

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama TY. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Jakarta: UI-Pres; 2010.
- Afui Nur. (2017). *Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Sd Di Uptd-Pk Nisam The*. 54–66.
- Agarwal, P.K. "The Influence Of Work Motivation & Job Satisfaction On Organizational Commitment Of Teachers: Analyzing Mediating Role Of Job Satisfaction." *Skyline Business Journal*, vol. 14, no. 1, annual 2018.
- 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), 103–116. <https://doi.org/10.24052/jbrmr/v13is04/art-09>
- Alam, A. (2011). Evaluation of Allen and Mayer's Organizational Commitment Scale : A Cross Cultural Application in Pakistan. *Journal of Education and Vocational Research*, 80-86.
- Allen, Natalie J. Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Allen, N., & Meyer, P. J. (1991). *Commitment in the Workplace Theory Research and Application*. Sage Publisher.
- Anidar KH, dan Sri Indarti 2015. Pengaruh Kemampuan dan Komitmen terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol. VII No. 3 September 2015.
- Anwar Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Aulia. (2017). Stres Kerja Dan Kinerja : Meta Analisis. *Humanitas*, 13(2), 95–106. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6066>

- Bakotic, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2016.1163946>
- Bappenas. (2019). *Kajian Sektor Kesehatan Penguatan Sistem Pelayanan Kesehatan*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement, 13(3), 209–223.
- Bernhard, T., Adolfini, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). Human Resource Management an experiential approach. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Biason, R. S. (2017). The Effect of Job Satisfaction to Employee Retention: Saint Louis Univeristy, Baguio City. *Journal of Business and Management Review*, 1(April 2014), 1–10. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27677.72161>
- Budiman. Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *J Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 2009;12(1).
- Budiono. (2016). *Konsep Dasar Keperawatan*. Pusdik SDM Kesehatan. Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan
- Clayton A. An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 4.1969. Dalam: Mulder L. *Motivation Cycles*. Boise State University; 2007.
- 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/\(SICI\)10991379\(199905\)20:3<285::AIDJOB887>3.0.CO;2-R](https://doi.org/10.1002/(SICI)10991379(199905)20:3<285::AIDJOB887>3.0.CO;2-R)
- Cruse, P. S. (1999). Continuing education: job characteristics related to job satisfaction in rehabilitation nursing. *Association of Rehabilitation Nurses*.
- Damaryanthi, A. A. I., dan A. A. S. K. Dewi. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai FEB. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (2):790-820.

- DepKes RI. (2000). *Pedoman pengembangan jenjang karir profesional perawat*. Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan.
- Departemen Kesehatan RI. 2008. Profil kesehatan Indonesia 2007. Jakarta : Depkes RI Jakarta .
- Elizur, B. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13–26. <https://doi.org/10.1108/01437729210010210>
- Ellis, J.R., And Hartley, C.L. (2013). Nursing in today's world: trends, issues & management. (10th) Ed.Ch.2, Lippincott Williams & Wilkin. Pp. 122-150.
- Evant Johannes Silaban. (2018). Advisor : Kasmirudin Business Administration Programme-Faculty of Social and Political Sciences-University of Riau, Bina Widya Campus Jl. H. R Soebrantas KM.12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 5(1), 1–13
- Ewika. Pengaruh Pelaksanaan MPKP Terhadap Motivasi Kerja Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta; 2014
- Fauzi. Gambaran Kepuasan Perawat di Unit Rawat Inap RS MH Thamrin Internasional Jakarta. Jakarta: Universitas Indonesia; 2010.
- George, J.M., & Jones, G.R. (2005). Understanding and managing organizational behavior (4th Ed.). New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Gibson. (1987). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, et.al., (2011). Organization: Behaviour, Structure, Processes. 14 th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Ghozali I. dan Latan H. 2015. Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Ed. Ke-2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hailesilasie, G. 2009. "Determinants Public Employees' Performance : Evidence from Ethiopian Public Organizations". *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 58, No.3, hal. 238-253
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.

- Handoko T. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta; 2012.
- Hardianto, T., Suci, R. P., & Hermawati, A. (n.d.). *Mediasi Kepuasan Kerja: Motivasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Perawat*.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2012.
- Herzberg. Dasar-Dasar Manajemen. 2nd ed. Hasibuan MSP, translator. Jakarta: Bumi Aksara; 2003.
- Houston. Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Buku I. 11th ed. Jakarta: Salemba Empat; 2010.
- 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.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Subvariabel-Subvariabel Kerja Karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- 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>
- Kopelman, R. E. (1998a). *Managing Productivity in Organization a Practical people Oriented Prespective*. Graw Hill Book Company.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Kurniawan, Aris Hidayat. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 1. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i1.278>
- Lemeshow. (1997). *Besar Sampel Dalam Penelitian Kesehatan*. UGM.
- Lassa, A., & Longa Tiza, A. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di

- Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kefamenanu Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 6(1). <https://doi.org/10.25077/jakp>
- Lussier, R.N., dan Hendon, J.R. 2016. *Human Resource Management*. 2nd ed. Canada: Sage Publications
- Luthans, F. (1998). *Organization Behavior*. International Book Company.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlette, J. and S. (1999). *Living System Analysis and Neo Classical Economics System Practical*. JEL, 8.
- Martoyo, S. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Masroor. Level of Job Satisfaction and Intention to Leave among Malaysian Nurses. *Business Intelligence Journal*. 2010;3(1).
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 :61- 89.
- McMurray, A.J, Scott, D.R., & Pace, R.W. (2004). Relationship between organizational commitment and organizational climate to performance appraisal in manufacturing. *Human Resource Development Journal*, 15(4), 473–488.
- Mohammadi, K., Movahhedy, M. R., Khodaygan, S., Gutiérrez, T. J., Wang, K., Xi, J., Trojanowska, A., Nogalska, A., Garcia, R., Marta, V., Engineering, C., Catalans, A. P., Capsulae.com, Pakdel, Z., Abbott, L. A., Jaworek, A., Poncelet, D., Peccato, L. O. D. E. L., Sverdlov Arzi, R., & Sosnik, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Sugih Alama Nugroho Gunung Kidul, D.I. Yogyakarta Skripsi. In *Advanced Drug Delivery Reviews* (Vol. 135, Issue January 2006).
- Moynihan, Lisa M. Boswell, Wendy R. dan Boudreau John W.2000. *The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment*

on Executive Withdrawal and Performance. (CAHRS Working Paper #00- 16). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrsw> p/94

Muchlas, M. (2012). *Perilaku Organisasi*. Gajah Mada University Press.

Muhammad Ras Muis dkk, 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penggadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol 2 No. 1, 2018

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.

Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2013). Factors of Workplace Environment that Affect Employees. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2, 66-78.

Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada Univercity Press.

Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2) : 191–198.

Nurchayani, N.M., dan Adnyani, I.G.A. Dewi. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *EJurnal Manajemen Unud*, 5(1): 500-532

Nursalam, 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* : Jakarta: Salemba Medika

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>

- 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>
- Perdana. Hubungan antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS Marga Husada Kabupaten Wonogiri. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2014.
- Poltak, S. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Porter, L. S. (1974). Organizational Commitment, Job satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal Of Applied Psychology*, 603-609.
- PP PPNI. (2010). *Standar profesi dan kode etik perawat Indonesia*. TIM Penyusun PP PPNI.
- Primanda, A., dan Azzuhri, M. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 2(2): 1-12
- Prujit, Hans. (2003). *Journal of Organizational Change Management. Performance and Quality of Work Life* Vol. 13. Pp. 389-400
- Putra, A. M., & Darmastuti, I. (2021). Pengaruh Work Engagement dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan CV. Karunia Ibu Sayid, Yogyakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 10(5).
- Radne Rimba Putri, I., Maria Rosa, E., Tinggi Ilmu Kesehatan Alma Ata Yogyakarta Jalan Ringroad Barat Daya No, S., Studi Manajemen Rumah Sakit, P., Muhammadiyah Yogyakarta Jalan Lingkar Selatan, U., Abstrak, Y., & Artikel, I. (2015). Analisis Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II Analysis of Nurse's Work Motivation in Inpatient Wards at PKU Muhammadiyah Hospital of Yogyakarta Unit II *JOURNAL NERS AND MIDWIFERY INDONESIA*. In *JNKI* (Vol. 3, Issue 2).
- Rahman Aditya. (2017a). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Mlati 2 Sleman D.I.Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia.

