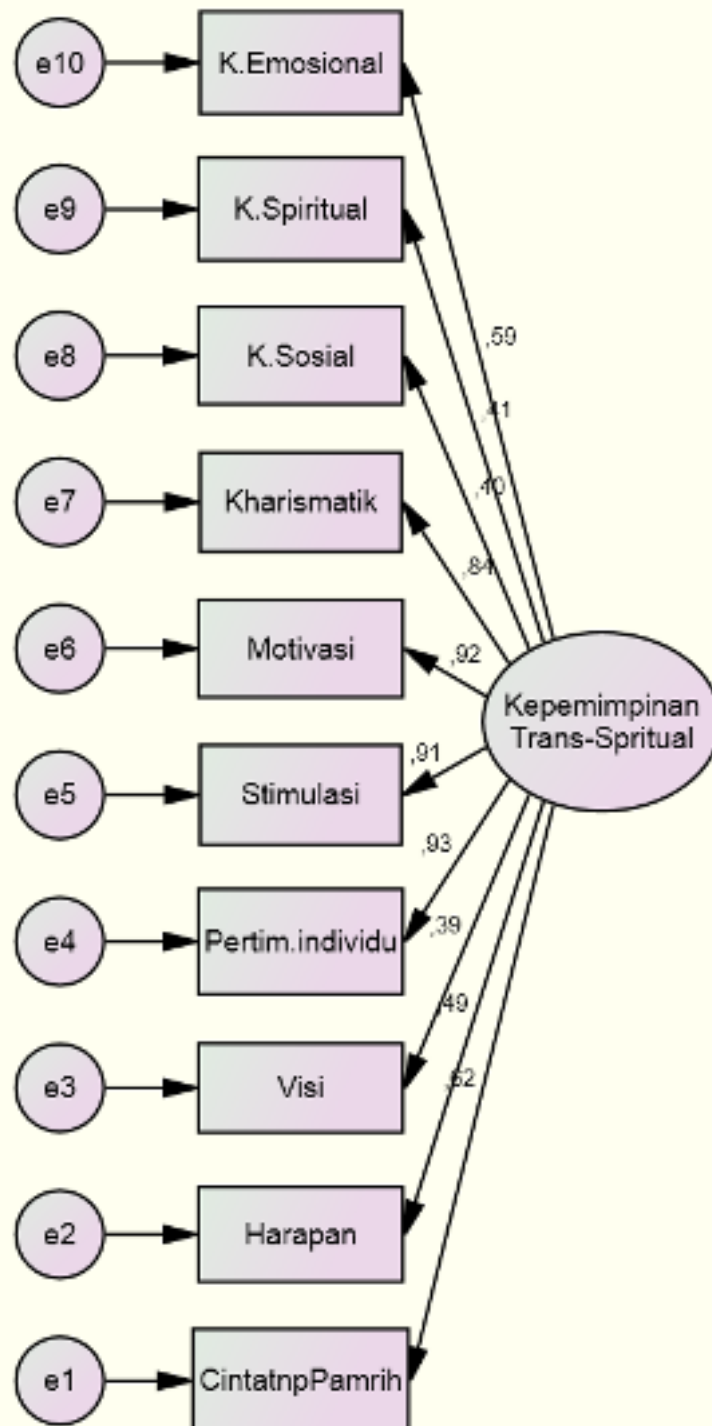
	2 = tidak bagus 1 = sangat tidak bagus
Jumlah pelaporan kejadian terkait insiden keselamatan pasien	
44	Selama 12 bulan terakhir, berapa banyak pelaporan kejadian terkait insiden keselamatan pasien di tempat anda bekerja (lingkari salah satu nomor di bawah ini): 4 = >10 pelaporan kejadian 3 = 6-10 pelaporan kejadian 2 = 3-5 pelaporan kejadian 1 = 1-2 pelaporan kejadian 0 = tidak ada pelaporan kejadian

Lampiran 8
Analisis SEM

**CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS (CFA)
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL-SPIRITUAL**



**CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS (CFA)
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL-SPIRITUAL**



Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CintatnpPamrih	<--	Kepemimpinan_Trans-Spritual	1,000				
Harapan	<--	Kepemimpinan_Trans-Spritual	,539	,084	6,401	***	
Visi	<--	Kepemimpinan_Trans-Spritual	,338	,065	5,186	***	
Pertim.individu	<--	Kepemimpinan_Trans-Spritual	,970	,093	10,434	***	
Stimulasi	<--	Kepemimpinan_Trans-Spritual	,935	,091	10,288	***	
Motivasi	<--	Kepemimpinan_Trans-Spritual	,967	,093	10,361	***	
Kharismatik	<--	Kepemimpinan_Trans-Spritual	,868	,089	9,772	***	
K.Sosial	<--	Kepemimpinan_Trans-Spritual	,551	,104	5,307	***	
K.Spiritual	<--	Kepemimpinan_Trans-Spritual	,482	,089	5,432	***	
K.Emosional	<--	Kepemimpinan_Trans-Spritual	,892	,120	7,450	***	

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

			Estimate
CintatnpPamrih	<---	Kepemimpinan_Trans-Spritual	,622
Harapan	<---	Kepemimpinan_Trans-Spritual	,495
Visi	<---	Kepemimpinan_Trans-Spritual	,391
Pertim.individu	<---	Kepemimpinan_Trans-Spritual	,929
Stimulasi	<---	Kepemimpinan_Trans-Spritual	,908
Motivasi	<---	Kepemimpinan_Trans-Spritual	,918
Kharismatik	<---	Kepemimpinan_Trans-Spritual	,842
K.Sosial	<---	Kepemimpinan_Trans-Spritual	,401
K.Spiritual	<---	Kepemimpinan_Trans-Spritual	,412
K.Emosional	<---	Kepemimpinan_Trans-Spritual	,591

Variiances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepemimpinan_Trans-Spritual	6,176	1,283	4,815	***	
e1	9,805	1,009	9,721	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e2	5,545	,562	9,869	***	
e3	3,902	,393	9,938	***	
e4	,928	,135	6,886	***	
e5	1,144	,149	7,666	***	
e6	1,075	,147	7,327	***	
e7	1,909	,216	8,829	***	
e8	9,791	,986	9,933	***	
e9	7,046	,710	9,927	***	
e10	9,145	,936	9,765	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Kepemimpinan_Trans-Spritual
K.Emosional	,892
K.Spiritual	,482
K.Sosial	,551
Kharismatik	,868
Motivasi	,967
Stimulasi	,935
Pertim.individu	,970
Visi	,338
Harapan	,539
CintatnpPamrih	1,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Kepemimpinan_Trans-Spritual
K.Emosional	,591
K.Spiritual	,412
K.Sosial	,401
Kharismatik	,842
Motivasi	,918
Stimulasi	,908
Pertim.individu	,929
Visi	,391
Harapan	,495
CintatnpPamrih	,622

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Kepemimpinan_Trans-Spritual
K.Emosional	,892
K.Spiritual	,482
K.Sosial	,551
Kharismatik	,868
Motivasi	,967

	Kepemimpinan_Trans-Spritual
Stimulasi	,935
Pertim.individu	,970
Visi	,338
Harapan	,539
CintatnpPamrih	1,000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

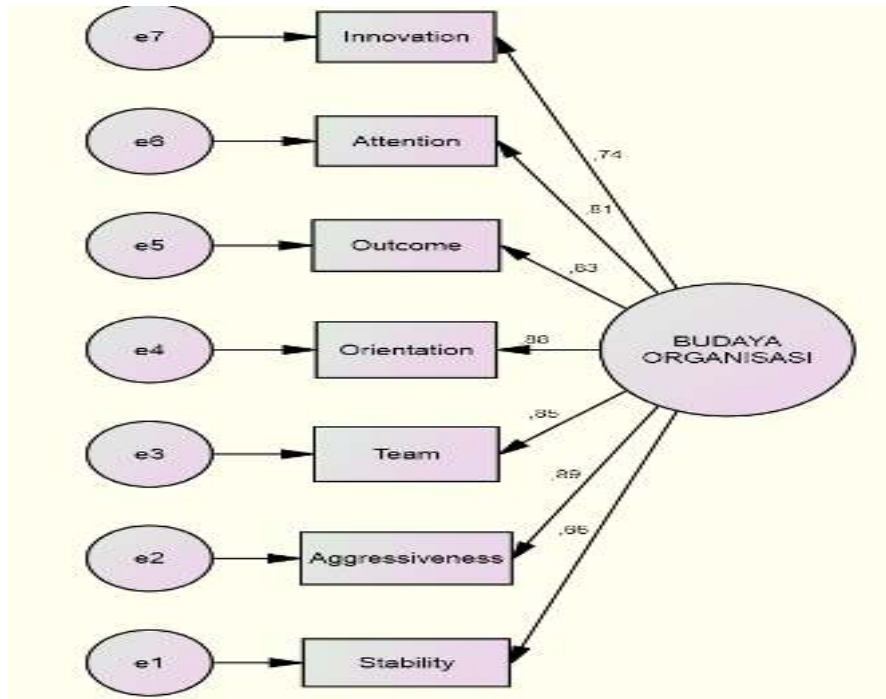
	Kepemimpinan_Trans-Spritual
K.Emosional	,591
K.Spiritual	,412
K.Sosial	,401
Kharismatik	,842
Motivasi	,918
Stimulasi	,908
Pertim.individu	,929
Visi	,391
Harapan	,495
CintatnpPamrih	,622

