

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Irma, & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Jurnalmanajemen>
- Ahmad, N. F. D., Jye, A. K. R., Zulkifli, Z., & Bujang, M. A. (2020). The development and validation of job satisfaction questionnaire for health workforce. *Malaysian Journal of Medical Sciences*, 27(6), 128–143. <https://doi.org/10.21315/mjms2020.27.6.12>
- Annurusshadiq, Sry Rosita, & Tona Aurora Lubis. (2022). Pengaruh reward dan recognition untuk meningkatkan in role dan. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 17, 2085–1968.
- Aprinawati, A., & Harmen, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 10–23. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v4i1.6844>
- ARIEF SUWANDI, S. . M. (2019). *Perancangan Proses dan Pengukuran Waktu Kerja*.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *J A*, 17(2), 2020–2186. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Aulia Adhans, A., Danta Jaya Ginting, E., & Rizal, A. (2020). Organizational Citizenship Behavior on Nurses: The Role of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(7), 4315–4321. <https://www.researchgate.net/publication/350153607>
- Bagus Evanda, R. (2017). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember. In *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Vol. 11, Issue 1).
- Barili, E., Bertoli, P., Grembi, V., & Rattini, V. (2022). Job satisfaction among healthcare workers in the aftermath of the COVID-19 pandemic. *PLoS ONE*, 17(10 October). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0275334>
- Basri, H. (2018). *Pemodelan Regresi Berganda Untuk Data Dalam Studi Kecerdasan Emosional*.
- Bernstrøm, V. H., Alves, D. E., Ellingsen, D., & Ingelsrud, M. H. (2019). Healthy working time arrangements for healthcare personnel and patients: A systematic literature review. In *BMC Health Services Research* (Vol. 19, Issue 1). BioMed Central Ltd. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-3993-5>
- Bragadóttir, H., Kalisch, B. J., Flygenring, B. G., & Tryggvadóttir, G. B. (2023). The Relationship of Nursing Teamwork and Job Satisfaction in Hospitals. *SAGE Open Nursing*, 9. <https://doi.org/10.1177/23779608231175027>
- Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational

- leadership, empowerment, and job satisfaction: The mediating role of employee empowerment. *Human Resources for Health*, 14(1).
<https://doi.org/10.1186/s12960-016-0171-2>
- Deshpande, S., Sahni, S., Karemore, T., Joshi, J., & Chahande, J. (2018). Evaluation of relationship between leadership style and job satisfaction amongst healthcare professionals. *MedEdPublish*, 7, 24.
<https://doi.org/10.15694/mep.2018.0000024.1>
- Fitria, J., Sri, H., Sawitri, R., Manajemen, J., & Bisnis, D. (2017). SOEHARSO SURAKARTA. *Pasca Sarjana, Universitas Sebelas Maret Surakarta, Jl. Ir. Sutami 36 A Surakarta*, 2(1).
- Frankly Oktavian Palendeng, & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Nonfinansial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitassam Ratulangi*, 8(3), 652–667.
- Ge, J., He, J., Liu, Y., Zhang, J., Pan, J., Zhang, X., & Liu, D. (2021). Effects of effort-reward imbalance, job satisfaction, and work engagement on self-rated health among healthcare workers. *BMC Public Health*, 21(1).
<https://doi.org/10.1186/s12889-021-10233-w>
- Gunawan, A. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR. *Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*, 4(1).
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69.
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 272–282.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, E. R. J. B. A. (2011). *Hasibuan, Malayu S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hasna, H., Irwandy, I., & Arifah, N. (2022). Hubungan Kualitas Komunikasi Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 3(2), 155–165.
<https://doi.org/10.30597/hjph.v3i2.21856>
- Heuss, S. C., & Datta, S. (2023). Impact of leadership communication on job satisfaction and well-being of physicians. *Discover Global Society*, 1(1).
<https://doi.org/10.1007/s44282-023-00004-w>
- Hussein, S., & Wahidi, I. (2018). Leadership and Job Satisfaction in the Healthcare Sector: An Exploratory Study in Lebanon. *International Business Research*, 11(7), 46. <https://doi.org/10.5539/ibr.v11n7p46>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi*, .

- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Jankelová, N., & Joniaková, Z. (2021). Communication skills and transformational leadership style of first-line nurse managers in relation to job satisfaction of nurses and moderators of this relationship. *Healthcare (Switzerland)*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/healthcare9030346>
- Kesrianti, A. M., Maidin, A., Mars, B., & Masyarakat, K. (2014). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Pada Saat Handover Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Factor Affecting Communication At The Time Of Handover In Inpatient Room Of Hasanuddin University Hospital*.
- Khairunnisa, P., & Nadjib, M. (2019). Effect of Leadership Style on Service Quality and Job Satisfaction among Hospital Nurses: A Systematic Review. *Strengthening Hospital Competitiveness to Improve Patient Satisfaction and Better Health Outcomes*, 461–470. <https://doi.org/10.26911/the6thicph-FP.04.32>
- Khamlub, S., Harun-Or-Rashid, M., Abul Bashar Sarker, M., Hirosawa, T., Outavong, P., & Sakamoto, J. (2013). Job Satisfaction Of Health-Care Workers At Health Centers In Vientiane Capital And Bolikhamxay Province, Lao Pdr. In *Nagoya J. Med. Sci*.
- Koo, B., Yu, J., Chua, B. L., Lee, S., & Han, H. (2020). Relationships among Emotional and Material Rewards, Job Satisfaction, Burnout, Affective Commitment, Job Performance, and Turnover Intention in the Hotel Industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 21(4), 371–401. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2019.1663572>
- Körner, M., Wirtz, M. A., Bengel, J., & Göritz, A. S. (2015). Relationship of organizational culture, teamwork and job satisfaction in interprofessional teams Organization, structure and delivery of healthcare. *BMC Health Services Research*, 15(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-015-0888-y>
- Maulina, I. (2017). Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh Iska Maulina. In *Jurnal Manajemen dan Inovasi* (Vol. 8, Issue 2).
- Mundt, M. P., & Zakletskaia, L. I. (2019). Professional communication networks and job satisfaction in primary care clinics. *Annals of Family Medicine*, 17(5), 428–435. <https://doi.org/10.1370/afm.2442>
- Munthe, R. N., DPanjaitan, P., Prodi Manajemen, M., Ekonomi Universitas Simalungun, F., Fakultas Ekonomi, D., & Simalungun, U. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar* (Vol. 4, Issue 1).
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Issue 2).
- Novieka. (2018). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional*.