- Rahman Aditya. (2017b). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Mlati 2 Sleman D.I.Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia.
- Rangkuti, F. (2013). *Customer Service Satisfaction & Call Center Berdasarkan ISO 9001*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Riadi, S., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Tasik Putri Puyu*. 12(2).
- 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>
- Ridwan, and Kuncoro. 2007. *Cara Menggunakan Dan Memakai Jalur (Path Analysis)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rohana, Sandra. 2012. "Analisis Hubungan Motivasi Perawat Pelaksanaan Dengan Pelaksanaan Pengdokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Pariaman." Universitas Andalas.
- Robbins, S, P., & Judge. (2008). *Perilaku organisasi buku 2*. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Edition 15). Pearson Education.
- Robert dan Jackson.H.John. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Rumintjap, M. L. (2013). Penerapan Balance Scorecard Sebagai Tolak Ukur Pengukuran Kinerja Di RSUD Noongan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 2303–1174.
- 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).

- Saryanto, dkk. (2011). *Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang)*. 1–10.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2003). *UWES -Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. Tidak Diterbitkan. Department of Psychology. Urecht University
- Schroeder. 2007. "The Impact of Quality Management Practices on Performance and Competitive Advantage."
- Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, R. H. (2012). *Buku ajar manajemen keperawatan*. EGC.
- Soeroso. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit*. EGC.
- Sugiyono. 2017. *Merode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suma, S., & Leshia, J. (2013). *Job Satisfaction And Organizational Commitment : The Case Of Shkodramunicipality*. 9(17), 41–51
- Supiganto. (2020). *Praktik Manajemen Keperawatan*. Salemba Medika.
- Solichin Riyadus Much. (2018). *Analisis Pengaruh Employee Engagement , Emotional Intelligence , dan Komitmen terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen Much . Riyadus Solichin Program Studi Manajemen , STIE Putra Bangsa Kebumen*. 6(2), 36–47.
- Sugiarti Endang. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Rsu Bunda Dalima) Oleh: Endang Sugiarti Umi Rusilowati ABSTRAK*. 1(2).
- Tania, A. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya*. 1(3)
- Tarigan, Agripa Fernando. 2011. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik, (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu)*, Program sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.

- Thara Afifah, Mochammad Al Musadieg. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 47 No.1 Juni 2017.
- Thoha M. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya, 1st ed. Cetakan 15. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada; 2004.
- Triana Wahyuningsih, A. W., & Widajanti, E. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Inspektorat Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 13 Edisi Khusus Sept. 2019: 200 – 210*, 13(2016), 200–210.
- Uchmanowicz, I., Jankowska-Polańska, B., Mazur, G., & Froelicher, E. S. (2017a). Cognitive deficits and self-care behaviors in elderly adults with heart failure. *Clinical Interventions in Aging*, 12, 1565–1572. <https://doi.org/10.2147/CIA.S140309>
- Uchmanowicz, I., Jankowska-Polańska, B., Mazur, G., & Froelicher, E. S. (2017b). Cognitive deficits and self-care behaviors in elderly adults with heart failure. *Clinical Interventions in Aging*, 12, 1565–1572. <https://doi.org/10.2147/CIA.S140309>
- Veronica, Veronica, & Koto, Siti Khadijah. (2020). Pengaruh Faktor Anteseden Motivasi, Disiplin, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(01), 57. <https://doi.org/10.33370/jpw.v22i01.392>
- Wahyuni, S. (2008). *nalisis Pengaruh Komitmen Organisasional Pada Kinerja Perawat Pavillium Cendana Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta*. Program Pasca Sarjana MM-USM.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Parsada.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wicaksana, Soni Sanjaya. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Widayati, C., & Triana, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15-25.

- Winardi. Psikologi Industri dan Organisasi, Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologis Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group: Jakarta; 2005.
- Yatnikasari, A. (2010). *Hubungan Program Retensi dengan Komitmen Organisasi Perawat Pelaksana di RSAB Harapan Kita*. Tesis. Universitas Indonesia.
- Yukl, W. &. (1977). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Bina Aksara.
- 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 Kuesioner Penelitian

INFORMED CONSENT

(PERSETUJUAN SETELAH PENJELASAN)

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Magister Administrasi Rumah Sakit Program Studi Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar yang akan melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022”**.

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 kesediaannya Bapak/Ibu sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Makassar, Agustus 2022

Peneliti

Maria Ulfha Ibrahim

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Sebagai *Mediating Factor* di RSUD I Lagaligo Luwu Timur

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.

Jawaban yang anda berikan tidak akan dinilai.

Kategori :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

A. VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
PEKERJAAN ITU SENDIRI						
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description					
2	Saya merasa puas saat menyelesaikan tugas-tugas selama jam kerja					
3	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan					
4	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab					
5	Pekerjaan saya penting untuk keberhasilan rumah sakit					
GAJI ATAU UPAH						
6	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang dipikul					
7	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima diberikan secara adil					
8	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang Pendidikan					
9	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja					
10	Saya merasa puas dengan insentif yang saya terima sesuai prestasi kerja					
11	Saya merasa puas dengan bonus yang saya terima sesuai dengan peningkatan jumlah pasien yang saya layani					
KESEMPATAN PROMOSI JABATAN						
12	Saya merasa puas karena rumah sakit secara terbuka memberikan peluang atau kesempatan pada seluruh karyawan untuk mengikuti promosi kenaikan jabatan					
13	Saya merasa puas dengan sistem promosi yang ditetapkan sesuai dengan masa kerja, kinerja dan kemampuan yang dilakukan didalam rumah sakit					

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
14	Saya merasa puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan tentang sanksi dalam promosi jabatan apabila dilanggar (sanksi berupa teguran maupun surat panggilan)					
15	Saya merasa puas karena memperoleh pelatihan yang sesuai untuk menunjang terlaksananya pekerjaan					
PENGAWASAN OLEH PIMPINAN						
16	Saya merasa puas karena ketika proses pengawasan, atasan saya memberikan bantuan teknis berupa arahan di tempat kerja pada karyawan					
17	Saya merasa puas karena atasan saya memberikan dukungan pada pekerjaan para karyawan					
18	Saya merasa puas karena atasan saya memiliki kepedulian tinggi pada para karyawan					
19	Saya merasa puas karena atasan akan membantu dalam permasalahan yang menyangkut pekerjaan					
20	Saya merasa puas karena pimpinan memberikan jawaban yang lengkap terhadap pertanyaan-pertanyaan maupun keluhan					
REKAN KERJA						
21	Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan					
22	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja saling mendukung satu sama lain					
23	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja yang bersahabat memberikan kenyamanan satu sama lain					
24	Saya merasa puas dengan tingkat kebersamaan yang tinggi diantara rekan kerja					

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
25	Saya merasa puas dengan kerjasama diantara berbagai unit kerja dirumah sakit ini terjalin dengan baik					
LINGKUNGAN KERJA						
26	Saya merasa puas dengan kondisi udara di lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja					
27	Saya merasa lebih bersemangat karena lingkungan kerja non fisik (hubungan antar rekan kerja baik, suasana kerja bersahabat, harmonis) diperhatikan oleh rumah sakit					
28	Saya merasa puas dengan pencahayaan yang ada dalam lingkungan kerja					
29	Saya merasa puas dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja sehingga mendukung jalannya pekerjaan saya					
30	Saya merasa puas dengan Lingkungan kerja saya karena tenang dan bebas dari suara bising mesin					

B. KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
AFFECTIVE COMMITMENT						
1	Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan rumah sakit ini					
2	Saya akan senang sekali untuk melakukan pekerjaan dengan rumah sakit ini					
3	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah rumah sakit ini termasuk masalah saya sendiri					
4	Saya pikir saya tidak mudah terikat atau melekat pada rumah sakit lain seperti saya terikat dengan rumah sakit saya saat ini					
5	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di rumah sakit ini					
6	Saya merasa terikat secara emosional dengan rumah sakit ini					

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
7	Rumah sakit ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya					
8	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap rumah sakit saya					
CONTINUANCE COMMITMENT						
9	Saya takut kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain					
10	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya					
11	Sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang					
12	Saat ini, tetap setia dengan rumah sakit saya adalah masalah kebutuhan juga keinginan bagi saya					
13	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini					
14	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar di rumah sakit lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat keseluruhan yang saya dapat atau miliki dari rumah sakit ini					
NORMATIVE COMMITMENT						
15	Saya pikir orang-orang saat ini sering berpindah dari rumah sakit ke rumah sakit lain merupakan hal yang kurang baik					
16	Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya					
17	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk rumah sakit ini adalah bahwa saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasakan rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja					
18	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu rumah sakit					

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
19	Segala sesuatunya lebih baik di hari ke hari ketika orang-orang tinggal dengan satu rumah sakit untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka					
20	Saya berpikir bahwa keinginan setia untuk menjadi bagian dari rumah sakit merupakan hal penting bagi saya					

C. KUESIONER MOTIVASI KERJA

No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	KS (Kurang Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat setuju)
<i>Arah Perilaku (direction of behavior)</i>						
1.	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja					
2.	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan					
3.	Saya tidak pernah bolos kerja					
<i>Tingkat Usaha (Level of effort)</i>						
4.	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik					
5.	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai					
6.	Jika memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi					
7.	Saya tetap masuk kerja, meskipun cuaca buruk					
<i>Tingkat Kegigihan (Level of persistence)</i>						
8.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi					
9.	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja					

No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	KS (Kurang Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat setuju)
10	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja					
11	Saya bekerja dengan terampil					

D. KUESIONER KINERJA PERAWAT

No	Unsur penilaian	Tidak Pernah	Jarang	Kadang - kadang	Sering	Selalu
Pengkajian						
1.	Saya Mengumpulkan data klien melalui anamnesis, observasi, pemeriksaan fisik serta dari pemeriksaan penunjang lainnya					
2.	Saya menggali informasi tentang riwayat keperawatan melalui klien itu sendiri, keluarga atau orang terkait					
3.	Saya menggali data klien meliputi aspek status biologis-psikologis-sosial-spiritual					
4.	Data yang saya kumpulkan mengandung unsur LARB (Lengkap, Akurat, Relevan dan Baru)					
Diagnosa						
5.	Saya menyusun diagnosa keperawatan mengandung unsur; masalah, penyebab masalah tanda serta gejala					
6.	Saya menentukan masalah, penyebab dan gejala untuk merumuskan diagnose					
7.	Saya bekerjasama dengan klien, dan petugas kesehatan yang lain untuk memvalidasi diagnosis keperawatan					
8.	Saya melakukan pengkajian ulang, dan merevisi diagnosis berdasarkan data terbaru					
Perencanaan						
9.	Saya membuat perencanaan yang meliputi penetapan prioritas masalah, tujuan dan rencana tindakan keperawatan					
10.	Saya memberikan penjelasan kepada klien sebelum melakukan tindakan					
11.	Saya membuat rencana keperawatan sesuai dengan kebutuhan pasien					
12.	Saya mempertimbangkan kebijakan, aturan, sumber daya dan fasilitas yang ada dalam merencanakan tindakan keperawatan					
13.	Saya mendokumentasikan rencana keperawatan					

No	Unsur penilaian	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
Tindakan						
14.	Saya melibatkan klien/keluarga dalam tindakan keperawatan					
15.	Saya bekerja dengan tim kesehatan lain dalam melakukan tindakan keperawatan					
16.	Saya melakukan pencatatan setiap tindakan keperawatan yang dilakukan					
17.	Saya melakukan tindakan keperawatan dengan memperhatikan kebersihan dan sterilisasi					
18.	Saya melakukan Tindakan keperawatan berdasarkan prosedur teknis yang telah ditentukan					
Evaluasi						
19.	Saya menyusun perencanaan evaluasi hasil dari intervensi secara komprehensif, tepat waktu dan terus menerus					
20.	Saya melakukan evaluasi berdasarkan standar asuhan keperawatan					
21.	Saya bekerja sama dengan klien dan keluarga untuk memodifikasi rencana asuhan keperawatan					
22.	Saya memperbaiki tindakan keperawatan berdasarkan respon klien					
23.	Saya mendokumentasikan hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan					

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658, 516005, Fax (0411) 586013
E-mail : fkm.umhas@gmail.com, website : <https://fkm.umhas.ac.id/>

No : 11402/UN4.14.1/PT.01.04/2022
Lamp : Proposal
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

29 September 2022

Yth.
**Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan
Cq. Kepala UPT P2T, BKPM
Provinsi Sulawesi Selatan**

Di-
Tempat

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

Nama : Maria Ulfha Ibrahim
Nomor Pokok : K022201015
Program Pendidikan : Magister (S2)
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul
"Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediating Factor Di RSUD I Lagaligo Luwu Timur"

Pembimbing : 1. Prof. Dr. dr. M. Alimin Maidin, MPH (Ketua)
2. Dr. Irwandy, SKM.,M.Sc.PH.,M.Kes (Anggota)

Lokasi Penelitian : RSUD I Lagaligo Luwu Timur

Waktu Penelitian : September 2022 – November 2022

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

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kemahasiswaan



Dr. Waiduddin, SKM, M.Kes.
Nip. 19760407 200501 1 004

Tembusan Kepada Yth. :
1. Dekan FKM Unhas Sebagai Pelapor
2. Mahasiswa Yang Bersangkutan
3. Peringgal



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

*Jln. Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,
E-mail : fkunhas@gmail.com, website: <https://fkunhas.ac.id/>*

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor : 13713/UN4.14.1/TP.01.02/2022

Tanggal : 14 November 2022

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

No.Protokol	71122052315	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	Maria Ulfa Ibrahim	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediating Factor di RSUD I Lagaligo Luwu Timur Tahun 2022		
No.Versi Protokol	1	Tanggal Versi	7 November 2019
No.Versi PSP	1	Tanggal Versi	7 November 2019
Tempat Penelitian	RSUD I Lagaligo Luwu Timur		
Judul Review	<input checked="" type="checkbox"/> Exempted <input type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku 14 November 2022 Sampai 14 November 2023	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof.dr. Veni Hadju,M.Sc,Ph.D	Tanda tangan 	Tanggal 14 November 2022
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Dr. Wahiduddin, SKM.,M.Kes	Tanda tangan 	Tanggal 14 November 2022

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Amandemen Protokol untuk persetujuan sebelum di implementasikan
2. Menyerahkan Laporan SAE ke Komisi Etik dalam 24 Jam dan dilengkapi dalam 7 hari dan Laporan SUSAR dalam 72 Jam setelah Peneliti Utama menerima laporan
3. Menyerahkan Laporan Kemajuan (progress report) setiap 6 bulan untuk penelitian resiko tinggi dan setiap setahun untuk penelitian resiko rendah
4. Menyerahkan laporan akhir setelah Penelitian berakhir
5. Melaporkan penyimpangan dari protocol yang disetujui (protocol deviation/violation)
6. Mematuhi semua peraturan yang ditentukan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jln. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658,

E-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: <https://fkm.unhas.ac.id/>

SURAT PERSETUJUAN ATASAN YANG BERWENANG

No : 12935/UN4.14.1/PT.01.04/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Wahiduddin, SKM, M.Kes.
N I P : 19760407 200501 1 004
Jabatan : Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan

Menyatakan bahwa :

N a m a : Maria Ulfha Ibrahim
N I M : K022201015
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediating Factor Di RSUD I Lagaligo Luwu Timur

Disetujui untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut di atas.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 31 Oktober 2022

a.n Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan



Dr. Wahiduddin, SKM, M.Kes.