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Kepemimpinan_Trans-Spritual
K.Emosional	,000
K.Spiritual	,000
K.Sosial	,000
Kharismatik	,000
Motivasi	,000
Stimulasi	,000
Pertim.individu	,000
Visi	,000
Harapan	,000
CintatnpPamrih	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Kepemimpinan_Trans-Spritual
K.Emosional	,000
K.Spiritual	,000
K.Sosial	,000
Kharismatik	,000
Motivasi	,000
Stimulasi	,000
Pertim.individu	,000
Visi	,000
Harapan	,000
CintatnpPamrih	,000



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

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Stability	<--	BUDAYA_ORGANISASI	1,000				
	-	SASI					
Aggressiveness	<--	BUDAYA_ORGANISASI	1,229	,113	10,902	***	
	-	SASI					
Team	<--	BUDAYA_ORGANISASI	1,851	,176	10,533	***	
	-	SASI					
Orientation	<--	BUDAYA_ORGANISASI	1,544	,142	10,862	***	
	-	SASI					
Outcome	<--	BUDAYA_ORGANISASI	,787	,076	10,288	***	
	-	SASI					
Attention	<--	BUDAYA_ORGANISASI	1,098	,108	10,179	***	
	-	SASI					
Innovation	<--	BUDAYA_ORGANISASI	1,365	,146	9,361	***	
	-	SASI					

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

			Estimate
Stability	<---	BUDAYA_ORGANISASI	,659
Aggressiveness	<---	BUDAYA_ORGANISASI	,888
Team	<---	BUDAYA_ORGANISASI	,850
Orientation	<---	BUDAYA_ORGANISASI	,884
Outcome	<---	BUDAYA_ORGANISASI	,826
Attention	<---	BUDAYA_ORGANISASI	,815
Innovation	<---	BUDAYA_ORGANISASI	,737

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
BUDAYA_ORGANISASI	3,512	,681	5,155	***	
e1	4,574	,479	9,541	***	
e2	1,424	,187	7,631	***	
e3	4,621	,553	8,359	***	
e4	2,346	,303	7,733	***	
e5	1,015	,117	8,660	***	
e6	2,141	,244	8,766	***	
e7	5,498	,593	9,271	***	

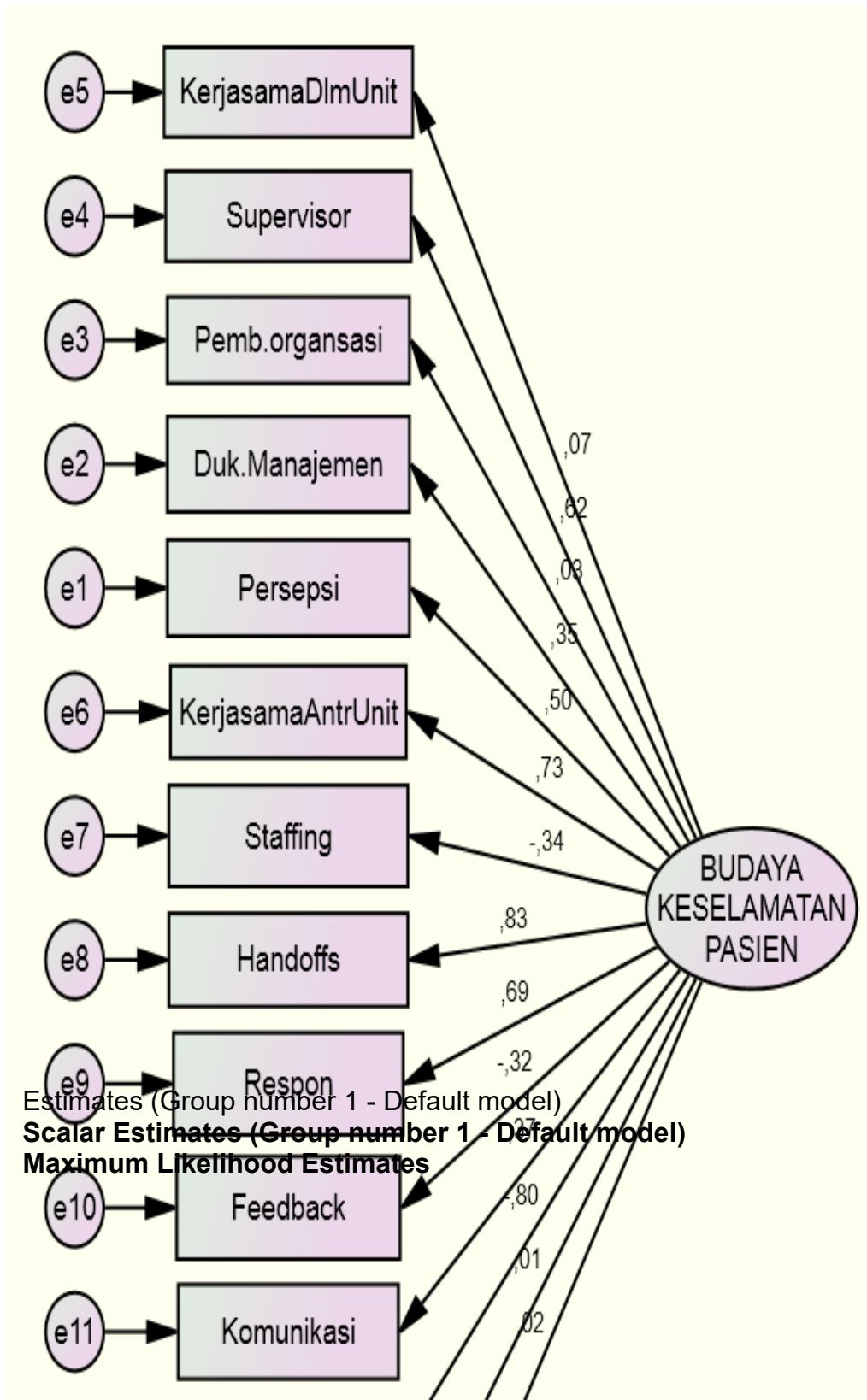
Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	BUDAYA_ORGANISASI
Innovation	1,365
Attention	1,098
Outcome	,787
Orientation	1,544
Team	1,851

	BUDAYA_ORGANISASI
Aggressiveness	1,229
Stability	1,000
Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)	
	BUDAYA_ORGANISASI
Innovation	,737
Attention	,815
Outcome	,826
Orientation	,884
Team	,850
Aggressiveness	,888
Stability	,659
Direct Effects (Group number 1 - Default model)	
	BUDAYA_ORGANISASI
Innovation	1,365
Attention	1,098
Outcome	,787
Orientation	1,544
Team	1,851
Aggressiveness	1,229
Stability	1,000
Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)	
	BUDAYA_ORGANISASI
Innovation	,737
Attention	,815
Outcome	,826
Orientation	,884
Team	,850
Aggressiveness	,888
Stability	,659
Indirect Effects (Group number 1 - Default model)	
	BUDAYA_ORGANISASI
Innovation	,000
Attention	,000
Outcome	,000
Orientation	,000
Team	,000
Aggressiveness	,000
Stability	,000
Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)	
	BUDAYA_ORGANISASI
Innovation	,000

	BUDAYA_ORGANISASI
Attention	,000
Outcome	,000
Orientation	,000
Team	,000
Aggressiveness	,000
Stability	,000



Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S. E.	C. R.	P	Label
Persepsi	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	1,000				
Duk.Manajemen	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	,536	,128	4,176	***	
Pemb.organsasi	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	,020	,059	,3376	,736	
Supervisor	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	1,881	,305	6,174	***	
KerjasamaDlmUnit	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	,153	,171	,8932	,372	
KerjasamaAntarUnit	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	2,038	,304	6,701	***	
Staffing	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	-,589	,143	4,113	***	
Handoffs	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	3,951	,560	7,051	***	
Respon	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	2,214	,341	6,487	***	
Feedback	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	-,702	,180	3,911	***	
Komunikasi	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	,586	,133	4,389	***	
Lap.Kejadian	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	-,282	,328	6,958	***	
Ting.Keselamatan	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	,006	,055	,1029	,919	
Jumlah_kjadian	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	,032	,108	,2967	,767	

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

			Estimate
Persepsi	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	,498
Duk.Manajemen	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	,351
Pemb.organsasi	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	,025

			Estimate
Supervisor	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	,624
	-	N	
KerjasamaDlmUnit	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	,067
	-	N	
KerjasamaAntrUnit	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	,735
	-	N	
Staffing	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	-,345
	-	N	
Handoffs	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	,830
	-	N	
Respon	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	,686
	-	N	
Feedback	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	-,324
	-	N	
Komunikasi	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	,375
	-	N	
Lap.Kejadian	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	-,802
	-	N	
Ting.Keselamatan	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	,008
	-	N	
Jumlah_kjdian	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	,022
	-	N	

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
BUDAYA_KESELAMATAN_PASIE	,644	,181	3,565	***	
e1	1,948	,203	9,587	***	
e2	1,315	,134	9,839	***	
e3	,392	,039	10,024	***	
e4	3,562	,388	9,173	***	
e5	3,314	,331	10,019	***	
e6	2,283	,270	8,447	***	
e7	1,657	,168	9,847	***	
e8	4,521	,645	7,011	***	
e9	3,543	,401	8,832	***	
e10	2,705	,274	9,870	***	
e11	1,354	,138	9,810	***	
e12	1,865	,246	7,580	***	

