

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Aswan Waruwu. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(2)
- Ahmad Munir Mohd Salleh, Khatijah Omar, Omar Jaber Aburumman, Nik Hazimah Nik Mat, Mohammad Ayesah Almhairat. (2020). *The Impact Of Career Planning And Career Satisfaction On Employees' Turnover Intention. Entrepreneurship And Sustainability Issues*. ISSN 2345-0282 (online) [http://jssidoi.org/jesi/8\(1\)](http://jssidoi.org/jesi/8(1)) [http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1\(14\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1(14))
- Amanda Shantz, Jing Wang, Amina Malik. (2017). Disability status, individual variable pay, and pay satisfaction: Does relational and institutional trust make a difference. *Hum Resour Manage*, 1–16. DOI: 10.1002/hrm.21845
- Andi Sulfiani Herawaty. (2021). Analisis Efisiensi Pelayanan Rawat Inap di Rs Ibnu Sina Makassar Tahun 2016, 2017, dan 2018 (Melalui Pendekatan Barber-Johnson). *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia MPPKI*, 4(2)
- Andrias Horhoruw. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Haulussy Ambon. *Global Health Science*, 2(4)
- Argapati, A. K., Noor, H. N. B. and Sidin, H. A. I. (2013) 'Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar', *Hasanuddin University Repository*, pp. 1–12. Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/25493961.pdf>.
- Ayalew. F, Kibwana. S, Shawula. S, Misganaw. E, Abosse. Z, Roosmalen. B. J, Stekelenburg. J, Kim. M. Y, Teshome. M, Mariam. W. D (2019). Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 18:46 <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0373-8>
- Aziri, B. (2011) 'Job Satisfaction: A Literature Review', *Management Research and Practice*, 3(4), pp. 77–86.
- Bachtiar, A. E. (2014) 'Analisis Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Paru Pamekasan', *Adi Husada Nursing Journal*, 2(1), pp. 1–6.
- Basri (2018) 'Hubungan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Imelda Medan', *Jurnal Maternitas Kebidanan*, 3(2), pp. 91–106.
- Berman, E. M., West, J. P., & Richter, M. N. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 2, 217–230

Broto Rahardjo, Chriswardani Suryawati, Farid Agushyana. (2019) Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruang Rawat Inap terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Aro Pekalongan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 7(2)

Colquitt, J., Lepine, J. and Wesson, M. (2019) 'Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace , 6e Chapter by Chapter Changes'.

Davys, A., & Beddoe, L. (2010). Best practice in professional supervision: A guide for the helping professions. London, UK: Jessica Kingsley.

De Souza, (2009), The employee welfare and job satisfaction: a comparative study of Indian pharmaceutical companies and multinational pharmaceutical companies in Goa, PhD thesis, Department of Economic: Government College of Arts, Science and commerce, Khandola: Maecele, Goa.

Elif Bakkal, Berna Serener, Nursel Aydintug Myrvang. (2019) Toxic Leadership and Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction. *Revista De Cercetare Si Interventie Sociala - Volumul 66/2019*

Elizabeth Halcomb, Elizabeth Smyth dan Susan Mcinnes, (2018), Job Satisfaction and Career Intentions of Resgistered Nurses in Primary Health Care: an Integrative Review

Elprida Sirait, Endang Pertiwiwati, Herawati. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Haji Boejasin Pelaihari. *Dunia Keperawatan*, 4(1): 14-20

Eneng Wiliana, Regina Vidryanggi W, Atnesia Ajeng. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsu Kabupaten Tangerang. *Jurnal JKFT: Universitas Muhamadiyah Tangerang*, 5(1)

Erni Musmiler, Yulastri Arif, Wawan Wahyudi. (2020). Faktor Determinan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 9(2), Doi: 10.36565/jab.v9i2.259

Fabian O. Ugwu, Ike E. (2020). Onyishi. The moderating role of person-environment fit on the relationship between perceived workload and work engagement among hospital nurses. *International Journal of Africa Nursing Sciences* 13 (2020). <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100225>

Fitria, J. and Sawitri, H. S. R. (2017) 'Pengaruh Reward, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karier pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof.Dr. R. Soeharso Surakarta', *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), pp. 28–44.

Gachuru. Z, Kwasira. J, (2016). Assessment of Use of Competency Based Pay System in Enhancing Employees Productivity in State Corporations in

Nakuru Town, Kenya.

Gomez, L. Retal., (2007), *Managing Human Resources*, (7th Ed.), New Jersey, Pearsom Education Inc.

Hamid Sharif Nia, Gökmen Arslan, Navaz Naghavi, Erika Sivarajan Froelicher, Omolhoda Kaveh, Saeed Pahlevan Sharif, Pardis Rahmatpour. (2020). A model of nurses' intention to care of patients with COVID-19: Mediating roles of job satisfaction and organisational commitment. *Journal of clinical nursing wiley*, 30:1684–1693. DOI: 10.1111/jocn.15723

Harold Koontz, Cyrill O'Donnell, Heinz Weihrich. (1989). *Intisari Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara.

Hartika Samgryce Siagian, Roby Pahala Gultom, Paian P. H. Munthe. (2020). Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia. *Jifi (Jurnal Ilmiah Farmasi Imelda)*, 3(2), pp. 39-41

Helvia Masfirda, Yulastri Arif, Esthika Ariany Maisa. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Arosuka Tahun 2019. *Jurnal ilmiah ilmu kesehatan*, 6(3).

Imran, M., & Tanyeer, A. (2015). Impact Of Training & Development On Employees'performance In Banks Of Pakistan. *European Journal of Training and Development Studies*, 3(1).

Jufrizen (2017) 'Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan', *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).

Karambut, C. A. and Noormijati, E. A. T. (2012) 'Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional , Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang)', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), pp. 655–668.

Karimah, I. (2017) *Perbandingan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta di Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin. Available at: <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/6769/>.

Khan and Nawas (2010) 'Theories of Job Satisfaction: Global Aplications & Limitations', *Gomal University of Research*. Heidelberg, 26(2), pp. 54–59.

Khoiri, N. (2018) *Metode Penelitian Pendidikan Ragam, Model dan Pendidikan*. Semarang: Southeast Asian Publishing.