Nip. 19760407 200501 1 004



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

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 10250/S.01/PTSP/2022	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Luwu Timur
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 11402/UN4.14.1/PT.01.04/2022 tanggal 29 September 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: MARIA ULFHA IBRAHIM
Nomor Pokok	: K022201015
Program Studi	: Administrasi Rumah Sakit
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S2)
Alamat	: Jl. P. Kemerdekaan Km., 10 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

" PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIATING FACTOR DI RSUD I LAGALIGO LUWU TIMUR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 03 Oktober s/d 03 November 2022

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 03 Oktober 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



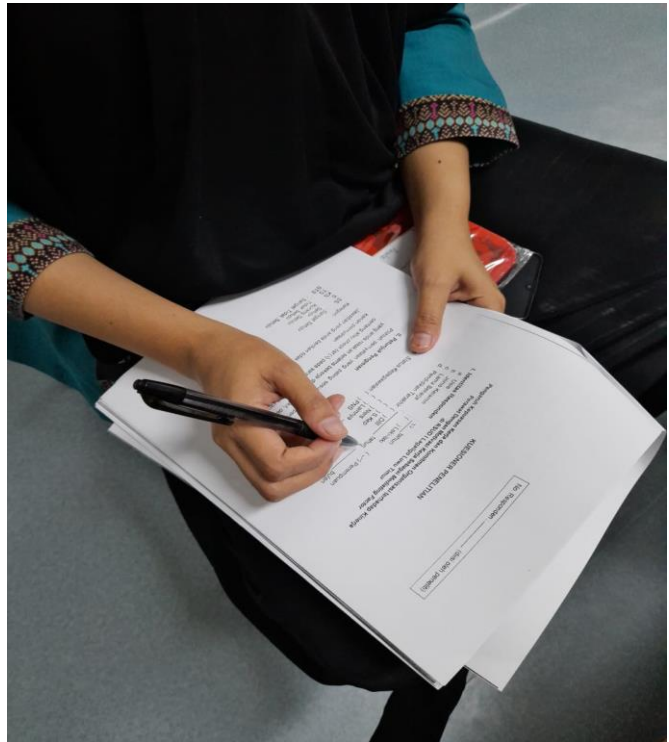
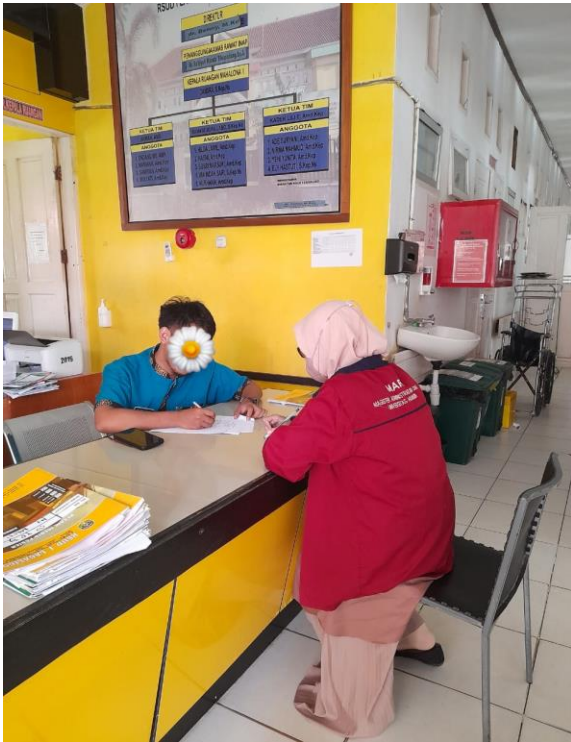
Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
 Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
 Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth

1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar,
2. Peninggal.

Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian





Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

1. Hasil uji validitas

No	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	<i>r</i> tabel	Validitas
Kepuasan Kerja			
A.1	0,783	0,3061	Valid
A.2	0,592	0,3061	Valid
A.3	0,703	0,3061	Valid
A.4	0,685	0,3061	Valid
A.5	0,651	0,3061	Valid
A.6	0,640	0,3061	Valid
A.7	0,690	0,3061	Valid
A.8	0,649	0,3061	Valid
A.9	0,523	0,3061	Valid
A.10	0,650	0,3061	Valid
A.11	0,746	0,3061	Valid
A.12	0,536	0,3061	Valid
A.13	0,568	0,3061	Valid
A.14	0,651	0,3061	Valid
A.15	0,724	0,3061	Valid
A.16	0,379	0,3061	Valid
A.17	0,443	0,3061	Valid
A.18	0,526	0,3061	Valid
A.19	0,556	0,3061	Valid
A.20	0,496	0,3061	Valid
A.21	0,700	0,3061	Valid
A.22	0,440	0,3061	Valid
A.23	0,424	0,3061	Valid
A.24	0,521	0,3061	Valid
A.25	0,634	0,3061	Valid
A.26	0,367	0,3061	Valid
A.27	0,312	0,3061	Valid
A.28	0,372	0,3061	Valid
A.29	0,379	0,3061	Valid
A.30	0,367	0,3061	Valid
Komitmen Organisasi			
B.1	0,784	0,3061	Valid
B.2	0,878	0,3061	Valid
B.3	0,842	0,3061	Valid
B.4	0,805	0,3061	Valid
B.5	0,736	0,3061	Valid
B.6	0,881	0,3061	Valid
B.7	0,685	0,3061	Valid
B.8	0,863	0,3061	Valid
B.9	0,640	0,3061	Valid
B.10	0,840	0,3061	Valid
B.11	0,880	0,3061	Valid
B.12	0,877	0,3061	Valid
B.13	0,811	0,3061	Valid

No	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	r tabel	Validitas
B.14	0,816	0,3061	Valid
B.15	0,737	0,3061	Valid
B.16	0,858	0,3061	Valid
B.17	0,894	0,3061	Valid
B.18	0,856	0,3061	Valid
B.19	0,797	0,3061	Valid
B.20	0,768	0,3061	Valid
Motivasi Kerja			
C.1	0,570	0,3061	Valid
C.2	0,921	0,3061	Valid
C.3	0,777	0,3061	Valid
C.4	0,930	0,3061	Valid
C.5	0,940	0,3061	Valid
C.6	0,939	0,3061	Valid
C.7	0,919	0,3061	Valid
C.8	0,949	0,3061	Valid
C.9	0,886	0,3061	Valid
C.10	0,967	0,3061	Valid
C.11	0,930	0,3061	Valid
Kinerja Perawat			
D.1	0,824	0,3061	Valid
D.2	0,563	0,3061	Valid
D.3	0,503	0,3061	Valid
D.4	0,462	0,3061	Valid
D.5	0,643	0,3061	Valid
D.6	0,701	0,3061	Valid
D.7	0,719	0,3061	Valid
D.8	0,799	0,3061	Valid
D.9	0,817	0,3061	Valid
D.10	0,782	0,3061	Valid
D.11	0,817	0,3061	Valid
D.12	0,754	0,3061	Valid
D.13	0,673	0,3061	Valid
D.14	0,631	0,3061	Valid
D.15	0,779	0,3061	Valid
D.16	0,811	0,3061	Valid
D.17	0,841	0,3061	Valid
D.18	0,821	0,3061	Valid
D.19	0,761	0,3061	Valid
D.20	0,815	0,3061	Valid
D.21	0,789	0,3061	Valid
D.22	0,761	0,3061	Valid
D.23	0,824	0,3061	Valid

2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	84

Semua pertanyaan memiliki reliabilitas yang tinggi

Lampiran 5 Hasil Input SPSS penelitian**ANALISIS UNIVARIAT KARAKTERISTIK RESPONDEN DAN VARIABEL****Frequency Table****Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	29	22.3	22.3	22.3
Valid Wanita	101	77.7	77.7	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-35 tahun	91	70.0	70.0	70.0
Valid 36-45 tahun	38	29.2	29.2	99.2
Valid 46-55 tahun	1	.8	.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	32	24.6	24.6	24.6
Valid S1	21	16.2	16.2	40.8
Valid Ners	73	56.2	56.2	96.9
Valid Lainnya	4	3.1	3.1	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PNS	48	36.9	36.9	36.9
Valid Non PNS	82	63.1	63.1	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Unit Pelayanan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rawat Jalan	17	13.1	13.1	13.1
	Rawat Inap	66	50.8	50.8	63.8
	IGD	15	11.5	11.5	75.4
	OK	17	13.1	13.1	88.5
	ICU	15	11.5	11.5	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

KepuasanKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	46	35.4	35.4	35.4
	tinggi	84	64.6	64.6	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

KomitmenOrgaisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	38	29.2	29.2	29.2
	tinggi	92	70.8	70.8	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

MotivasiKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	42	32.3	32.3	32.3
	tinggi	88	67.7	67.7	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

KinerjaPerawat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	45	34.6	34.6	34.6
	tinggi	85	65.4	65.4	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Kepuasan Kerja dimensi Pekerjaan itu sendiri

**Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan
job description**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	.8	.8	.8
KS	31	23.8	23.8	24.6
S	98	75.4	75.4	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas saat menyelesaikan tugas-tugas selama jam kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	14	10.8	10.8	10.8
S	116	89.2	89.2	100.0
Total	130	100.0	100.0	

**Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk belajar
mengembangkan kemampuan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	.8	.8	.8
KS	23	17.7	17.7	18.5
S	106	81.5	81.5	100.0
Total	130	100.0	100.0	

**Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk menerima
tanggung jawab**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	32	24.6	24.6	24.6
S	98	75.4	75.4	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Pekerjaan saya penting untuk keberhasilan rumah sakit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	19	14.6	14.6	14.6
S	94	72.3	72.3	86.9
SS	17	13.1	13.1	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Kepuasan Kerja dimensi Gaji dan imbalan

Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang dipikul

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	37	28.5	28.5	28.5
KS	50	38.5	38.5	66.9
S	43	33.1	33.1	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima diberikan secara adil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	30	23.1	23.1	23.1
KS	55	42.3	42.3	65.4
S	40	30.8	30.8	96.2
SS	5	3.8	3.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	.8	.8	.8
TS	45	34.6	34.6	35.4
KS	28	21.5	21.5	56.9
S	56	43.1	43.1	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	15	11.5	11.5	11.5
KS	73	56.2	56.2	67.7
S	42	32.3	32.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan insentif yang saya terima sesuai prestasi kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.8	.8	.8
TS	68	52.3	52.3	53.1
KS	16	12.3	12.3	65.4
S	41	31.5	31.5	96.9
SS	4	3.1	3.1	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan bonus yang saya terima sesuai dengan peningkatan jumlah pasien yang saya layani

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	18	13.8	13.8	13.8
TS	69	53.1	53.1	66.9
KS	38	29.2	29.2	96.2
S	5	3.8	3.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Kepuasan Kerja dimensi kesempatan promosi

Saya merasa puas karena rumah sakit secara terbuka memberikan peluang atau kesempatan pada seluruh karyawan untuk mengikuti promosi kenaikan jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	96	73.8	73.8	73.8
KS	5	3.8	3.8	77.7
S	29	22.3	22.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan sistem promosi yang ditetapkan sesuai dengan masa kerja, kinerja dan kemampuan yang dilakukan didalam rumah sakit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	1.5	1.5	1.5
KS	94	72.3	72.3	73.8
S	34	26.2	26.2	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan tentang sanksi dalam promosi jabatan apabila dilanggar (sanksi berupa teguran maupun surat panggilan)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	1.5	1.5	1.5
KS	46	35.4	35.4	36.9
S	81	62.3	62.3	99.2
SS	1	.8	.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena memperoleh pelatihan yang sesuai untuk menunjang terlaksananya pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	38	29.2	29.2	29.2
KS	44	33.8	33.8	63.1
S	48	36.9	36.9	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Kepuasan Kerja dimensi pengawasan

Saya merasa puas karena ketika proses pengawasan, atasan saya memberikan bantuan teknis berupa arahan di tempat kerja pada karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	92	70.8	70.8	70.8
S	38	29.2	29.2	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena atasan saya memberikan dukungan pada pekerjaan para karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	.8	.8	.8
KS	59	45.4	45.4	46.2
S	70	53.8	53.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena atasan saya memiliki kepedulian tinggi pada para karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	62	47.7	47.7	47.7
Valid S	68	52.3	52.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena atasan akan membantu dalam permasalahan yang menyangkut pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	46	35.4	35.4	35.4
Valid S	81	62.3	62.3	97.7
SS	3	2.3	2.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena pimpinan memberikan jawaban yang lengkap terhadap pertanyaan-pertanyaan maupun keluhan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	.8	.8	.8
KS	37	28.5	28.5	29.2
Valid S	89	68.5	68.5	97.7
SS	3	2.3	2.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Kepuasan Kerja dimensi Rekan Kerja

Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	51	39.2	39.2	39.2
Valid S	79	60.8	60.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja saling mendukung satu sama lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	1.5	1.5	1.5

KS	49	37.7	37.7	39.2
S	79	60.8	60.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja yang bersahabat memberikan kenyamanan satu sama lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	.8	.8	.8
KS	35	26.9	26.9	27.7
S	94	72.3	72.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan tingkat kebersamaan yang tinggi diantara rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	1.5	1.5	1.5
KS	28	21.5	21.5	23.1
S	100	76.9	76.9	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan kerjasama diantara berbagai unit kerja dirumah sakit ini terjalin dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	.8	.8	.8
KS	24	18.5	18.5	19.2
S	105	80.8	80.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Kepuasan Kerja dimensi Lingkungan Kerja

Saya merasa puas dengan kondisi udara di lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	.8	.8	.8
KS	33	25.4	25.4	26.2
S	90	69.2	69.2	95.4
SS	6	4.6	4.6	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa lebih bersemangat karena lingkungan kerja non fisik (hubungan antar rekan kerja baik, suasana kerja bersahabat, harmonis) diperhatikan oleh rumah sakit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.8	.8	.8
TS	13	10.0	10.0	10.8
KS	30	23.1	23.1	33.8
S	84	64.6	64.6	98.5
SS	2	1.5	1.5	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan pencahayaan yang ada dalam lingkungan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	7	5.4	5.4	5.4
S	121	93.1	93.1	98.5
SS	2	1.5	1.5	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja sehingga mendukung jalannya pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	13	10.0	10.0	10.0
S	114	87.7	87.7	97.7
SS	3	2.3	2.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan Lingkungan kerja saya karena tenang dan bebas dari suara bising mesin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	21	16.2	16.2	16.2
TS	106	81.5	81.5	97.7
STS	3	2.3	2.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Komitmen organisasi dimensi Affective

Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan rumah sakit ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	9	6.9	6.9	6.9
KS	50	38.5	38.5	45.4
Valid S	65	50.0	50.0	95.4
SS	6	4.6	4.6	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya akan senang sekali untuk melakukan pekerjaan dengan rumah sakit ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	.8	.8	.8
KS	50	38.5	38.5	39.2
Valid S	75	57.7	57.7	96.9
SS	4	3.1	3.1	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah rumah sakit ini termasuk masalah saya sendiri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	16	12.3	12.3	12.3
KS	44	33.8	33.8	46.2
Valid S	68	52.3	52.3	98.5
SS	2	1.5	1.5	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya pikir saya tidak mudah terikat atau melekat pada rumah sakit lain

seperti saya terikat dengan rumah sakit saya saat ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	1.5	1.5	1.5
KS	56	43.1	43.1	44.6
Valid S	68	52.3	52.3	96.9
SS	4	3.1	3.1	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa seperti bagian dari keluarga di rumah sakit ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	39	30.0	30.0	30.0
S	84	64.6	64.6	94.6
SS	7	5.4	5.4	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa terikat secara emosional dengan rumah sakit ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	1.5	1.5	1.5
KS	47	36.2	36.2	37.7
S	76	58.5	58.5	96.2
SS	5	3.8	3.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Rumah sakit ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	27	20.8	20.8	20.8
S	96	73.8	73.8	94.6
SS	7	5.4	5.4	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap rumah sakit saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	.8	.8	.8
KS	48	36.9	36.9	37.7
S	76	58.5	58.5	96.2
SS	5	3.8	3.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Komitmen organisasi dimensi continuance

Saya takut kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya
saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	.8	.8	.8
TS	7	5.4	5.4	6.2
Valid KS	63	48.5	48.5	54.6
S	56	43.1	43.1	97.7
SS	3	2.3	2.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang,
bahkan jika saya menginginkannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	2.3	2.3	2.3
Valid KS	57	43.8	43.8	46.2
S	66	50.8	50.8	96.9
SS	4	3.1	3.1	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	.8	.8	.8
Valid KS	49	37.7	37.7	38.5
S	76	58.5	58.5	96.9
SS	4	3.1	3.1	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saat ini, tetap setia dengan rumah sakit saya adalah masalah kebutuhan
juga keinginan bagi saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	.8	.8	.8
Valid KS	49	37.7	37.7	38.5
S	75	57.7	57.7	96.2
SS	5	3.8	3.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	2.3	2.3	2.3
KS	57	43.8	43.8	46.2
Valid S	65	50.0	50.0	96.2
SS	5	3.8	3.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar di rumah sakit lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat keseluruhan yang saya dapat atau miliki dari rs ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	1.5	1.5	1.5
KS	55	42.3	42.3	43.8
Valid S	69	53.1	53.1	96.9
SS	4	3.1	3.1	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Komitmen organisasi dimensi normative

Saya pikir orang-orang saat ini sering berpindah dari rumah sakit ke rumah sakit lain merupakan hal yang kurang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	3.1	3.1	3.1
KS	60	46.2	46.2	49.2
Valid S	63	48.5	48.5	97.7
SS	3	2.3	2.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	2.3	2.3	2.3
KS	47	36.2	36.2	38.5
Valid S	74	56.9	56.9	95.4
SS	6	4.6	4.6	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk rumah sakit ini adalah bahwa saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasakan rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	.8	.8	.8
KS	45	34.6	34.6	35.4
Valid S	81	62.3	62.3	97.7
SS	3	2.3	2.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu rumah sakit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	.8	.8	.8
TS	15	11.5	11.5	12.3
Valid KS	34	26.2	26.2	38.5
S	77	59.2	59.2	97.7
SS	3	2.3	2.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Segala sesuatunya lebih baik di hari ke hari ketika orang-orang tinggal dengan satu rumah sakit untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	14	10.8	10.8	10.8
KS	35	26.9	26.9	37.7
Valid S	79	60.8	60.8	98.5
SS	2	1.5	1.5	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya berpikir bahwa keinginan setia untuk menjadi bagian dari rumah sakit merupakan hal penting bagi saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	13	10.0	10.0	10.0
KS	27	20.8	20.8	30.8
Valid S	88	67.7	67.7	98.5
SS	2	1.5	1.5	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Motivasi kerja dimensi *Direction of Behavior*

Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	9	6.9	6.9	6.9
S	113	86.9	86.9	93.8
SS	8	6.2	6.2	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	23	17.7	17.7	17.7
S	103	79.2	79.2	96.9
SS	4	3.1	3.1	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya tidak pernah bolos kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	5	3.8	3.8	3.8
KS	29	22.3	22.3	26.2
S	94	72.3	72.3	98.5
SS	2	1.5	1.5	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Motivasi kerja dimensi *Level of Effort*

Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	24	18.5	18.5	18.5
S	101	77.7	77.7	96.2
SS	5	3.8	3.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	TS	1	.8	.8	.8
	KS	23	17.7	17.7	18.5
Valid	S	103	79.2	79.2	97.7
	SS	3	2.3	2.3	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

Jika memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	17	13.1	13.1	13.1
KS	7	5.4	5.4	18.5
Valid S	103	79.2	79.2	97.7
SS	3	2.3	2.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya tetap masuk kerja, meskipun cuaca buruk

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	5	3.8	3.8	3.8
TS	12	9.2	9.2	13.1
Valid KS	10	7.7	7.7	20.8
S	96	73.8	73.8	94.6
SS	7	5.4	5.4	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Motivasi kerja dimensi *Level of persistence*

Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	23	17.7	17.7	17.7
Valid S	102	78.5	78.5	96.2
SS	5	3.8	3.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	21	16.2	16.2	16.2
Valid S	101	77.7	77.7	93.8
SS	8	6.2	6.2	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	24	18.5	18.5	18.5
S	101	77.7	77.7	96.2
SS	5	3.8	3.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya bekerja dengan terampil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	24	18.5	18.5	18.5
S	103	79.2	79.2	97.7
SS	3	2.3	2.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Kinerja perawat dimensi Pengkajian**Saya Mengumpulkan data klien melalui anamnesis, observasi, pemeriksaan fisik serta dari pemeriksaan penunjang lainnya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang	4	3.1	3.1	3.1
Sering	104	80.0	80.0	83.1
Selalu	22	16.9	16.9	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya menggali informasi tentang riwayat keperawatan melalui klien itu sendiri, keluarga atau orang terkait

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang	2	1.5	1.5	1.5
Sering	105	80.8	80.8	82.3
Selalu	23	17.7	17.7	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya menggali data klien meliputi aspek status biologis-psikologis- sosial-spiritual

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang	16	12.3	12.3	12.3
Sering	92	70.8	70.8	83.1
Selalu	22	16.9	16.9	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Data yang saya kumpulkan mengandung unsur LARB (Lengkap, Akurat, Relevan dan Baru)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jarang	12	9.2	9.2	9.2
Sering	98	75.4	75.4	84.6
Selalu	20	15.4	15.4	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Kinerja perawat dimensi Diagnosa

Saya menyusun diagnosa keperawatan mengandung unsur; masalah, penyebab masalah tanda serta gejala

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jarang	2	1.5	1.5	1.5
Sering	102	78.5	78.5	80.0
Selalu	26	20.0	20.0	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya menentukan masalah, penyebab dan gejala untuk merumuskan diagnose

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jarang	6	4.6	4.6	4.6
Sering	103	79.2	79.2	83.8
Selalu	21	16.2	16.2	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya bekerjasama dengan klien, dan petugas kesehatan yang lain untuk memvalidasi diagnosis keperawatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jarang	8	6.2	6.2	6.2
Sering	107	82.3	82.3	88.5
Selalu	15	11.5	11.5	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya melakukan pengkajian ulang, dan merevisi diagnosis berdasarkan data terbaru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jarang	10	7.7	7.7	7.7
Sering	103	79.2	79.2	86.9
Selalu	17	13.1	13.1	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Kinerja perawat dimensi Perencanaan

Saya membuat perencanaan yang meliputi penetapan prioritas masalah, tujuan dan rencana tindakan keperawatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang	9	6.9	6.9	6.9
Sering	105	80.8	80.8	87.7
Selalu	16	12.3	12.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya memberikan penjelasan kepada klien sebelum melakukan tindakan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang	12	9.2	9.2	9.2
Sering	93	71.5	71.5	80.8
Selalu	25	19.2	19.2	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya membuat rencana keperawatan sesuai dengan kebutuhan pasien

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang	10	7.7	7.7	7.7
Sering	100	76.9	76.9	84.6
Selalu	20	15.4	15.4	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya mempertimbangkan kebijakan, aturan, sumber daya dan fasilitas yang ada dalam merencanakan tindakan keperawatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang	12	9.2	9.2	9.2
Sering	105	80.8	80.8	90.0
Selalu	13	10.0	10.0	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya mendokumentasikan rencana keperawatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	3	2.3	2.3	2.3
Jarang	6	4.6	4.6	6.9

Sering	103	79.2	79.2	86.2
Selalu	18	13.8	13.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Kinerja perawat dimensi Tindakan

Saya melibatkan klien/keluarga dalam tindakan keperawatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Pernah	2	1.5	1.5	1.5
Jarang	12	9.2	9.2	10.8
Valid Sering	98	75.4	75.4	86.2
Selalu	18	13.8	13.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya bekerja dengan tim kesehatan lain dalam melakukan tindakan keperawatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Pernah	1	.8	.8	.8
Jarang	10	7.7	7.7	8.5
Valid Sering	96	73.8	73.8	82.3
Selalu	23	17.7	17.7	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya melakukan pencatatan setiap tindakan keperawatan yang dilakukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jarang	3	2.3	2.3	2.3
Valid Sering	105	80.8	80.8	83.1
Selalu	22	16.9	16.9	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya melakukan tindakan keperawatan dengan memperhatikan kebersihan dan sterilisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jarang	3	2.3	2.3	2.3
Valid Sering	98	75.4	75.4	77.7
Selalu	29	22.3	22.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya melakukan Tindakan keperawatan berdasarkan prosedur teknis yang telah ditentukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jarang	3	2.3	2.3	2.3
Sering	99	76.2	76.2	78.5
Selalu	28	21.5	21.5	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Kinerja perawat dimensi Evaluasi

Saya menyusun perencanaan evaluasi hasil dari intervensi secara komprehensif, tepat waktu dan terus menerus

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jarang	9	6.9	6.9	6.9
Sering	101	77.7	77.7	84.6
Selalu	20	15.4	15.4	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya melakukan evaluasi berdasarkan standar asuhan keperawatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jarang	6	4.6	4.6	4.6
Sering	97	74.6	74.6	79.2
Selalu	27	20.8	20.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya bekerja sama dengan klien dan keluarga untuk memodifikasi rencana asuhan keperawatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jarang	11	8.5	8.5	8.5
Sering	101	77.7	77.7	86.2
Selalu	18	13.8	13.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya memperbaiki tindakan keperawatan berdasarkan respon klien

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jarang	9	6.9	6.9	6.9
Sering	98	75.4	75.4	82.3
Selalu	23	17.7	17.7	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Saya mendokumentasikan hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	11	8.5	8.5
	Sering	98	75.4	83.8
	Selalu	21	16.2	100.0
	Total	130	100.0	100.0

ANALISIS BIVARIAT

Correlations

		Kepuasan Kerja	Komitmen Orgaisasi	Motivasi Kerja	Kinerja Perawat
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.405**	.533**	.310**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130
Komitmen Orgaisasi	Pearson Correlation	.405**	1	.624**	.306**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.533**	.624**	1	.336**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130
Kinerja Perawat	Pearson Correlation	.310**	.306**	.336**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Crosstabs

Unit Pelayanan * KepuasanKerja Crosstabulation

		KepuasanKerja		Total
		rendah	tinggi	
Rawat Jalan	Count	6	11	17
	% within Unit Pelayanan	35.3%	64.7%	100.0%
Rawat Inap	Count	32	34	66
	% within Unit Pelayanan	48.5%	51.5%	100.0%
IGD	Count	3	12	15
	% within Unit Pelayanan	20.0%	80.0%	100.0%
OK	Count	1	16	17
	% within Unit Pelayanan	5.9%	94.1%	100.0%
ICU	Count	4	11	15
	% within Unit Pelayanan	26.7%	73.3%	100.0%

Total	Count	46	84	130
	% within Unit Pelayanan	35.4%	64.6%	100.0%

Unit Pelayanan * KomitmenOrgaisasi Crosstabulation

			KomitmenOrgaisasi		Total
			rendah	tinggi	
Unit Pelayanan	Rawat Jalan	Count	6	11	17
		% within Unit Pelayanan	35.3%	64.7%	100.0%
	Rawat Inap	Count	31	35	66
		% within Unit Pelayanan	47.0%	53.0%	100.0%
	IGD	Count	0	15	15
		% within Unit Pelayanan	0.0%	100.0%	100.0%
	OK	Count	0	17	17
		% within Unit Pelayanan	0.0%	100.0%	100.0%
	ICU	Count	1	14	15
		% within Unit Pelayanan	6.7%	93.3%	100.0%
	Total	Count	38	92	130
		% within Unit Pelayanan	29.2%	70.8%	100.0%

Unit Pelayanan * MotivasiKerja Crosstabulation

			MotivasiKerja		Total
			rendah	tinggi	
Unit Pelayanan	Rawat Jalan	Count	7	10	17
		% within Unit Pelayanan	41.2%	58.8%	100.0%
	Rawat Inap	Count	29	37	66
		% within Unit Pelayanan	43.9%	56.1%	100.0%
	IGD	Count	0	15	15
		% within Unit Pelayanan	0.0%	100.0%	100.0%
	OK	Count	4	13	17
		% within Unit Pelayanan	23.5%	76.5%	100.0%
	ICU	Count	2	13	15
		% within Unit Pelayanan	13.3%	86.7%	100.0%
	Total	Count	42	88	130
		% within Unit Pelayanan	32.3%	67.7%	100.0%

Unit Pelayanan * KinerjaPerawat Crosstabulation

			KinerjaPerawat		Total
			rendah	tinggi	
Rawat Jalan	Count		7	10	17
	% within Unit Pelayanan		41.2%	58.8%	100.0%
Rawat Inap	Count		23	43	66
	% within Unit Pelayanan		34.8%	65.2%	100.0%
IGD	Count		3	12	15
	% within Unit Pelayanan		20.0%	80.0%	100.0%
OK	Count		8	9	17
	% within Unit Pelayanan		47.1%	52.9%	100.0%
ICU	Count		4	11	15
	% within Unit Pelayanan		26.7%	73.3%	100.0%
Total	Count		45	85	130
	% within Unit Pelayanan		34.6%	65.4%	100.0%

KepuasanKerja * MotivasiKerja Crosstabulation

			MotivasiKerja		Total
			rendah	tinggi	
rendah	Count		34	12	46
	% within KepuasanKerja		73.9%	26.1%	100.0%
tinggi	Count		8	76	84
	% within KepuasanKerja		9.5%	90.5%	100.0%
Total	Count		42	88	130
	% within KepuasanKerja		32.3%	67.7%	100.0%

KomitmenOrgaisasi * MotivasiKerja Crosstabulation

			MotivasiKerja		Total
			rendah	tinggi	
rendah	Count		35	3	38
	% within KomitmenOrgaisasi		92.1%	7.9%	100.0%
tinggi	Count		7	85	92
	% within KomitmenOrgaisasi		7.6%	92.4%	100.0%
Total	Count		42	88	130
	% within KomitmenOrgaisasi		32.3%	67.7%	100.0%

KepuasanKerja * KinerjaPerawat Crosstabulation

			KinerjaPerawat		Total
			rendah	tinggi	
KepuasanKerja	rendah	Count	29	17	46
		% within KepuasanKerja	63.0%	37.0%	100.0%
	tinggi	Count	16	68	84
		% within KepuasanKerja	19.0%	81.0%	100.0%
Total	Count	45	85	130	
	% within KepuasanKerja	34.6%	65.4%	100.0%	