- Nurlaili. (2023). The Influence of Work Discipline and Position Promotion on Employee Performance through Job Satisfaction of LLP-KUKM Jakarta. *Krisnadwipayana International Journal of Management Studies (KIJMS)*, 3(1).
- Onsardi. (2018a). empowerment. *Dosen Universitas Muhammadiyah Bengkulu* Onsardi@umb.Ac.Id.
- Onsardi. (2018b). empowerment (3). *Dosen Universitas Muhammadiyah Bengkulu* Onsardi@umb.Ac.Id.
- Padmavathi, T. (2023). Does Sustainable Work Environment Influence Work Engagement, Job Satisfaction and Employee Retention? Perspectives from E-Commerce Industry. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 17(4), e03392. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n4-002>
- Pandey, A., Kumar, Devendra, Gwalior, Parihar, A. S., Gwalior, & Manoj Pandey, G. (2021). Impact Of Training & Development On Job Satisfaction: A Study On Paramedical Staff Of Public Sector Hospitals. In *Business Studies Journal* (Vol. 13, Issue 1).
- Platonova, E. A., Venkitasubramanian, K., & Thompson, M. E. (2020). Employee job satisfaction at Florida for-profit and not-for-profit hospitals. *Journal of Hospital Administration*, 9(2), 33. <https://doi.org/10.5430/jha.v9n2p33>
- Pomaranik, W., & Kludacz-Alessandri, M. (2023). Talent management and job satisfaction of medical personnel in Polish healthcare entities. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1146073>
- Pratama, V. H. M., & Srimulyani, V. A. (2022). Quality of Work Life as a Mediator on the Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 14–27. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v9i1.7915>
- Prof. Adjunct. Dr. Marniati, S. . M. K. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rachmayuniawati, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 4(1), 67–80. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe>
- Rahinnaya, R., Surya Perdhana, M., & Manajemen, J. (2016). Studi Pada PT. Pos Semarang. *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Riana, L. W. (2019). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan*. 7(1), 76–82.
- Samosir, B., Hidayati, T., & Zainurossalamia, R. S. (2022). Investigating the Role of Job Satisfaction in the Relationship between Employee Engagement and Organizational Support on Employee Performance. *Frontiers in Business and Economics*, 1(3), 115–124. <https://doi.org/10.56225/finbe.v1i3.116>
- Sanjaya, F., Suyono, J., Ratnasahara Elisabeth, D., & Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, S. (2023). The Determinant Factors of Employee Job Satisfaction: Human Resource Development, Organizational Culture and Leadership Style. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 06.
- Satriani, R. D. (2020). *Pengaruh Gaji Dan Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*.

- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Dhyana Parashakti, R. (2021). Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Shabane, Z. W., Schultz, C., Lessing, K. F., & Van Hoek, C. E. (2022). Influence of Job Satisfaction on Employee Relations and Work Engagement. *African Journal of Employee Relations*, 46. <https://doi.org/10.25159/2664-3731/9669>
- Simoës, N., & Crespo, N. (2020). Self-Citations and scientific evaluation: Leadership, influence, and performance. *Journal of Informetrics*, 14(1). <https://doi.org/10.1016/j.joi.2019.100990>
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 18, Issue 4, pp. 1–15). MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>
- Stephanie Tanto Kurniawan, & Faustine, T. (2013). 84043-ID-pengaruh-komunikasi-dan-kepuasan-kerja-k. *Stephanie Tanto Kurniawan, Tiffany Faustine M.*
- Susilo, S. R., & Puspita Wulansari. (2023). Pengaruh_Pengembangan_Karier_Dan_Pelatihan_Terhada. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi) Vol. 7 No. 2, 2023 PENGARUH*, 7(2), 535.
- Sutarya, D. S., Suryani, D., Fauzul Akbar, M., & Wulan, S. (2023). THE EFFECT OF Work Environment Condition And Job Satisfaction On Employees Engagement And Organizational Citizenship Behavior On Non-Medical Workers. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 3. <http://eduvest.greenvest.co.id>
- Sylvani, S., Jufri, A., & Qodriah, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dimediasi Oleh Keadilan Organisasi Pada RSIA Cahaya Bunda Cirebon. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 1–10. <https://doi.org/10.34308/eqien.v7i1.104>
- Tristan Claridge. (2004). Social-Capital-and-Participation-Theories (1). In *social capital research*.
- Umi Kalsum. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003*. (n.d.).
- Utami Puji Lestari, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, & Didit Darmawan. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap KepuasanKerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2).
- UU Nomor 44 Tahun 2009*. (n.d.).
- Vermeir, P., Degroote, S., Vandijck, D., Mariman, A., Deveugele, M., Peleman, R.,

- Verhaeghe, R., Cambré, B., & Vogelaers, D. (2017). Job Satisfaction in Relation to Communication in Health Care Among Nurses: A Narrative Review and Practical Recommendations. *SAGE Open*, 7(2). <https://doi.org/10.1177/2158244017711486>
- Wafa, M. A. (2019). Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 7(1).
- Wati, R., & Imam Wahjono, S. (2022). *Tim Kerja Rumah Sakit*. <https://www.researchgate.net/publication/361593741>
- Zahratulfarhah, Z., Rika Mandasari, A., Septia Rani, D., Maysaroh, M., Asyharul, M., Nur Afifah, Z., & Bhayangkara Jakarta Raya, U. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2>
- Zaky, M., Sunan, U., & Djati Bandung, G. (n.d.). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tim Kerja: Sebuah Kajian Teoritis Dan Empiris. In *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 4, Issue 1).

Lampiran. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH FAKTOR ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH SAKIT KHUSUS DAERAH DADI
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

SITTI NURBAYA

K022211028



**PRODI MAGISTER ADMINSTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu.....
Di
Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswa dari Program Studi Magister Adminstrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar, akan mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH FAKTOR ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH SAKIT KHUSUS DAERAH DADI PROVINSI SULAWESI SELATAN”.

Penelitian ini tidak akan menimbulkan kerugian bagi Bapak/ Ibu sebagai responden. Kerahasiaan semua informasi yang diberikan akan dijaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila Bapak/ Ibu menyetujui, mohon untuk kesediannya menandatangani lembar persetujuan dan menjawab pertanyaan yang saya lampirkan pada surat ini.