King, Vanesa. (2017). *Emotional Mental Help*

Kousar. S, Hussain. M, Dr. Afzal. M ,Prof. Dr Gilani. M, M. Azhar. (2019). *Impact of Job Satisfaction on Nurses' Performance*

Kristina L Silalahi. (2021). *Supervisi Keperawatan terhadap Kinerja dan*

Kepuasan Kerja. Cetakan pertama, Medan: Unpri Press

Kurnia Dwi Yuda Putra, Ida Wahyuni, Bina Kurniawan. (2018). Hubungan Supervisi, Rekan Kerja, Gaji, Keamanan Kerja, Kondisi Kerja, Promosi Jabatan Dan Jenis Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(4), (ISSN: 2356-3346) <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>

Latief A & Harahap Z, (2014). Pengembangan Model Remunerasi Berbasis Kompetensi pada Universitas Terbuka. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(1), pp 1-10

Lazear, Edward P. (2000). Performance Pay and Productivity. *American Economic Review* 90:1346 – 61.

Li-Mei Hung, Yueh-Shian Lee, dan De-Chih Lee. (2018). The Moderating Effects Of Salary Satisfaction And Working Pressure On The Organizational Climate, Organizational Commitment To Turnover Intention. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 103-116

Locke EA. (1978). The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette MD, editor. *Handbook of industrial and organizational psychology*. New York: John Wiley & Sons; 1976. p. 1297–349.

Lonneke Dubbelt, Evangelia Demerouti & Sonja Rispen (2019) The value of job crafting for work engagement, task performance, and career satisfaction: longitudinal and quasi- experimental evidence, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28:3, 300-314, DOI: 10.1080/1359432X.2019.1576632

Luthans, F. (2002) ‘The need for and meaning of positive organizational behavior’, *Journal of Organizational Behavior*, 23, pp. 695–706. doi: 10.1002/job.165.

Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed). (Vivin Andhika, Shekar Purwanti, ThP, dan Winong Rosari, Penerjemah). Andi Copyright, Yogyakarta

Mahdiah Arian, Mohsen Soleimani, Mohammad Bagher Oghazian, (2018), Job satisfaction and the factors affecting satisfaction in nurse educators: A systematic review. *Yjpn*, doi:10.1016/j.profnurs.2018.07.004

Majlinda Zahaj, Aurela Saliyaj, Lorina Metani , Sonila Nika, Evis Alushi. (2016). Factors Related To Job Satisfaction Among Nurses. *European Scientific Journal*, 12(5) ISSN: 1857 – 7881, doi: 10.19044/esj.2016.v12n5p100

Mansyur. (2008). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Perawat Di RSUD Haji Makassar. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Makassar.

Melani, T. and Suhaji (2012) ‘Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “Yayasan

Pharmasi” Semarang)’, *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), pp. 1–22.

Mieke Rahayu, Fahmi Rasid, Hendy Tannady. (2019). The Effect of Career Training and Development on Job Satisfaction and its Implications for the Organizational Commitment of Regional Secretariat (SETDA) Employees of Jambi Provincial Government. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 79-89. DOI: <https://doi.org/10.32479/irmm.7439>

Mita, Muhammad Ali Maulana. (2020). Pelaksanaan Fungsi Manajemen Dan Kondisi Kerja Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Window of Health : Jurnal Kesehatan*, 3(4) : 326-335

Mohammed A. Karem, Yazen N. Mahmood, Alaa S. Jameel, Abd Rahman Ahmad. (2019). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Nurses’ Performance. *Humanities & Social Sciences Reviews* eISSN: 2395-6518, 7(6), pp 332-339 <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7658>

Muhammad Khairul Fikri, Ichsan Rizany, Herry Setiawan. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), DOI: <http://dx.doi.org/10.32584/jkkm.v5i1.1362>

Ngan. B.F.H, Vong. NT. L, (2018) Hospitality employees unrealistic optimism in promotion perception: myth or reality?. *Journal Of Human Resources In Hospitality & Tourism*.

Niazi, B. R. A. S. (2011). Training and development strategy and its role in organizational performance. *Journal of public Administration and Governance*, 1(2), 42-57. <http://www.dx.doi.org/10.5296/jpaq.v1i2.862>.

Noe, Raymond A dkk. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.

Nurjanah, S., Sakka, A. and Paridah (2016) ‘Analisis Beban Kerja Tenaga Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Kendari pada Tahun 2016’, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat (JIMKESMAS)*, 2(5), pp. 1–11.

Nursalam. (2013). *Manajemen Keperawatan*, edisi 3. Jakarta: Salemba Medika

Olubusayo, F. H., Stephen, I. A., & Maxwell, O. (2014). Incentives Packages and Employees' Attitudes to Work: A Study Of Selected Government Parastatals In Ogun State, South- West, Nigeria. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 3(1), 63.

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 26 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan (2019).

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan

Perizinan Rumah Sakit (2020).

Podsakoff, N.P., LePine, J.A., & LePine, M.A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 438–454.

Purnamasari, I. and Kapalawi, I. (2013) ‘Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Stella Maris Makassar’, *Jurnal Media Kesehatan Masyarakat Indonesia (MKMI)*, pp. 120–124.

Rahmadwitya Yulinast (2016) *Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Pirngadi Medan Tahun 2016*. Universitas Sumatera Utara. Available at: <https://repositori.usu.ac.id>.

Razak, A. A. L., Bernal, G. C. (2018). Factors of Job Satisfaction in The Healthcare Industry. *Journal of Lund University Economic and Management*. 2018.

Razak. A, Sarpan.S, Ramlan.R, (2018). Influence of Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Accounting, Business and Finance Research*, 3(1), pp. 18-27

Revi Yulia. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Human Care*, 5(4): 1050-1059

Rezky Putri Indarwati Abdullah. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2017. UMI Medical Journal : *Jurnal Kedokteran*, 4(1): P-ISSN : 2548-4079 / E-ISSN 2685-7561

Rimahyanti Muti. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Inap Rsu Tenriawaru Kab.Bone. JKLR: *Jurnal Kesehatan Luwu*, 7(1), 109 - 120

Robbins, S. P. dan Judge, T. (2001) *Organizational behavior*. Pearson/Prentice Hall.

Robert L. Heneman, Gayle Porter, dan David B. Greenberger Stephen Strasser. (1997). Modeling The Relationship Between Pay Level and Payscale Satisfaction. *Journal Of Business And Psychology*, 12(2), Winter 1997

Rumondor. M, Gannika. L, Bataha. Y, (2019). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Perawat. *e-journal Keperawatan (e-Kp)*, 7(2), Agustus 2019.

Rusman, M. R., Wahyuni, I. and Jayanti, S. (2016) ‘Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh dengan Tingkat Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT X’, *Jurna Kesehatan Masyarakat (JKM)*, 4(4), pp. 707–717. Available at: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jkm>.

Samson-Akpan Patience Edoho, EdetOlaide Bamidele, Ojong Idang Neji, Asuquo Ekaette Frank. (2015). Job Satisfaction among Nurses in Public Hospitals in Calabar, Cross River State Nigeria. *American Journal of Nursing Science*, 4(4), pp. 231-237. doi: 10.11648/j.ajns.20150404.22

Scheck, C. L., Kinicki, A. J., & Davy, J. A. (1995). A longitudinal study of a multivariate model of the stress process using structural equations modeling. *Human Relations*, 48, 1481–1510.

Scussiato LA, Peres AM, Tominaga LBL, Galvão KDS, Lima DC. (2019). Factors causing dissatisfaction among nurses in the private hospital context. *REME-Rev Min Enferm.* 2019;23:e-1222. DOI: 10.5935/1415-2762.20190070

Semache. A, Belachew. S, Tesfaye.T Adinew. D (2017). Predictors of job satisfaction among nurses working in Ethiopian public hospitals, 2014: institution-based cross-sectional study.

Shalley, C.E., Zhou, J., Oldham, G.R., (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: where should we go from here? *Journal of Management* 30, 933–968.

Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Siew-Yong Yew, Chen-Chen Yong, Nai-Peng Tey, Kee-Cheok Cheong & Sor-Tho Ng (2018): Work satisfaction among nurses in a private hospital, *International Journal of Healthcare Management*, DOI: 10.1080/20479700.2018.1489459

Sonia Cherian, Ahed J Alkhatib, Megha Aggarwal. (2018). Relationship Between Organizational Commitment And Job Satisfaction Of Nurses In Dubai Hospital. *Journal of Advances in Social Science and Humanities*, 4(1): 36373-36400. DOI: 10.15520/jassh41276

Sow Hup Joanne Chan & Chi Tat Darian Ao (2018): The Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention, in the Relationships Between Pay Satisfaction and Work–Family Conflict of Casino Employees, *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, DOI: 10.1080/1528008X.2018.1512937

Spector, P. E. (1997) *Job satisfaction: Applications, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks. CA: Sage.

Suarez, M.; Asenjo, M.; Sanchez, M. (2016). Job satisfaction among emergency department staff. *Australasian Emergency Nursing Journal*, doi:10.1016/j.aenj.2016.09.003

Suarli S. (2013) *Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta : Erlangga.

Suganda, T. (2017). Gambaran Pengetahuan Perawat Vokasi Tentang Tugas dan Wewenang Perawat Sesuai UU No.38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. Skripsi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro.

Sugiyono (2015) 'Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)', in. Bandung: Alfabeta, p. 135.

Sujarweni, V. (2016) 'Pengantar Akuntansi', in. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, p. 8.

Sulistyarini, Nanik. (2013). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Tetap Di Rumah Sakit Haji Jakarta Tahun 2013. Skripsi. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta. 2013.

Sumaeni, HR, S. and Damayanti, F. (2019) 'Pengaruh Pengawasan dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Pondoh Kabupaten Indramayu', *Jurnal Investasi*, 6(1), pp. 41–49.

Surianto, Ni Putu Pranita Sari, Juni. (2016). Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Paviliun Catelia Rsud Undata. *Jurnal Kesehatan Tadulako*, 2(1): 1- 75

Surtini, S. & Saputri, B. Y. (2020). Hubungan Kondisi Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Fundam Manaj. Nurs. J.* 3(1), 1-7. doi.org/10.20473/fmnj.v2i2.12509

Susanto, A.B. (2005). Competency-Based Human Resources. Jakarta : Jakarta Consulting, 2005.

Susanto, M. A. E., Suryawati, C. and Arso, S. P. (2020) 'Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan RS M di Kabupaten Pekalongan', *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 8(1), pp. 37–42.

Swansburg, R. C. (2000) 'Introductory Management and Leadership of Nurse (2ed edition)', in. Toronto: Jones and Bartlett Publisher.

Tasneem, Seyer & Basustaoglu (2018), "Job Satisfaction of Health Service Providers Working in a Public Tertiary Care Hospital of Pakistan," *The Open Public*.

Ulutas, M. (2018) 'The Effect of Empowerment on Employees' Job Satisfaction: A Research on Konya Industrial Zone', *MANAS Journal of Social Studies*, 7(1), pp. 590–600.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan (2014).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (2009).

Wati, N. M. N., Juanamasta, I. G. and Suartini, N. L. (2020) 'Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya Denpasar', *Gaster*, 18(2), pp. 163–171. doi: <https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>.

Wolo, P. D., Trisnawati, R. and Wiyadi (2017) 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta', *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 17(2), pp. 78–87. Available at: <http://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/viewFile/3777/2446>.

Xin Dan, Suhuan Xu, Jingying Liu, Ruonan Hou, Yanhui Liu, Hongwen Ma. (2018). Innovative behaviour and career success: Mediating roles of self-efficacy and colleague solidarity of nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 5, 275-280. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.07.003>

Yosefa Rosselo Venny Adilla Setyaningsih. (2019). Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar Tahun 2019. Skripsi Univeristas Hasanuddin : Fak. Kesmas, 2019

Yukl, G., & Van Fleet, D. D. (1992). Theory and research on leadership in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 147–197). *Consulting Psychologists Press*.

Yulia Febrianita, M.Kailani Yunus. (2017). Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Petala Bumi. *Jurnal Ners Indonesia*, 7(2),

Zainuddin Harahap. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Yang Bekerja Di Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan. *Public Health Journal*, 5(2), ISSN: 2406-8861.e-ISSN: 2654-7171

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS HASANUDDIN

“GAMBARAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR TAHUN 2022”

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Bapak/Ibu/Saudara, perkenalkan nama saya: Uni Zulfiani. Saya mahasiswa Jurusan Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022”**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar tahun 2022. Semua data ini digunakan untuk kepentingan ilmiah dan juga digunakan untuk peningkatan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Saya menjamin untuk menjaga kerahasiaan data yang Bapak/Ibu/Sdr berikan dan data tersebut hanya sebagai tujuan penelitian saja. Atas kerja sama dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Saya sebagai responden memahami keterangan yang diberikan dan setuju untuk mengisi kuesioner.

