

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. (2002). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai di Lingkungan Kota Semarang). Tesis. Semarang: Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, Universitas Diponegoro.
- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2017). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i1.69>
- Artiningsih, D.W. (2001). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Suatu Studi terhadap Karyawan Hotel Istana Barito. Tesis. Malang: Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, Universitas Brawijaya.
- Andriani, N. (2006). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Merger: Studi pada Pt. Bank Mandiri Hub Malang. *Jurnal Investasi*, 2(1), 49-62.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rusdakarya.
- Aktouf, O. (1992). Management and Theories of Organizations in the 1990s: Toward a Critical Radical Humanism? *The Academy of Management Review*, 17(3), 407. <https://doi.org/10.2307/258717>
- Anoraga. (2012). *Motivasi dalam Dunia Kerja (Motivation in the World of Work)*. Rineka Cipta.
- Aulia. (2017). Stres Kerja Dan Kinerja : Meta Analisis. *Humanitas*, 13(2), 95–106. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6066>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Salanova, M., & Gon Alez-ro, V. A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Burke, Ronald, et al. (2003). Advancing women's careers. *Career Development International*, 10(3), 165–167.
- Cabrilo, S., & Grubic-Nesic, L. (2013). The role of creativity, innovation, and invention in knowledge management. In S. Bucklely, & M. Jakovljevic (Eds.). Knowledge management innovations for interdisciplinary education: Organizational applications. *Hershey, PA: IGI Global*, 207–232.
- Caldwell, D. F., Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 245–261. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00525.x>
- Camilleri, E. (2007). Antecedents affecting public service motivation. *Personnel Review*, 36(3), 356–377. <https://doi.org/10.1108/00483480710731329>
- Carlucci, D., & Schiuma, G. (2012). Assessing and managing organizational climate in healthcare organizations: An intellectual capital based perspective. *International Journal of Information*

- Systems in the Service Sector*, 4(4), 49–61. <https://doi.org/10.4018/jiss.2012100103>
- Davis K, and Newstrom JW. (2001). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid I. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Danang, S. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dharma, Y. (2017). The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variable at bank aceh syariah. *Emerald Reach Proceedings Series*, 1, 7–12. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065>
- Dodi, R., Yunus, M., & Amri. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja PT. Arun Ngl Lhokseumawe Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 98-107.
- Diane, E., & Fieldman, R. D. (2014). *Experience Human Development Menyelami Perkembangan Manusia* (Edisi 12,). Salemba Humanika.
- Elfrida, D. (2009). *Analisis pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Petugas Lembaga Masyarakatan Klas II-B Lubuk Pakam Universitas Sumatera Utara, Medan*.
- Faizin, A., & Winarsih. (2008). Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Berita Ilmu Keperawatan*, 1(No. 3 September 2008), 1979–2397.
- Glisson, C., & Green, P. (2006). The effects of organizational culture and climate on the access to mental health care in child welfare and juvenile justice systems. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 33(4), 433–448. <https://doi.org/10.1007/s10488-005-0016-0>
- Glisson, C., Schoenwald, S. K., Kelleher, K., Landsverk, J., Hoagwood, K. E., Mayberg, S., Green, P., Weisz, J., Chorpita, B., Gibbons, R., Green, E. P., Hoagwood, K., Jensen, P. S., Miranda, J., Palinkas, L., & Schoenwald, S. (2008). Therapist turnover and new program sustainability in mental health clinics as a function of organizational culture, climate, and service structure. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 35(1-2), 124–133. <https://doi.org/10.1007/s10488-007-0152-9>
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Gozali, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 2). Gunung Agung.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah

- Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10, 860–867.
- Hasibuan P. Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Binarupa Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dasar-dasar Kunci Keberhasilan*. Djamberta.
- Hermanto, (2015). Pengaruh Prestasi Training, Motivasi, dan Masa Kerja Teknisi Terhadap Produktivitas Teknisi di Bengkel Nissan Yogyakarta, Solo dan Semarang.
- Ilyas. (2004). *Perencanaan sumber daya manusia rumah sakit: teori, metode dan formula* (cetakan ke). FKM Universitas Indonesia.
- Ilyas. (2002). *Perencanaan sumber daya manusia rumah sakit: teori, metode dan formula* (cetakan ke). FKM Universitas Indonesia.
- Jackson, H. J., & Mathis, R. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku kedua.
- Jusmin, A., Said, S., Jobhaar Bima, M., & Alam, R. (2016). Specific Determinants of Work Motivation, Competence, Organizational Climate, Job Satisfaction and Individual Performance: A Study among Lecturers. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 53–59. <https://doi.org/10.12691/jbms-4-3-1>
- Karundeng, C. C. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Acta Diurna*.
- Kristiana, Elia. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Top Harapan Motor. Skripsi. Surabaya: Fakultas Ekonomi, Universitas Airlangga.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.1021/la051212i>
- Kahya, Emin. (2007). The Effects of Job Characteristics and Working Conditions on Job Performance. *International Journal of Industrial Ergonomics* 3 (7), pp: 515–523.
- Kartini, K., Sujanto, B., & Mukhtar, M. (2017). the Influence of Organizational Climate, Transformational Leadership, and Work Motivation on Teacher Job Performance. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(01), 192–205. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.011.015>
- Kibe. (2014). *effect of communication strategies on organizational performance: A case study of kenya Ports authority*. 6(11), ISSN 2222–1905.
- Kim, S. (2005). Individual-level factors and organizational performance in government organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(2), 245–261. <https://doi.org/10.1093/jopart/mui013>
- Kim, S., Vandenabeele, W., Wright, B. E., Andersen, L. B., Cerase, F. P., Christensen, R. K., Desmarais, C., Koumenta, M., Leisink, P., Liu, B., Palidauskaite, J., Pedersen, L. H., Perry, J. L., Ritz, A., Taylor, J., & De Vivo, P. (2013). Investigating the structure and meaning of public

- service motivation across populations: Developing an international instrument and addressing issues of measurement invariance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), 79–102. <https://doi.org/10.1093/jopart/mus027>
- Krivosos, P. D. (2006). The Relationship of Intrinsic-Extrinsic Motivation and Communication Climate in Organizations. *Journal of Business Communication*, 15(4), 53–65.
- Kumala, A. F., & Sumarji. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan kabupaten kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 63–75.
- Kusmaningtyas, A., & Priyana, P. O. (2013). The Influence of Compensation and Organization Climate on Work Motivation and Their Impact on Employee Performance of Bank XXX Corporation at Tanjung Perak. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 2(1), 1–18.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Leblebici, D. (2012). IMPACT OF WORKPLACE QUALITY ON EMPLOYEE'S PRODUCTIVITY: CASE STUDY OF A BANK IN TURKEY. *Journal of Business, Economics & Finance*, 1(1), 38–49.
- Lubis, M. . S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*.
- Luqman, M. S., Rehman, J. U., Islam, Z. U., & Khan, S. D. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2), 72–76. <https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>
- Lussier, N. R. (2005). *Human Relation in Organization Applications and Skill Building*. Mc Graw Hill.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (edisi 10).
- Mutiara Indah Ayu. (2015). Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Paragon Teknologi And Innovation Bandung.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gajah Mada University Press.
- Nazari, J. A., Herremans, I. M., Isaac, R. G., Manassian, A., & Kline, T. J. B. (2011). Organizational culture, climate and IC: An interaction analysis. In *Journal of Intellectual Capital* (Vol. 12, Issue 2). <https://doi.org/10.1108/14691931111123403>
- Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu*

- Keperawatan*. Salemba Medika.
- Pabundu, T. H. M. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Cetakan Pe). PT. Bumi Aksara.
- Pasaribu, E., & Indrawati, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Pattakos, A. N. (2004). *The Search for Meaning in Government Services*. Public Administration Review.
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R., & Balakrishnan, B. K. P. D. (2013). The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 88–95. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.403>
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). *The Motivational Bases of Public Service*. Public Administration Review.
- Perry, J.L. and Hondeghem, A, (2008). *Motivation In Public Management: The Call of Public Service*, Oxford : Oxford University press.
- Potter, P. ., & Perry, A. . (2005). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses, Dan Praktik* (dkk. Alih Bahasa : Yasmin Asih (ed.); Edisi 4.Vo). EGC.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara Eko Prastyo 1) , Leonardo Budi Hasiolan 2), Moh. Mukeri Warso 3). *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Prayetni. (2001). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan Burn Out pada Perawat Pelaksana di RSUP Persahabatan*. Universitas Indonesia.
- Purwanti, Sugi. (2012). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Fasilitas, Supervisi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Pelaksana Pelayanan Program MTBS (Manajemen Terpadu Balita Sakit) di Kabupaten Banyumas Tahun 2010. *Jurnal Akademi Kebidanan YLPP Purwokerto*, hlm: 1-20.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.
- Robbins, S. P. (2013). *organizational Behavior* (15th ed.). PEARSON.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management* (edisi 10). Salemba Empat.
- Rosikin. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Public Service Motivation terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara*, 4(IV), 93–118.
- Rusu, G., & Avasilcai, S. (2014). Linking Human Resources Motivation to Organizational Climate. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 124, 51–58. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.459>
- Salleh F, Dzulkifli Z, Abdullah WAW, Yaakob NHM. (2011) The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in