Atas perhatiannya dan kesediaan Bapak/ Ibu sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Makassar, Juli
 2023

Peneliti

Sitti Nurbaya, SKM
(No. Hp: 081343574903)

FORMULIR PERSETUJUAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Usia :

Alamat :

Setelah mendengar/ membaca penjelasan yang diberikan, maka saya bersedia menjadi informan pada penelitian yang dilakukan oleh Sitti Nurbaya. Saya mengerti bahwa pada penelitian ini akan ada beberapa pernyataan yang harus saya jawab. Sebagai seorang responden, saya akan menjawab pernyataan yang diajukan dengan jujur.

Saya menjadi responden bukan karena adanya paksaan dari pihak lain, namun karena keinginan saya sendiri, dan tidak ada biaya yang akan ditanggungkan kepada saya sesuai dengan penjelasan yang sudah dijelaskan oleh peneliti.

Hasil yang diperoleh dari saya sebagai responden dapat dipublikasikan sebagai hasil dari penelitian dan akan diseminarkan pada ujian hasil dengan tidak mencantumkan nama kecuali nomor responden.

	Nama	Tanda Tangan	Tgl/Bln/Thn
Responden:

Penanggung Jawab Penelitian:

Nama : Sitti Nurbaya

Telpon : 081343574903

Email : sittinurbayaskm@gmail.co

PENTUNJUK PENGISIAN:

- a. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan menuliskan jawaban singkat pada tempat yang disediakan atau dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban menurut saudara benar.
- b. Jawaban anda akan kami jaga dan jamin kerahasiaannya dan tidak mempengaruhi pengkat/ karir dan penilaian kerja anda.

A. Identitas Responden	
No. Responden	: (Diisi oleh peneliti)
Nama Responden	:
Umur	: Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-Laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Unit Kerja	:
Lama Kerja di RS saat ini	: Tahun
Jumlah Jam Kerja	: <input type="checkbox"/> < 20 Jam Seminggu <input type="checkbox"/> 20-39 Jam Seminggu <input type="checkbox"/> ≥ 40 Jam Seminggu
Status Kepegawaian	: <input type="checkbox"/> PNS <input type="checkbox"/> PNS Suka <input type="checkbox"/>
Tingkat Pendidikan Terakhir	: <input type="checkbox"/> SLTA/SPK/Sederajat <input type="checkbox"/> D3/Sederajat <input type="checkbox"/> D4/S1/Sederajat <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3

PETUNJUK PENGISIAN:

Jawablah pernyataan-pernyataan berikut ini dengan memberi tanda *checklist* (√) pada pilihan yang telah disediakan sesuai dengan penilaian Bapak/ Ibu. (Tidak Pernah, Jarang, Kadang-kadang, sering, selalu) dan STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), KS (Kurang Setuju), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

Daftar Pertanyaan Berdasarkan Variabel Penelitian						
KODE	A. <i> KERJA TIM / Team Work</i>	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Selalu
TW 1	Rekan kerja saya berkomitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas					
TW 2	Mudah bergaul dengan rekan kerja					
TW 3	Saya merasa menjadi bagian dari tim yang berupaya mencapai tujuan bersama.					
TW 4	Saya merasakan semangat kerjasama dalam organisasi ini.					
TW 5	Saya menerima bantuan dari rekan kerja bila diperlukan					

KODE	B. <i> Kepemimpinan / Leadership</i>	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Selalu
LD 1	Supervisor/manajer senior saya secara nyata menunjukkan komitmen terhadap kualitas					
LD 2	Jelas bagi saya apa yang atasan saya harapkan dari saya kinerja pekerjaan saya.					
LD 3	Atasan saya mampu menjawab pertanyaan atau kekhawatiran saya					
LD 4	Atasan saya memiliki keterampilan manajemen yang kuat.					

KODE	C. <i> Penghargaan dan Pengakuan / Reward and Recognition</i>	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Selalu
RR 1	Gaji pokok saya sesuai dengan tanggung jawab saya					
RR 2	Kenaikan tahunan adalah wajar					
RR 3	Saya puas dengan rencana pensiun					
RR 4	Proses yang digunakan untuk menentukan promosi/kenaikan gaji tahunan adalah proses yang adil dan wajar					
RR 5	Saya menerima pengakuan atau					

KODE	C. Penghargaan dan Pengakuan / Reward and Recognition	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Selalu
	pujian yang cukup atas pekerjaan yang telah saya lakukan dengan baik					

KODE	D. Pemberdayaan dan Partisipasi / Empowerment & Participation	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Selalu
EP 1	Saya memahami visi organisasi saya.					
EP 2	Misi dan tujuan organisasi saya membuat saya merasa bahwa pekerjaan saya penting.					
EP 3	Saya merasa telah memberikan kontribusi terhadap rencana dan misi organisasi					
EP 4	Pekerjaan saya memanfaatkan keterampilan dan kemampuan saya dengan baik.					
EP 5	Saya puas dengan keterlibatan saya dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan saya					

KODE	E. Pelatihan dan Pengembangan Individu / Training and Individual Development	STS	TS	KS	S	SS
TD 1	Pelatihan awal yang diberikan rumah sakit sudah cukup.					
TD 2	Pelatihan berkelanjutan yang saya perlukan disediakan oleh Rumah Sakit.					
TD 3	Pelatihan yang ditawarkan oleh organisasi membantu saya menjadi efektif dan efisien dalam pekerjaan saya.					
TD 4	Organisasi mendorong pendidikan berkelanjutan dan pertumbuhan profesional					
TD 5	Saya memiliki kesempatan di tempat kerja untuk belajar dan berkembang					

KODE	F. Jam Kerja / Working Hours	STS	TS	KS	S	SS
WH 1	Saya puas dengan total jam kerja saya					
WH 2	Saya diberi keleluasaan dalam menjadwalkan jam kerja saya.					
WH 3	Saya mempunyai fleksibilitas dalam mengatur pekerjaan dan non-pekerjaan saya minat misalnya tanggung jawab merawat, belajar, minat olahraga,dll					

KODE	G. Komunikasi / Communication	STS	TS	KS	S	SS
WH 1	Organisasi ini melakukan pekerjaan yang sangat baik dalam memberikan informasi kepada pegawai tentang hal-hal yang mempengaruhi kita.					
WH 2	Manajemen dengan jelas menjelaskan alasan di balik keputusan mengenai isu-isu utama					
WH 3	Saya tahu ke mana harus pergi dalam organisasi untuk mendapatkan informasi yang saya perlukan.					
WH 4	Atasan saya mengkomunikasikan harapannya dengan jelas kinerja pekerjaan saya					

KODE	H. Kondisi Kerja / Working Condition	STS	TS	KS	S	SS
WC 1	Kondisi kerja fisik saya (pencahayaan, ventilasi, ergonomis, dll) baik					
WC 2	Saya mempunyai alat dan sumber daya yang saya perlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan benar.					
WC 3	Jumlah pekerjaan yang diharapkan dari saya masuk akal.					