	Estimate	S.E	C.R.	P	Label
e13	,347	,035	10,025	***	
e14	1,332	,133	10,024	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN
Jumlah_kjdian	,032
Ting.Keselamatan	,006
Lap.Kejadian	-2,282
Komunikasi	,586
Feedback	-,702
Respon	2,214
Handoffs	3,951
Staffing	-,589
KerjasamaAntrUnit	2,038
KerjasamaDlmUnit	,153
Supervisor	1,881
Pemb.organsasi	,020
Duk.Manajemen	,536
Persepsi	1,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN
Jumlah_kjdian	,022
Ting.Keselamatan	,008
Lap.Kejadian	-,802
Komunikasi	,375
Feedback	-,324
Respon	,686
Handoffs	,830
Staffing	-,345
KerjasamaAntrUnit	,735
KerjasamaDlmUnit	,067
Supervisor	,624
Pemb.organsasi	,025
Duk.Manajemen	,351
Persepsi	,498

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

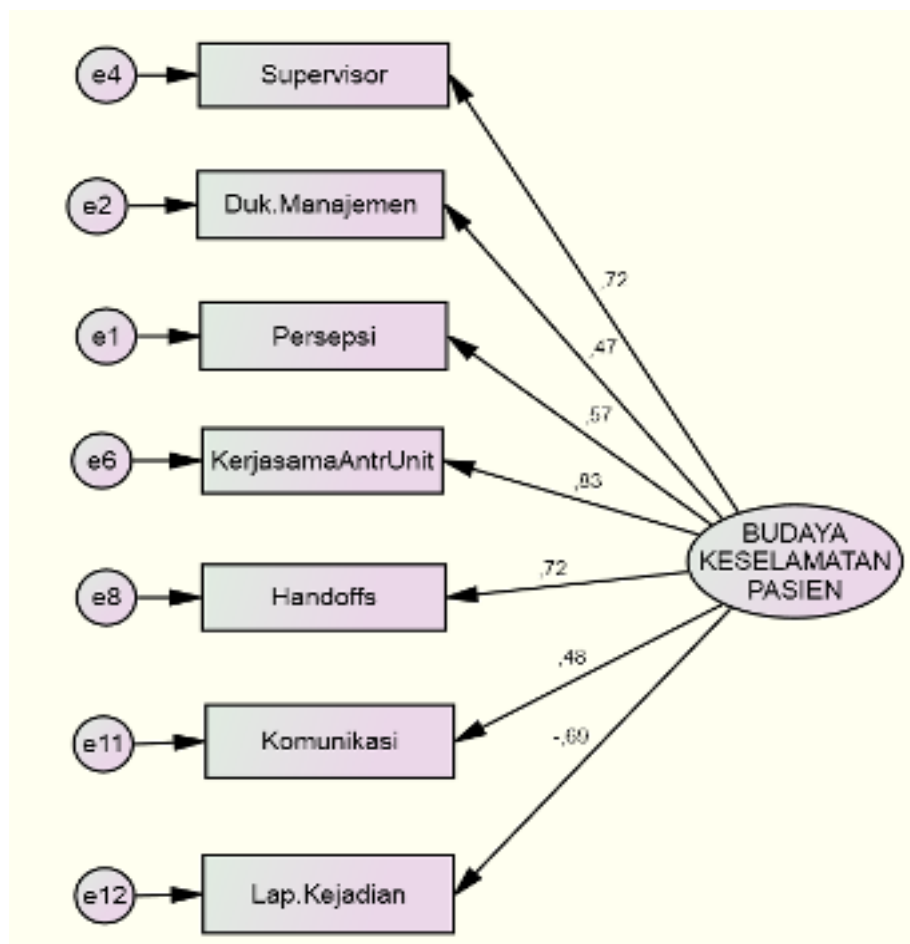
	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN
Jumlah_kjdian	,032

	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN
Ting.Keselamatan	,006
Lap.Kejadian	-2,282
Komunikasi	,586
Feedback	-,702
Respon	2,214
Handoffs	3,951
Staffing	-,589
KerjasamaAntrUnit	2,038
KerjasamaDlmUnit	,153
Supervisor	1,881
Pemb.organsasi	,020
Duk.Manajemen	,536
Persepsi	1,000
Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)	
	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN
Jumlah_kjdian	,022
Ting.Keselamatan	,008
Lap.Kejadian	-,802
Komunikasi	,375
Feedback	-,324
Respon	,686
Handoffs	,830
Staffing	-,345
KerjasamaAntrUnit	,735
KerjasamaDlmUnit	,067
Supervisor	,624
Pemb.organsasi	,025
Duk.Manajemen	,351
Persepsi	,498
Indirect Effects (Group number 1 - Default model)	
	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN
Jumlah_kjdian	,000
Ting.Keselamatan	,000
Lap.Kejadian	,000
Komunikasi	,000
Feedback	,000
Respon	,000
Handoffs	,000
Staffing	,000
KerjasamaAntrUnit	,000
KerjasamaDlmUnit	,000

	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN
Supervisor	,000
Pemb.organsasi	,000
Duk.Manajemen	,000
Persepsi	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN
Jumlah_kjdian	,000
Ting.Keselamatan	,000
Lap.Kejadian	,000
Komunikasi	,000
Feedback	,000
Respon	,000
Handoffs	,000
Staffing	,000
KerjasamaAntrUnit	,000
KerjasamaDlmUnit	,000
Supervisor	,000
Pemb.organsasi	,000
Duk.Manajemen	,000
Persepsi	,000



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

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Persepsi	<-- BUDAYA_KESELAMAT	1,000				
	- AN_PASIEN					
Duk.Manaje men	<-- BUDAYA_KESELAMAT	,633	,115	5,52	**	
	- AN_PASIEN			2	*	
Supervisor	<-- BUDAYA_KESELAMAT	1,895	,256	7,40	**	
	- AN_PASIEN			4	*	
KerjasamaA ntrUnit	<-- BUDAYA_KESELAMAT	2,035	,254	8,01	**	
	- AN_PASIEN			5	*	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Handoffs	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN	3,024	,406	7,448	**	*
Komunikasi	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN	,655	,118	5,571	**	*
Lap.Kejadian	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN	-1,734	,239	-7,257	**	*

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

			Estimate
Persepsi	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN	,567
Duk.Manajemen	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN	,472
Supervisor	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN	,716
KerjasamaAntrUnit	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN	,834
Handoffs	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN	,723
Komunikasi	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN	,477
Lap.Kejadian	<--	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN	-,693

Variiances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN	,833	,203	4,102	***	
e1	1,759	,190	9,274	***	
e2	1,167	,122	9,574	***	
e4	2,846	,342	8,326	***	
e6	1,506	,238	6,333	***	
e8	6,949	,842	8,251	***	
e11	1,217	,127	9,561	***	

	Estimate	S.E	C.R	P	Label
e12	2,715	,318	8,541	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN
Lap.Kejadian	-1,734
Komunikasi	,655
Handoffs	3,024
KerjasamaAntrUnit	2,035
Supervisor	1,895
Duk.Manajemen	,633
Persepsi	1,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN
Lap.Kejadian	-,693
Komunikasi	,477
Handoffs	,723
KerjasamaAntrUnit	,834
Supervisor	,716
Duk.Manajemen	,472
Persepsi	,567

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN
Lap.Kejadian	-1,734
Komunikasi	,655
Handoffs	3,024
KerjasamaAntrUnit	2,035
Supervisor	1,895
Duk.Manajemen	,633
Persepsi	1,000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

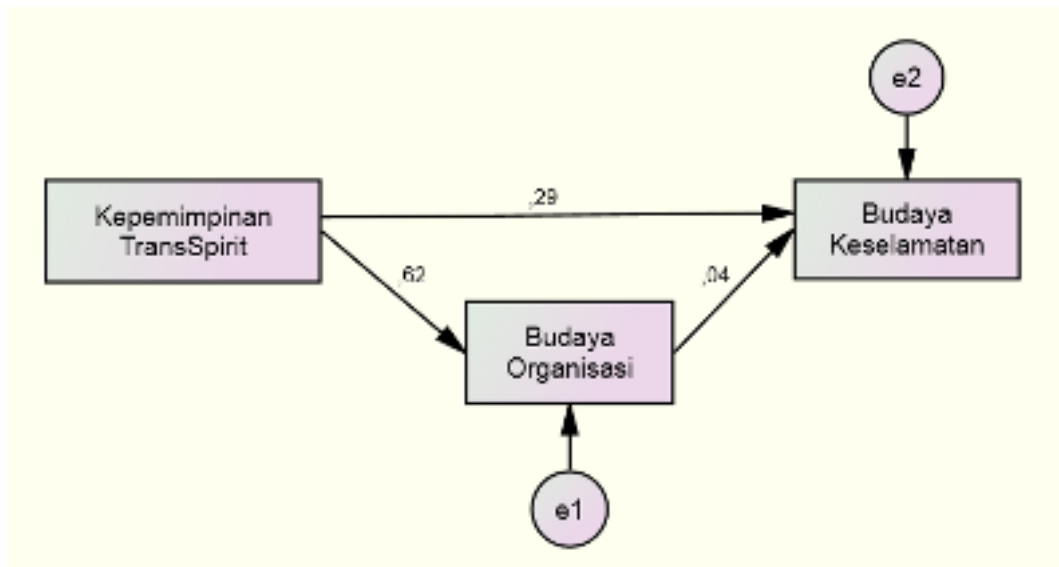
	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN
Lap.Kejadian	-,693
Komunikasi	,477
Handoffs	,723
KerjasamaAntrUnit	,834
Supervisor	,716
Duk.Manajemen	,472
Persepsi	,567