Makassar, / /2022

Responden

1. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk pengisian

- a. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi (√) pada salah satu pilihan jawaban yang menurut saudara benar dan menuliskan jawaban singkat pada tempat yang disediakan.
- b. Jawaban Anda akan dijaga dan dijamin kerahasiaannya.

1) Nama Responden:

2) Usia:

3) Jenis kelamin:

Laki-laki Perempuan

4) Pendidikan terakhir

SMP/Sederajat SMA/Sederajat D3/Sederajat

S1 S2 S3

Lain-lain :

5) Unit kerja di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar:

6) Jabatan:

7) Masa kerja di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar: Tahun

8) Masa kerja pada Unit Kerja: Tahun

9) Status kepegawaian di rumah sakit:

PNS Tetap Kontrak

10) Gaji pokok yang diterima dari Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar

<Rp 1.500.000.-

Rp 1.500.001 – Rp 2.500.000

Rp 2.500.001 – Rp 5.000.000

>Rp 5.000.000.-

2. KUESIONER

Petunjuk pengisian

1. Bacalah dengan cermat setiap item pernyataan/pertanyaan
2. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu alternative jawaban di kotak jawaban yang tersedia di sebelah kanan kotak pernyataan, pilihlah jawaban yang sesuai dengan Anda dalam bekerja di ruangan tempat Anda.
3. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang diberikan dianggap benar.
4. Jawaban yang Anda berikan sangat terjaga kerahasiaannya dan tidak mempengaruhi pangkat/karier Anda.

Pilihan Jawaban

SS	Sangat Setuju	Artinya kondisi kepuasan kerja yang anda harapkan sangat sesuai dengan pernyataan yang tertulis.
S	Setuju	Artinya kondisi kepuasan kerja yang anda harapkan sesuai dengan pernyataan yang tertulis.
TS	Tidak Setuju	Artinya kondisi kepuasan kerja yang anda harapkan tidak sesuai dengan pernyataan yang tertulis.
STS	Sangat Tidak Setuju	Artinya kondisi kepuasan kerja yang anda harapkan sangat tidak sesuai dengan pernyataan yang tertulis.

1. GAJI					
No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pemberian gaji, insentif dan tunjangan yang selalu tepat waktu				
2	Saya puas terhadap besaran gaji, insentif dan tunjangan yang saya terima				
3	Pemberian gaji, insentif dan tunjangan secara adil sesuai kompetensi yang saya miliki				
4	Pemberian gaji, insentif dan tunjangan secara transparan				
2. PROMOSI					
No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Setiap perawat memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh promosi				
2	Frekuensi waktu promosi untuk perawat sudah tepat				
3	Promosi dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku				
4	Adanya keterbukaan promosi kepada perawat tanpa diskriminasi				

3. SUPERVISI					
No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Frekuensi waktu pelaksanaan supervisi yang sudah tepat				
2	Pengawasan dan evaluasi oleh atasan sudah sesuai dengan pedoman yang ada				
3	Penilaian atasan terhadap tugas saya cukup objektif				
4	Atasan langsung saya mampu membantu menyelesaikan permasalahan terkait pekerjaan saya.				
4. REKAN KERJA					
No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Terjalin hubungan kerjasama yang baik sesama rekan kerja saya				
2	Rekan kerja saya mampu memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi				
3	Rekan kerja saya saling menghargai dan menghormati hak-hak pribadi sesama rekan kerja				
4	Rekan kerja saya tidak keberatan untuk berbagi ilmunya kepada rekan kerja lainnya				
5. PEKERJAAN					
No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang melakukan hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja				
2	Pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki				
3	Pekerjaan saya sesuai dengan latar belakang pendidikan saya				
4	Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya				
6. KEPEMIMPINAN					
No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Selama ini kepala ruangan memberikan instruksi yang jelas kepada saya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan				
2	Kepala ruangan sering bertanya mengenai kesulitan yang saya hadapi dalam menjalankan tugas				
3	Kepala ruangan saya mau mendengarkan pendapat saya				
4	Kepala ruangan memberi pujian atas hasil kerja saya yang baik				

7. KONDISI KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Perangkat kerja saya cukup memadai untuk mendukung pekerjaan saya				
2	Fasilitas kantin cukup baik di rumah sakit ini				
3	Fasilitas tempat ibadah cukup baik di rumah sakit ini				
4	Kondisi ruangan kerja saya cukup baik terutama berkaitan dengan temperatur, pencahayaan, sirkulasi udara, Kebersihan, ruang gerak, dan lain-lain.				
5	Kondisi keamanan kerja cukup baik di rumah sakit ini				

8. KESEMPATAN UNTUK MAJU

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa termotivasi karena pekerjaan ini membuat saya lebih berkembang				
2	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan tingkat lanjut pada bidang pekerjaan saya				
3	Saya mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal baru				
4	Saya merasa termotivasi karena kemampuan yang saya miliki mendorong saya menjadi kreatif dalam bekerja				

LAMPIRAN 2. Hasil Uji Validasi Kuesioner Penelitian

Kode Pernyataan	t hitung	t tabel (0.05)	Kesimpulan
Pemberian gaji, insentif dan tunjangan yang selalu tepat waktu	0.485	0.349	valid
Saya puas terhadap besaran gaji, insentif dan tunjangan yang saya terima	0.437	0.349	valid
Pemberian gaji, insentif dan tunjangan secara adil sesuai kompetensi yang saya miliki	0.437	0.349	valid
Pemberian gaji, insentif dan tunjangan secara transparan	0.455	0.349	valid
Setiap perawat memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh promosi	0.715	0.349	valid
Frekuensi waktu promosi untuk perawat sudah tepat	0.606	0.349	valid
Promosi dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku	0.455	0.349	valid
Adanya keterbukaan promosi kepada perawat tanpa diskriminasi	0.455	0.349	valid
Frekuensi waktu pelaksanaan supervisi yang sudah tepat	0.35	0.349	valid
Pengawasan dan evaluasi oleh atasan sudah sesuai dengan pedoman yang ada	0.35	0.349	valid
Saya puas terhadap penilaian atasan terhadap tugas saya cukup objektif	0.295	0.349	tidak valid
Saya puas terhadap atasan karena mampu membantu menyelesaikan permasalahan terkait pekerjaan saya.	0.295	0.349	tidak valid
Terjalin hubungan kerjasama yang baik sesama rekan kerja saya	0.515	0.349	valid
Rekan kerja saya mampu memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi	0.505	0.349	valid
Rekan kerja saya saling menghargai dan menghormati hak-hak pribadi sesama rekan kerja	0.505	0.349	valid
Rekan kerja saya tidak keberatan untuk berbagi ilmunya kepada rekan kerja lainnya	0.657	0.349	valid
Saya senang melakukan hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja	0.577	0.349	valid
Pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	0.569	0.349	valid
Pekerjaan saya sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	0.698	0.349	valid

Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya	0.65	0.349	valid
Selama ini kepala ruangan memberikan instruksi yang jelas kepada saya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan	0.612	0.349	valid
Saya puas karena kepala ruangan sering bertanya mengenai kesulitan yang saya hadapi dalam menjalankan tugas	0.308	0.349	tidak valid
Kepala ruangan saya mau mendengarkan pendapat saya	0.612	0.349	valid
Kepala ruangan memberi pujian atas hasil kerja saya yang baik	0.612	0.349	valid
Saya puas terhadap kelengkapan peralatan yang mendukung pekerjaan saya	0.167	0.349	tidak valid
Saya puas terhadap fasilitas (kantin, tempat ibadah, transportasi, dan lain-lain) yang diberikan oleh pihak rumah sakit	0.08	0.349	tidak valid
Kondisi ruangan kerja saya cukup baik terutama berkaitan dengan temperatur, pencahayaan, sirkulasi udara, Kebersihan, ruang gerak, dan lain-lain.	0.477	0.349	valid
Kondisi keamanan kerja cukup baik di rumah sakit ini	0.735	0.349	valid
Saya merasa termotivasi karena pekerjaan ini membuat saya lebih berkembang	0.717	0.349	valid
Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan tingkat lanjut pada bidang pekerjaan saya	0.428	0.349	valid
Saya mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal baru	0.565	0.349	valid
Saya merasa termotivasi karena kemampuan yang saya miliki mendorong saya menjadi kreatif dalam bekerja	0.548	0.349	valid

LAMPIRAN 3. Hasil Analisis SPSS

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 tahun	4	2.9	2.9	2.9
	26-30 tahun	32	23.5	23.5	26.5
	31-35 tahun	52	38.2	38.2	64.7
	36-40 tahun	38	27.9	27.9	92.6
	41-45 tahun	9	6.6	6.6	99.3
	46-50 tahun	1	.7	.7	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	16.9	16.9	16.9
	Perempuan	113	83.1	83.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	1	.7	.7	.7
	D3/Sederajat	49	36.0	36.0	36.8
	S1	86	63.2	63.2	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Unit Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ICU	14	10.3	10.3	10.3
	IGD	21	15.4	15.4	25.7
	Kamar Operasi	19	14.0	14.0	39.7
	Poliklinik	12	8.8	8.8	48.5
	Rawat Inap Ar-rahman	13	9.6	9.6	58.1

Unit Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Rawat Inap As-safii	14	10.3	10.3	68.4
	Rawat Inap As-salam	17	12.5	12.5	80.9
	Rawat Inap Bukhari	13	9.6	9.6	90.4
	Rawat Inap Raodah	11	8.1	8.1	98.5
	Ruang Isolasi	2	1.5	1.5	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	perawat	136	100.0	100.0	100.0

Masa Kerja di RS					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	16.9	16.9	16.9
	4	1	.7	.7	17.6
	5	16	11.8	11.8	29.4
	6	2	1.5	1.5	30.9
	8	10	7.4	7.4	38.2
	9	4	2.9	2.9	41.2
	10	11	8.1	8.1	49.3
	11	17	12.5	12.5	61.8
	12	13	9.6	9.6	71.3
	13	5	3.7	3.7	75.0
	14	6	4.4	4.4	79.4
	15	12	8.8	8.8	88.2
	16	5	3.7	3.7	91.9
	17	2	1.5	1.5	93.4
	18	4	2.9	2.9	96.3
	20	3	2.2	2.2	98.5
	21	1	.7	.7	99.3
	23	1	.7	.7	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Masa Kerja di Unit					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	4.4	4.4	4.4
	2	11	8.1	8.1	12.5
	3	26	19.1	19.1	31.6
	4	8	5.9	5.9	37.5
	5	16	11.8	11.8	49.3
	6	5	3.7	3.7	52.9
	7	3	2.2	2.2	55.1
	8	10	7.4	7.4	62.5
	9	6	4.4	4.4	66.9
	10	7	5.1	5.1	72.1
	11	14	10.3	10.3	82.4
	12	7	5.1	5.1	87.5
	13	5	3.7	3.7	91.2
	14	2	1.5	1.5	92.6
	15	4	2.9	2.9	95.6
	16	2	1.5	1.5	97.1
	18	2	1.5	1.5	98.5
	20	2	1.5	1.5	100.0
	Total		136	100.0	100.0

Status Kepegawaian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tetap	76	55.9	55.9	55.9
	Kontrak	60	44.1	44.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Gaji					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1.500.000	10	7.4	7.4	7.4
	1.500.000-2.500.000	61	44.9	44.9	52.2
	2.500.000-5.000.000	51	37.5	37.5	89.7
	>5.000.000	14	10.3	10.3	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Kuesioner Responden