KODE	<i>I. Kepuasan Kerja / Job Satisfaction</i>	STS	TS	KS	S	SS
JS 1	Saya tidak akan mangkir dari pekerjaan					
JS 2	Saya tidak akan masuk kerja tanpa alasan yang logis					
JS 3	Saya tidak berkeinginan untuk melakukan mogok kerja.					
JS 4	Saya akan melakukan pekerjaan saya dengan penuh semangat					
JS 5	Saya tidak akan mengajukan tuntutan jika harapan tidak sesuai kenyataan					
JS 6	Saya tidak akan mengeluhkan hal-hal yang tidak penting di tempat kerja					

LAMPIRAN

Lampiran 1. Dokumen Rekomendasi Persetujuan Etik Penelitian



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

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor: 6535/UN4.14.1/TP.01.02/2023

Tanggal: 27 Desember 2023

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

No. Protokol	151223012295	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	Sitti Nurbaya	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Khusus Daerah Dadi Provinsi Sulawesi Selatan		
No. Versi Protokol	1	Tanggal Versi	15 Desember 2023
No. Versi PSP	1	Tanggal Versi	15 Desember 2023
Tempat Penelitian	Rumah Sakit Khusus Daerah Dadi Provinsi Sulawesi Selatan		
Judul Review	<input type="checkbox"/> Exempted <input checked="" type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku 27 Desember 2023 sampai 27 Desember 2024	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama: Prof.dr. Veni Hadju, M.Sc, Ph.D	Tanda tangan	 27 Desember 2023
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama: Dr. Wahiduddin, SKM., M.Kes	Tanda tangan	 27 Desember 2023

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Amendemen 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 protokol yang disetujui (protocol deviation/violation)
6. Mematuhi semua peraturan yang ditentukan

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian Dari Fakultas Kesehatan Masyarakat



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

Nomor : 27193/UN4.14.1/PT.01.04/2023

23 November 2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth.

Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan

Cq. Kepala UPT P2T, BKPMD

Provinsi Sulawesi Selatan

MAKASSAR

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

Nama : Sitti Nurbaya
NIM : K022211028
Program Pendidikan : Magister (S2)
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul

PENGARUH FAKTOR ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH SAKIT KHUSUS DAERAH DADI PROVINSI SULAWESI SELATAN

Pembimbing : 1. Dr. Irwandy, SKM, M.Sc.PH, M.Kes
: 2. Dr. dr. Noer Bahry Noor, M.Sc

Lokasi Penelitian : Rumah Sakit Khusus Daerah Dadi Provinsi Sulawesi Selatan

Waktu Penelitian : November 2023 - Desember 2023

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

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kemahasiswaan



Dr. Wahiduddin, SKM, M.Kes.
NIP. 197604072005011004

Tambahan Kepada Yth.:

1. Dekan FKM Unhas (Sebagai laporan)
2. Ketua Program Studi Administrasi Rumah Sakit FKM-UNHAS
3. Sitti Nurbaya
4. Peringgal

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian dari DPMTSP



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 30797/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Direktur Rumah Sakit Khusus Daerah
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	Dadi Provinsi Sulawesi Selatan

di-
Tempat

Berdasarkan surat Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fak. Kesehatan Masyarakat Univ. Hasanuddin Makassar Nomor : 27193/UN4.14.1/PT.01.04/2023 tanggal 23 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: SITI NURBAYA, SKM
Nomor Pokok	: K022211028
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 FAKTOR ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH SAKIT KHUSUS DAERAH DADI PROVINSI SULAWESI SELATAN "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **05 Desember 2023 s/d 05 Januari 2024**

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 05 Desember 2023

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fak. Kesehatan Masyarakat Univ. Hasanuddin Makassar di Makassar;
2. Peringat.

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksampiar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :

<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>

NOMOR REGISTRASI 20231205234192



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau Asas' cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **HSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keabsahannya dengan melakukan scan pada QR Code



Lampiran 4 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi Frekuensi Hasil Jawaban Responden pada Pernyataan Team Work di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023

NO	A. Kerja Tim / Team Work	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Selalu	Total
1	Rekan kerja saya berkomitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas	0	3	10	37	50	100
2	Mudah bergaul dengan rekan kerja	0	0	3	27	70	100
3	Saya merasa menjadi bagian dari tim yang berupaya mencapai tujuan bersama.	0	3	6	30	61	100
4	Saya merasakan semangat kerjasama dalam organisasi ini.	0	2	6	41	51	100
5	Saya menerima bantuan dari rekan kerja bila diperlukan	0	1	11	45	43	100

Sumber : Data Primer

Distribusi Frekuensi Hasil Jawaban Responden pada Pernyataan Kepemimpinan (Leadership) di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023

NO	B. Kepemimpinan / Leadership	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Selalu	Total
1	Supervisor/manajer senior saya secara nyata menunjukkan komitmen terhadap kualitas	0	4	10	49	37	100
2	Jelas bagi saya apa yang atasan saya harapkan dari saya kinerja pekerjaan saya.	0	3	5	47	45	100
3	Atasan saya mampu menjawab pertanyaan atau kekhawatiran saya	0	3	25	39	33	100
4	Atasan saya memiliki keterampilan manajemen yang kuat.	1	3	18	38	40	100

Sumber : Data Primer

Distribusi Frekuensi Hasil Jawaban Responden pada Pernyataan Penghargaan dan Pengakuan (*Reward and Recognition*) di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2023

NO	C. Penghargaan dan Pengakuan / Reward and Recognition	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Selalu	Total
1	Gaji pokok saya sesuai dengan tanggung jawab saya	1	6	16	51	26	100
2	Kenaikan tahunan adalah wajar	2	3	7	55	33	100
3	Saya puas dengan rencana pensiun	1	6	9	56	28	100
4	Proses yang digunakan untuk menentukan promosi/kenaikan gaji tahunan adalah proses yang adil dan wajar	1	6	13	50	30	100
5	Saya menerima pengakuan atau pujian yang cukup atas pekerjaan yang telah saya lakukan dengan baik	0	3	15	66	16	100

Sumber : Data Primer

Distribusi Frekuensi Hasil Jawaban Responden pada Pernyataan Pemberdayaan dan Partisipasi (*Empowerment & Participation*) di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2023