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN
Lap.Kejadian	,000
Komunikasi	,000
Handoffs	,000
KerjasamaAntrUnit	,000
Supervisor	,000
Duk.Manajemen	,000
Persepsi	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	BUDAYA_KESELAMATAN_PASIEN
Lap.Kejadian	,000
Komunikasi	,000
Handoffs	,000
KerjasamaAntrUnit	,000
Supervisor	,000
Duk.Manajemen	,000
Persepsi	,000



Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
TOT_BUD.ORGNI	<-- TOT_TRANS_S	,491	,044	11,281	***	
SASI	- PIRITUAL					
TOT_BUD_KESEL	<-- TOT_BUD.ORG	,017	,039	,435	,664	
AMATAN	- NISASI					

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
TOT_BUD_KESELAMATAN <-- TOT_TRANS_SPIRITUAL	,105	,031	3,380	***	

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

	Estimate
TOT_BUD.ORGANISASI <--- TOT_TRANS_SPIRITUAL	,623
TOT_BUD_KESELAMATAN <--- TOT_BUD.ORGANISASI	,037
TOT_BUD_KESELAMATAN <--- TOT_TRANS_SPIRITUAL	,289

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
TOT_TRANS_SPIRITUAL	478,841	47,765	10,025	***	
e1	182,393	18,194	10,025	***	
e2	56,327	5,619	10,025	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	TOT_TRANS_SPIRITUAL	TOT_BUD.ORGANISASI
TOT_BUD.ORGANISASI	,491	,000
TOT_BUD_KESELAMATAN	,113	,017

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	TOT_TRANS_SPIRITUAL	TOT_BUD.ORGANISASI
TOT_BUD.ORGANISASI	,623	,000
TOT_BUD_KESELAMATAN	,312	,037

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	TOT_TRANS_SPIRITUAL	TOT_BUD.ORGANISASI
TOT_BUD.ORGANISASI	,491	,000
TOT_BUD_KESELAMATAN	,105	,017

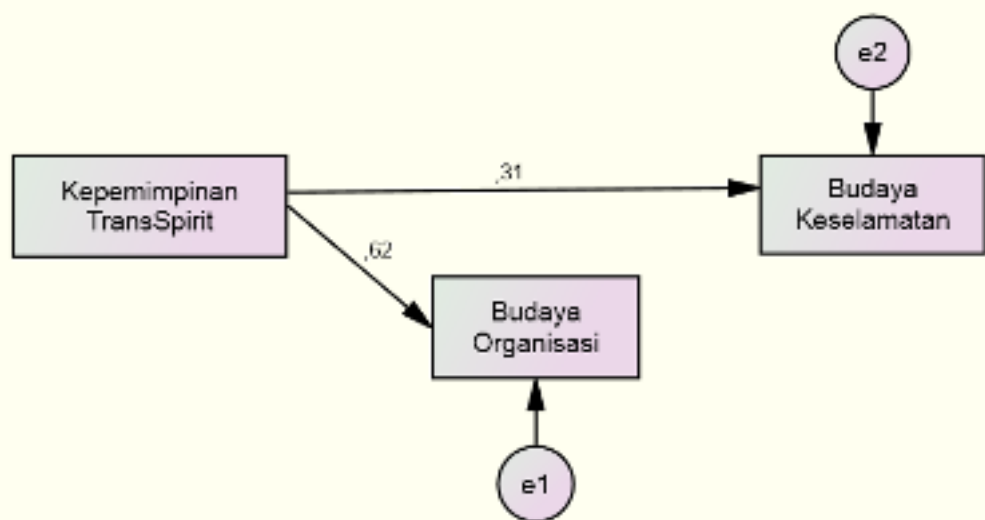
Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	TOT_TRANS_SPIRITUAL	TOT_BUD.ORGANISASI
TOT_BUD.ORGANISASI	,623	,000
TOT_BUD_KESELAMATAN	,289	,037

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	TOT_TRANS_SPIRITUAL	TOT_BUD.ORGANISASI
TOT_BUD.ORGANISASI	,000	,000

	TOT_TRANS_SPIRIT UAL	TOT_BUD.ORGNIS ASI
TOT_BUD_KESELAMA TAN	,008	,000
Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)		
	TOT_TRANS_SPIRIT UAL	TOT_BUD.ORGNIS ASI
TOT_BUD.ORGNISASI	,000	,000
TOT_BUD_KESELAMA TAN	,023	,000



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

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
TOT_BUD.ORGNI <-- TOT_TRANS_S SASI - PIRITUAL	,491	,044	11,281	**	*
TOT_BUD_KESEL <-- TOT_TRANS_S AMATAN - PIRITUAL	,113	,024	4,664	**	*

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

	Estimate
TOT_BUD.ORGNI <--- TOT_TRANS_SPIRITUAL	,623
TOT_BUD_KESELAMATAN <--- TOT_TRANS_SPIRITUAL	,312

Variiances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
TOT_TRANS_SPIRITUAL	478,841	47,765	10,025	***	
e1	182,393	18,194	10,025	***	
e2	56,380	5,624	10,025	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	TOT_TRANS_SPIRITUAL
TOT_BUD_KESELAMATAN	,113
TOT_BUD.ORGNI	,491

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	TOT_TRANS_SPIRITUAL
TOT_BUD_KESELAMATAN	,312
TOT_BUD.ORGNI	,623

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	TOT_TRANS_SPIRITUAL
TOT_BUD_KESELAMATAN	,113
TOT_BUD.ORGNI	,491

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

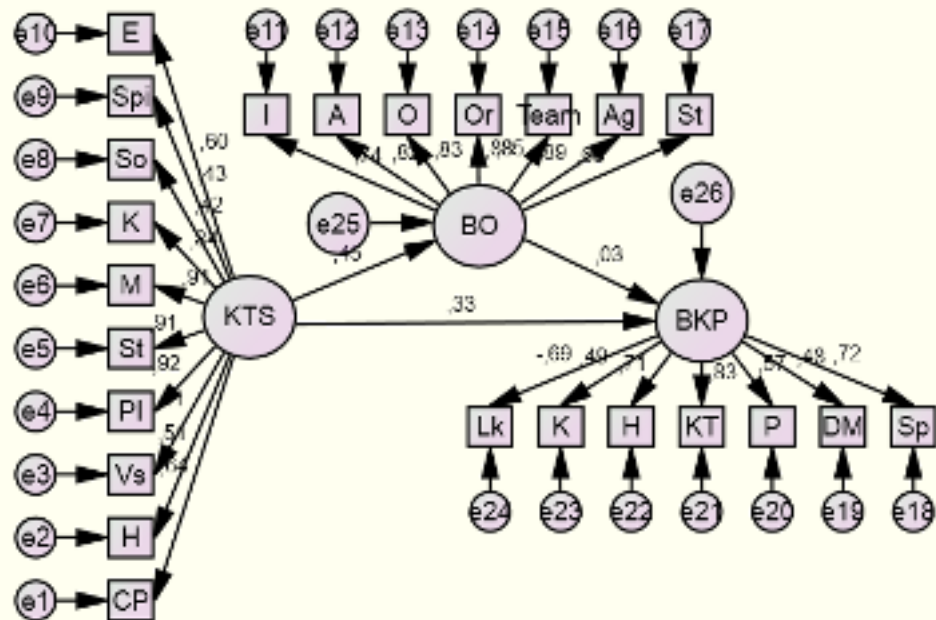
	TOT_TRANS_SPIRITUAL
TOT_BUD_KESELAMATAN	,312
TOT_BUD.ORGNI	,623

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	TOT_TRANS_SPIRITUAL
TOT_BUD_KESELAMATAN	,000
TOT_BUD.ORGNI	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	TOT_TRANS_SPIRITUAL
TOT_BUD_KESELAMATAN	,000
TOT_BUD.ORGNI	,000



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

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
F2	<---	F1	,450	,084	5,385	***	
F3	<---	F1	,228	,063	3,633	***	
F3	<---	F2	,019	,057	,330	,741	
CintatnpPamrih	<---	F1	1,000				
Harapan	<---	F1	,541	,082	6,631	***	
Visi	<---	F1	,344	,063	5,432	***	
Pertim.individu	<---	F1	,942	,088	10,761	***	
Stimulasi	<---	F1	,910	,086	10,620	***	
Motivasi	<---	F1	,939	,088	10,677	***	
Kharismatik	<---	F1	,846	,084	10,056	***	
K.Sosial	<---	F1	,561	,101	5,556	***	
K.Spiritual	<---	F1	,491	,086	5,696	***	
K.Emosional	<---	F1	,889	,115	7,706	***	
Innovation	<---	F2	1,000				
Attention	<---	F2	,801	,068	11,864	***	
Outcome	<---	F2	,574	,048	12,040	***	
Orientation	<---	F2	1,126	,087	12,971	***	
Team	<---	F2	1,351	,109	12,434	***	
Aggressiveness	<---	F2	,894	,069	13,003	***	
Stability	<---	F2	,728	,078	9,377	***	
Supervisor	<---	F3	1,000				
Duk.Manajemen	<---	F3	,335	,053	6,302	***	
Persepsi	<---	F3	,524	,070	7,496	***	
KerjasamaAntrUnit	<---	F3	1,058	,099	10,681	***	
Handoffs	<---	F3	1,557	,166	9,356	***	
Komunikasi	<---	F3	,350	,054	6,434	***	
Lap.Kejadian	<---	F3	-,896	,099	-9,008	***	

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

			Estimate
F2	<---	F1	,446
F3	<---	F1	,331
F3	<---	F2	,028
CintatnpPamrih	<---	F1	,637
Harapan	<---	F1	,508
Visi	<---	F1	,408
Pertim.individu	<---	F1	,923
Stimulasi	<---	F1	,906
Motivasi	<---	F1	,913
Kharismatik	<---	F1	,840
K.Sosial	<---	F1	,418
K.Spiritual	<---	F1	,429

			Estimate
K.Emosional	<---	F1	,603
Innovation	<---	F2	,741
Attention	<---	F2	,816
Outcome	<---	F2	,826
Orientation	<---	F2	,884
Team	<---	F2	,851
Aggressiveness	<---	F2	,886
Stability	<---	F2	,658
Supervisor	<---	F3	,724
Duk.Manajemen	<---	F3	,478
Persepsi	<---	F3	,569
KerjasamaAntrUnit	<---	F3	,832
Handoffs	<---	F3	,714
Komunikasi	<---	F3	,488
Lap.Kejadian	<---	F3	-,686

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
F1	6,478	1,306	4,959	***	
e25	5,293	,887	5,967	***	
e26	2,700	,486	5,551	***	
e1	9,503	,981	9,687	***	
e2	5,450	,553	9,853	***	
e3	3,841	,387	9,926	***	
e4	,993	,141	7,064	***	
e5	1,174	,153	7,689	***	
e6	1,143	,153	7,468	***	
e7	1,929	,219	8,818	***	
e8	9,632	,971	9,921	***	
e9	6,920	,698	9,913	***	
e10	8,949	,919	9,742	***	
e11	5,440	,587	9,266	***	
e12	2,135	,243	8,776	***	
e13	1,011	,117	8,669	***	
e14	2,350	,303	7,767	***	
e15	4,603	,550	8,371	***	
e16	1,452	,188	7,721	***	
e17	4,590	,481	9,550	***	
e18	2,775	,336	8,265	***	
e19	1,157	,121	9,564	***	
e20	1,752	,189	9,275	***	
e21	1,530	,237	6,467	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e22	7,142	,853	8,370	***	
e23	1,199	,126	9,538	***	
e24	2,760	,320	8,614	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	F1	F2	F3
F2	,450	,000	,000
F3	,236	,019	,000
Lap.Kejadian	-,212	-,017	-,896
Komunikasi	,083	,007	,350
Handoffs	,368	,029	1,557
KerjasamaAntrUnit	,250	,020	1,058
Persepsi	,124	,010	,524
Duk.Manajemen	,079	,006	,335
Supervisor	,236	,019	1,000
Stability	,327	,728	,000
Aggressiveness	,402	,894	,000
Team	,608	1,351	,000
Orientation	,507	1,126	,000
Outcome	,258	,574	,000
Attention	,361	,801	,000
Innovation	,450	1,000	,000
K.Emosional	,889	,000	,000
K.Spiritual	,491	,000	,000
K.Sosial	,561	,000	,000
Kharismatik	,846	,000	,000
Motivasi	,939	,000	,000
Stimulasi	,910	,000	,000
Pertim.individu	,942	,000	,000
Visi	,344	,000	,000
Harapan	,541	,000	,000
CintatnpPamrih	1,000	,000	,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	F1	F2	F3
F2	,446	,000	,000
F3	,344	,028	,000
Lap.Kejadian	-,236	-,019	-,686
Komunikasi	,168	,014	,488
Handoffs	,245	,020	,714
KerjasamaAntrUnit	,286	,023	,832
Persepsi	,196	,016	,569

	F1	F2	F3
Duk.Manajemen	,164	,013	,478
Supervisor	,249	,020	,724
Stability	,293	,658	,000
Aggressiveness	,395	,886	,000
Team	,379	,851	,000
Orientation	,394	,884	,000
Outcome	,368	,826	,000
Attention	,364	,816	,000
Innovation	,330	,741	,000
K.Emosional	,603	,000	,000
K.Spiritual	,429	,000	,000
K.Sosial	,418	,000	,000
Kharismatik	,840	,000	,000
Motivasi	,913	,000	,000
Stimulasi	,906	,000	,000
Pertim.individu	,923	,000	,000
Visi	,408	,000	,000
Harapan	,508	,000	,000
CintatnpPamrih	,637	,000	,000

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	F1	F2	F3
F2	,450	,000	,000
F3	,228	,019	,000
Lap.Kejadian	,000	,000	-,896
Komunikasi	,000	,000	,350
Handoffs	,000	,000	1,557
KerjasamaAntrUnit	,000	,000	1,058
Persepsi	,000	,000	,524
Duk.Manajemen	,000	,000	,335
Supervisor	,000	,000	1,000
Stability	,000	,728	,000
Aggressiveness	,000	,894	,000
Team	,000	1,351	,000
Orientation	,000	1,126	,000
Outcome	,000	,574	,000
Attention	,000	,801	,000
Innovation	,000	1,000	,000
K.Emosional	,889	,000	,000
K.Spiritual	,491	,000	,000
K.Sosial	,561	,000	,000
Kharismatik	,846	,000	,000

	F1	F2	F3
Motivasi	,939	,000	,000
Stimulasi	,910	,000	,000
Pertim.individu	,942	,000	,000
Visi	,344	,000	,000
Harapan	,541	,000	,000
CintatnpPamrih	1,000	,000	,000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	F1	F2	F3
F2	,446	,000	,000
F3	,331	,028	,000
Lap.Kejadian	,000	,000	-,686
Komunikasi	,000	,000	,488
Handoffs	,000	,000	,714
KerjasamaAntrUnit	,000	,000	,832
Persepsi	,000	,000	,569
Duk.Manajemen	,000	,000	,478
Supervisor	,000	,000	,724
Stability	,000	,658	,000
Aggressiveness	,000	,886	,000
Team	,000	,851	,000
Orientation	,000	,884	,000
Outcome	,000	,826	,000
Attention	,000	,816	,000
Innovation	,000	,741	,000
K.Emosional	,603	,000	,000
K.Spiritual	,429	,000	,000
K.Sosial	,418	,000	,000
Kharismatik	,840	,000	,000
Motivasi	,913	,000	,000
Stimulasi	,906	,000	,000
Pertim.individu	,923	,000	,000
Visi	,408	,000	,000
Harapan	,508	,000	,000
CintatnpPamrih	,637	,000	,000

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

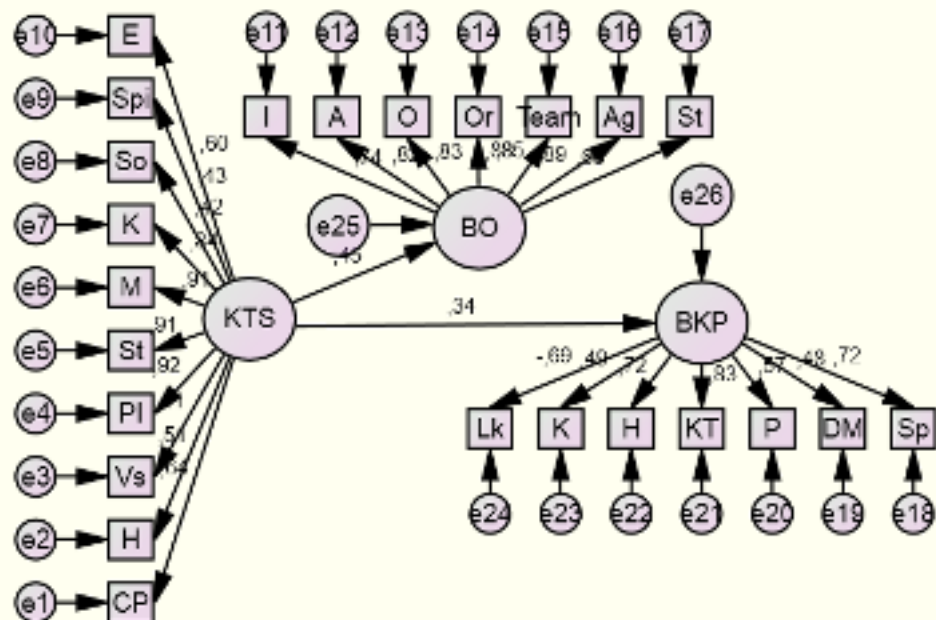
	F1	F2	F3
F2	,000	,000	,000
F3	,009	,000	,000
Lap.Kejadian	-,212	-,017	,000
Komunikasi	,083	,007	,000
Handoffs	,368	,029	,000