Pernyataan Gaji 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	7.4	7.4	7.4
	S	89	65.4	65.4	72.8
	SS	37	27.2	27.2	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Gaji 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.5	1.5	1.5
	TS	27	19.9	19.9	21.3
	S	91	66.9	66.9	88.2
	SS	16	11.8	11.8	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Gaji 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2.2	2.2	2.2
	TS	22	16.2	16.2	18.4
	S	95	69.9	69.9	88.2
	SS	16	11.8	11.8	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Gaji 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	16	11.8	11.8	11.8
	S	103	75.7	75.7	87.5
	SS	17	12.5	12.5	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Promosi 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	22	16.2	16.2	16.2
	S	96	70.6	70.6	86.8
	SS	18	13.2	13.2	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Promosi 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	2.9	2.9	2.9
	TS	34	25.0	25.0	27.9
	S	93	68.4	68.4	96.3
	SS	5	3.7	3.7	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Promosi 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	2.9	2.9	2.9
	TS	27	19.9	19.9	22.8
	S	99	72.8	72.8	95.6
	SS	6	4.4	4.4	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Promosi 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	2.9	2.9	2.9
	TS	31	22.8	22.8	25.7
	S	95	69.9	69.9	95.6
	SS	6	4.4	4.4	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Supervisi 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	10.3	10.3	10.3
	S	115	84.6	84.6	94.9
	SS	7	5.1	5.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Supervisi 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	5.9	5.9	5.9
	S	121	89.0	89.0	94.9
	SS	7	5.1	5.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Supervisi 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	8.1	8.1	8.1
	S	118	86.8	86.8	94.9
	SS	7	5.1	5.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Supervisi 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	6.6	6.6	6.6
	S	117	86.0	86.0	92.6
	SS	10	7.4	7.4	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Rekan kerja 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.5	1.5	1.5
	S	105	77.2	77.2	78.7
	SS	29	21.3	21.3	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Rekan kerja 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.5	1.5	1.5
	S	114	83.8	83.8	85.3
	SS	20	14.7	14.7	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Rekan kerja 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.5	1.5	1.5
	S	110	80.9	80.9	82.4
	SS	24	17.6	17.6	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Rekan kerja 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2.2	2.2	2.2
	S	108	79.4	79.4	81.6
	SS	25	18.4	18.4	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Pekerjaan 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.5	1.5	1.5
	S	112	82.4	82.4	83.8
	SS	22	16.2	16.2	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Pekerjaan 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2.2	2.2	2.2
	S	108	79.4	79.4	81.6
	SS	25	18.4	18.4	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Pekerjaan 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2.2	2.2	2.2
	S	105	77.2	77.2	79.4
	SS	28	20.6	20.6	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Pekerjaan 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.5	1.5	1.5
	S	107	78.7	78.7	80.1
	SS	27	19.9	19.9	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Kepemimpinan 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.7	.7	.7
	S	110	80.9	80.9	81.6
	SS	25	18.4	18.4	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Kepemimpinan 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	2.9	2.9	2.9
	S	110	80.9	80.9	83.8
	SS	22	16.2	16.2	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Kepemimpinan 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2.2	2.2	2.2
	S	113	83.1	83.1	85.3
	SS	20	14.7	14.7	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Kepemimpinan 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.7	.7	.7
	TS	7	5.1	5.1	5.9
	S	108	79.4	79.4	85.3
	SS	20	14.7	14.7	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Kondisi Kerja 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.7	.7	.7
	TS	16	11.8	11.8	12.5
	S	112	82.4	82.4	94.9
	SS	7	5.1	5.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Kondisi Kerja 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	25	18.4	18.4	18.4
	S	105	77.2	77.2	95.6
	SS	6	4.4	4.4	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Kondisi Kerja 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	2.9	2.9	2.9
	S	99	72.8	72.8	75.7
	SS	33	24.3	24.3	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Kondisi Kerja 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	5.9	5.9	5.9
	S	114	83.8	83.8	89.7
	SS	14	10.3	10.3	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Kondisi Kerja 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	5.9	5.9	5.9
	S	119	87.5	87.5	93.4
	SS	9	6.6	6.6	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Kesempatan untuk Maju 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	3.7	3.7	3.7
	S	121	89.0	89.0	92.6
	SS	10	7.4	7.4	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Kesempatan untuk Maju 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.7	.7	.7
	TS	14	10.3	10.3	11.0
	S	113	83.1	83.1	94.1
	SS	8	5.9	5.9	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Kesempatan untuk Maju 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	6.6	6.6	6.6
	S	119	87.5	87.5	94.1
	SS	8	5.9	5.9	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pernyataan Kesempatan untuk Maju 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	3.7	3.7	3.7
	S	122	89.7	89.7	93.4
	SS	9	6.6	6.6	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

VARIABEL PENELITIAN

Variabel Gaji					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Puas	33	24.3	24.3	24.3
	Puas	103	75.7	75.7	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Variabel Promosi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Puas	40	29.4	29.4	29.4
	Puas	96	70.6	70.6	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Variabel Supervisi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Puas	17	12.5	12.5	12.5
	Puas	119	87.5	87.5	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Variabel Rekan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Puas	3	2.2	2.2	2.2
	Puas	133	97.8	97.8	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Variabel Pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Puas	3	2.2	2.2	2.2
	Puas	133	97.8	97.8	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Variabel Kepemimpinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Puas	8	5.9	5.9	5.9
	Puas	128	94.1	94.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Variabel Kondisi Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Puas	15	11.0	11.0	11.0
	Puas	121	89.0	89.0	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Variabel Kesempatan untuk Maju					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Puas	16	11.8	11.8	11.8
	Puas	120	88.2	88.2	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Analisis Silang/Crosstab Kepuasan Kerja Perawat dengan Karakteristik Responden dan Variabel Kepuasan Kerja Perawat

Kepuasan Kerja Perawat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Puas	3	2.2	2.2	2.2
	Puas	133	97.8	97.8	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Umur * Kepuasan Kerja Perawat Crosstabulation						
		Kepuasan Kerja Perawat		Total		
		Kurang Puas	Puas			
Umur	21-25 tahun	Count	0	4	4	
		%	0.0%	100.0%	100.0%	
	26-30 tahun	Count	0	32	32	
		%	0.0%	100.0%	100.0%	
	31-35 tahun	Count	1	51	52	
		%	1.9%	98.1%	100.0%	
	36-40 tahun	Count	2	36	38	
		%	5.3%	94.7%	100.0%	
	41-45 tahun	Count	0	9	9	
		%	0.0%	100.0%	100.0%	
	46-50 tahun	Count	0	1	1	
		%	0.0%	100.0%	100.0%	
	Total		Count	3	133	136
			%	2.2%	97.8%	100.0%

Jenis Kelamin * Kepuasan Kerja Perawat Crosstabulation					
		Kepuasan Kerja Perawat		Total	
		Kurang Puas	Puas		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	0	23	23
		%	0.0%	100.0%	100.0%
	Perempuan	Count	3	110	113
		%	2.7%	97.3%	100.0%
Total		Count	3	133	136
		%	2.2%	97.8%	100.0%

Pendidikan * Kepuasan Kerja Perawat Crosstabulation					
			Kepuasan Kerja Perawat		Total
			Kurang Puas	Puas	
Pendidikan	SMA/Sederajat	Count	0	1	1
		%	0.0%	100.0%	100.0%
	D3/Sederajat	Count	0	49	49
		%	0.0%	100.0%	100.0%
	S1	Count	3	83	86
		%	3.5%	96.5%	100.0%
Total		Count	3	133	136
		%	2.2%	97.8%	100.0%