NO	D. Pemberdayaan dan Partisipasi / Empowerment & Participation	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Selalu	Total
1	Saya memahami visi organisasi saya.	1	4	5	59	31	100
2	Misi dan tujuan organisasi saya membuat saya merasa bahwa pekerjaan saya penting.	0	2	6	56	36	100
3	Saya merasa telah memberikan kontribusi terhadap rencana dan misi organisasi	0	1	9	62	28	100
4	Pekerjaan saya memanfaatkan keterampilan dan kemampuan saya dengan baik.	0	0	5	57	38	100
5	Saya puas dengan keterlibatan saya dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan saya	1	0	11	65	23	100

Sumber : Data Primer

Distribusi Frekuensi Hasil Jawaban Responden pada Pernyataan Pelatihan dan Pengembangan Individu (*Training and Individual Development*) di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2023

No	E. Pelatihan dan Pengembangan Individu / <i>Training and Individual Development</i>	STS	TS	KS	S	SS	Total
1	Pelatihan awal yang diberikan rumah sakit sudah cukup.	3	8	42	40	7	100
2	Pelatihan berkelanjutan yang saya perlukan disediakan oleh Rumah Sakit.	3	8	40	39	10	100
3	Pelatihan yang ditawarkan oleh organisasi membantu saya menjadi efektif dan efisien dalam pekerjaan saya.	1	5	13	64	17	100
4	Organisasi mendorong pendidikan berkelanjutan dan pertumbuhan profesional	0	2	15	67	16	100
5	Saya memiliki kesempatan di tempat kerja untuk belajar dan berkembang	1	4	16	58	21	100

Sumber : Data Primer

Distribusi Frekuensi Hasil Jawaban Responden pada Pernyataan Jam Kerja (*Working Hours*) di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2023

No	F. Jam Kerja / <i>Working Hours</i>	STS	TS	KS	S	SS	Total
1	Saya puas dengan total jam kerja saya	0	2	11	63	24	100
2	Saya diberi keleluasaan dalam menjadwalkan jam kerja saya.	2	10	21	54	13	100
3	Saya mempunyai fleksibilitas dalam mengatur pekerjaan dan non-pekerjaan saya minat misalnya tanggung jawab merawat, belajar, minat olahraga,dll	1	4	18	66	11	100

Sumber : Data Primer

**Distribusi Frekuensi Hasil Jawaban Responden pada Pernyataan Komunikasi
(Communication) di RSKD Dadi
Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2023**

No	G. Komunikasi / Communication	STS	TS	KS	S	SS	Total
1	Organisasi ini melakukan pekerjaan yang sangat baik dalam memberikan informasi kepada pegawai tentang hal-hal yang mempengaruhi kita.	0	4	20	63	13	100
2	Manajemen dengan jelas menjelaskan alasan di balik keputusan mengenai isu-isu utama	1	6	31	51	11	100
3	Saya tahu ke mana harus pergi dalam organisasi untuk mendapatkan informasi yang saya perlukan.	0	4	19	66	11	100
4	Atasan saya mengkomunikasikan harapannya dengan jelas kinerja pekerjaan saya	1	3	11	73	12	100

Sumber : Data Primer

**Distribusi Frekuensi Hasil Jawaban Responden pada Pernyataan
Kondisi Kerja (Working Condition) di RSKD Dadi
Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2023**

No	H. Kondisi Kerja / Working Condition	STS	TS	KS	S	SS	Total
1	Kondisi kerja fisik saya (pencahayaan, ventilasi, ergonomis, dll) baik	1	9	19	54	17	100
2	Saya mempunyai alat dan sumber daya yang saya perlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan benar.	3	4	22	57	14	100
3	Jumlah pekerjaan yang diharapkan dari saya masuk akal.	2	5	14	62	17	100

Sumber : Data Primer

**Distribusi Frekuensi Hasil Jawaban Responden pada Pernyataan
Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) di RSKD Dadi
Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023**

No	I. <i>Kepuasan Kerja / Job Satisfaction</i>	STS	TS	KS	S	SS	Total
1	Saya tidak akan mangkir dari pekerjaan	0	1	2	45	52	100
2	Saya tidak akan masuk kerja tanpa alasan yang logis	4	1	4	46	45	100
3	Saya tidak berkeinginan untuk melakukan mogok kerja.	1	2	1	46	50	100
4	Saya akan melakukan pekerjaan saya dengan penuh semangat	0	1	2	42	55	100
5	Saya tidak akan mengajukan tuntutan jika harapan tidak sesuai kenyataan	1	5	27	42	25	100
6	Saya tidak akan mengeluhkan hal-hal yang tidak penting di tempat kerja	3	5	6	57	29	100

Sumber : Data Primer

**Lampiran 5. Cross Tabulation Distribusi Karakteristik Responden
berdasarkan variabel pada Sumber Daya Manusia (SDM)**

**Distribusi Karakteristik Responden Variabel Job Satisfaction Pada Sumber
Daya Manusia (SDM) di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023**

Karakteristik Responden	Job Satisfaction		Total
	Tinggi	Rendah	
Jenis Kelamin			
Laki-laki	14	12	26
Perempuan	44	30	74
Umur			
< 20 Tahun	12	8	20
20-30 Tahun	9	10	19
31-40 Tahun	22	19	41
41-50 Tahun	15	5	20
Unit Kerja			
Perawat & Bidan	23	25	48
Dokter	7	2	9
Non Nakes	15	4	19
Nakes Non Medis	13	11	24
Lama Kerja di RS			
< 10 Tahun	21	12	33
10-20 Tahun	13	14	27
21-30 Tahun	15	10	25
31-40 Tahun	8	4	12
>40 Tahun	1	2	3
Status Kepegawaian			
PNS	17	6	23
Non PNS	41	36	77
Pendidikan Terakhir			
SMA	5	1	6
D3	5	7	12
D4	2	2	4
S1	36	26	62
S2	5	4	9
Dokter Spesialis	5	2	7

Sumber : Data Primer

Distribusi Karakteristik Responden Variabel Empowerment & Partcipation Pada Sumber Daya Manusia (SDM) di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023