- Malaysia. *Int J Humanit Soc Sci*, 1(4):147–54.
- Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sansone, C., & Harackiewicz, J. M. (2000). Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance. *Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Search for Optimal Motivation and Performance.*, *Journal Article*, 489. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2000-05867-000&lang=ja&site=ehost-live>
- Sayoga Diputra, D. G. A. (2018). The Influence of Leadership and Organizational Climate of Employee Performance through Motivation as a Mediation Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20986–20996. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/571>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & MacEy, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(July), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Setiawan, Kiki Cahaya Setiawan. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*.
- SHALEHA, A. A. (2019). *PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA DOKTER MELALUI WORK ENGAGEMENT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KELAS B DI KOTA MAKASSAR*. Universitas Hasanuddin.
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Penerbit : STIE YKPN, Yogyakarta
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sinaga, A., Abdullah, T., & Tunas, B. (2019). The Effect of Organizational Climate on Work Motivation and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Employees of Education Department in DKI Jakarta. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 3(2), 41–57. <https://doi.org/10.21009/jobbe.003.2.03>
- Steers, R. M. (1980). *Terj: Magdalena Jamin, Efektivitas Organisasi*. Erlangga.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. Prentice Hall inc.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sunarsih, N., & Helmiatin. (2017). Influence of organizational structure and job satisfaction on employee performance. *Review of Integrative Business & Economics Research*, 6(1), 1–14.
- Sholihah. (2014). Hubungan Antara Status Kepegawaian Dengan Kinerja Guru (Studi Kasus pada Guru se-Kecamatan Susukan). Tesis Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga.

- Swansburg, R. (2000). *Introductory Management and Leadership for Nurses*. Jones and Bartlett Publishers, Inc.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Taylor, J., & Westover, J. (2011). Job Satisfaction in the Public Service: The effect of public service motivation, workplace attributes and work relations. *Public Management Review*, 13(4), 731–751.
- Usman. (2011). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Edisi 3). PT Bumi Aksara.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat.
- Yelboğa, A. (2012). Dependability of job performance ratings according to generalizability theory. *Education and Science*, 37(163), 157–164.
- Yunarifah, U. N., & Kustiani, L. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang. *Modernisasi*, 8(2), 145-164.
- Zameer H, Ali S, Nisar W, Amir M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *Int J Acad Res Accounting, Financ Manag Sci*. 2014;4(1):293–298.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
INFORMED CONSENT
(PERSETUJUAN SETELAH PENJELASAN)

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Manajemen Rumah Sakit Program Studi Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar yang akan mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Iklim Organisasi dan *Public Service Motivation* Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan**”.

Tidak ada risiko fisik yang akan terjadi dalam penelitian ini. Risiko yang mungkin didapat adalah waktu yang tersita dari perawat-perawat sekalian untuk menjawab pertanyaan ini sekitar 15-30 menit. Keuntungannya, informasi yang di berikan dapat menjadi masukan bagi manajemen rumah sakit tempat penelitian.

Pada penelitian ini, identitas anda akan disamarkan. Data penelitian ini akan dikumpulkan dan disimpan tanpa menyebutkan nama anda dalam arsip tertulis atau elektronik (komputer), yang tidak bisa dilihat oleh orang lain selain peneliti. Kerahasiaan data anda sepenuhnya akan dijamin. Bila data akan dipublikasikan, kerahasiaan tetap akan dijaga. Jika anda tidak ingin berpartisipasi, kami tidak akan memasukkan anda sebagai objek penelitian dan anda dapat menolak untuk mengisi kuesioner yang dibagikan.