Unit Kerja * Kepuasan Kerja Perawat Crosstabulation					
			Kepuasan Kerja Perawat		Total
			Kurang Puas	Puas	
Unit Kerja	ICU	Count	0	14	14
		%	0.0%	100.0%	100.0%
	IGD	Count	0	21	21
		%	0.0%	100.0%	100.0%
	Kamar Operasi	Count	2	17	19
		%	10.5%	89.5%	100.0%
	Poliklinik	Count	0	12	12
		%	0.0%	100.0%	100.0%
	Rawat Inap Ar-rahman	Count	0	13	13
		%	0.0%	100.0%	100.0%
	Rawat Inap As-safii	Count	0	14	14
		%	0.0%	100.0%	100.0%
	Rawat Inap As-salam	Count	1	16	17
		%	5.9%	94.1%	100.0%
	Rawat Inap Bukhari	Count	0	13	13
		%	0.0%	100.0%	100.0%
	Rawat Inap Raodah	Count	0	11	11
		%	0.0%	100.0%	100.0%
	Ruang Isolasi	Count	0	2	2
		%	0.0%	100.0%	100.0%
Total		Count	3	133	136
		%	2.2%	97.8%	100.0%

Masa Kerja di RS * Kepuasan Kerja Perawat Crosstabulation					
			Kepuasan Kerja Perawat		Total
			Kurang Puas	Puas	
Masa Kerja di RS	1-5 Tahun	Count	0	40	40
		%	0.0%	100.0%	100.0%
	6-10 Tahun	Count	1	26	27
		%	3.7%	96.3%	100.0%
	11-15 Tahun	Count	1	52	53
		%	1.9%	98.1%	100.0%
	16-20 Tahun	Count	1	13	14
		%	7.1%	92.9%	100.0%
	>20 Tahun	Count	0	2	2
		%	0.0%	100.0%	100.0%
Total		Count	3	133	136
		%	2.2%	97.8%	100.0%

Status Kepegawaian * Kepuasan Kerja Perawat Crosstabulation					
			Kepuasan Kerja Perawat		Total
			Kurang Puas	Puas	
Status Kepegawaian	Tetap	Count	2	74	76
		%	2.6%	97.4%	100.0%
	Kontrak/Honor	Count	1	59	60
		%	1.7%	98.3%	100.0%
Total		Count	3	133	136
		%	2.2%	97.8%	100.0%

Gaji * Kepuasan Kerja Perawat Crosstabulation					
			Kepuasan Kerja Perawat		Total
			Kurang Puas	Puas	
Gaji	<1.500.000	Count	0	10	10
		%	0.0%	100.0%	100.0%
	1.500.000-2.500.000	Count	0	61	61
		%	0.0%	100.0%	100.0%
	2.500.000-5.000.000	Count	1	50	51
		%	2.0%	98.0%	100.0%
	>5.000.000	Count	2	12	14
		%	14.3%	85.7%	100.0%
Total		Count	3	133	136
		%	2.2%	97.8%	100.0%

Crosstab Gaji dan Kepuasan Kerja Perawat					
			Kepuasan Kerja Perawat		Total
			Kurang Puas	Puas	
Gaji	Kurang Puas	Count	3	30	33
		%	9.1%	90.9%	100.0%
	Puas	Count	0	103	103
		%	0.0%	100.0%	100.0%
Total		Count	3	133	136
		%	2.2%	97.8%	100.0%

Crosstab Promosi dan Kepuasan Kerja Perawat					
			Kepuasan Kerja Perawat		Total
			Kurang Puas	Puas	
Promosi	Kurang Puas	Count	3	37	40
		%	7.5%	92.5%	100.0%
	Puas	Count	0	96	96
		%	0.0%	100.0%	100.0%
Total		Count	3	133	136
		%	2.2%	97.8%	100.0%

Crosstab Supervisi dan Kepuasan Kerja Perawat					
			Kepuasan Kerja Perawat		Total
			Kurang Puas	Puas	
Supervisi	Kurang Puas	Count	2	15	17
		%	11.8%	88.2%	100.0%
	Puas	Count	1	118	119
		%	0.8%	99.2%	100.0%
Total		Count	3	133	136
		%	2.2%	97.8%	100.0%

Crosstab Rekan Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat					
			Kepuasan Kerja Perawat		Total
			Kurang Puas	Puas	
Rekan Kerja	Kurang Puas	Count	2	1	3
		%	66.7%	33.3%	100.0%
	Puas	Count	1	132	133
		%	0.8%	99.2%	100.0%
Total		Count	3	133	136
		%	2.2%	97.8%	100.0%

Crosstab Pekerjaan itu sendiri dan Kepuasan Kerja Perawat					
			Kepuasan Kerja Perawat		Total
			Kurang Puas	Puas	
Pekerjaan itu sendiri	Kurang Puas	Count	3	0	3
		%	100.0%	0.0%	100.0%
	Puas	Count	0	133	133
		%	0.0%	100.0%	100.0%
Total		Count	3	133	136
		%	2.2%	97.8%	100.0%

Crosstab Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Perawat					
			Kepuasan Kerja Perawat		Total
			Kurang Puas	Puas	
Kepemimpinan	Kurang Puas	Count	1	7	8
		%	12.5%	87.5%	100.0%
	Puas	Count	2	126	128
		%	1.6%	98.4%	100.0%
Total		Count	3	133	136
		%	2.2%	97.8%	100.0%

Crosstab Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat					
			Kepuasan Kerja Perawat		Total
			Kurang Puas	Puas	
Kondisi Kerja	Kurang Puas	Count	3	12	15
		%	20.0%	80.0%	100.0%
	Puas	Count	0	121	121
		%	0.0%	100.0%	100.0%
Total		Count	3	133	136
		%	2.2%	97.8%	100.0%

Crosstab Kesempatan untuk Maju dan Kepuasan Kerja Perawat					
			Kepuasan Kerja Perawat		Total
			Kurang Puas	Puas	
Kesempatan untuk Maju	Kurang Puas	Count	3	13	16
		%	18.8%	81.3%	100.0%
	Puas	Count	0	120	120
		%	0.0%	100.0%	100.0%
Total		Count	3	133	136
		%	2.2%	97.8%	100.0%

LAMPIRAN 4. Surat Pengantar Izin Penelitian dari FKM UNHAS



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jalan Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658
E-mail : fkmu@unhas@gmail.com, website: www.https/fkm.unhas.ac.ad

Nomor : 4622 \UN4.14.8/PT.01.04/2022
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

26 April 2022

Yang Terhormat

Kepala Dinas Penanaman Modal
dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan
Cq. Bidang Penyelenggara Pelayanan Perizinan
di- Makassar

Dengan hormat, Kami sampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.

Sehubungan dengan itu, Kami mohon bantuan Bapak kiranya dapat memberikan izin untuk penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Uni Zulfiani
Stambuk : K011171342
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Departemen : Manajemen Rumah Sakit
Judul Penelitian : Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022
Lokasi Penelitian : Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar
Pembimbing Skripsi : 1. Nur Arifah, S.KM., MA
2. Rini Anggraeni, SKM.,M.Kes

Atas bantuan dan kerjasama yang baik, kami sampaikan banyak terima kasih.

a.n. Dekan,
Ketua Prodi Kesehatan Masyarakat,

Dr. Surian, S.KM., M.Kes
NIP. 197405202002122001

Tembusan :
1. Dekan FKM Unhas sebagai laporan
2. Ketua Prodi Kesmas-S1 FKM Unhas
3. Para Pembimbing Skripsi

LAMPIRAN 5. Surat Izin Penelitian Dari Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)



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 : 601/S.01/PTSP/2022 Kepada Yth.
Lampiran : - Direktur RS Ibnu Sina Makassar
Perihal : Izin penelitian

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan FKM UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR Nomor :
4622/UN4.14.8/PT.01.04/2022 tanggal 26 April 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti
dibawah ini:

Nama : UNI ZULFIANI
Nomor Pokok : K011171342
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

**" GAMBARAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR
TAHUN 2022 "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **10 Mei s/d 17 Juni 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 09 Mei 2022

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



Dra. Hj SUKARNIATY KONDOLELE, M.M.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
Nip : 19650606 199003 2 011

Tembusan Yth
1. Dekan FKM UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR di Makassar;
2. *Pertinggal.*

LAMPIRAN 6. Surat 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 : fkunhas@gmail.com, website: <https://fkunhas.ac.id/>

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor : 4866/UN4.14.1/TP.01.02/2022

Tanggal : 13 Mei 2022

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

No. Protokol	250422051078	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	Uni Zulfiani	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022		
No. Versi Protokol	1	Tanggal Versi	25 April 2022
No. Versi PSP	1	Tanggal Versi	25 April 2022
Tempat Penelitian	Rumah Sakit Ibnu Sina, Kota Makassar		
Judul Review	<input checked="" type="checkbox"/> Exempted <input type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku 13 Mei 2022 Sampai 13 Mei 2023	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof.dr.Veni Hadju,M.Sc,Ph.D	Tanda tangan 	Tanggal
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Dr. Wahiduddin, SKM.,M.Kes	Tanda tangan 	Tanggal

Kewajiban Peneliti Utama :

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



LAMPIRAN 7. Surat Keterangan Selesai Meneliti

"IBNU SINA" HOSPITAL
TEACHING HOSPITAL
OF UMI FOUNDATION



مستشفى ابن سينا
مؤسسة الأوقاف
لجامعة المسلمين الإندونيسية

RUMAH SAKIT "IBNU SINA" YW-UMI MAKASSAR
Jl. Urip Sumoharjo km.5 no. 264 Telp (0411) 452917/452958. Fax (0411) 425397

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN

No : 0003/B.09/III.2/RS.IBNUSINA/X/2022

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Uni Zulfiani
Nim : K0111 71 342

Benar yang tersebut namanya di atas telah selesai melakukan Penelitian di RS."Ibnu Sina" pada tanggal 05 - 18 Juli 2022.


Demikian surat ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 17 Oktober 2022

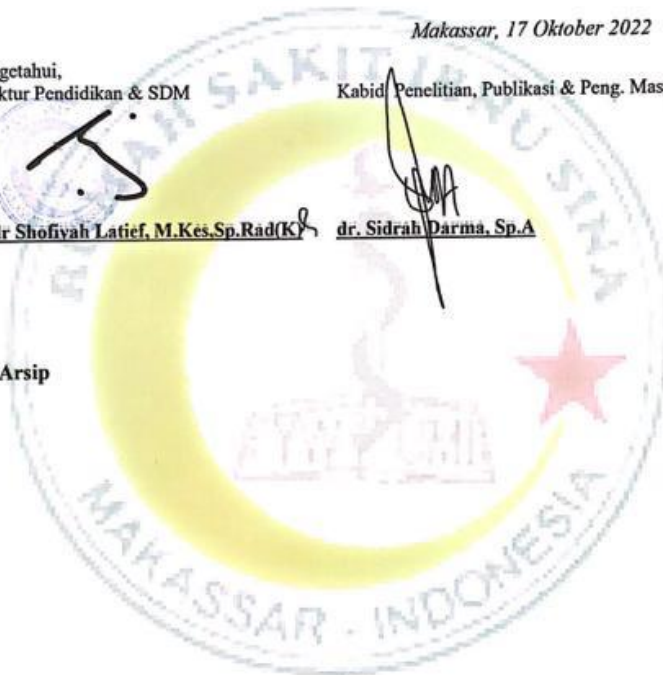
Mengetahui,
Direktur Pendidikan & SDM

Kabid. Penelitian, Publikasi & Peng. Masyarakat


Dr. dr Shofivah Latief, M.Kes.Sp.Rad(K)


dr. Sidrah Darma, Sp.A

Cc. Arsip



LAMPIRAN 8. Dokumentasi Penelitian



LAMPIRAN 9. Daftar Riwayat Hidup



- Nama : Uni Zulfiani
- Tempat/Tanggal Lahir : Ujung Pandang/ 23 Maret 1999
- Alamat : Bontoa Selatan No. 78, Kel. Parangloe, Makassar
- Agama : Islam
- E-mail : unizulfiani23@gmail.com
- Riwayat Pendidikan :
1. SD. Negeri Bontoa (2005-2011)
 2. SMP Buq'atun Mubarakah (2011-2014)
 3. SMAS Buq'atun Mubarakah (2014-2017)
 4. S1 FKM Unhas (2017-2022)
- Riwayat Organisasi :
1. KSR PMI Unhas 2018-2019
 2. Lembaga Dakwah Al-'aafiyah FKM Unhas 2019-2020
 3. HEC (Hasanuddin English Community) 2019-2021
- Penghargaan :
1. Beasiswa Hifdzil Qur'an Universitas Hasanuddin oleh BNI Syariah 2019
 2. Pendanaan Penelitian PKM-PE 2020 oleh Kemendikbud (Ketua Tim)