Karakteristik Responden	Empowerment & Partcipation		Total
	Baik	Kurang	
Jenis Kelamin			
Laki-laki	9	17	26
Perempuan	30	44	74
Umur			
< 20 Tahun	17	3	20
20-30 Tahun	9	10	19
31-40 Tahun	22	19	41
41-50 Tahun	13	7	20
Unit Kerja			
Perawat & Bidan	27	21	48
Dokter	6	3	9
Non Nakes	15	4	19
Nakes Non Medis	13	11	24
Lama Kerja di RS			
< 10 Tahun	26	7	33
10-20 Tahun	13	14	27
21-30 Tahun	14	11	25
31-40 Tahun	6	6	12
>40 Tahun	2	1	3
Status Kepegawaian			
PNS	19	4	23
Non PNS	42	35	77
Pendidikan Terakhir			
SMA	6	0	6
D3	11	1	12
Pendidikab Terakhir	Baik	Kurang	
D4	2	2	4
S1	30	32	62
S2	7	2	9
Sp	5	2	7

Sumber : Data Primer

Distribusi Karakteristik Responden Variabel Working Condition Pada Sumber Daya Manusia (SDM) di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023

Karakteristik Responden	Working Condition		Total
	Baik	Kurang	
Jenis Kelamin			
Laki-laki	16	10	26
Perempuan	51	23	74
Umur			
< 20 Tahun	17	3	20
20-30 Tahun	12	7	19
31-40 Tahun	23	18	41
41-50 Tahun	15	5	20
Unit Kerja			
Perawat & Bidan	35	13	48
Dokter	3	6	9
Non Nakes	15	4	19
Nakes Non Medis	14	10	24
Lama Kerja di RS			
< 10 Tahun	26	7	33
10-20 Tahun	16	11	27
21-30 Tahun	14	11	25
31-40 Tahun	10	2	12
>40 Tahun	1	2	3
Status Kepegawaian			
PNS	18	5	23
Non PNS	49	28	77
Pendidikan Terakhir			
SMA	6	0	6
D3	11	1	12
D4	3	1	4
S1	37	25	62
S2	8	1	9
Dokter Spesialis	2	5	7

Sumber : Data Primer

**Distribusi Karakteristik Responden Variabel Reward & Recognition
Pada Sumber Daya Manusia (SDM) di RSKD Dadi
Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023**

Karakteristik Responden	Reward & Recognition		Total
	Baik	Kurang	
Jenis Kelamin			
Laki-laki	9	17	26
Perempuan	34	40	74
Umur			
< 20 Tahun	8	12	20
20-30 Tahun	7	12	19
31-40 Tahun	17	24	41
41-50 Tahun	11	9	20
Unit Kerja			
Perawat & Bidan	21	27	48
Dokter	6	3	9
Non Nakes	7	12	19
Nakes Non Medis	9	15	24
Lama Kerja di RS			
< 10 Tahun	13	20	33
10-20 Tahun	12	15	27
21-30 Tahun	11	14	25
31-40 Tahun	6	6	12
>40 Tahun	1	2	3
Status Kepegawaian			
PNS	10	13	23
Non PNS	33	44	77
Pendidikan Terakhir			
SMA	2	4	6
D3	4	8	12
D4	1	3	4
S1	26	36	62
S2	6	3	9
Dokter Spesialis	4	2	7

Sumber : Data Primer

**Distribusi Karakteristik Responden Variabel Team Work Pada
Sumber Daya Manusia (SDM) di RSKD Dadi
Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023**

Karakteristik Responden	Team work		Total
	Baik	Kurang	
Jenis Kelamin			
Laki-laki	14	12	26
Perempuan	42	32	74
Umur			
< 20 Tahun	8	12	20
20-30 Tahun	12	7	19
31-40 Tahun	25	16	41
41-50 Tahun	11	9	20
Unit Kerja			
Perawat & Bidan	23	25	48
Dokter	9	0	9
Non Nakes	9	10	19
Nakes Non Medis	15	9	24
Lama Kerja di RS			
< 10 Tahun	15	18	33
10-20 Tahun	20	7	27
21-30 Tahun	14	11	25
31-40 Tahun	7	5	12
>40 Tahun	0	3	3
Status Kepegawaian			
PNS	10	13	23
Non PNS	46	31	77
Pendidikan Terakhir			
SMA	2	4	6
D3	3	9	12
D4	3	1	4
S1	39	23	62
S2	2	7	9
Dokter Spesialis	7	0	7

Sumber : Data Primer

**Distribusi Karakteristik Responden Variabel Training & Individual
Development Pada Sumber Daya Manusia (SDM) di RSKD Dadi
Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023**

Karakteristik Responden	Training & Individual Development		Total
	Tinggi	Rendah	
Jenis Kelamin			
Laki-laki	12	14	26
Perempuan	41	33	74
Umur			
< 20 Tahun	14	6	20
20-30 Tahun	9	10	19
31-40 Tahun	24	17	41
41-50 Tahun	13	7	20
Unit Kerja			
Perawat & Bidan	29	19	48
Dokter	5	4	9
Non Nakes	11	8	19
Nakes Non Medis	8	16	24
Lama Kerja di RS			
< 10 Tahun	21	12	33
10-20 Tahun	13	14	27
21-30 Tahun	11	14	25
31-40 Tahun	7	5	12
>40 Tahun	1	2	3
Status Kepegawaian			
PNS	15	8	23
Non PNS	38	39	77
Pendidikan Terakhir			
D3	4	8	12
D4	3	1	4
S1	31	31	62
S2	5	4	9
SMA	6	0	6
Sp	4	3	7

Sumber : Data Primer

**Distribusi Karakteristik Responden Variabel Communication Pada
Sumber Daya Manusia (SDM) di RSKD Dadi Provinsi
Sulawesi Selatan Tahun 2023**

Karakteristik Responden	Communication		Total
	Tinggi	Rendah	
Jenis Kelamin			
Laki-laki	16	10	26
Perempuan	42	32	74
Umur			
< 20 Tahun	18	2	20
20-30 Tahun	12	7	19
31-40 Tahun	21	20	41
Umur			
41-50 Tahun	7	13	20
Unit Kerja			
Perawat & Bidan	23	25	48
Dokter	4	5	9
Non Nakes	18	1	19
Nakes Non Medis	13	11	24
Lama Kerja di RS			
< 10 Tahun	30	3	33
10-20 Tahun	13	14	27
21-30 Tahun	9	16	25
31-40 Tahun	5	7	12
>40 Tahun	1	2	3
Status Kepegawaian			
PNS	21	2	23
Non PNS	37	40	77
Pendidikan Terakhir			
SMA	6	0	6
D3	6	6	12
D4	3	1	4
S1	34	28	62
S2	6	3	9
Dokter Spesialis	3	4	7