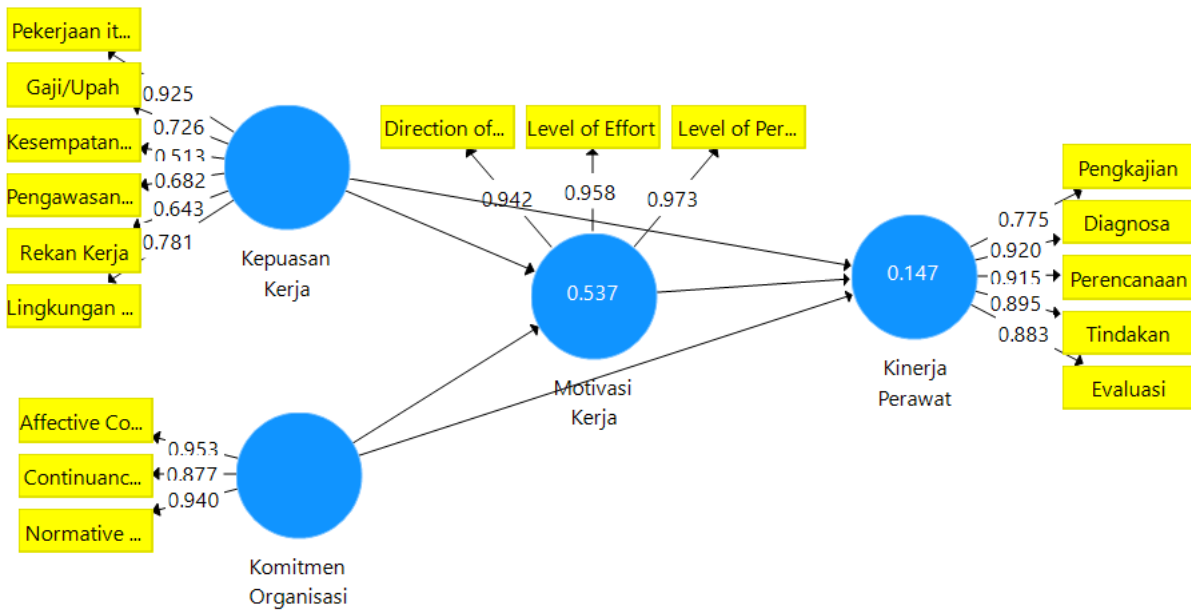
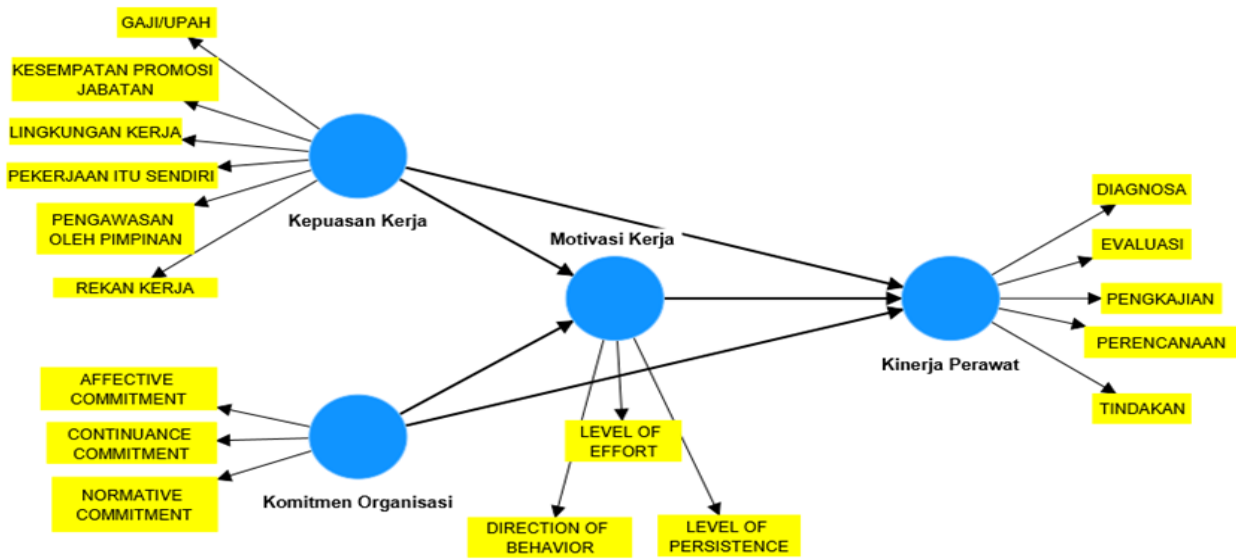
KomitmenOrgaisasi * KinerjaPerawat Crosstabulation

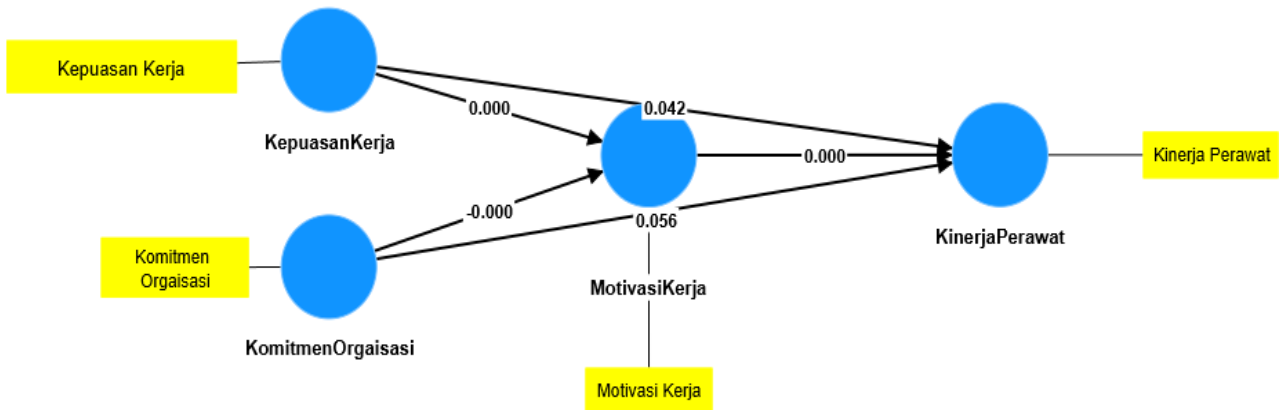
			KinerjaPerawat		Total
			rendah	tinggi	
KomitmenOrgaisasi	rendah	Count	27	11	38
		% within KomitmenOrgaisasi	71.1%	28.9%	100.0%
	tinggi	Count	18	74	92
		% within KomitmenOrgaisasi	19.6%	80.4%	100.0%
Total	Count	45	85	130	
	% within KomitmenOrgaisasi	34.6%	65.4%	100.0%	

MotivasiKerja * KinerjaPerawat Crosstabulation

			KinerjaPerawat		Total
			rendah	tinggi	
MotivasiKerja	rendah	Count	34	8	42
		% within MotivasiKerja	81.0%	19.0%	100.0%
	tinggi	Count	11	77	88
		% within MotivasiKerja	12.5%	87.5%	100.0%
Total	Count	45	85	130	
	% within MotivasiKerja	34.6%	65.4%	100.0%	

ANALISIS MULTIVARIAT





Path coefficients

Matrix

	KepuasanKerja	KinerjaPerawat	KomitmenOrgaisasi	MotivasiKerja
KepuasanKerja		0.179		0.264
KinerjaPerawat				
KomitmenOrgaisasi		0.151		0.347
MotivasiKerja		0.160		

List

	Path coefficients
KepuasanKerja -> KinerjaPerawat	0.179
KepuasanKerja -> MotivasiKerja	0.264
KomitmenOrgaisasi -> KinerjaPerawat	0.151
KomitmenOrgaisasi -> MotivasiKerja	0.347
MotivasiKerja -> KinerjaPerawat	0.160

Indirect effects

Total indirect effects

	KepuasanKerja	KinerjaPerawat	KomitmenOrgaisasi	MotivasiKerja
KepuasanKerja		0.042		
KinerjaPerawat				
KomitmenOrgaisasi		0.056		
MotivasiKerja				

Specific indirect effects

	Specific indirect effects
KomitmenOrgaisasi -> MotivasiKerja -> KinerjaPerawat	0.056
KepuasanKerja -> MotivasiKerja -> KinerjaPerawat	0.042

Lampiran 6. Curriculum Vitae

A. Data Pribadi

Nama : Maria Ulfha Ibrahim
 Tempat/Tanggal Lahir : Malili, 19 Juli 1996
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Status Pernikahan : Menikah
 Alamat : Jl. Sahabat Raya Unhas, Makassar
 No. Hp : 082194077315
 Email : ibrahimmariaulfha@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

Periode (Tahun)	Jenjang Pendidikan	Sekolah/Institusi/Universitas
2002-2008	SD	SDN 239 Saluminanga
2008-2011	SMP	SMPN 3 MALILI
2011-2014	SMA	SMAN 1 MALILI
2014-2018	S1	Universitas Hasanuddin Program Studi Fisioterapi
2020-2023	S2	Universitas Hasanuddin Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit