

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, C. Y. (2003). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. U-I Press.
- Aketch, J. R., Odera, O., Chepkuto, P., & Okaka, O. (2012). Effects of quality of work life on job performance: theoretical perspectives and literature review. *Current Research Journal of Social Sciences*, 4(5), 383–388.
- Al-Ali, W., Ameen, A., Isaac, O., Khalifa, G. S. A., & Shibami, A. H. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. *Journal of Business & Retail Management Research*, 13(04). <https://doi.org/10.24052/jbrmr/v13is04/art-09>
- Al-Zeifiti, Bakhit, S. M., & Azmi, M. N. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7, 151–160.
- Alam, R. S., Rachma, N., & Priyono, A. A. (2015). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Dengan M Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Puri Galeri Malang. *Warta Ekonomi*, 4(1).
- Alex, N. S. (2000). *Manajemen Personalia Cetakan 7*. Ghalia Indonesia.
- Allen, N., & Meyer, P. J. (1991). *Commitment in the Workplace Theory Research and Application*. Sage Publisher.
- Almalki, M. J., FitzGerald, G., & Clark, M. (2012). Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: a cross-sectional study. *Human resources for health*, 10(1), 1–13.
- Anatan, L., & Ellitan, L. (2009). *Manajemen Inovasi (Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia)*. CV. Alfabeta.
- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv. duta senenan jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11–21.
- Baba, & Jamal, M. (1991). Rutinisasi konteks pekerjaan dan konten pekerjaan yang terkait dengan kualitas kehidupan kerja karyawan: studi perawat psikiatri. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 12, 379–386.

- Bavendum, J. (2000). *Managing Job Satisfaction*. New York Research Ins.
- Beaudoin, L. E., & Edgar, L. (2003). Hassles: Their Importance to Nurse' Quality of Work Life. *Nursing Economic\$, 21(3)*.
- Bernhard, T., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.
- Bhatnagar, K., & Srivastava, K. (2012). Job satisfaction in health-care organizations. *Industry Psychiatry Journal, 21*, 75–78.
- Bowditch, J. L., Buono, & Anthony. (2007). *A Primer on Organizational Behavior*. John Willey & Son, Inc.
- Brooks, B. A., & Anderson, M. A. (2005). Defining quality of nursing work life. *Nursing Economics, 23(6)*, 319–326.
- Bustomi, S. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, 9(2)*, 202–214.
- Cahyani, A. S., Pasinringi, S. A., & Zulkifli, A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dokter di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura. *Jurnal EMBA, 1*.
- Camilleri, E. (2002). Some Antecedents of Organisational Commitment: Results from an Information Systems Public Sector Organisation. Bank of Valetta Review. Num25.pp1-29. *Bank of Valleta Review, 25*.
- Cascio, W. F. (2003). *anajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 7*. Erlangga.
- Chughtai, A., & Zafar, S. (2006). *Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. 11(1)*, 39–64.
- Cohen, A. (1999). Relationships among five forms of commitment: An empirical assessment. *Journal of Organizational Behavior, 20(3)*, 285–308. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199905\)20:3<285::AID-JOB887>3.0.CO;2-R](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199905)20:3<285::AID-JOB887>3.0.CO;2-R)
- Croese, P. S. (1999). Continuing education: job characteristics related to job satisfaction in rehabilitation nursing. *Association of Rehabilitation Nurses*.
- Daniel, C. O. (2019). Analysis of quality work life on employees performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI), 8(02)*, 60–65.

- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Rineka Cipta.
- Darwito. (2008). *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan*. Tesis Pasca Sarjana Undip.
- DepKes RI. (2000). *Pedoman pengembangan jenjang karir profesional perawat*. Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan.
- Effendi, F., & Makhfudli. (2005). *Keperawatan Kesehatan Komunitas (Teori dan Praktik dalam Keperawatan)*. Salemba Medika.
- Ekayanti, W., Widjajani, S., & Budiyanto, B. (2019). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 181. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.415>
- El-Gilany, A., El-Wehady, A., & Amr, M. (2010). Violence against primary health care workers in Al-Hassa, Saudi Arabia. *Journal Interpers Violence*, 25(4), 716–734.
- Ellis, N., & Pompili, A. (2002). *Quality of Working Life for Nurses*.
- Elmuti, D. (2003). Impact of Internet Adied Self-Management Teams on Quality of Work-Life and Performance. *Journal of Bussiness Strategies*, 20(2), 119–136.
- Gerungan. (2004). *Psikologi Sosial*. Refika Ditama.
- Ghiselli, E. E., & Brown, C. W. (2003). *Personnel and industrial psychology*. Graw Hill Book.
- Gibson, Ivancevich, & Donnely. (1997). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Pt. Binarupa Aksara.
- Gunawan, F. E., Suyoto, Y. T., & Tannady, H. (2020). Factors affecting job performance of hospital nurses in capital city of Indonesia: Mediating role of organizational citizenship behavior. *Test Engineering & Management*, 83(22513), 22513–22524.
- Guntu, P, W. (2012). Pengaruh Person - Organization Fit, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. *Management Ananlysis Journal*, 1(1), pp.1-7.
- Halim, A. (2003). *Auditing; Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan, Edisi Ketiga*. UPP AMP YKPN.

- Hamim, N. (2015). *Model Work Environment, Quality Of Nursing Worklife Dan Self-Concept Terhadap Caring Behaviors Perawat Dalam Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Probolinggo*. Universitas Airlangga.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2012). Komitmen afektif dalam organisasi yang dipengaruhi perceived organizational support dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2), 109–117.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Harahap P, N. (2019). *Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Direktorat Kesehatan dan Gizi Masyarakat Kedeputian Pembangunan Manusia, Masyarakat dan Kebudayaan Kementerian PPN/Bappenas.
- Hariandja. (2007). *Manajemen sumber daya manusia: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan, produktifitas pegawai*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hariyati, R. T. S., & Safril, S. (2019). The relationship between nurses' job satisfaction and continuing professional development. *Enfermería Clínica*, 94, 144–148.
- Haryati, N. (2012). *Buku Acuan Nasional Pelayanan Kesehatan Maternal dan Neonatal*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (revisi)*. Bumi Aksara.
- Hayati, I. . (2012). Analisis Penerapan Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan. *Semnas Fekon*, 546–551.
- Hidayat, A. . (2007). *engantar Konsep Dasar Keperawatan. Edisi Kedua*. Salemba Medika.
- Horhoruw, A. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. Vol 1 no.1. pp : 1-18. Horhoruw, Andrias. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah D. *Global Health Science*, 2(4).
- Howell, W. C., & Dipboye, R. L. (1986). *Essentials of Industrial and Organizational Psychology*. Dorsey Press.

- Hsu, C. P., Chiang, C. Y., Chang, C. W., Huang, H. C., & Chen, C. C. (2015). Enhancing the commitment of nurses to the organisation by means of trust and monetary reward. *Journal of Nursing Management*, 23(5), 567–576.
- Ibok;, I. N., & Sunday, U. V. (2013). Impact of Supervisory Behaviours on Sales force Performance: *The Case of Micro Finance Banks Journal of Economics and Sustainable Development*, 4.
- Ilyas, Y. (2012). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Universitas Indonesia.
- Indrati, N. (2004). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas perawatan kesehatan masyarakat dalam penanganan penderita tuberkulosis di kabupaten tanggamus propinsi lampung tahun 2004*. Tesis Program Studi Ilmu Kesehatan masyarakat Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Ingsih, K., PRAYITNO, A., WALUYO, D. E., & SUHANA, S. (2020). Mediating Roles of Job Satisfaction toward the Organizational Commitment of Employees in the Public Sector. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 999–1006. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.999>
- Iriana, P., Endang Wijayanti, L., & Listyorini. (2004). pengaruh Faktor Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turn Over Intention Akuntan Pendidik. *Kompak*, 11, 284–296.
- Islam, Z., & Siengthai, S. (2009). *Quality of work life and organizational performance : Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone*. 1–19.
- Kalfoss, M., & Owe, J. (2015). Empirical Verification of Swanson's Caring Processes Found in Nursing Actions: Systematic Review. *Open Journal of Nursing*, 05(11), 976–986. <https://doi.org/10.4236/ojn.2015.511104>
- Karem, M. A., Mahmood, Y. N., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2019). The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 332–339. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7658>
- Kelbiso, L., Belay, A., & Woldie, M. (2017). Determinants of Quality of Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A Cross-Sectional Study. *Nursing Research and Practice*, 2017, 1–11. <https://doi.org/10.1155/2017/5181676>

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Kristanto, D. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 20(2), 52–63.
- Kuanto, A. (2010). *Hubungan Komponen Quality of Work Life dengan kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok Tahun 2010*. Universitas Indonesia.
- Kurniadi, A. (2013). *Manajemen keperawatan dan prospektifnya*. Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Lau, R. S. M. (2000). Quality Of Work Life and Performance An Ad Hoc Investigation Of Two Key Elements In The Service Profit Chain Model. *International Journal Of Service Industry Management*, 11(5), 422–437.
- Lemeshow. (1997). *Besar Sampel Dalam Penelitian Kesehatan*. UGM.
- Lewis, D., Kevin, B., Paul, K., Lynne, L., & Erin, T. (2001). Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life. *International Journal of Health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service*, 14, 9–15.
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International journal of nursing studies*, 94, 21–31.
- Lu, Hong, While, A. E., & Barriball, K. L. (2007). Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *International Journal of Nursing Studies*, 44(4), 574–588. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.07.007>
- Luthans, F. (1998). *Organization Behavior*. International Book Company.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Andi.
- Maf'ula, D., Nursalam, N., & Sukartini, T. (2020). Determinants of Quality of Nursing Work Life: A Systematic Review. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(7), 7696–7708.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*. UPP AMP YKPN.
- Maidin, A., Hartati, & Noor, N. B. (2013). Gambaran Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap Lontara Rsup. Dr.Wahidin Sudirohusodo. *Jurnal Keperawatan*, IV(September), 3–4.

- Mangkunegara. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Marlette, J. and S. (1999). *Living System Analysis and Neo Classical Economics System Practical*. JEL, 8.
- Martinez, M. C., & Paraguay, A. B. (2003). Satisfaction and health work: conceptual and methodological aspects. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6(1), 59–78.
- Martoyo, S. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Mirvis, P., & Lawler, E. (1984). Akuntansi untuk Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Perilaku Kerja*, 5, 197–212.
- Mishra, S., & Gupta, B. (2009). Work Place Motivators and Employees' Satisfaction with Organization: A Study of Retail Sector in India. *Indian Journal of Industrial Relations*, 44(3), 509–519.
- Moeljono, D. (2005). *Good Corporate Culture Sebagai Inti Dari Good Corporate Governance*. PT. Elex Media.
- Mohamed Elshahat, E., Mostafa Shazly, M., & Abd - Elazeem, H. (2019). Relationship between Quality of Work Life and Turnover Intention among Staff Nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 10(1), 178–193. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2019.28793>
- Moynihan, L., Boswell, W., & Boudreau, J. (2000). *The influence of job satisfaction and organizational commitment on executive withdrawal and performance*. Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies.
- Muchlas, M. (2012). *Perilaku Organisasi*. Gajah Mada University Press.
- Muhdar. (2021). *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah-Rajawali Pers*. Rajagrafindo Persada.
- Muindi, F., & Obonyo, K. (2015). Quality of Work Life, Personality, Job Satisfaction, Competence, and Job Performance : A Critical Review of Literature. *European Scientific journal*, 11(26), ISSN: 1857-7881.
- Mukuan, A. S., Sumayku, S., & Kaparang, S. (2014). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut kantor pusat. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 1(2).

- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media.
- Mulyono, H. M., Hamzah, A., & Abdullah, A. . (2013). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK*, 2(1).
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Nath Gangai, K., & Agrawal, R. (2015). Job satisfaction and organizational commitment: Is it important for employee performance. *International Journal of Management and Business Research*, 5(4), 269–278.
- Nguyen, H. M., & Ngo, T. T. (2020). Psychological capital, organizational commitment and job performance: A case in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 269–278. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO5.269>
- Notoatmodio, S. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246–256.
- Nurhaeni. (2001). *Faktor-faktor determinan yang berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit jiwa makassar tahun 2001*. Tesis Program Studi Ilmu Keperawatan Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- Nursalam. (2016). *Manajemen keperawatan*. Salemba Medika.
- Nursalam, N., Sukartini, T., Maf'ula, D., & Priyantini, D. (2020). Quality of Nursing Worklife Based on Caring Model for Improving Nurse Performance in Hospitals. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic (Injec)*, 5(2), 172. <https://doi.org/10.24990/injec.v5i2.339>
- Nwude, E. C., & Josep, I. U. (2013). An Analysis is How Prospect for Promotion Affects Job Performance in The Federal Teaching Hospitals in Nigeria. *International Journal of Public Policy and Administration Research*, 3.
- Ostroff, C. (1992). The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance: An Organizational Level Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 963–974. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.963>
- Owen, S. J., & Weller, P. J. (2006). Propilen Glycol, In: Rowe, R. C., Shesky, P. J., and Owen, S. C. (eds.). In 5 (hal. 624). Pharmaceutical Press.

- Ozturk, R., Gulec, D., Guneri, S., Sevil, U., & Gurmen, N. (2013). Investigation of the relationship between patient satisfaction with quality of nursing work life. *Balikesir Health Sciences Journal*, 2, 167–174.
- Parveen, M., Maimani, K., & Kassim, N. M. (2017). Quality of work life: The determinants of job satisfaction and job retention among RNs and OHPs. *International Journal for Quality Research*, 11(1), 173–194. <https://doi.org/10.18421/IJQR11.01-11>
- Paseki, F. M. (2013). Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Pada Kanwil Direktorat Jendral Kekayaan Negara Suluttenggo Malut Di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1240-1249. ISSN 2303-1174.
- Petty, M. (1984). A Meta-Analysis of the Relationship Between Individual Job Satisfaction and Individual Performance. *Academy of Management Review*, 9(4), 712–721.
- PP PPNI. (2010). *Standar profesi dan kode etik perawat Indonesia*. TIM Penyusun PP PPNI.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Alfabeta.
- Price waterhouse Coopers (PwC). (2012). *Refresh Your Leadership. Why Behaviours Play a Pivotal Role*. <http://tinyurl.com/dxnh53y>
- Prujit, & Hans. (2003). Performances and Quality of Work Life. *Journal of Organizational Change Management*, 113, 389–400.
- Putranti, H. R. D. (2018). Organizational Commitment of Hospital Nurses: an Empirical Study on Work-Life Balance and Burnout Management. *European Researcher*, 9(3), 235–248. <https://doi.org/10.13187/er.2018.3.235>
- Putri, D. M., Destriatania, S., & Mutahar, R. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat di RS Bhayangkara Palembang Tahun 2014. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 5(3).
- Putri, I. T. (2018). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja (Qwl) Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Deli Serdang. In *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan*.
- Qowi, N. . (2018). *Pengembangan Model Komitmen Perawat Berdasarkan FOCI of Commitment dan Model Tiga Komponen Untuk Menurunkan Turnover Intention Perawat*. Doctoral dissertation Universitas Airlangga.

- Ramesh, N., Nisha, C., Josephine, A. ., Thomas, S., & Joseph, B. (2013). A Study On Kualitas kehidupan kerja Among Nurses In A Medical College Hospital In Bangalore. *National Journal of Community Medicine*, 4(3).
- Ranty Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3(2).
- Ratanto, R., Mustikasari, M., & Kuntarti, K. (2013). Pengembangan Karier Sebagai Faktor Palig Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 16(2), 114–119.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 839–849. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.5.123>
- Rizany, I., Hariyati, R. T. S., Afifah, E., & Rusdiyansyah. (2019). The impact of nurse scheduling management on nurses' job satisfaction in Army Hospital: a cross-sectional research. *Sage Open*, 9(2).
- Robbins, S, P., & Judge. (2008). *Perilaku organisasi buku 2*. Salemba Empat.
- Robbins, Stephan P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh, Edisi Lengkap*. PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*. Prenhallindo.
- Rompu, J., Wahyu, A., & Abadi, M. (2018). The Effect of Occupational Stress, Quality of Worklife and Organizational Climate on Officials' Work Satisfaction of Regional Public Hospital of Undata Palu. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 9(3).
- Rosalina, D. (2013). *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengisian Rekam Medis Rawat Jalan (Studi Pada Dokter di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Aminah, Bhakti Asih, Dedi Jaya Di Kabupaten Brebes)*. Program pascasarjana MM UNDIP.
- Rose, R. C. (2009). *On Organizational Commitment* ,. 25(6), 55–66.
- S Ruky, A. (2003). *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sadat, Z., Aboutalebi, M. S., & Alavi, N. M. (2017). Quality of work life and

its related factors: A survey of nurses. *Trauma Monthly*, 22(3), 0–4.
<https://doi.org/10.5812/traumamon.31601>

Sait, M. (2017). *www.econstor.eu*.

Saleh, A., Ramly, M., Gani, M. U., & Suriyanti. (2016). Factors Affecting The Job Satisfaction And Performance Of Nurses Private Hospital Class B In Makassar. *International Journal Of Scientific & Teknologi Research*, 5(10).

Saleh, L. M. (2018). *Man Behind The Scene Aviation Safety*. Benerbit Deepublish.

Saraji, G. N., & Dargalin, H. (2006). Study of Quality of WOrk Life. *Iranian Journal of Public Health*, 35(4), 8–14.

Seitovirta, J., Lehtimäki, A.-V., Vehviläinen-Julkunen, K., Mitronen, L., & Kvist, T. (2017). Development and psychometric testing of the Registered Nurses' Perceptions of Rewarding Scale. *Journal of Nursing Research*.

Sensusiati. (2003). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap di rumah sakit mekar sari bekasi tahun 2003*. Tesis Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit Program Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.

Setiadi, Y. W., & Wartini. (2016). Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Jurnal manajemen. *Online*, 5(4).

Setyawan, F. E. B. S. (2019). *Manajemen Rumah Sakit*. Zifatma Jawa.

Shahnazi, H., Daniali, S., & Sharifirad, G. (2014). Job satisfaction survey among health centers staff. *Edication Health Promotion*, 3(42).

Sharma, P. (2017). IMPORTANCE OF QUALITY OF WORK LIFE AND JOB. *International Journal of Marketing & Financial Managemen*, 5(11), 1–11.

Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Simamora, R. H. (2012). *Buku ajar manajemen keperawatan*. EGC.

Sinaga, J. B. (2018). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT MARTHA FRISKA MEDAN TAHUN 2017*. Universitas Sumatera Utara.

Sirgy, M. J., & Al., E. (2001). A New Measure of Kualitas kehidupan kerja

- based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55(3).
- Soekidjan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Soeroso. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit*. EGC.
- Sriekaningsih, & Setyadi, D. (2015). The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organization Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7(17), 208–219.
- Suarli, S., Bahtiar, Y. (2009). *Manajemen keperawatan dengan pendekatan praktis*. Penerbit Erlangga.
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189–206. <https://doi.org/10.35808/ijeba/227>
- Sumarni, & Andri. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 5(2), 154–164.
- Sumilat, P. M. (2017). *Standar Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Blud Rsud Kota Baubau*. Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Sunyonto. (2011). *Perilaku Organisasi*. CAPS.
- Supiganto. (2020). *Praktik Manajemen Keperawatan*. Salemba Medika.
- Susanti, E., Saam, Z., & Rany, N. (2020). Analisis Kinerja Perawat Ditinjau dari Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) di RSIA X Pekanbaru Tahun 2019. *JHMHS: Journal of Hospital Management and Health Science*, 1(1), 121–21.
- Swarjana, I. K. (2012). *Metode Penelitian Kesehatan*. Andi.
- Syain, S. (2008). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007*. Tesis diterbitkan Medan. Program Pascasarjana IKM USU.
- Tannady, H., Tannady, H., Ismuhadjar., & Zami, A. (2019). The effect of organizational culture and employee engagement on job performance of healthcare industry in province of Jakarta, Indonesia. *Quality-Access to Success*, 20(169), 18–22.

- Terera, S., & Ngirande, H. (2014). The Impact of Rewards on Job Satisfaction and Employee Retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(1), 481–487.
- Uchmanowicz, I., Manulik, S., Lomper, K., Rozensztrauch, A., Zborowska, A., Kolasińska, J., & Rosińczuk, J. (2019). Life satisfaction, job satisfaction, life orientation and occupational burnout among nurses and midwives in medical institutions in Poland: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 9(1). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024296>
- Umbroh, V. (2001). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat ruang rawat inap di rumah sakit jiwa Palembang tahun 2001*. Tesis Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Utami, W. N. (2016). *Etika Keperawatan & Keperawatan Profesional*.
- Venkataraman, S., Anbazhagan, S., & Anbazhagan, S. (2018). Quality of nursing work life among staff nurses in a tertiary care hospital in Puducherry. *International Journal Of Community Medicine And Public Health*, 5(9), 3853. <https://doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20183469>
- Von-Bonsdorff, M. E. (2011). Age-related differences in reward preferences. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(6), 1262–1276.
- Wahyuni, S. (2008). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional Pada Kinerja Perawat Pavillium Cendana Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta*. Program Pasca Sarjana MM-USM.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In L.E. Davis, A.B.Cherns and Associates (Eds.) *The Quality of Working*. The Free Press, Life.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Imbalance untuk pengukuran beberapa sikap kerja dan aspek kesejahteraan psikologis. *Jurnal Psikologi Kerja*, 52, 129–148.
- Webster, J., Flint, A., & Courtney, M. (2009). A new practice environment measure based on the reality and experiences of nurses working lives. *Journal Nursing Manager*, 17(1), 38–48.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. PT. Raja Grafindo Persada.

- Wicaksana, Sanjaya S. (2016). *Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada rumah sakit Islam Yogyakarta PDHI*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wicaksana, Soni Sanjaya. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yani, A. (2007). *Asuhan keperawatan bermutu di rumah sakit*. Pusat Data dan Informasi PERSI. persi.co.id
- Yatnikasari, A. (2010). *Hubungan Program Retensi dengan Komitmen Organisasi Perawat Pelaksana di RSAB Harapan Kita*. Tesis. Universitas Indonesia.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800.
- Yusuf, T. (2010). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Studi Kasus Karyawan PDAM Makassar. *Jurnal Ekonomi*.
- Zangaro, G., & Soeken, K. (2007). A metaanalysis of studies of nurses' job satisfaction. *Nursing Health*, 30(4), 445–458.
- Zin, R. M. (2004). Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment. *Gajahmada International Journal of Business*, 6(3), 323–334.
- Zurnali, C. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*. Unpad Press.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Lembar Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD I.A MOEIS SAMARINDA

DATA RESPONDEN

Petunjuk pengisian :

Isilah titik-titik berikut dan berilah tanda centang (√) pada salah satu kotak setiap nomor sesuai dengan data pribadi anda

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
- Perempuan
4. Status pernikahan : Sudah menikah
- Belum menikah
5. Pendidikan terakhir : D3 Keperawatan
- S1 Keperawatan
- Ners
6. Lama kerja di RS : 0-2 Tahun
- 2-5 Tahun
- > 5 Tahun
7. Status kepegawaian : PNS PTH

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban yang tersedia di sebelah kanan yang menurut anda paling sesuai dengan kenyataan/perasaan Anda saat ini :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

A. Kualitas Kehidupan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Gaji & Kesejahteraan						
A1	Kompensasi yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya					
A2	Kompensasi yang saya dapatkan termasuk kecil dibandingkan dengan lamanya saya bekerja					
A3	Saya akan mendapatkan pesangon setelah purna tugas					
A4	Saya tidak mendapatkan fasilitas uang lembur, biaya rekreasi ketika bekerja melewati jam kerja di luar kota					
Kesempatan untuk Mengembangkan Diri						
A5	Saya tidak mendapat izin untuk mengikuti pelatihan mewakili rumah sakit					
A6	Rumah Sakit tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan					
A7	Saya dibolehkan meningkatkan kreatifitas menggunakan metode kerja yang bervariasi sesuai tuntutan rumah sakit					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
A8	Saya tidak mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan lanjut					
Kebanggaan pada Pekerjaan						
A9	Bekerja di rumah sakit ini membawa kebanggaan tersendiri bagi saya					
A10	Saya dengan senang hati memelihara citra rumah sakit saya					
A11	Saya tidak peduli dengan kualitas saya bekerja					
A12	Tugas yang ada saya biarkan menumpuk, baru kemudian saya kerjakan					
Keamanan Kerja						
A13	Saya merasa nyaman bekerja di rumah sakit ini					
A14	Kelangsungan hidup saya terjamin dengan bekerja di rumah sakit ini					
A15	Saya selalu berusaha menyembunyikan masalah yang ada di rumah sakit					
A16	Saya mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya					
Keterbukaan dan Keadilan						
A17	Pimpinan saya melakukan evaluasi dengan cara positif terhadap saya					
A18	Tugas dan tanggung jawab rumah sakit diberikan secara adil – terbuka					
A19	Ide dan gagasan saya tidak mendapat perhatian pimpinan rumah sakit					
A20	Saya diberikan kesempatan mengemukakan pendapat ketika rapat					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kepercayaan dan Keramahan						
A21	Saya merasa ada kebersamaan antara karyawan dan pimpinan secara baik					
A22	Saya tertekan ketika diberikan surat peringatan oleh pihak rumah sakit					
A23	Tidak ada kerjasama antar perawat dalam menyelesaikan persoalan perawat yang bermasalah					
A24	Perawat yang berprestasi, mendapat penghargaan yang membanggakan dari rumah sakit					

Sumber: Putri, (2018)

Item pertanyaan berwarna kuning tidak lulus uji validasi

B. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Komitmen Afektif						
B1	Saya sangat senang menghabiskan karir saya untuk melakukan pekerjaan (sebagai perawat) di RS ini					
B2	Masalah pekerjaan ini adalah masalah saya					
B3	Rumah Sakit ini memiliki makna pribadi bagi diri saya					
B4	Saya merasa bahwa setiap orang yang selalu setia pada organisasi (rumah sakit) adalah perawat yang baik					
Komitmen Berkelanjutan						
B5	Saya tetap bekerja di Rumah sakit ini karena saya butuh					
B6	Saya merasa berat hati meninggalkan rumah sakit ini					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
B7	Saya akan memiliki banyak masalah ketika saya keluar (<i>resign</i>) dari RS ini					
B8	Saya akan sulit mencari pekerjaan jika saya keluar dari RS ini					
B13	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saya karena saya merasa pekerjaan ini sangat bermanfaat bagi saya					
Komitmen Normatif						
B9	Saya tidak dibenarkan meninggalkan RS ini, meskipun itu menguntungkan saya					
B10	Saya merasa sangat bersalah jika saya meninggalkan rumah sakit ini					
B11	Rumah sakit ini layak mendapatkan loyalitas saya					
B12	Saya tidak meninggalkan RS ini karena saya memiliki perasaan saling memiliki satu sama lain terhadap rekan kerja di sini					
B13	Saya mempunyai banyak hutang (jasa) dengan rumah sakit ini					
B14	Saya akan merasa bangga saat membicarakan pekerjaan saya dengan orang lain					

Sumber: Qowi, (2018)

Item pertanyaan berwarna kuning tidak lulus uji validasi

C. Kepuasan Perawat

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kepuasan Terhadap Gaji						
C1	Saya puas dengan gaji yang saya terima					
C2	Selain gaji saya juga menerima tunjangan lainnya seperti tunjangan hari besar agama saya					
C3	Gaji yang saya terima sesuai dengan pertimbangan prestasi kerja, masa kerja, kemampuan, dan tanggung jawab saya					
C4	Selain gaji saya juga menerima jasa pelayanan yang adil					
Kepuasan Terhadap Promosi						
C5	Saya mendapat kesempatan yang luas dalam hal pengembangan karier saya					
C6	Saya puas dengan promosi jabatan yang ada di rumah sakit ini					
C7	Lama bekerja dan prestasi kerja digunakan dalam penilaian untuk promosi jabatan					
C8	Jabatan saya di tempat kerja sesuai dengan pendidikan saya					
C9	Kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan sering dilakukan dirumah sakit ditempat saya bekerja					
Pengawasan						
C10	Atasan saya selalu memberikan tugas yang jelas					
C11	Dalam memberikan penilaian atasan saya mampu berbuat adil					
C12	Atasan selalu melakukan pengawasan dan bimbingan terhadap kinerja saya					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
C13	Atasan saya selalu mendengarkan keluhan saya					
C14	Atasan saya selalu memberikan bantuan apabila saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan					
Kepuasan Terhadap Hubungan Sesama Rekan Kerja						
C15	Teman perawat yang lain saya anggap keluarga saya					
C16	Dalam keseharian saya dan teman perawat yang lain berkomunikasi dengan baik					
C17	Teman sekerja memberikan dukungan yang berarti buat saya					
C18	Selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien					
C19	Rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja					
Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri						
C20	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan minat, bakat, dan keterampilan yang saya miliki					
C21	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya					
C22	Saya melaksanakan tugas memiliki kebebasan					
C23	Kebebasan saya mengambil keputusan terkait perawatan klien					

Sumber :Sinaga, (2018)

Item pertanyaan berwarna kuning tidak lulus uji validasi

D. Kinerja Perawat

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Pengkajian Keperawatan						
D1	Saya menerima pasien baru berdasarkan Standar Operating Prosedur yang ditetapkan di Rumah Sakit					
D2	Saya melibatkan tenaga Kesehatan lain untuk memvalidasi masalah keperawatan pasien.					
D3	Saya melakukan pengumpulan data termasuk dari keluarga atau orang yang terdekat dengan pasien.					
D4	Saya mengumpulkan data klien meliputi aspek bio-psiko-sosio-spiritual					
D5	Data yang saya kumpulkan lengkap, akurat, terkini, dan relevan sesuai kebutuhan klien					
Diagnosa Keperawatan						
D6	Saya menyusun diagnosis keperawatan melalui analisis dan interpretasi data dari identifikasi masalah klien					
D7	Saya menyusun diagnosa keperawatan berdasarkan masalah yang dirumuskan.					
D8	Saya melakukan validasi respon perkembangan kondisi pasien tanpa pertimbangan dengan teman sejawat					
D9	Saya melakukan pengkajian ulang dan merevisi diagnosis keperawatan berdasarkan data terbaru					
Perencanaan Keperawatan						
D10	Saya menyusun rencana keperawatan berdasar data hasil pengkajian.					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
D11	Saya bekerjasama dengan klien dalam menyusun rencana tindakan keperawatan					
D12	Saya menyusun rencana tindakan sesuai dengan kebutuhan pasien					
D13	Saya mendokumentasikan rencana tindakan keperawatan					
Tindakan Keperawatan						
D14	Saya mengobeservasi respon pasien terhadap tindakan keperawatan					
D15	Saya melakukan evaluasi perkembangan pada pasien tertentu saja					
D16	Setiap melakukan tindakan, saya membuat dokumentasi dalam catatan keperawatan.					
D17	Saya melibatkan klien/keluarga dalam tindakan keperawatan					
D18	Saya melakukan pemeriksaan fisik hanya pada bagian tubuh yang dikeluhkan oleh pasien.					
D19	Saya bekerjasama dengan profesi kesehatan lain dalam melakukan tindakan keperawatan					
D20	Saya memberikan Pendidikan Kesehatan terhadap pasien dan keluarga					
D21	Saya memberikan penjelasan kepada pasien sebelum melakukan tindakan.					
D22	Saya memodifikasi tindakan keperawatan tanpa memperhatikan respon pasien					
D23	Saya menyusun rencana evaluasi hasil tindakan keperawatan secara komprehensif, tepat waktu dan terus-menerus					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
D24	Saya menggunakan data dasar dan respon klien dalam melakukan evaluasi					
D25	Saya melakukan validasi dan menganalisis data baru dengan rekan kerja (sejawat) dan klien					
D26	Saya mendokumentasikan hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan.					
D27	Saya menyusun rencana pulang pasien berdasarkan catatan asuhan keperawatan					

Sumber: Soni Sanjaya Wicaksana, (2016)

Item pertanyaan berwarna kuning tidak lulus uji validasi

Lampiran 2.

Distribusi Frekuensi Jawaban Per Variabel berdasarkan Jumlah Jawaban Responden yang Dinilai Sesuai Pernyataan Kuesioner Penelitian

Tabel 3.1
Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di RSUD I.A Moeis Samarinda Tahun 2021

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gaji dan Kesejahteraan												
Kompensasi yang saya dapatkan termasuk kecil dibandingkan dengan lamanya saya bekerja	4	2,4	21	12,7	65	39,4	57	34,5	18	10,9	165	100
Saya akan mendapatkan pesangon setelah purna tugas	39	23,6	67	40,6	37	22,4	15	9,1	7	4,2	165	100
Kesempatan untuk Mengembangkan Diri												
Saya tidak mendapat izin untuk mengikuti pelatihan mewakili rumah sakit	20	12,1	90	54,5	47	28,5	7	4,2	1	0,6	165	100
Rumah Sakit tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan	24	14,5	103	62,4	33	20,0	3	1,8	2	1,2	165	100
Saya dibolehkan meningkatkan kreatifitas menggunakan metode kerja	7	4,2	103	62,4	49	29,7	5	3,0	1	0,6	165	100

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
yang bervariasi sesuai tuntutan rumah sakit												
Saya tidak mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan lanjut	19	11,5	80	48,5	53	32,1	8	4,8	5	3,0	165	100
Kebanggaan pada Pekerjaan												
Bekerja di rumah sakit ini membawa kebanggaan tersendiri bagi saya	31	18,8	98	59,4	34	20,6	1	0,6	1	0,6	165	100
Saya dengan senang hati memelihara citra rumah sakit saya	41	24,1	107	64,8	15	9,1	0	0	2	1,2	165	100
Tugas yang ada saya biarkan menumpuk, baru kemudian saya kerjakan	70	42,4	81	49,1	8	4,8	4	2,4	2	1,2	165	100
Keamanan Kerja												
Saya merasa nyaman bekerja di rumah sakit ini	32	19,4	98	59,4	34	20,6	1	0,6	0	0	165	100
Saya mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya	33	20,0	91	55,2	28	17,0	11	6,7	2	1,2	165	100
Keterbukaan dan Keadilan												
Pimpinan saya melakukan evaluasi dengan cara positif terhadap saya	25	15,2	103	62,4	29	17,6	8	4,8	0	0	165	100

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tugas dan tanggung jawab rumah sakit diberikan secara adil – terbuka	15	9,1	85	51,5	54	32,7	11	6,7	0	0	165	100
Saya diberikan kesempatan mengemukakan pendapat ketika rapat	21	12,7	116	70,3	26	15,8	2	1,2	0	0	165	100
Kepercayaan dan Keramahan												
Saya merasa ada kebersamaan antara karyawan dan pimpinan secara baik	24	14,5	88	53,3	46	27,9	7	4,2	0	0	165	100
Saya tertekan ketika diberikan surat peringatan oleh pihak rumah sakit	8	4,8	40	24,2	64	38,8	44	26,7	9	5,5	165	100
Tidak ada kerjasama antar perawat dalam menyelesaikan persoalan perawat yang bermasalah	29	17,6	97	58,8	25	15,2	13	7,9	1	0,6	165	100
Perawat yang berprestasi, mendapat penghargaan yang membanggakan dari rumah sakit	9	5,5	61	37,0	63	38,2	22	13,3	10	6,1	165	100

Tabel 3.2
Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi Perawat
di RSUD I.A Moeis Samarinda Tahun 2021

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Komitmen Afektif												
Saya sangat senang menghabiskan karir saya di RS ini	11	6,7	80	48,5	68	41,2	6	3,6	0	0	165	100
Rumah Sakit ini memiliki makna pribadi bagi diri saya	11	6,7	93	56,4	59	35,8	2	1,2	0	0	165	100
Komitmen Kontinu												
Saya tetap bekerja di Rumah sakit ini karena saya butuh	16	9,7	90	54,5	48	29,1	11	6,7	0	0	165	100
Saya merasa berat hati meninggalkan rumah sakit ini	14	8,5	82	49,7	58	35,2	10	6,1	1	0,6	165	100
Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saya karena saya merasa pekerjaan ini sangat bermanfaat bagi saya	16	9,7	99	60,0	44	26,7	6	3,6	0	0	165	100
Komitmen Normatif												
Saya merasa sangat bersalah jika saya meninggalkan rumah sakit ini	4	2,4	37	22,4	74	44,8	47	28,5	3	1,8	165	100
Rumah sakit ini layak mendapatkan loyalitas saya	8	4,8	81	49,1	67	40,6	9	5,5	0	0	165	100

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Saya tidak meninggalkan RS ini karena saya memiliki perasaan saling memiliki satu sama lain terhadap rekan kerja di sini	30	18,2	82	49,7	41	24,8	10	6,1	2	1,2	165	100
Saya mempunyai banyak hutang (jasa) dengan rumah sakit ini	5	3,0	27	16,4	74	44,8	48	29,1	11	6,7	165	100
Saya akan merasa bangga saat membicarakan pekerjaan saya dengan orang lain	18	10,9	92	55,8	45	27,3	10	6,1	0	0	165	100

Tabel 3.3
Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja Perawat
di RSUD I.A Moeis Samarinda Tahun 2021

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kepuasan Terhadap Gaji												
Saya puas dengan gaji yang saya terima	3	1,8	53	32,1	42	25,5	41	24,8	26	15,8	165	100
Selain gaji saya juga menerima tunjangan lainnya seperti tunjangan hari besar agama saya	14	8,5	116	70,3	27	16,4	6	3,6	2	1,2	165	100
Gaji yang saya terima sesuai dengan pertimbangan prestasi kerja, masa kerja, kemampuan, dan tanggung jawab saya	10	6,1	60	36,4	41	24,8	37	22,4	17	10,3	165	100
Kepuasan Terhadap Promosi												
Saya mendapat kesempatan yang luas dalam hal pengembangan karier saya	15	9,1	79	47,9	62	37,6	8	4,8	1	0,6	165	100
Saya puas dengan promosi jabatan yang ada di rumah sakit ini	2	1,2	46	27,9	104	63,0	11	6,7	2	1,2	165	100
Lama bekerja dan prestasi kerja digunakan dalam penilaian untuk promosi jabatan	10	6,1	74	44,8	63	38,2	14	8,5	4	2,4	165	100

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Jabatan saya di tempat kerja sesuai dengan pendidikan saya	16	9,7	105	63,6	37	22,4	6	3,6	1	0,6	165	100
Kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan sering dilakukan di rumah sakit ditempat saya bekerja	4	2,4	42	25,5	92	55,8	24	14,5	3	1,8	165	100
Kepuasan Terhadap Pengawasan												
Atasan saya selalu memberikan tugas yang jelas	14	8,5	104	63,0	40	24,2	7	4,2	0	0	165	100
Dalam memberikan penilaian atasan saya mampu berbuat adil	18	10,9	97	58,8	39	23,6	11	6,7	0	0	165	100
Atasan selalu melakukan pengawasan dan bimbingan terhadap kinerja saya	16	9,7	102	61,8	38	23,0	8	4,8	1	0,6	165	100
Atasan saya selalu mendengarkan keluhan saya	24	14,5	89	53,9	45	27,3	7	4,2	0	0	165	100
Atasan saya selalu memberikan bantuan apabila saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan	25	15,2	100	60,6	34	20,6	5	3,0	1	0,6	165	100
Kepuasan Terhadap Hubungan Sesama Rekan Kerja												
Teman perawat yang lain saya anggap keluarga saya	48	29,1	101	61,2	13	7,9	3	1,8	0	0	165	100

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dalam keseharian saya dan teman perawat yang lain berkomunikasi dengan baik	46	27,9	105	63,6	12	7,3	1	0,6	1	0,6	165	100
Rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja	46	27,9	102	61,8	16	9,7	1	0,6	0	0	165	100
Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri												
Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan minat, bakat, dan keterampilan yang saya miliki	36	21,8	112	67,9	16	9,7	0	0	1	0,6	165	100
Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya	36	21,8	104	63,0	22	13,3	3	1,8	0	0	165	100
Saya melaksanakan tugas memiliki kebebasan	22	13,3	85	51,5	45	27,3	13	7,9	0	0	165	100
Kebebasan saya mengambil keputusan terkait perawatan klien	22	13,3	78	47,3	51	30,9	14	8,5	0	0	165	100

Tabel 3.3
Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Perawat
di RSUD I.A Moeis Samarinda Tahun 2021

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Pengkajian Keperawatan												
Saya menerima pasien baru berdasarkan Standar Operating Prosedur yang ditetapkan di Rumah Sakit	44	26,7	105	63,6	14	8,5	1	0,6	1	0,6	165	100
Saya melibatkan tenaga Kesehatan lain untuk memvalidasi masalah keperawatan pasien.	34	20,6	116	70,3	11	6,7	4	2,4	0	0	165	100
Saya mengumpulkan data klien meliputi aspek bio-psiko-sosio- spiritual	45	27,3	108	65,5	10	6,1	2	1,2	0	0	165	100
Saya melakukan pengumpulan data termasuk dari keluarga atau orang yang terdekat dengan pasien.	38	23,0	113	68,5	13	7,9	1	0,6	0	0	165	100
Data yang saya kumpulkan lengkap, akurat, terkini, dan relevan sesuai kebutuhan klien	35	21,2	114	69,1	15	9,1	1	0,6	0	0	165	100

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Diagnosa Keperawatan												
Saya menyusun diagnosa keperawatan melalui analisis dan interpretasi data dari identifikasi masalah klien	39	23,6	115	69,7	10	6,1	1	0,6	0	0	165	100
Saya menyusun diagnosa keperawatan berdasarkan masalah yang dirumuskan	39	23,6	115	69,7	10	6,1	1	0,6	0	0	165	100
Saya melakukan pengkajian ulang dan merevisi diagnosis keperawatan berdasarkan data terbaru	28	17,0	117	70,9	19	11,5	1	0,6	0	0	165	100
Perencanaan Keperawatan												
Saya menyusun rencana keperawatan berdasar data hasil pengkajian.	35	21,2	120	72,7	9	5,5	1	0,6	0	0	165	100
Saya bekerjasama dengan klien dalam menyusun rencana tindakan keperawatan	24	14,5	111	67,3	22	13,3	7	4,2	1	0,6	165	100
Saya menyusun rencana tindakan sesuai dengan kebutuhan pasien	31	18,8	122	73,9	10	6,1	1	0,6	1	0,6	165	100
Saya mendokumentasikan rencana tindakan keperawatan	43	26,1	109	66,1	12	7,3	1	0,6	0	0	165	100

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tindakan Keperawatan												
Saya mengobservasi respon pasien terhadap tindakan keperawatan	40	24,2	114	69,1	10	6,1	1	0,6	0	0	165	100
Setiap melakukan tindakan, saya membuat dokumentasi dalam catatan keperawatan.	53	32,1	102	61,8	9	5,5	1	0,6	0	0	165	100
Saya melibatkan klien/keluarga dalam tindakan keperawatan	37	22,4	100	60,6	25	15,2	3	1,8	0	0	165	100
Saya bekerjasama dengan profesi kesehatan lain dalam melakukan tindakan keperawatan	32	19,4	106	64,2	21	12,7	5	3,0	1	0,6	165	100
Saya memberikan Pendidikan Kesehatan terhadap pasien dan keluarga	32	19,4	112	67,9	20	12,1	1	0,6	0	0	165	100
Saya memberikan penjelasan kepada pasien sebelum melakukan tindakan.	47	28,5	107	64,8	10	6,1	1	0,6	0	0	165	100
Evaluasi Keperawatan												
Saya menyusun rencana evaluasi hasil tindakan keperawatan secara komprehensif, tepat waktu dan terus-menerus	31	18,8	103	62,4	30	18,2	1	0,6	0	0	165	100

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Saya menggunakan data dasar dan respon klien dalam melakukan evaluasi	26	15,8	115	69,7	20	12,1	4	2,4	0	0	165	100
Saya melakukan validasi dan menganalisis data baru dengan rekan kerja (sejawat) dan klien	25	15,2	115	69,7	23	13,9	2	1,2	0	0	165	100
Saya mendokumentasikan hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan.	30	18,2	112	67,9	22	13,3	1	0,6	0	0	165	100
Saya menyusun rencana pulang pasien berdasarkan catatan asuhan keperawatan	31	18,8	109	66,1	21	12,7	4	2,4	0	0	165	100

Lampiran 3. Hasil Uji SPSS

Karakteristik Responden

Kategori Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	17	10.3	10.3	10.3
	26-30 tahun	43	26.1	26.1	36.4
	31-35 tahun	50	30.3	30.3	66.7
	36-40 tahun	41	24.8	24.8	91.5
	41-45 tahun	9	5.5	5.5	97.0
	46-50 tahun	5	3.0	3.0	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	38	23.0	23.0	23.0
	Perempuan	127	77.0	77.0	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	35	21.2	21.2	21.2
	Sudah Menikah	130	78.8	78.8	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3 Keperawatan/Kebidanan	131	79.4	79.4	79.4
	Ners	20	12.1	12.1	91.5
	S1 Keperawatan	14	8.5	8.5	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Lama Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 5 Tahun	116	70.3	70.3	70.3
	2-5 Tahun	49	29.7	29.7	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Status Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	66	40.0	40.0	42.4
	PTTH	95	57.6	57.6	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Jawaban Responden Pada Variabel Penelitian

Ket: Hanya Mengambil Variabel yang Valid dan Reliabel

Kualitas Kehidupan Kerja

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	18	10.9	10.9	10.9
	TS	57	34.5	34.5	45.5
	N	65	39.4	39.4	84.8
	S	21	12.7	12.7	97.6
	SS	4	2.4	2.4	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	4.2	4.2	4.2
	TS	15	9.1	9.1	13.3
	N	37	22.4	22.4	35.8
	S	67	40.6	40.6	76.4
	SS	39	23.6	23.6	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	7	4.2	4.2	4.8
	N	47	28.5	28.5	33.3
	S	90	54.5	54.5	87.9
	SS	20	12.1	12.1	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.2	1.2	1.2
	TS	3	1.8	1.8	3.0
	N	33	20.0	20.0	23.0
	S	103	62.4	62.4	85.5
	SS	24	14.5	14.5	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

A7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	5	3.0	3.0	3.6
	N	49	29.7	29.7	33.3
	S	103	62.4	62.4	95.8
	SS	7	4.2	4.2	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

A8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	3.0	3.0	3.0
	TS	8	4.8	4.8	7.9
	N	53	32.1	32.1	40.0
	S	80	48.5	48.5	88.5
	SS	19	11.5	11.5	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

A9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	1	.6	.6	1.2
	N	34	20.6	20.6	21.8
	S	98	59.4	59.4	81.2
	SS	31	18.8	18.8	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

A10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.2	1.2	1.2
	N	15	9.1	9.1	10.3
	S	107	64.8	64.8	75.2
	SS	41	24.8	24.8	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

A12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.2	1.2	1.2
	TS	4	2.4	2.4	3.6
	N	8	4.8	4.8	8.5
	S	81	49.1	49.1	57.6
	SS	70	42.4	42.4	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

A13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.6	.6	.6
	N	34	20.6	20.6	21.2
	S	98	59.4	59.4	80.6
	SS	32	19.4	19.4	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

A16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.2	1.2	1.2
	TS	11	6.7	6.7	7.9
	N	28	17.0	17.0	24.8
	S	91	55.2	55.2	80.0
	SS	33	20.0	20.0	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

A17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	4.8	4.8	4.8
	N	29	17.6	17.6	22.4
	S	103	62.4	62.4	84.8
	SS	25	15.2	15.2	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

A18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	6.7	6.7	6.7
	N	54	32.7	32.7	39.4
	S	85	51.5	51.5	90.9
	SS	15	9.1	9.1	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

A20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.2	1.2	1.2
	N	26	15.8	15.8	17.0
	S	116	70.3	70.3	87.3
	SS	21	12.7	12.7	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

A21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	4.2	4.2	4.2
	N	46	27.9	27.9	32.1
	S	88	53.3	53.3	85.5
	SS	24	14.5	14.5	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

A22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	5.5	5.5	5.5
	TS	44	26.7	26.7	32.1
	N	64	38.8	38.8	70.9
	S	40	24.2	24.2	95.2
	SS	8	4.8	4.8	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

A23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	13	7.9	7.9	8.5
	N	25	15.2	15.2	23.6
	S	97	58.8	58.8	82.4
	SS	29	17.6	17.6	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

A24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	6.1	6.1	6.1
	TS	22	13.3	13.3	19.4
	N	63	38.2	38.2	57.6
	S	61	37.0	37.0	94.5
	SS	9	5.5	5.5	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Komitmen Organisasi

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	3.6	3.6	3.6
	N	68	41.2	41.2	44.8
	S	80	48.5	48.5	93.3
	SS	11	6.7	6.7	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.2	1.2	1.2
	N	59	35.8	35.8	37.0
	S	93	56.4	56.4	93.3
	SS	11	6.7	6.7	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	6.7	6.7	6.7
	N	48	29.1	29.1	35.8
	S	90	54.5	54.5	90.3
	SS	16	9.7	9.7	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	10	6.1	6.1	6.7
	N	58	35.2	35.2	41.8
	S	82	49.7	49.7	91.5
	SS	14	8.5	8.5	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

B9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	1.8	1.8	1.8
	TS	47	28.5	28.5	30.3
	N	74	44.8	44.8	75.2
	S	37	22.4	22.4	97.6
	SS	4	2.4	2.4	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

B10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	5.5	5.5	5.5
	N	67	40.6	40.6	46.1
	S	81	49.1	49.1	95.2
	SS	8	4.8	4.8	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

B11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.2	1.2	1.2
	TS	10	6.1	6.1	7.3
	N	41	24.8	24.8	32.1
	S	82	49.7	49.7	81.8
	SS	30	18.2	18.2	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

B12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	6.7	6.7	6.7
	TS	48	29.1	29.1	35.8
	N	74	44.8	44.8	80.6
	S	27	16.4	16.4	97.0
	SS	5	3.0	3.0	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

B13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	3.6	3.6	3.6
	N	44	26.7	26.7	30.3
	S	99	60.0	60.0	90.3
	SS	16	9.7	9.7	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

B14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	6.1	6.1	6.1
	N	45	27.3	27.3	33.3
	S	92	55.8	55.8	89.1
	SS	18	10.9	10.9	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

B15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	7	4.2	4.2	4.8
	N	42	25.5	25.5	30.3
	S	84	50.9	50.9	81.2
	SS	31	18.8	18.8	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja**C1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	26	15.8	15.8	15.8
	TS	41	24.8	24.8	40.6
	N	42	25.5	25.5	66.1
	S	53	32.1	32.1	98.2
	SS	3	1.8	1.8	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.2	1.2	1.2
	TS	6	3.6	3.6	4.8
	N	27	16.4	16.4	21.2
	S	116	70.3	70.3	91.5
	SS	14	8.5	8.5	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	17	10.3	10.3	10.3
	TS	37	22.4	22.4	32.7
	N	41	24.8	24.8	57.6
	S	60	36.4	36.4	93.9
	SS	10	6.1	6.1	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	8	4.8	4.8	5.5
	N	62	37.6	37.6	43.0
	S	79	47.9	47.9	90.9
	SS	15	9.1	9.1	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.2	1.2	1.2
	TS	11	6.7	6.7	7.9
	N	104	63.0	63.0	70.9
	S	46	27.9	27.9	98.8
	SS	2	1.2	1.2	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

C7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	2.4	2.4	2.4
	TS	14	8.5	8.5	10.9
	N	63	38.2	38.2	49.1
	S	74	44.8	44.8	93.9
	SS	10	6.1	6.1	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

C8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	6	3.6	3.6	4.2
	N	37	22.4	22.4	26.7
	S	105	63.6	63.6	90.3
	SS	16	9.7	9.7	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

C9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	1.8	1.8	1.8
	TS	24	14.5	14.5	16.4
	N	92	55.8	55.8	72.1
	S	42	25.5	25.5	97.6
	SS	4	2.4	2.4	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

C10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	4.2	4.2	4.2
	N	40	24.2	24.2	28.5
	S	104	63.0	63.0	91.5
	SS	14	8.5	8.5	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

C11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	6.7	6.7	6.7
	N	39	23.6	23.6	30.3
	S	97	58.8	58.8	89.1
	SS	18	10.9	10.9	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

C12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	8	4.8	4.8	5.5
	N	38	23.0	23.0	28.5
	S	102	61.8	61.8	90.3
	SS	16	9.7	9.7	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

C13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	4.2	4.2	4.2
	N	45	27.3	27.3	31.5
	S	89	53.9	53.9	85.5
	SS	24	14.5	14.5	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

C14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	5	3.0	3.0	3.6
	N	34	20.6	20.6	24.2
	S	100	60.6	60.6	84.8
	SS	25	15.2	15.2	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

C15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	1.8	1.8	1.8
	N	13	7.9	7.9	9.7
	S	101	61.2	61.2	70.9
	SS	48	29.1	29.1	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

C16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	1	.6	.6	1.2
	N	12	7.3	7.3	8.5
	S	105	63.6	63.6	72.1
	SS	46	27.9	27.9	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

C19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	N	16	9.7	9.7	10.3
	S	102	61.8	61.8	72.1
	SS	46	27.9	27.9	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

C20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	N	16	9.7	9.7	10.3
	S	112	67.9	67.9	78.2
	SS	36	21.8	21.8	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

C21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	1.8	1.8	1.8
	N	22	13.3	13.3	15.2
	S	104	63.0	63.0	78.2
	SS	36	21.8	21.8	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

C22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	7.9	7.9	7.9
	N	45	27.3	27.3	35.2
	S	85	51.5	51.5	86.7
	SS	22	13.3	13.3	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

C23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	8.5	8.5	8.5
	N	51	30.9	30.9	39.4
	S	78	47.3	47.3	86.7
	SS	22	13.3	13.3	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Kinerja Perawat**D1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	1	.6	.6	1.2
	N	14	8.5	8.5	9.7
	S	105	63.6	63.6	73.3
	SS	44	26.7	26.7	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	2.4	2.4	2.4
	N	11	6.7	6.7	9.1
	S	116	70.3	70.3	79.4
	SS	34	20.6	20.6	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.2	1.2	1.2
	N	10	6.1	6.1	7.3
	S	108	65.5	65.5	72.7
	SS	45	27.3	27.3	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.6	.6	.6
	N	13	7.9	7.9	8.5
	S	113	68.5	68.5	77.0
	SS	38	23.0	23.0	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.6	.6	.6
	N	15	9.1	9.1	9.7
	S	114	69.1	69.1	78.8
	SS	35	21.2	21.2	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.6	.6	.6
	N	10	6.1	6.1	6.7
	S	115	69.7	69.7	76.4
	SS	39	23.6	23.6	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.6	.6	.6
	N	10	6.1	6.1	6.7
	S	115	69.7	69.7	76.4
	SS	39	23.6	23.6	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.6	.6	.6
	N	19	11.5	11.5	12.1
	S	117	70.9	70.9	83.0
	SS	28	17.0	17.0	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.6	.6	.6
	N	9	5.5	5.5	6.1
	S	120	72.7	72.7	78.8
	SS	35	21.2	21.2	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	7	4.2	4.2	4.8
	N	22	13.3	13.3	18.2
	S	111	67.3	67.3	85.5
	SS	24	14.5	14.5	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	1	.6	.6	1.2
	N	10	6.1	6.1	7.3
	S	122	73.9	73.9	81.2
	SS	31	18.8	18.8	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.6	.6	.6
	N	12	7.3	7.3	7.9
	S	109	66.1	66.1	73.9
	SS	43	26.1	26.1	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.6	.6	.6
	N	10	6.1	6.1	6.7
	S	114	69.1	69.1	75.8
	SS	40	24.2	24.2	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.6	.6	.6
	N	9	5.5	5.5	6.1
	S	102	61.8	61.8	67.9
	SS	53	32.1	32.1	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	1.8	1.8	1.8
	N	25	15.2	15.2	17.0
	S	100	60.6	60.6	77.6
	SS	37	22.4	22.4	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	5	3.0	3.0	3.6
	N	21	12.7	12.7	16.4
	S	106	64.2	64.2	80.6
	SS	32	19.4	19.4	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.6	.6	.6
	N	20	12.1	12.1	12.7
	S	112	67.9	67.9	80.6
	SS	32	19.4	19.4	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.6	.6	.6
	N	10	6.1	6.1	6.7
	S	107	64.8	64.8	71.5
	SS	47	28.5	28.5	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.6	.6	.6
	N	30	18.2	18.2	18.8
	S	103	62.4	62.4	81.2
	SS	31	18.8	18.8	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	2.4	2.4	2.4
	N	20	12.1	12.1	14.5
	S	115	69.7	69.7	84.2
	SS	26	15.8	15.8	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.2	1.2	1.2
	N	23	13.9	13.9	15.2
	S	115	69.7	69.7	84.8
	SS	25	15.2	15.2	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

D27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	2.4	2.4	2.4
	N	21	12.7	12.7	15.2
	S	109	66.1	66.1	81.2
	SS	31	18.8	18.8	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Kategori Jawaban Responden Berdasarkan Indikator-Indikator Variabel Penelitian

Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Gaji dan Kesejahteraan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	136	82.4	82.4	82.4
	Baik	29	17.6	17.6	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Kesempatan utk Mengembangkan Diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	23	13.9	13.9	13.9
	Baik	142	86.1	86.1	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Kebanggaan pada Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	6	3.6	3.6	3.6
	Baik	159	96.4	96.4	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Keterbukaan dan Keadilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	23	13.9	13.9	13.9
	Baik	142	86.1	86.1	100.0
Total		165	100.0	100.0	

Keamanan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	25	15.2	15.2	15.2
	Baik	140	84.8	84.8	100.0
Total		165	100.0	100.0	

Kepercayaan dan Keramahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	34	20.6	20.6	20.6
	Baik	131	79.4	79.4	100.0
Total		165	100.0	100.0	

Indikator Komitmen Organisasi**Komitmen Afektif**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	26	15.8	15.8	15.8
	Baik	139	84.2	84.2	100.0
Total		165	100.0	100.0	

Komitmen Kontinyu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	64	38.8	38.8	38.8
	Baik	101	61.2	61.2	100.0
Total		165	100.0	100.0	

Komitmen Normatif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	31	18.8	18.8	18.8
	Baik	134	81.2	81.2	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Indikator Kepuasan Kerja**Promosi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	46	27.9	27.9	27.9
	Baik	119	72.1	72.1	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Pengawasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	26	15.8	15.8	15.8
	Baik	139	84.2	84.2	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	87	52.7	52.7	52.7
	Baik	78	43.3	43.3	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Hubungan Sesama Rekan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	10	6.1	6.1	6.1
	Baik	155	93.9	93.9	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Pekerjaan Itu Sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	21	12.7	12.7	12.7
	Baik	144	87.3	87.3	100.0
Total		165	100.0	100.0	

Indikator Kinerja Perawat**Pengkajian Keperawatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	7	4.2	4.2	4.2
	Baik	158	95.8	95.8	100.0
Total		165	100.0	100.0	

Evaluasi Keperawatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	9	5.5	5.5	5.5
	Baik	156	94.5	94.5	100.0
Total		165	100.0	100.0	

Diagnosa Keperawatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	7	4.2	4.2	4.2
	Baik	158	95.8	95.8	100.0
Total		165	100.0	100.0	

Perencanaan Keperawatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	9	5.5	5.5	5.5
	Baik	156	94.5	94.5	100.0
Total		165	100.0	100.0	

Tindakan Keperawatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	6	3.6	3.6	3.6
	Baik	159	96.4	96.4	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Kategori Kualitas Kehidupan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	9	5.5	5.5	5.5
	Baik	156	94.5	94.5	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Kategori Komitmen Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	30	18.2	18.2	18.2
	Baik	135	81.8	81.8	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Kategori Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	12	7.3	7.3	7.3
	Baik	153	92.7	92.7	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Kategori Kinerja Perawat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	6	3.6	3.6	3.6
	Baik	159	96.4	96.4	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

Hasil Uji Bivariat

Kategori Kualitas Kehidupan Kerja * Kategori Kinerja Perawat

Crosstab

		Kategori Kinerja Perawat		Total	
		Kurang Baik	Baik		
Kategori Kualitas Kehidupan Kerja	Kurang Baik	Count	1	8	9
		% within Kategori Kualitas Kehidupan Kerja	11.1%	88.9%	100.0%
	Baik	Count	5	151	156
		% within Kategori Kualitas Kehidupan Kerja	3.2%	96.8%	100.0%
Total		Count	6	159	165
		% within Kategori Kualitas Kehidupan Kerja	3.6%	96.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.518 ^a	1	.218		
Continuity Correction ^b	.100	1	.752		
Likelihood Ratio	1.028	1	.311		
Fisher's Exact Test				.290	.290
Linear-by-Linear Association	1.509	1	.219		
N of Valid Cases	165				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .33.

b. Computed only for a 2x2 table

Kategori Komitmen Organisasi * Kategori Kinerja Perawat

Crosstab

		Kategori Kinerja Perawat			
		Kurang Baik	Baik	Total	
Kategori Komitmen Organisasi	Kurang Baik	Count	5	25	30
		% within Kategori Komitmen Organisasi	16.7%	83.3%	100.0%
	Baik	Count	1	134	135
		% within Kategori Komitmen Organisasi	0.7%	99.3%	100.0%
Total	Count	6	159	165	
	% within Kategori Komitmen Organisasi	3.6%	96.4%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	17.766 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	13.512	1	.000		
Likelihood Ratio	12.713	1	.000		
Fisher's Exact Test				.001	.001
Linear-by-Linear Association	17.659	1	.000		
N of Valid Cases	165				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.09.

b. Computed only for a 2x2 table

Kategori Kepuasan Kerja * Kategori Kinerja Perawat

Crosstab

		Kategori Kinerja Perawat			
		Kurang Baik	Baik	Total	
Kategori Kepuasan Kerja	Kurang Baik	Count	3	9	12
		% within Kategori Kepuasan Kerja	25.0%	75.0%	100.0%
	Baik	Count	3	150	153
		% within Kategori Kepuasan Kerja	2.0%	98.0%	100.0%
Total	Count	6	159	165	
	% within Kategori Kepuasan Kerja	3.6%	96.4%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	16.856 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	10.922	1	.001		
Likelihood Ratio	8.522	1	.004		
Fisher's Exact Test				.005	.005
Linear-by-Linear Association	16.753	1	.000		
N of Valid Cases	165				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .44.

b. Computed only for a 2x2 table

Hasil Uji Linearitas dan Normaitas

ANOVA Table

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Kinerja*Kual itas Kehidupan Kerja	Between	(Combined)	5749.770	28	205.349	2.379	.001
	Groups	Linearity	1250.058	1	1250.058	14.485	.000
		Deviation from Linearity	4499.712	27	166.656	1.931	.008
	Within Groups		11737.042	136	86.302		
	Total		17486.812	164			

ANOVA Table

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Kinerja*Komit men Organisasi	Between	(Combined)	5293.002	23	230.131	2.661	.000
	Groups	Linearity	3047.757	1	3047.757	35.242	.000
		Deviation from Linearity	2245.244	22	102.057	1.180	.275
	Within Groups		12193.810	141	86.481		
	Total		17486.812	164			

ANOVA Table

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
TOTALD *	Between	(Combined)	7565.658	38	199.096	2.529	.000
TOTALC	Groups	Linearity	1439.091	1	1439.091	18.277	.000
		Deviation from Linearity	6126.567	37	165.583	2.103	.001
	Within Groups		9921.154	126	78.739		
Total		17486.812	164				

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		165
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.34802799
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.116
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Simultan Menggunakan SPSS 26.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 ^a	.180	.165	9.43472

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3155.569	3	1051.856	11.817	.000 ^b
	Residual	14331.243	161	89.014		
	Total	17486.812	164			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja

Lampiran 4

Surat Ijin Penelitian



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

No : 5136/UN4.14/PT.01.04/2021 5 Juli 2021
Lamp : Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth.
Direktur RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda
Di –
Tempat

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

Nama : Irma Suryani
Nomor Pokok : K012171177
Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda".

Pembimbing : 1. Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM (Ketua)
2. Prof. Dr. Masni, Apt.,MSPH. (Anggota)

Waktu Penelitian : Juli – Agustus 2021

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

Atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



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

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





**PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
DINAS KESEHATAN
RSUD I.A. MOEIS**

Jln. H.A.M.M Rifaddin Samarinda Telp. 0541-7269006/7288960
Fax. 0541 7268893 Email: rsud_iam@yahoo.com/rsud.abdoel.moeis@gmail.com

Samarinda, 06 Juli 2021

Nomor : 445.1.05/2147/100.02.028
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Kepada Yth.
**Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin**

di-
Tempat

Sehubungan dengan surat Saudara nomor 5136/UN4.14/PT.01.04/2021 tanggal 5 Juli 2021, perihal Permohonan Izin Penelitian atas:

Nama : **Irma Suryani**
Nomor Pokok : K012171177
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Penelitian : **"Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja,
Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Perawat di RSUD I. A. Moeis
Samarinda"**.

DAPAT DIBERIKAN dengan memperhatikan dan mematuhi peraturan yang berlaku di RSUD I.A. Moeis Samarinda. **Kepada Mahasiswa yang bersangkutan diwajibkan untuk mempresentasikan hasil penelitian di RSUD I.A. Moeis Samarinda sebelum melakukan seminar hasil dengan instansi terkait.**

Demikian surat pemberitahuan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

DIREKTUR
RSUD I.A. Moeis Samarinda

Dr. Hj. Svarifah Rahimah, M.Kes., A.A.A.K.
Pembina/IVA
NIP. 19740814 200312 2 004

Lampiran 5

Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Irma Suryani |
| 2. Tempat/Tanggal Lahir | : Samarinda, 04 Oktober 1982 |
| 3. Jenis Kelamin | : Perempuan |
| 4. Agama | : Islam |
| 5. Suku | : Banjar |
| 6. Alamat | : Jln. M. Said No. 77 Lok Bahu
Sungai Kunjang Samarinda
Kalimantan Timur |
| 7. Email | : dhe_ir82@yahoo.co.id |
| 8. Status Sipil | : Menikah |
| a. Nama Suami | : Sopian Rachmad Hidayat |

B. Riwayat Pendidikan

1. Tamat SD Muhammadiyah 1 Samarinda 1994
2. Tamat SMP Negeri 6 Samarinda 1997
3. Tamat SMA Negeri 1 Samarinda 2000
4. Tamat S1 Profesi Pendidikan Dokter Umum Tahun 2008

C. Pekerjaan dan Riwayat Pekerjaan

1. Dokter Umum PTTB Puskesmas Sungai Kapih Samarinda Tahun 2008 – Januari 2011
2. Dokter Umum PNS RSUD Inche Abdoel Moeis Samarinda Tahun 2011 – saat ini.