Sumber : Data Primer

**Distribusi Karakteristik Responden Variabel Leadership Pada Sumber
Daya Manusia (SDM) di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan
Tahun 2023**

Karakteristik Responden	Leadership		Total
	Baik	Kurang	
Jenis Kelamin			
Laki-laki	7	19	26
Perempuan	31	43	74
Umur			
< 20 Tahun	10	10	20
20-30 Tahun	7	12	19
31-40 Tahun	15	26	41
41-50 Tahun	6	14	20
Unit Kerja			
Perawat & Bidan	15	33	48
Dokter	2	7	9
Non Nakes	8	11	19
Nakes Non Medis	13	11	24
Lama Kerja di RS			
< 10 Tahun	16	17	33
10-20 Tahun	12	15	27
21-30 Tahun	7	18	25
31-40 Tahun	3	9	12
>40 Tahun	0	3	3
Status Kepegawaian			
PNS	12	11	23
Non PNS	26	52	77
Pendidikan Terakhir			
SMA	2	4	6
D3	1	11	12
D4	2	2	4
S1	29	33	62
S2	3	6	9
Dokter Spesialis	1	6	7

Sumber : Data Primer

**Distribusi Persentasi Hasil Karakteristik Responden Variabel
Working Hours Development Pada Sumber Daya Manusia (SDM)
di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023**

Karakteristik Responden	Working Hours		Total
	Tinggi	Rendah	
Jenis Kelamin			
Laki-laki	7	19	26
Perempuan	24	50	74
Umur			
< 20 Tahun	5	15	20
20-30 Tahun	4	15	19
31-40 Tahun	10	31	41
41-50 Tahun	12	8	20
Unit Kerja			
Perawat & Bidan	16	32	48
Dokter	6	3	9
Non Nakes	3	16	19
Nakes Non Medis	6	18	24
Lama Kerja di RS			
< 10 Tahun	10	23	33
10-20 Tahun	6	21	27
21-30 Tahun	7	18	25
31-40 Tahun	7	5	12
>40 Tahun	1	2	3
Status Kepegawaian			
PNS	5	18	23
Non PNS	51	26	77
Pendidikan Terakhir			
D3	2	10	12
D4	3	1	4
S1	19	43	62
S2	2	7	9
SMA	1	5	6
Sp	4	3	7

Sumber : Data Primer

LAMPIRAN 5 . HASIL SPSS

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 Tahun	6	6.0	6.0	6.0
	26-30 Tahun	13	13.0	13.0	19.0
	31-35 Tahun	9	9.0	9.0	28.0
	36-40 Tahun	11	11.0	11.0	39.0
	41-45 Tahun	12	12.0	12.0	51.0
	46-50 Tahun	29	29.0	29.0	80.0
	51-55 Tahun	11	11.0	11.0	91.0
	> 55 Tahun	9	9.0	9.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	26	26.0	26.0	26.0
	P	74	74.0	74.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Unit Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rskd dadi / Bidan	2	2.0	2.0	2.0
	rskd dadi / dokter	9	9.0	9.0	11.0
	rskd dadi / Non Nak	19	19.0	19.0	30.0
	rskd dadi / perawat	39	39.0	39.0	69.0
	rskd dadi/ Nakes No	24	24.0	24.0	93.0
	rskd dadi/ Perawat	7	7.0	7.0	100.0
	Total		100	100.0	100.0

Lama Kerja di RS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 Tahun	33	33.0	33.0	33.0
	10-20 Tahun	27	27.0	27.0	60.0
	21-30 Tahun	25	25.0	25.0	85.0
	31-40 Tahun	12	12.0	12.0	97.0
	> 40 Tahun	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Non	23	23.0	23.0	23.0
	PNS	77	77.0	77.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	12	12.0	12.0	12.0
	D4	4	4.0	4.0	16.0
	S1	62	62.0	62.0	78.0
	S2	9	9.0	9.0	87.0
	SM	6	6.0	6.0	93.0
	Sp	7	7.0	7.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

TIM WORK 1

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

Valid	TS	3	3.0	3.0	3.0
	KS	10	10.0	10.0	13.0
	S	37	37.0	37.0	50.0
	SS	50	50.0	50.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

TIM WORK 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.0	3.0	3.0
	S	27	27.0	27.0	30.0
	SS	70	70.0	70.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

TIM WORK 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.0	3.0	3.0
	KS	6	6.0	6.0	9.0
	S	30	30.0	30.0	39.0
	SS	61	61.0	61.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

TIM WORK 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.0	2.0	2.0
	KS	6	6.0	6.0	8.0

	S	41	41.0	41.0	49.0
	SS	51	51.0	51.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

TIM WORK 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	KS	11	11.0	11.0	12.0
	S	45	45.0	45.0	57.0
	SS	43	43.0	43.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

LEADERSHIP 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.0	4.0	4.0
	KS	10	10.0	10.0	14.0
	S	49	49.0	49.0	63.0
	SS	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

LEADERSHIP 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.0	3.0	3.0
	KS	5	5.0	5.0	8.0
	S	46	46.0	46.0	54.0
	SS	45	45.0	45.0	99.0

	44.00	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

LEADERSHIP 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.0	3.0	3.0
	KS	25	25.0	25.0	28.0
	S	39	39.0	39.0	67.0
	SS	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

LEADERSHIP 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	3	3.0	3.0	4.0
	KS	18	18.0	18.0	22.0
	S	38	38.0	38.0	60.0
	SS	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

REWARD AND RECOGNITION 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	6	6.0	6.0	7.0
	KS	16	16.0	16.0	23.0
	S	51	51.0	51.0	74.0
	SS	26	26.0	26.0	100.0

Total	100	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

REWARD AND RECOGNITION 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	3	3.0	3.0	5.0
	KS	7	7.0	7.0	12.0
	S	55	55.0	55.0	67.0
	SS	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

REWARD AND RECOGNITION 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	6	6.0	6.0	7.0
	KS	9	9.0	9.0	16.0
	S	56	56.0	56.0	72.0
	SS	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

REWARD AND RECOGNITION 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	6	6.0	6.0	7.0
	KS	13	13.0	13.0	20.0
	S	50	50.0	50.0	70.0
	SS	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

REWARD AND RECOGNITION 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.0	3.0	3.0
	KS	15	15.0	15.0	18.0
	S	66	66.0	66.0	84.0
	SS	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

EMPOWERMENT & PARTICIPATION 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	4	4.0	4.0	5.0
	KS	5	5.0	5.0	10.0
	S	59	59.0	59.0	69.0
	SS	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