Jika anda setuju untuk berpartisipasi, diharapkan untuk mengisi dan menandatangani formulir persetujuan mengikuti penelitian. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Iklim Organisasi dan *Public Service Motivation* Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan

I. Identitas Responden

- a. Usia : _____ tahun
- b. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
- c. Lama Bekerja : _____ tahun _____ bulan
- d. Pendidikan Terakhir : () DIII
() S.Kep
() Ners
() Lainnya _____
- e. Status Kepegawaian: () PNS () Lainnya : _____

II. Petunjuk Pengisian

Pilihlah pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda dan apa yang anda rasakan selama bekerja di Rumah Sakit, dengan cara membuat centang atau *check list* (√) pada salah satu kategori yang berada di sebelah kanan pernyataan.

Kategori :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. IKLIM ORGANISASI

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
Structure						
1	Bekerja sesuai dengan <i>jobdesc</i> (uraian/gambaran tugas) yang didapatkan					
2	Bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan					
3	Suasana bekerja di rumah sakit menyenangkan					
4	Bangga menjadi bagian dari tempat kerja ini					
5	Anda dan atasan memiliki jalinan komunikasi yang baik dan menyenangkan					
6	Anda dan rekan kerja saling mendukung untuk mencapai tujuan pekerjaan					
Responsibility						
7	Dalam melaksanakan tugas terdapat sasaran mutu yang tinggi.					
8	Dalam menjalankan tugas, Anda diberikan kebebasan dalam mengambil keputusan					
9	Anda diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas					
10	Anda melakukan pekerjaan dengan semangat didukung dengan kesehatan fisik					
11	Anda memiliki komitmen dan nilai-nilai moral yang mendukung pekerjaan agar tetap terlaksana dengan baik					
Rewards						
12	Anda menerima gaji yang sesuai dengan usaha yang dilakukan di tempat kerja ini					
13	Anda mendapatkan komisi tambahan jika bekerja lembur					
14	Anda diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas					
15	Terbuka kesempatan untuk mengembangkan karir					
16	Sistim promosi di institusi ini telah sesuai dengan kemampuan					

B. PUBLIC SERVICE MOTIVATION

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
<i>Attraction to public policy making</i>						
1	Anda tertarik membantu meningkatkan pelayanan kepada pasien di rumah sakit					
2	Sadar akan pentingnya kontribusi Anda dalam pelayanan kepada pasien di rumah sakit					
3	Anda tertarik untuk ikut serta dalam proses penyusunan kebijakan di rumah sakit					
<i>Commitment to public interest</i>						
4	Pelayanan kesehatan kepada pasien di rumah sakit memberikan makna yang penting pada diri Anda					
5	Penting bagi Karyawan untuk berkontribusi dalam melayani masyarakat dalam lingkup rumah sakit pemerintah					
6	Anda sadar bahwa pelayanan kesehatan kepada pasien hanya merupakan tanggung jawab suatu kelompok saja					
<i>Compassion</i>						
7	Anda merasa empati terhadap seluruh pasien di rumah sakit					
8	Anda merasa empati terhadap pasien dari golongan tidak mampu					
9	Anda merasa marah ketika melihat pasien diperlakukan secara tidak adil/ ditelantarkan					
<i>Self-sacrifice</i>						
10	Anda lebih mengutamakan memberi pelayanan kepada pasien di rumah sakit pemerintah dibandingkan rumah sakit swasta					
11	Anda bersedia mengambil risiko demi memberikan pelayanan Kesehatan kepada masyarakat					
12	Membuat prestasi pribadi lebih berarti dibandingkan dengan membuat perubahan dalam pelayanan kepada masyarakat					

C. KINERJA PERAWAT

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Saat menerima pasien baru, Anda melakukan pengkajian dengan mengambil data aktual valid					
2	Anda melakukan pengumpulan data dalam pengkajian keperawatan					
3	Anda melakukan pengelompokan data dalam pengkajian keperawatan					
4	Anda melakukan perumusan masalah dalam pengkajian keperawatan					
5	Anda selalu menanyakan informasi tentang riwayat keperawatan pasien					
6	Anda mengumpulkan data pasien meliputi data fisik, psikologis, spiritual dan social					
7	Saat pergantian shift, data dan informasi penting tentang pasien selalu Anda sampaikan kepada perawat yang bertugas					
8	Anda menyusun masalah dalam diagnosa keperawatan					
9	Anda menyusun penyebab masalah dalam diagnosa keperawatan					
10	Anda menyusun tanda serta gejala dalam diagnosa keperawatan					
11	Anda menyusun diagnosa keperawatan rutin sesuai dengan kewenangan perawat					
12	Anda menentukan masalah untuk merumuskan diagnosa keperawatan					
13	Anda menentukan penyebab masalah untuk merumuskan diagnosa keperawatan					
14	Anda menyusun dokumentasi diagnosa keperawatan berdasarkan prioritas masalah					
15	Tidak ada masalah yang terjadi saat pemindahan pasien dari satu unit ke unit yang lain					
16	Anda membuat penyelesaian masalah keperawatan berdasarkan diagnosa yang telah ditetapkan kepada pasien bersama tim					
17	Anda melibatkan pasien/keluarga dan mempertimbangkan latar belakang budaya pasien dalam menyusun rencana tindakan					
18	Anda mempertimbangkan kebijakan, sumber daya dan fasilitas yang ada dalam merencanakan tindakan keperawatan					

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
19	Anda membuat rencana asuhan keperawatan menggunakan kalimat singkat dan jelas					
20	Rencana tindakan sudah disusun dengan baik, sehingga dapat mencegah terjadinya kesalahan (<i>error</i>) yang dapat membahayakan pasien					
21	Dalam melakukan tindakan keperawatan anda menerapkan prinsip aman, nyaman, ekonomis, privasi, dan mengutamakan keselamatan pasien					
22	Anda melakukan asuhan keperawatan sesuai rencana tindakan yang telah disusun					
23	Anda melibatkan pasien/keluarga dalam melaksanakan asuhan keperawatan					
24	Anda menjelaskan setiap tindakan keperawatan yang dilakukan kepada pasien/keluarga					
25	Anda memberikan pendidikan kesehatan tentang cara merawat pasien kepada keluarga pasien					
26	Anda memberikan informasi manfaat obat, waktu minum obat dan cara minum obat kepada pasien/keluarga pasien					
27	Anda mencatat semua tindakan yang telah dilakukan					
28	Anda segera melaporkan kesalahan yang berpotensi membahayakan pasien					
29	Evaluasi keperawatan dilakukan secara periodik, sistematis berencana untuk menilai perkembangan pasien					
30	Setiap tindakan keperawatan dievaluasi dengan menggunakan indikator tujuan					
31	Hasil evaluasi dicatat kemudian mengkomunikasikannya dengan tim					
32	Anda melibatkan pasien, keluarga dan tim kesehatan dalam evaluasi keperawatan					
33	Anda membandingkan hasil tindakan keperawatan dengan standar yang telah ditentukan					
34	Membuat rencana lanjutan jika hasil tindakan asuhan keperawatan tidak memuaskan					

Lampiran 2. Output SPSS

Frequency Table

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	60	32.9	32.9	32.9
	31-40	69	37.9	37.9	70.8
	>40	53	29.2	29.2	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	43	23.6	23.6	23.6
	Perempuan	139	76.4	76.4	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

Lama_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-5 Tahun	27	14.8	14.8	14.8
	6-8 Tahun	80	43.9	43.9	58.7
	>8 Tahun	75	41.3	41.3	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	57	31.3	31.3	31.3
	S.Kep	21	11.5	11.5	42.8
	Ners	104	57.2	57.2	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

Status_Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	130	71.4	71.4	71.4
	Lainnya	52	28.6	28.6	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

Frequency Table

Iklim Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	73	40.1	40.1	40.1
	Rendah	109	59.9	59.9	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

PSM

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	78	42.9	42.9	42.9
	Rendah	104	57.1	57.1	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	70	38.5	38.5	38.5
	Rendah	112	61.5	61.5	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

Crosstabs**Usia * Iklim Organisasi Crosstabulation**

			Iklim Organisasi		Total
			Tinggi	Rendah	
Usia	20-30	Count	26	34	60
		% within Usia	43.3%	56.7%	100.0%
	31-40	Count	32	37	69
		% within Usia	46.4%	53.6%	100.0%
	>40	Count	15	38	53
		% within Usia	28.3%	71.7%	100.0%
Total		Count	73	109	182
		% within Usia	40.1%	59.9%	100.0%

Usia * PSM Crosstabulation

			PSM		Total
			Tinggi	Rendah	
Usia	20-30	Count	9	51	60
		% within Usia	15.0%	85.0%	100.0%
	31-40	Count	31	38	69
		% within Usia	44.9%	55.1%	100.0%
	>40	Count	38	15	53
		% within Usia	71.7%	28.3%	100.0%
Total		Count	78	104	182
		% within Usia	42.9%	57.1%	100.0%

Usia * Kinerja Crosstabulation

			Kinerja		Total
			Tinggi	Rendah	
Usia	20-30	Count	13	47	60
		% within Usia	21.7%	78.3%	100.0%
	31-40	Count	27	42	69
		% within Usia	39.1%	86.9%	100.0%
	>40	Count	30	23	53
		% within Usia	56.6%	43.4%	100.0%
Total		Count	70	112	182
		% within Usia	38.5%	61.5%	100.0%

Jenis_Kelamin * Iklim Organisasi Crosstabulation

			Iklim Organisasi		Total
			Tinggi	Rendah	
Jenis_Kelamin	Laki-Laki	Count	15	28	43
		% within Jenis_Kelamin	34.9%	65.1%	100.0%
	Perempuan	Count	58	81	139
		% within Jenis_Kelamin	41.7%	58.3%	100.0%
Total		Count	73	109	182
		% within Jenis_Kelamin	40.1%	59.9%	100.0%

Jenis_Kelamin * PSM Crosstabulation

			PSM		Total
			Tinggi	Rendah	
Jenis_Kelamin	Laki-Laki	Count	12	31	43
		% within Jenis_Kelamin	27.9%	72.1%	100.0%
	Perempuan	Count	73	66	139
		% within Jenis_Kelamin	52.5%	47.5%	100.0%
Total		Count	78	104	182
		% within Jenis_Kelamin	42.9%	57.1%	100.0%

Jenis_Kelamin * Kinerja Crosstabulation

			Kinerja		Total
			Tinggi	Rendah	
Jenis_Kelamin	Laki-Laki	Count	16	27	43
		% within Jenis_Kelamin	37.2%	62.8%	100.0%
	Perempuan	Count	54	85	139
		% within Jenis_Kelamin	38.8%	61.2%	100.0%
Total		Count	70	112	182
		% within Jenis_Kelamin	38.5%	61.5%	100.0%

Lama_Kerja * Iklim Organisasi Crosstabulation

			Iklim Organisasi		Total
			Tinggi	Rendah	
Lama_Kerja	3-5 Tahun	Count	0	12	12
		% within Lama_Kerja	0.0%	100.0%	100.0%
	6-8 Tahun	Count	41	44	85
		% within Lama_Kerja	48.2%	51.8%	100.0%
	>8 Tahun	Count	32	53	85
		% within Lama_Kerja	37.6%	62.4%	100.0%
Total		Count	73	109	182
		% within Lama_Kerja	40.1%	59.9%	100.0%

Lama_Kerja * PSM Crosstabulation

			PSM		Total
			Tinggi	Rendah	
Lama_Kerja	3-5 Tahun	Count	0	12	12
		% within Lama_Kerja	0.0%	100.0%	100.0%
	6-8 Tahun	Count	27	58	85
		% within Lama_Kerja	31.8%	68.2%	100.0%
	>8 Tahun	Count	51	34	85
		% within Lama_Kerja	60.0%	40.0%	100.0%
Total	Count	78	104	182	
	% within Lama_Kerja	42.9%	57.1%	100.0%	

Lama_Kerja * Kinerja Crosstabulation

			Kinerja		Total
			Tinggi	Rendah	
Lama_Kerja	3-5 Tahun	Count	0	12	12
		% within Lama_Kerja	0.0%	100.0%	100.0%
	6-8 Tahun	Count	60	37	97
		% within Lama_Kerja	61.8%	38.2%	100.0%
	>8 Tahun	Count	10	63	73
		% within Lama_Kerja	13.7%	86.3%	100.0%
Total	Count	70	112	182	
	% within Lama_Kerja	38.5%	61.5%	100.0%	

Pendidikan_Terakhir * Iklim Organisasi Crosstabulation

			Iklim Organisasi		Total
			Tinggi	Rendah	
Pendidikan_Terakhir	DIII	Count	29	28	57
		% within Pendidikan_Terakhir	50.9%	49.1%	100.0%
	S.Kep	Count	9	12	21
		% within Pendidikan_Terakhir	42.9%	57.1%	100.0%
	Ners	Count	35	69	104
		% within Pendidikan_Terakhir	33.7%	66.3%	100.0%
Total	Count	73	109	182	
	% within Pendidikan_Terakhir	40.1%	59.9%	100.0%	

Pendidikan_Terakhir * PSM Crosstabulation

			PSM		Total
			Tinggi	Rendah	
Pendidikan_Terakhir	DIII	Count	13	44	57
		% within Pendidikan_Terakhir	22.8%	77.2%	100.0%
	S.Kep	Count	11	10	21
		% within Pendidikan_Terakhir	52.4%	47.6%	100.0%
	Ners	Count	54	50	104
		% within Pendidikan_Terakhir	51.9%	48.1%	100.0%
Total	Count	78	104	182	
	% within Pendidikan_Terakhir	42.9%	57.1%	100.0%	

Pendidikan_Terakhir * Kinerja Crosstabulation

			Kinerja		Total
			Tinggi	Rendah	
Pendidikan_Terakhir	DIII	Count	26	31	57
		% within Pendidikan_Terakhir	45.6%	54.4%	100.0%
	S.Kep	Count	7	14	21
		% within Pendidikan_Terakhir	33.3%	66.7%	100.0%
	Ners	Count	37	67	104
		% within Pendidikan_Terakhir	35.6%	64.4%	100.0%
Total	Count	70	112	182	
	% within Pendidikan_Terakhir	38.5%	61.5%	100.0%	

Status_Kepegawaian * Iklim Organisasi Crosstabulation

			Iklim Organisasi		Total
			Tinggi	Rendah	
Status_Kepegawaian	PNS	Count	61	69	130
		% within Status_Kepegawaian	46.9%	53.1%	100.0%
	Lainnya	Count	12	40	52
		% within Status_Kepegawaian	23.1%	76.9%	100.0%
Total	Count	73	109	182	
	% within Status_Kepegawaian	40.1%	59.9%	100.0%	

Status_Kepegawaian * PSM Crosstabulation

			PSM		Total
			Tinggi	Rendah	
Status_Kepegawaian	PNS	Count	33	97	130
		% within Status_Kepegawaian	25.4%	74.6%	100.0%
	Lainnya	Count	45	7	52
		% within Status_Kepegawaian	86.5%	13.5%	100.0%
Total	Count	78	104	182	
	% within Status_Kepegawaian	42.9%	57.1%	100.0%	

Status_Kepegawaian * Kinerja Crosstabulation

			Kinerja		Total
			Tinggi	Rendah	
Status_Kepegawaian	PNS	Count	50	80	130
		% within Status_Kepegawaian	38.5%	61.5%	100.0%
	Lainnya	Count	20	32	52
		% within Status_Kepegawaian	38.5%	61.5%	100.0%
Total	Count	70	112	182	
	% within Status_Kepegawaian	38.5%	61.5%	100.0%	

Crosstabs**Iklim Organisasi * Kinerja****Crosstab**

			Kinerja		Total
			Tinggi	Rendah	
Iklim Organisasi	Tinggi	Count	41	32	73
		% within Iklim Organisasi	56.2%	43.8%	100.0%
	Rendah	Count	29	80	109
		% within Iklim Organisasi	26.6%	73.4%	100.0%
Total	Count	70	112	182	
	% within Iklim Organisasi	38.5%	61.5%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	16.139 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	14.914	1	.000		
Likelihood Ratio	16.152	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
N of Valid Cases	182				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 28.08.

b. Computed only for a 2x2 table

PSM * Kinerja**Crosstab**

			Kinerja		Total
			Tinggi	Rendah	
PSM	Tinggi	Count	42	36	78
		% within PSM	53.8%	46.2%	100.0%
	Rendah	Count	28	76	104
		% within PSM	26.9%	73.1%	100.0%
Total	Count	70	112	182	
	% within PSM	38.5%	61.5%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	13.650 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	12.536	1	.000		
Likelihood Ratio	14.079	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
N of Valid Cases	182				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 30.00.

b. Computed only for a 2x2 table

Logistic Regression**Case Processing Summary**

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	182	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	182	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		182	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

**Dependent Variable
Encoding**

Original Value	Internal Value
Tinggi	0
Rendah	1

Block 0: Beginning Block**Classification Table^{a,b}**

Observed			Predicted		
			Kinerja		Percentage Correct
			Tinggi	Rendah	
Step 0	Kinerja	Tinggi	0	70	.0
		Rendah	0	112	100.0
Overall Percentage					61.5

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is .500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	.470	.152	9.516	1	.002	1.600

Variables not in the Equation

	Score	df	Sig.
Step 0 Variables			
	Iklim_Organisasi	16.139	1 .000
	PSM	13.650	1 .000
Overall Statistics	35.660	2	.000

Block 1: Method = Enter**Omnibus Tests of Model Coefficients**

	Chi-square	df	Sig.
Step 1 Step	38.853	2	.000
Block	38.853	2	.000
Model	38.853	2	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	203.673 ^a	.192	.261

a. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than .001.

Classification Table^a

Observed		Predicted		
		Kinerja		Percentage Correct
		Tinggi	Rendah	
Step 1	Kinerja Tinggi	16	54	22.9
	Kinerja Rendah	8	104	92.9
Overall Percentage				65.9

a. The cut value is .500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a Iklim_Organisasi	1.780	.385	21.390	1	.000	5.932
PSM	1.690	.384	19.401	1	.000	5.417
Constant	-1.449	.387	14.025	1	.000	.235

a. Variable(s) entered on step 1: Iklim_Organisasi, PSM.

Structure

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	65	35.7	35.7	35.7
	Rendah	117	64.3	64.3	100.0
Total		182	100.0	100.0	

Responsibility

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	59	32.4	32.4	32.4
	Rendah	123	67.6	67.6	100.0
Total		182	100.0	100.0	

Reward

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	52	28.6	28.6	28.6
	Rendah	130	71.4	71.4	100.0
Total		182	100.0	100.0	

Attraction to public policy making

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	85	46.7	46.7	46.7
	Rendah	97	53.3	53.3	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

Commitment to public interest

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	70	38.5	38.5	38.5
	Rendah	112	61.5	61.5	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

Compassion

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	93	51.1	51.1	51.1
	Rendah	89	48.9	48.9	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

Self-Sacrifice

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	76	41.8	41.8	41.8
	Rendah	106	58.2	58.2	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

Lampiran 3. Administrasi Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 22150/S.01/PTSP/2021
 Lampiran :
 Perihal : Izin Penelitian

KepadaYth.
 Direktur RSUD Haji Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 9054/UN4.14/PT.01.04/2021 tanggal 11 Oktober 2021 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **ANDI EKA SAFITRI**
 Nomor Pokok : K012181022
 Program Studi : Kesehatan Masyarakat
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S2)
 Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar

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

" PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN PUBLIC SERVICE MOTIVATION TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD HAJI PROVINSI SULAWESI SELATAN "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 12 Oktober 2021 s/d 11 Januari 2022

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

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan *barcode*.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 12 Oktober 2021

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

Ir. H. DENNY IRAWAN SAARDI, M.Si
 Pangkat : Pembina Utama Madya
 Nip : 19620624 199303 1 003

Tembusan Yth
 1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;
 2. Peringatan.

SIMAP PTSP 12-10-2021



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448938
 Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231





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 : 9054/UN4.14/PT.01.04/2021 11 Oktober 2021
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth.
Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Cq. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan
Provinsi Sulawesi Selatan
Di -
Tempat

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

Nama : Andi Eka Safitri
Nomor Pokok : K012181022
Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul "Pengaruh Iklim Organisasi dan Public Service Motivation terhadap Kinerja Perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan".

Pembimbing : 1. Prof. Dr. dr. H.M. Alimin Maidin, MPH (Ketua)
2. Dr. Syamsuddin, SE.,M.Si.,Ak (Anggota)

Waktu Penelitian : Oktober – Desember 2021

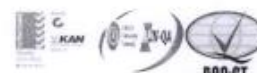
Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberi izin kepada yang bersangkutan.

Atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Dekan


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

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



Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian





Lampiran 5. Curriculum Vitae

A. Data Pribadi

1. Nama : Andi Eka Safitri
2. Tempat / Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 28 Februari 1995
3. Alamat Sekarang : Jl. A.P.Pettarani Komp. IDI Blok H2/19
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Email : andiekasafitri28@gmail.com
7. No. Hp : 085298857330

B. Riwayat Pendidikan

1. SD Inpres Tamalanrea III (2006)
2. SMPN 19 Makassar (2009)
3. SMAN 13 Makassar (2012)
4. Universitas Mega Rezky (2016)
5. Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin (2018)