	F1	F2	F3
KerjasamaAntrUnit	,250	,020	,000
Persepsi	,124	,010	,000
Duk.Manajemen	,079	,006	,000
Supervisor	,236	,019	,000
Stability	,327	,000	,000
Aggressiveness	,402	,000	,000
Team	,608	,000	,000
Orientation	,507	,000	,000
Outcome	,258	,000	,000
Attention	,361	,000	,000
Innovation	,450	,000	,000
K.Emosional	,000	,000	,000
K.Spiritual	,000	,000	,000
K.Sosial	,000	,000	,000
Kharismatik	,000	,000	,000
Motivasi	,000	,000	,000
Stimulasi	,000	,000	,000
Pertim.individu	,000	,000	,000
Visi	,000	,000	,000
Harapan	,000	,000	,000
CintatnpPamrih	,000	,000	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	F1	F2	F3
F2	,000	,000	,000
F3	,012	,000	,000
Lap.Kejadian	-,236	-,019	,000
Komunikasi	,168	,014	,000
Handoffs	,245	,020	,000
KerjasamaAntrUnit	,286	,023	,000
Persepsi	,196	,016	,000
Duk.Manajemen	,164	,013	,000
Supervisor	,249	,020	,000
Stability	,293	,000	,000
Aggressiveness	,395	,000	,000
Team	,379	,000	,000
Orientation	,394	,000	,000
Outcome	,368	,000	,000
Attention	,364	,000	,000
Innovation	,330	,000	,000
K.Emosional	,000	,000	,000
K.Spiritual	,000	,000	,000

	F1	F2	F3
K.Sosial	,000	,000	,000
Kharismatik	,000	,000	,000
Motivasi	,000	,000	,000
Stimulasi	,000	,000	,000
Pertim.individu	,000	,000	,000
Visi	,000	,000	,000
Harapan	,000	,000	,000
CintatnpPamrih	,000	,000	,000



Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
F2	<---	F1	,450	,084	5,392	***	
F3	<---	F1	,236	,057	4,146	***	
CintatnpPamrih	<---	F1	1,000				
Harapan	<---	F1	,540	,081	6,635	***	
Visi	<---	F1	,344	,063	5,437	***	
Pertim.individu	<---	F1	,941	,087	10,767	***	
Stimulasi	<---	F1	,910	,086	10,626	***	
Motivasi	<---	F1	,938	,088	10,682	***	
Kharismatik	<---	F1	,845	,084	10,062	***	
K.Sosial	<---	F1	,561	,101	5,561	***	
K.Spiritual	<---	F1	,491	,086	5,702	***	
K.Emosional	<---	F1	,889	,115	7,711	***	
Innovation	<---	F2	1,000				
Attention	<---	F2	,801	,068	11,866	***	
Outcome	<---	F2	,574	,048	12,043	***	
Orientation	<---	F2	1,126	,087	12,974	***	
Team	<---	F2	1,351	,109	12,434	***	
Aggressiveness	<---	F2	,894	,069	13,006	***	
Stability	<---	F2	,728	,078	9,381	***	
Supervisor	<---	F3	1,000				
Duk.Manajemen	<---	F3	,334	,053	6,277	***	
Persepsi	<---	F3	,523	,070	7,485	***	
KerjasamaAntrUnit	<---	F3	1,058	,099	10,671	***	
Handoffs	<---	F3	1,562	,167	9,372	***	
Komunikasi	<---	F3	,349	,054	6,411	***	
Lap.Kejadian	<---	F3	-,898	,100	-9,021	***	

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

			Estimate
F2	<---	F1	,446
F3	<---	F1	,344
CintatnpPamrih	<---	F1	,637
Harapan	<---	F1	,508
Visi	<---	F1	,408
Pertim.individu	<---	F1	,923
Stimulasi	<---	F1	,906
Motivasi	<---	F1	,913
Kharismatik	<---	F1	,840
K.Sosial	<---	F1	,418
K.Spiritual	<---	F1	,430
K.Emosional	<---	F1	,603
Innovation	<---	F2	,741

		Estimate
Attention	<--- F2	,816
Outcome	<--- F2	,826
Orientation	<--- F2	,884
Team	<--- F2	,851
Aggressiveness	<--- F2	,886
Stability	<--- F2	,658
Supervisor	<--- F3	,724
Duk.Manajemen	<--- F3	,476
Persepsi	<--- F3	,569
KerjasamaAntrUnit	<--- F3	,831
Handoffs	<--- F3	,716
Komunikasi	<--- F3	,487
Lap.Kejadian	<--- F3	-,688

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
F1	6,484	1,307	4,962	***	
e25	5,291	,887	5,968	***	
e26	2,698	,487	5,545	***	
e1	9,498	,981	9,686	***	
e2	5,448	,553	9,853	***	
e3	3,840	,387	9,926	***	
e4	,995	,141	7,068	***	
e5	1,174	,153	7,689	***	
e6	1,145	,153	7,472	***	
e7	1,929	,219	8,817	***	
e8	9,629	,971	9,920	***	
e9	6,917	,698	9,913	***	
e10	8,945	,918	9,741	***	
e11	5,438	,587	9,265	***	
e12	2,135	,243	8,776	***	
e13	1,011	,117	8,668	***	
e14	2,350	,303	7,767	***	
e15	4,607	,550	8,373	***	
e16	1,452	,188	7,720	***	
e17	4,588	,480	9,550	***	
e18	2,779	,336	8,271	***	
e19	1,160	,121	9,568	***	
e20	1,754	,189	9,277	***	
e21	1,532	,237	6,476	***	
e22	7,106	,851	8,354	***	
e23	1,202	,126	9,542	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e24	2,749	,320	8,603	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	F1	F3	F2
F3	,236	,000	,000
F2	,450	,000	,000
Lap.Kejadian	-,212	-,898	,000
Komunikasi	,082	,349	,000
Handoffs	,369	1,562	,000
KerjasamaAntrUnit	,250	1,058	,000
Persepsi	,124	,523	,000
Duk.Manajemen	,079	,334	,000
Supervisor	,236	1,000	,000
Stability	,328	,000	,728
Aggressiveness	,403	,000	,894
Team	,608	,000	1,351
Orientation	,507	,000	1,126
Outcome	,259	,000	,574
Attention	,361	,000	,801
Innovation	,450	,000	1,000
K.Emosional	,889	,000	,000
K.Spiritual	,491	,000	,000
K.Sosial	,561	,000	,000
Kharismatik	,845	,000	,000
Motivasi	,938	,000	,000
Stimulasi	,910	,000	,000
Pertim.individu	,941	,000	,000
Visi	,344	,000	,000
Harapan	,540	,000	,000
CintatnpPamrih	1,000	,000	,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	F1	F3	F2
F3	,344	,000	,000
F2	,446	,000	,000
Lap.Kejadian	-,237	-,688	,000
Komunikasi	,167	,487	,000
Handoffs	,246	,716	,000
KerjasamaAntrUnit	,286	,831	,000
Persepsi	,196	,569	,000
Duk.Manajemen	,164	,476	,000
Supervisor	,249	,724	,000

	F1	F3	F2
Stability	,294	,000	,658
Aggressiveness	,395	,000	,886
Team	,380	,000	,851
Orientation	,394	,000	,884
Outcome	,369	,000	,826
Attention	,364	,000	,816
Innovation	,330	,000	,741
K.Emosional	,603	,000	,000
K.Spiritual	,430	,000	,000
K.Sosial	,418	,000	,000
Kharismatik	,840	,000	,000
Motivasi	,913	,000	,000
Stimulasi	,906	,000	,000
Pertim.individu	,923	,000	,000
Visi	,408	,000	,000
Harapan	,508	,000	,000
CintatnpPamrih	,637	,000	,000

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	F1	F3	F2
F3	,236	,000	,000
F2	,450	,000	,000
Lap.Kejadian	,000	-,898	,000
Komunikasi	,000	,349	,000
Handoffs	,000	1,562	,000
KerjasamaAntrUnit	,000	1,058	,000
Persepsi	,000	,523	,000
Duk.Manajemen	,000	,334	,000
Supervisor	,000	1,000	,000
Stability	,000	,000	,728
Aggressiveness	,000	,000	,894
Team	,000	,000	1,351
Orientation	,000	,000	1,126
Outcome	,000	,000	,574
Attention	,000	,000	,801
Innovation	,000	,000	1,000
K.Emosional	,889	,000	,000
K.Spiritual	,491	,000	,000
K.Sosial	,561	,000	,000
Kharismatik	,845	,000	,000
Motivasi	,938	,000	,000
Stimulasi	,910	,000	,000

	F1	F3	F2
Pertim.individu	,941	,000	,000
Visi	,344	,000	,000
Harapan	,540	,000	,000
CintatnpPamrih	1,000	,000	,000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	F1	F3	F2
F3	,344	,000	,000
F2	,446	,000	,000
Lap.Kejadian	,000	-,688	,000
Komunikasi	,000	,487	,000
Handoffs	,000	,716	,000
KerjasamaAntrUnit	,000	,831	,000
Persepsi	,000	,569	,000
Duk.Manajemen	,000	,476	,000
Supervisor	,000	,724	,000
Stability	,000	,000	,658
Aggressiveness	,000	,000	,886
Team	,000	,000	,851
Orientation	,000	,000	,884
Outcome	,000	,000	,826
Attention	,000	,000	,816
Innovation	,000	,000	,741
K.Emosional	,603	,000	,000
K.Spiritual	,430	,000	,000
K.Sosial	,418	,000	,000
Kharismatik	,840	,000	,000
Motivasi	,913	,000	,000
Stimulasi	,906	,000	,000
Pertim.individu	,923	,000	,000
Visi	,408	,000	,000
Harapan	,508	,000	,000
CintatnpPamrih	,637	,000	,000

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	F1	F3	F2
F3	,000	,000	,000
F2	,000	,000	,000
Lap.Kejadian	-,212	,000	,000
Komunikasi	,082	,000	,000
Handoffs	,369	,000	,000
KerjasamaAntrUnit	,250	,000	,000
Persepsi	,124	,000	,000

	F1	F3	F2
Duk.Manajemen	,079	,000	,000
Supervisor	,236	,000	,000
Stability	,328	,000	,000
Aggressiveness	,403	,000	,000
Team	,608	,000	,000
Orientation	,507	,000	,000
Outcome	,259	,000	,000
Attention	,361	,000	,000
Innovation	,450	,000	,000
K.Emosional	,000	,000	,000
K.Spiritual	,000	,000	,000
K.Sosial	,000	,000	,000
Kharismatik	,000	,000	,000
Motivasi	,000	,000	,000
Stimulasi	,000	,000	,000
Pertim.individu	,000	,000	,000
Visi	,000	,000	,000
Harapan	,000	,000	,000
CintatnpPamrih	,000	,000	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	F1	F3	F2
F3	,000	,000	,000
F2	,000	,000	,000
Lap.Kejadian	-,237	,000	,000
Komunikasi	,167	,000	,000
Handoffs	,246	,000	,000
KerjasamaAntrUnit	,286	,000	,000
Persepsi	,196	,000	,000
Duk.Manajemen	,164	,000	,000
Supervisor	,249	,000	,000
Stability	,294	,000	,000
Aggressiveness	,395	,000	,000
Team	,380	,000	,000
Orientation	,394	,000	,000
Outcome	,369	,000	,000
Attention	,364	,000	,000
Innovation	,330	,000	,000
K.Emosional	,000	,000	,000
K.Spiritual	,000	,000	,000
K.Sosial	,000	,000	,000
Kharismatik	,000	,000	,000

	F1	F3	F2
Motivasi	,000	,000	,000
Stimulasi	,000	,000	,000
Pertim.individu	,000	,000	,000
Visi	,000	,000	,000
Harapan	,000	,000	,000
CintatnpPamrih	,000	,000	,000

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	50	1183,915	250	,000	4,736
Saturated model	300	,000	0		
Independence model	24	3808,866	276	,000	13,800

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	1,402	,595	,514	,496
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	3,173	,224	,157	,206

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,689	,657	,738	,708	,736
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,906	,624	,666
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	933,915	830,583	1044,759
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	3532,866	3337,135	3735,913

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	5,890	4,646	4,132	5,198
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	18,950	17,576	16,603	18,587

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,136	,129	,144	,000

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Independence model	,252	,245	,260	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	1283,915	1298,119	1449,328	1499,328
Saturated model	600,000	685,227	1592,480	1892,480
Independence model	3856,866	3863,684	3936,265	3960,265

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	6,388	5,874	6,939	6,458
Saturated model	2,985	2,985	2,985	3,409
Independence model	19,188	18,215	20,199	19,222

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	49	52
Independence model	17	18

Lampiran 9

Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Penelitian

**PEMERINTAH KOTA PALU**
DINAS KESEHATAN
RUMAH SAKIT UMUM ANUTAPURA PALU
Jalan Kangkung No 1 Palu, Kode Pos 94226
Telp/Faks: (0451) 460570, 461567
Website: rsap.palukota.go.id Email: rnu_anutapura@yahoo.com



SURAT KETERANGAN
Nomor : 800.2 / 910-9 / KEAP / 2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurmaewani, SKM
NIP : 19790601 200212 2 005
Jabatan : Kasub. Bag. Pendidikan dan Pelatihan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : FABRIHAH KOLJIMDOY
NIM : K013181002
Institusi/Jurusan : Universitas Hasanudin / Doktor S3 Ilmu Kesehatan Masyarakat
Judul : "Penguembangan Model Kepemimpinan Transformational Berbasis Spiritual dan Budaya Organisasi Terhadap Budaya Keselamatan Pasien di Rumah Sakit Kota Palu."
Keterangan : Penelitian
Waktu Penelitian : Agustus - Desember 2020

Benar yang bersangkutan telah selesai melaksanakan Penelitian di RSU Anutapura Palu.
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan dimana perlunya.

Palu, 24 Februari 2021

Kasub. Bag. Pendidikan dan Pelatihan


Nurmaewani, SKM
NIP. 19790601 200212 2 005

Riwayat Hidup

I. KETERANGAN PERORANGAN

1. N a m a : Fajrillah Kolomboy., S.Kep NS., M.Kep
2. N I P : 19730925 199303 1004
3. Tempat /Tanggal Lahir : Palu 25 September 1973
4. Agama : Islam
5. Pangkat /Golongan : Pembina, IV/a
6. Nama Ayah : Raja Dewa Malonda., BCHK
7. Nama Ibu : Sialangi Datupamusu
8. Saudara Kandung : Aulia Malonda., S.P
Ahmad Syaifullah Malonda., SP

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

TINGKAT PENDIDIKAN	NAMA SEKOLAH	JURUSAN	KAB/ KOTA	TAHUN LULUS
Program Doktor	Program Pasca Sarjana FKM Unhas	Kesehatan Masyarakat	Makassar	2021
Strata Dua (Magister)	Fakultas Keperawatan Universitas Indonesia	Kepemimpinan dan Manajemen	Depok	2009
Program Profesi Ners	Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanudin	Profesi Ners	Makassar	2003
Strata Satu (Sarjana)	Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanudin	Keperawatan	Makassar	2002
Akta Mengajar III	IKIP Makassar	Pendidikan	Makassar	1999
D III	Keperawatan Program Keguruan	Keguruan /Keperawatan	Makassar	1999
SPK	SPK Pemda Donggala	Keperawatan	Palu	1992
SMP	SMP Toaya	SMP	Donggala	1989
SDN	SDN 2 Dolo	SD	Donggala	1985

III. RIWAYAT KEPEGAWAIAN

PANGKAT/ GOL	TMT PANGKAT	SK (Surat Keputusan)			
		PEJABAT	MASA KERJA		JENIS KENAIKAN PANGKAT
	THN		BLN		
Pembina/ IV A	1 April 2015	Gubernur Sulteng	17	07	Struktural
Penata Tingkat I/ III D	01-10- 2010	Sekab Donggala	12	07	Fungsional
Penata/ III C	01-04- 2008	Sekab Donggala	10	01	Fungsional
Penata Muda Tingkat I/ III B	01-10- 2005	Sekab Donggala	07	07	Fungsional
Penata Muda/ III A	01-10- 2003	Bupati Donggala	05	07	Fungsional
Pengatur/ II C	01-04- 1999	BAKN WIL IV	06	01	Fungsional
Pengatur Muda Tkt I/ II B	01-10- 1996	BAKN WIL IV	03	07	Fungsional
Pangatur Muda/ II A	01-09- 1993	Kanwil Depkes RI Sulawesi Tengah	01	06	Fungsional
CPNS / II A	01-03- 1993	Kanwil Depkes RI Sulawesi Tengah	-	-	

IV. PENGALAMAN KERJA

N0	BIDANG KERJA	TAHUN
1.	Dosen di Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Palu	Mulai 1 Juni 2016 s/d Sekarang
2.	Pembantu Direktur I bidang Akademik Akper Pemda Donggala	23 Juli 2013 – 4 Januari 2016
3.	Ketua Program Studi S1 Keperawatan STIKES Widya Nusantara	2010 s/d 2011
4.	Fasilitator Akreditasi Rumah Sakit	2010 s/d 2012
5.	Pembicara Seminar Kesehatan dan Keperawatan	2009 s/d Sekarang
6.	Staf Kontributor Bidang Kesehatan Dewan Perwakilan Daerah (DPD-MPR RI) Provinsi Sulawesi Tengah	2010 s/d Sekarang
7.	Anggota Tim Assessor (Penguji) Uji Kompetensi Tenaga Kesehatan Sul teng	2011 s/d Sekarang
8.	Koresponden/Kolumnis Media Cetak Harian Radar Sulteng	2009 s/d Sekarang
9.	Dosen Akademi Keperawatan Kabupaten Donggala	2000 s/d 2016

10.	Dosen tamu di Institusi Kesehatan Sulawesi tengah (Akper, Akbid, STIK)	2009 s/d Sekarang
11.	Staf Pengajar Sekolah Perawat Kesehatan Pemda Donggala	1996 s/ d 2000
12.	Staf Pengajar SPK Yarsi Makassar	2000 s/d 2001
13.	Perawat di RSUD Anuta pura	1995 s/d 1996
14.	Perawat di Puskesmas Donggala	1993 s/d 1995

V. RIWAYAT ORGANSASI

Nama Organisasi	Jenis Organisasi	Kedudukan dan Jabatan	Waktu	Nama Pimpinan	Tempat Kota
Persatuan Perawat Nasional Indonesia	Organisasi Profesi Perawat	Koordinator Wilayah Sulawesi	2015-2020	Harif Fadilah SKP., SH	Jakarta
Badan Pengawas Rumah Sakit Daerah Provinsi Sulawesi Tengah	Sosial Kemasyarakatan	Sekretaris Umum	2016-2018 2019-2022	Dr Abdullah M.Kes	Palu
Persatuan Perawat Nasional Indonesia	Organisasi Profesi Perawat	Ketua Pengurus Provinsi Sulawesi Tengah	2012-2017 2017-2022	Ns, Fajrillah Kolomboy, S.Kep., M.Kep	Palu
Ikatan Alumni Universitas Indonesia Sulawesi Tengah (ILUNI SULTENG)	Sosial Kemasyarakatan	Ketua Bidang Organisasi Wakil Ketua bid Kesra	2012-2016 2016-2020	Drs Longki Djanggola ,. M.Si	Palu
Jaringan Keluarga Alumni Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan Pemda Donggala (JALA IPTEK DALA)	Sosial Kemasyarakatan	Sekretaris Umum (Pendiri)	2009-2014	H. Kamil Badrun, AR., SE., M.Si	Palu
Persatuan Perawat Nasional Indonesia Sul-Teng	Profesi Perawat	Bidang Pendidikan dan Ilmiah	2005-2010	Masudin Radja s,sit., M.Kes	Palu

Asosiasi Penyelenggara Pendidikan tenaga Kesehatan (APPNAKES) Sul-Teng	Pendidikan Kesehatan	Sekretaris Umum	2004-2008	Arifin H. Lolo SH, MH	Palu
Pemuda Justitia Sul-Teng	Sosial Kemasyarakatan	Bidang Kesehatan	2006-2010	Arifin H.Lolo SH MH	Palu
Himpunan Mahasiswa PSIK UNHAS	Sosial Kemahasiswaan	Ketua Bidang Kesra/Keagamaan	2000-2003	Masdar Jon	Makassar
Keluarga Mahasiswa Akademi Perawat Program Keguruan Tidung (KEMA)	Sosial Kemahasiswaan	Ketua Bidang Ilmiah dan Pendidikan	1996-1999	Bahrhun Husen	Makassar

VI. RIWAYAT PENDIDIKAN STRUKTURAL dan PROFESI

NAMA PENDIDIKAN	KAB/KOTA	TAHUN LULUS
Pra Jabatan	Palu	1994
Akta Mengajar III	Makassar	1999
Program Profesi Ners PSIK FK Unhas	Makassar	2003
Penyesuaian Ijasah	Palu	2003
Pekerti	Palu	2006
Applied Approach	Palu	2010
Pelatihan Penguji (Assessor) Uji Kompetensi Tenaga Kesehatan	Palu	2011
Penanggung Jawab Lokal Uji Kompetensi Akper Pemda Donggala	Palu	2016
Pengawas Lokal Poltekes Palu	Palu	2017

VII. PENGALAMAN PENELITIAN

NO	TAHUN	JUDUL PENELITIAN	PENDANAAN	
			SUMBER	
1	2009	Hubungan Budaya kerja dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang rawat inap di Rumah sakit Umum Anutapura Palu	Swadana	

2	2011	Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan pasien yang dirawat di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar	Swadana	
---	------	---	---------	--

VIII. PUBLIKASI ARTIKEL ILMIAH

NO.	JUDUL ARTIKEL ILMIAH	NAMA JURNAL	VOL/NOMOR/TAHUN
1.	Hubungan Penerapan Model Praktek Keperawatan Profesional (MPKP) dengan kepuasan pasien di Rawat Inap RSUD Budi Agung Palu.	Proceeding Seminar Nasional Keperawatan Complementary therapy From Research to Practice	Nomor ISSN: 2477-1597 Palembang November 2015
2.	Hubungan Kebiasaan Masyarakat Dengan Kejadian Malaria Di Kelurahan Poboya Kecamatan Palu Timur Kota Palu	Jurnal Kesehatan BUNG Kopertis wilayah IX Sulawesi	Vol. 6 No 2 Hal. 221-394 Makassar Januari 2016 ISSN: 2083-0340
3	<u>Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Instalasi Gawat Darurat RSUD Anuta Pura Palu</u>	Jurnal Sriwijaya Universitas Sriwijaya	Vol no 3 hal 1-58 Juli 2016
4	<u>Hubungan Pola Asuh Orang Tua Dengan Perkembangan Anak Balita di PAUD Permataku Palu</u>	Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia	JPPNI volume 4 (1), 42-49 April –Juli 2019

IX. MATA KULIAH YANG DI AMPUH

Mata Kuliah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anatomi Fisiologi 2. Patofisiologi 3. Biomedik 4. Keperawatan Komplementer khusus DM
-------------	--

- 5. Manajemen Keperawatan
- 6. Keperawatan Medikal Bedah
- 7. Keperawatan Profesional

X. Konferensi dan Seminar

N0	Kegiatan	Tempat	Tanggal/ Tahun	Pembicara	Peserta
1	International Conference on Nursing Health Care 2020	Malaysia	22 Februari 2020	Pembicara	
2	Webinar DPW PPNI Sulteng	Online	20 Juni 2020	Pembicara	
3	Webinar DPP PPNI	Online	10 Juli 2020	Pembicara	
4	Media Indonesia FGD	Online	31 Oktober 2020	Pembicara	
5	Dialog bersama Presiden RI	Istana Negara	4 Desember 2018	Juru bicara	
6	Musyawarah PPNI Sulawesi Barat	Mamuju	8 Agustus 2018	Pembicara	
7	Musyawarah PPNI Gorontalo	Gorontalo	14 April 2016	Pembicara	
8	Musyawarah PPNI Sulawesi Tenggara	Kendari	20 Juni 2016	Pembicara	
9	Musyawarah PPNI Sulawesi Selatan	Makassar	12 Maret 2017	Pembicara	
10	Musyawarah PPNI Sulawesi Utara	Menado	1 Desember 2017	Pembicara	
11	Penguatan Organisasi PPNI Melalui SIM K Online Serta Issue Terkini Tentang STR Dan SKP Bagi Perawat	PPNI Kab. Poso	12 Mei 2016	Pembicara	
12	Workshop Pemantapan Regulasi Konsil Keperawatan	PPNI Propinsi Sulawesi Tengah	16 Mei 2016	Pembicara	
13	Seminar "Pengembangan Karier Perawat Sekaligus Tantangan	STIKES Widya Nusantara, Palu	10 November 2013	Pembicara	

14	Seminar Nasional Keperawatan “Jenjang Karier Perawat, Registrasi & Kanker Payudara	PPNI Kab.Toli2, Palu	8 Januari 2013	Pembicara	
15	Seminar, Tanatangan Kesehatan DiEra Globalisasi Dan Pentingnya Patient Safety	ABE, Palu	1 Desember 2012	Pembicara	
16	Seminar Optimalisasi Peran Dan Tanggung Jawab Perawat Dalam Pembangunan Kesehatan Daerah	PPNI Kota Palu	13 Maret 2010	Pembicara	
17	The Council of National Nursing Association	Barcelona Spanyol	27 Mei 2017		Peserta
18	Rakernas DPP PPNI	Semarang	4 April 2018		Peserta
19	Workshop Systematic Reviw and Meta Analysis in Faculty of Dentisry Hasanuddin University	Makassar	18 Agustus 2019		Peserta
20	Workshop Penelitian Kualitatif dengan NVivo 12 Plus PERSAKMI	Makassar	12 Oktober 2019		Peserta
21	Research Collegium Trilogi Metodologi Penelitian Sosial Berbasis Sertifikasi	Makassar	2-3 November 2019		Peserta
22	Pelatihan Penguatan Sistem Manajemen Rujukan Dan Penguatan Pelayanan Prima	Kemenkes RI, Jakarta	15 s/d 17 Juli 2014		Peserta
23	Perkornas Badan PPSDM Kemenkes RI	Batam	28 s/d 30 Oktober 2013		Peserta
24	Pelatihan PDPT Lanjutan Pendidikan Diploma Bidang Kesehatan	APTIKESD A, Jakarta	25 s/d 27 Oktober 2013		Peserta
25	Quality Management System Guidelines For Applications Of Iso 9001:2008 In Education	ACM Garut	11 s/d 13 Juli 2013		Peserta
26	Permunas Pendidikan Diploma Bid.Kes.Milik Pemda Pasca Alih Bina	APTIKESD A, Jakarta	10 s/d 11 April 2013		Peserta

27	Workshop Perumusan Diagnosa Keperawatan (Diagnostic Reasonic) Berdasarkan Konsep ISDA	PPNI Kab.Donggala, Palu	4 Desember 2012		Peserta
28	Empowerment Of Nurse Leaders For National Health Policy Reformation	Munas VIII PPNI, Balikpapan	27 s/d 30 Mei 2010		Peserta
29	Pelatihan Applied Approach/ Ancangan Aplikasi (AA)	Universitas Tadulako Palu	23 s/d 26 Maret 2010		Peserta
30	Pelatihan Program Peningkatan Ketrampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI)	Bapelkes Palu	18 s/d 25 Juli 2004		Peserta
31	Lokakarya Pedoman Praktek Profesi Ners Program Studi Ilmu Keperawatan ,STIK Indonesia Jaya	STIK IJ Palu	19 s/d 21 Januari 2009		Peserta

(Fajrillah Kolombo S.Kep.Ns., M.Kep)