EMPOWERMENT & PARTICIPATION 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.0	2.0	2.0
	KS	6	6.0	6.0	8.0
	S	56	56.0	56.0	64.0
	SS	36	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

EMPOWERMENT & PARTICIPATION 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	KS	9	9.0	9.0	10.0
	S	62	62.0	62.0	72.0
	SS	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

EMPOWERMENT & PARTICIPATION 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	5.0	5.0	5.0
	S	57	57.0	57.0	62.0
	SS	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

EMPOWERMENT & PARTICIPATION 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	KS	11	11.0	11.0	12.0
	S	65	65.0	65.0	77.0
	SS	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

TRAINING AND INDIVIDUAL DEVELOPMENT 1

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

Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	8	8.0	8.0	11.0
	KS	42	42.0	42.0	53.0
	S	40	40.0	40.0	93.0
	SS	7	7.0	7.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

TD2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	8	8.0	8.0	11.0
	KS	40	40.0	40.0	51.0
	S	39	39.0	39.0	90.0
	SS	10	10.0	10.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

TD3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	5	5.0	5.0	6.0
	KS	13	13.0	13.0	19.0
	S	64	64.0	64.0	83.0
	SS	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

TD4

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

Valid	TS	2	2.0	2.0	2.0
	KS	15	15.0	15.0	17.0
	S	67	67.0	67.0	84.0
	SS	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

TD5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	4	4.0	4.0	5.0
	KS	16	16.0	16.0	21.0
	S	58	58.0	58.0	79.0
	SS	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

WH1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.0	2.0	2.0
	KS	11	11.0	11.0	13.0
	S	63	63.0	63.0	76.0
	SS	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

WH2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	10	10.0	10.0	12.0
	KS	21	21.0	21.0	33.0

	S	54	54.0	54.0	87.0
	SS	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

WH3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	4	4.0	4.0	5.0
	KS	18	18.0	18.0	23.0
	S	66	66.0	66.0	89.0
	SS	11	11.0	11.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

CM1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.0	4.0	4.0
	KS	20	20.0	20.0	24.0
	S	63	63.0	63.0	87.0
	SS	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

CM2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	6	6.0	6.0	7.0
	KS	31	31.0	31.0	38.0
	S	51	51.0	51.0	89.0
	SS	11	11.0	11.0	100.0

Total	100	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

CM3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.0	4.0	4.0
	KS	19	19.0	19.0	23.0
	S	66	66.0	66.0	89.0
	SS	11	11.0	11.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

CM4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	3	3.0	3.0	4.0
	KS	11	11.0	11.0	15.0
	S	73	73.0	73.0	88.0
	SS	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

WC1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	9	9.0	9.0	10.0
	KS	19	19.0	19.0	29.0
	S	54	54.0	54.0	83.0
	SS	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

WC2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	4	4.0	4.0	7.0
	KS	22	22.0	22.0	29.0
	S	57	57.0	57.0	86.0
	SS	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

WC3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	5	5.0	5.0	7.0
	KS	14	14.0	14.0	21.0
	S	62	62.0	62.0	83.0
	SS	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

JS1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	KS	2	2.0	2.0	3.0
	S	45	45.0	45.0	48.0
	SS	52	52.0	52.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

JS2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.0	4.0	4.0
	TS	1	1.0	1.0	5.0
	KS	4	4.0	4.0	9.0
	S	46	46.0	46.0	55.0
	SS	45	45.0	45.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

JS3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	2	2.0	2.0	3.0
	KS	1	1.0	1.0	4.0
	S	46	46.0	46.0	50.0
	SS	50	50.0	50.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

JS4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	KS	2	2.0	2.0	3.0
	S	42	42.0	42.0	45.0
	SS	55	55.0	55.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

JS5

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

Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	5	5.0	5.0	6.0
	KS	27	27.0	27.0	33.0
	S	42	42.0	42.0	75.0
	SS	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

JS6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	5	5.0	5.0	8.0
	KS	6	6.0	6.0	14.0
	S	57	57.0	57.0	71.0
	SS	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

TW

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	44	44.0	44.0	44.0
	Tinggi	56	56.0	56.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

LD

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	62	62.0	62.0	62.0
	Tinggi	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

RR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	57	57.0	57.0	57.0
	Tinggi	43	43.0	43.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

EP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	39	39.0	39.0	39.0
	Tinggi	61	61.0	61.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

TD

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	47	47.0	47.0	47.0
	Tinggi	53	53.0	53.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

WH

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	69	69.0	69.0	69.0
	Tinggi	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

CM

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

Valid	Rendah	42	42.0	42.0	42.0
	Tinggi	58	58.0	58.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

WC

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	33	33.0	33.0	33.0
	Tinggi	67	67.0	67.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

JS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	42	42.0	42.0	42.0
	Tinggi	58	58.0	58.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Classification Table^{a,b}

		Observed	Predicted		Percentage Correct
			JS		
			Rendah	Tinggi	
Step 0	JS	Rendah	0	42	.0
		Tinggi	0	58	100.0
	Overall Percentage				

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	.323	.203	2.538	1	.111	1.381
--------	----------	------	------	-------	---	------	-------

Variables not in the Equation

		Score	df	Sig.	
Step 0	Variables	TW	1.058	1	.304
		LD	11.040	1	.001
		RR	4.288	1	.038
		EP	7.562	1	.006
		TD	11.244	1	.001
		WH	12.344	1	.000
		CM	.939	1	.333
		WC	.241	1	.623
Overall Statistics		26.761	8	.001	

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	30.868	8	.000
	Block	30.868	8	.000
	Model	30.868	8	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	105.190 ^a	.266	.357

a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than ,001.

Classification Table^a

	Observed		Predicted		Percentage Correct
			JS Rendah	JS Tinggi	
Step 1	JS	Rendah	26	16	61.9
		Tinggi	12	46	79.3
Overall Percentage					72.0

a. The cut value is ,500

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	TW	.094	.501	.035	1	.851	1.099
	LD	1.209	.554	4.768	1	.029	3.351
	RR	.002	.570	.000	1	.997	1.002
	EP	1.063	.536	3.933	1	.047	2.895
	TD	1.250	.558	5.019	1	.025	3.491
	WH	1.293	.604	4.580	1	.032	3.645
	CM	-.285	.570	.251	1	.617	.752
	WC	-.700	.600	1.363	1	.243	.496
	Constant	-5.011	1.629	9.457	1	.002	.007

a. Variable(s) entered on step 1: TW, LD, RR, EP, TD, WH, CM, WC.

Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian





