

Daftar Pustaka

- Adisthy, E., & Febrianti, L. (2023). *the effect of psychological factors and the organization of nurse performance at mitra medika hospital*.
- Albert. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 10.
- Apridani, A., Bambang Mantikei, & Achmad Syamsudin. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82–88. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2664>
- Arifah, M., Safrizal, H. B. A., & Fathor, A. . (2020). Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Management and Business Review*, 4(2), 88–98. <https://doi.org/10.21067/mbr.v4i2.5177>
- Arifki Zainaro, M., Cik, U., Saadiah Isnainy, A., Furqoni, P. D., Wati, K., Akademi, D., Malahayati, K., Malahayati, U., & Lampung, B. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017*. 11(4), 209–215.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan*. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(2)(2), 42–50.
- Atmaji, L. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Perawat*. 71.
- Badan PPSDM Kesehatan. (2017). Rencana Aksi Program Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Tahun 2015-2019. In *Kemenkes* (p. 55).
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2022). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67–80. <https://doi.org/10.53690/ihj.v1i02.33>
- Bereka, B., & Bayisa, G. (2020). International Journal of Africa Nursing Sciences Factors influence nurses ' job motivation at governmental health institutions of Jimma Town , South-west Ethiopia. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 13, 100253. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100253>
- Cushway, B., & Lodge, D. (1999). *Human Recources Management*. 91.
- Darma Laksana, I. G., & Ariani Mayasari, N. M. D. (2021). Pengaruh Kompetensi

- Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 192. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31930>
- Dewan Perwakilan Rakyat RI. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan. *Undang-Undang*, 187315, 1–300.
- Dewi, L. S., Utami, T. N., & Lubis, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Sri Pamela. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(4), 241–247. <https://doi.org/10.31004/jkt.v2i4.3112>
- Dhandy Syahputra, Z. (2020). Volume 01, Number 02 August 2020. *International Journal Of Educational Resources*, 01(02), 183–185.
- Diana, Eliyana, A., Mukhtadi, & Anwar, A. (2022). Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. *Heliyon*, 8(1), e08685. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08685>
- Dwi, A., Ningrum, P., & Syam, N. S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Keperawatan RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun*. 3(1), 1–7.
- Evanda, R. B. (2017). pengaruh motivasi, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit dr.Soebandi Jember. *Bisma*, 11(1), 41. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i1.6207>
- Febrianti, I. T. D. (2022). *Analysis of Health Human Resources Management on The Quality of Health Services*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23742.82242>
- Ghanem Atalla, A. D., Sharif, L. S., Katooa, N. E., Kandil, F. S., Mahsoon, A., & Mahmoud Elseesy, N. A. (2023). Relationship between nurses' perception of professional shared governance and their career motivation: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 10(4), 485–491. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.09.016>
- Gunadi, P. R. &. (2022). Jurnal Emas. *Jurnal Emas*, 3(3), 227–236.
- Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.
- Hasudungan, L. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 301–310. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.130>
- Hulwani, T. Z., Ketaren, O., Sembiring, E., Zulfendri, Z., & Manurung, K. (2021). Hubungan Disiplin Dan Kompensasi Dengan Kinerja Perawat Unit Pelayanan Khusus Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa Tahun 2017. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 58–67.

<https://doi.org/10.31004/prepotif.v6i1.2599>

- Iin Dwi Aristy. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Labuang Baji Makassar. *Jurnal Mitrasehat*, 9(1), 98–109. <https://doi.org/10.51171/jms.v9i1.24>
- Indriani, I. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr Slamet Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(2), 93–100.
- Jalmo Hadi Prayitno, Asriansyah S. Mawung, & Achmad Syamsudin. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 1(2), 91–102. <https://doi.org/10.37304/jem.v1i2.1744>
- K. Kurniawan, R. N., & Syah, K. K. (2020). Kinerja Perawat Di RSUD H. Padjonga DG. Ngalle Kabupaten Takalar. *JURNAL Promotif Preventif*, 3(1), 58–68.
- Lindström, V., & Falk, A. C. (2023). Emergency care nurses' self-reported clinical competence before and after postgraduate education - a cross-sectional study. *International Emergency Nursing*, 70(May). <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2023.101320>
- Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611.
- Miftahul, M. (2020). Monograf Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Perawat. *CV Pena Persada*, 1–20.
- Muhaini Atmayana Purba. (2019). Konsep Dasar Asuhan Keperawatan Dan Proses Keperawatan. *J Majority*, 4(1), 1–8. <http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttps://hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12>
- Muhammad Badar. (2022). *Manajemen Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Batara Siang Kabupaten Pangkep*. 1(1), 1–23.
- Nasution, R., Fahmi, R., & Huriani, E. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat Puskesmas di Kabupaten XYZ Sumatera Barat. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(3), 584–589. <https://doi.org/10.33087/jjubj.v19i3.703>
- Nikpeyma, N., Abed-saeedi, Z., Azargashb, E., & Alavi-majd, H. (2014). Problems of clinical nurse performance appraisal system: A qualitative study. *Asian Nursing Research*, 8(1), 15–22. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2013.11.003>

- Novitasari, N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Putera Bahagia Cirebon. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1), 179. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i1.588>
- Oktarina. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat yang Bertugas di Ruang Rawat Inap RSUD Ganessa. *Jurnal Info Kesehatan*, 11(1), 306–312.
- PPNI, AIPNI, Aipd. (2023). Standar Kompetensi: Standar Kompetensi: Standar Kompetensi: *Standar Kompetensi Perawat Indonesia*, 1–5.
- Pueyo-Garrigues, M., Pardavila-Belio, M. I., Canga-Armayor, A., Esandi, N., Alfaro-Díaz, C., & Canga-Armayor, N. (2022). nurses' knowledge, skills and personal attributes for providing competent health education practice, and its influencing factors: A cross-sectional study. *Nurse Education in Practice*, 58, 103277. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103277>
- Putra, H. P., Idris, M., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 4(3), 105–123. <https://doi.org/10.47747/jismab.v4i3.1364>
- Qtait, M. (2023). Systematic Review of Head Nurse Leadership Style and Nurse Performance. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 18(September 2022), 100564. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2023.100564>
- Rahayu, K. W. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat. *Esa*, VIII(2), 342.
- Rahmanita, F. (2021). *WANITA TERHADAP KINERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19. March*.
- Rai Widyasari, K. (2020). Gambaran Tingkat Pengetahuan Tentang Pemeliharaan Kebersihan Gigi Dan Mulut Serta Ohi-S Pada Siswa Kelas Iii Sd Negeri 3 Sesetan Tahun 2019. *Poltekkes Denpasar*, 1–5.
- RasmuliaSembiring, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Lmiah Methonomi*, 6(1), 2598–9693.
- Rima, R., Hildayanti, S. K., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Patrini Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3). <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1182>
- Rohayani, L., Inayah, I., Shoumi, A. S., & Pragholapati, A. (2020). Pelayanan Prima Perawat Berdasarkan Persepsi Pasien di Ruang Rawat Inap Talaga Bodas (Penyakit Dalam Pria Kelas 3) Rumah Sakit Tingkat II 03.05.01 Dustira Cimahi 2019. *Journal Of Health Science (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, 5(1), 42–46. <https://doi.org/10.24929/jik.v5i1.935>

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- salman farisi, M. T. L. (2021). *Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja*. 366–379.
- Septin, T. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam. *KEUNGGULAN BERSAING PERUSAHAAN Meningkatkan*, 2, 378–386.
- Siagian. (2014). Perancangan Interior Pusat Mitigasi di Jogja. *Perancangan Interior Pusat Mitigasi Di Jogja*, 27(1989), 6–23.
- Sibarani, E. (2018). *Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru*. 5(1).
- Sudarta, W., Dharmana, E., & Santoso, A. (2014). Pengaruh Loyalitas dan Kepuasan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Swasta Di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 2(1), 22–29.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susianta, I. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Perawat Dan Perilaku Perawat Terhadap Kinerja Perawat Dan Loyalitas Pasien Rumah Sakit Umum Citra Medika Sidoarjo. *Journal of Economic And Business*, 2(1), 44–58.
- Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 397–411. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2715>
- Talus, E., Seppänen, H., Mikkonen, K., Palomaa, A. K., & Pölkki, T. (2023). The competence of neonatal intensive care nurses: A systematic review. *Nurse Education Today*, 128(June). <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2023.105892>
- Tarigan, R. V., Mulyadi, M., Ekaputra, M., & Siregar, M. (2021). Pertanggungjawaban Pidana Rumah Sakit Terhadap Malpraktek Medik Di Rumah Sakit. *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 2(36), 106–114. <https://doi.org/10.55357/is.v2i1.91>

- Tawale, E. N. (2011). *Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui – Papua*. 13(02), 74–84.
- Tewal, F. S., Mandey, S. L., & Rattu, A. J. M. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 5(3), 3744–3753.
- Wang, J., Liu, S., Qu, X., He, X., Zhang, L., Guo, K., & Zhu, X. (2023). Nurses' Colleague Solidarity and Job Performance: Mediating Effect of Positive Emotion and Turnover Intention. *Safety and Health at Work*, 14(3), 309–316. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2023.06.001>
- Yaqin, M. N. A., Laili, C. N., & Wahyudi, M. A. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit NU Jombang (Studi Kasus Pada Tenaga Medis Keperawatan). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 62–66. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5299>
- Yulizar, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. *Ensiklopedia Sosial Review*, 1(2), 145–149.
- Yuniraya, & Hendarwan, H. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Era Covid19 Di Rsal Dr. Minthohardjho Jakarta Tahun 2020. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 10(2), 215–228.
- Zahwa, R. F., Rochyani, D., & Widiastuti, S. (2022). Pengaruh Loyalitas dan Kepuasan Terhadap Kinerja Dalam Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Marinir Cilandak. *Malahayati Nursing Journal*, 4(3), 525–536. <https://doi.org/10.33024/mnj.v4i3.6025>
- Zakib, M., Malik, I., & Parawu, H. E. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Honorer di Rumah Sakit Umum Majene. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(April), 681–693.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1 Kuesioner**FORMULIR KUESIONER****PENGARUH ASPEK SUMBER DAYA PERAWAT TERHADAP KINERJA
PERAWAT DI RSUD TENRIAWARUKABUPATEN BONE**

No. Responden:

Tanggal Wawancara:

Nama Responden :

Jenis Kelamin : P / L

Alamat :

Lama kerja :

- a. < 2 tahun
- b. > 2 tahun

Status :

- a. ASN
- b. Honorer

1. Kinerja Perawat

Data Asuhan Keperawatan	Lengkap (L)	Tidak Lengkap (TL)
Pengkajian a. Identitas Pasien b. Identitas Penanggung jawab c. Riwayat Kesehatan d. Pemeriksaan Fisik e. Psikologis		
Diagnosis		
Perencanaan		
Implementasi		
Evaluasi		

2. Kompetensi

NO	Pernyataan	Benar	Salah
1	Asuhan keperawatan adalah proses atau rangkaian kegiatan pada praktik keperawatan yang diberikan secara langsung kepada klien		
2	Tahap asuhan keperawatan terdiri dari 3 yaitu pengkajian, perencanaan dan evaluasi		
3	Setelah melakukan pengkajian keperawatan selanjutnya akan dilakukan perencanaan keperawatan		
4	Perawat mengidentifikasi pasien minimal dengan 2 cara (nama dan nomor rekam medis)		
5	Pelopor asuhan keperawatan modern yang dikenal dengan bidadari berlampu adalah Florence Nightingale		
6	Perawat melakukan pemeriksaan obat dengan prinsip 7 benar (benar pasien, benar obat, benar dosis, benar waktu, benar cara pemberian, benar dokumentasi dan benar informasi)		
7	Gelang identitas pasien terdiri, biru muda, pink, hijau, merah, kuning, ungu, dan abu-abu		
8	Sebelum memberikan obat Perawat senantiasa mengidentifikasi jenis obat, indikasi, kontraindikasi, dosis umum dan cara pemberian obat.		
9	Perawat tidak perlu membacakan kembali instruksi/laporan hasil tes yang telah dituliskan		

10	Perawat tidak perlu meminta persetujuan pasien dalam bentuk <i>informed consent</i> sebelum melakukan tindakan		
----	--	--	--

3. Motivasi

NO	PERTANYAAN	Jawaban			
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat tidak setuju (STS)
1	Saya merasa bosan kerja adalah hal yang sia-sia				
2	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja				
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar rumah sakit				
4	Saya tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi				
5	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja				
6	Saya tetap masuk kerja meskipun cuaca buruk				

4. Loyalitas

NO	PERTANYAAN	Jawaban			
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1	Saya selalu menaati aturan dan tata tertib rumah sakit				
2	Saya selalu memegang teguh visi, misi rumah sakit dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari				
3	Saya dan sesama rekan kerja				

	selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan				
4	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra rumah sakit				
5	Saya selalu berusaha memiliki hubungan sosial yang baik sesama pasien				
6	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif				
7	Saya selalu bertanggung jawab dengan tugas yang di berikan rumah sakit kepada saya				

5. Disiplin Kerja

NO	PERTANYAAN	Jawaban			
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1	Saya taat akan peraturan yang berlaku				
2	Saya memiliki ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan				
3	Saya taat pada jam kerja, baik jam datang maupun jam istirahat				
4	Saya selalu meninggalkan tempat kerja sesuai jam yang telah ditentukan				
5	Apabila tidak masuk kerja saya selalu meminta ijin kepada atasan				
6	Saya menggunakan waktu cuti sesuai yang telah di berikan				

6. Imbalan

NO	PERTANYAAN	Jawaban			
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1	Gaji atau upah yang saya terima diberikan tepat waktu.				
2	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan jabatan yang saya duduki				
3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan jenjang pendidikan saya				
4	Gaji yang saya terima telah mampu memenuhi kebutuhan pokok kebutuhan sehari-hari				
5	Besarnya upah jaga malam yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan				
6	Insentif saya terima mendorong prestasi kerja saya				
7	Besarnya upah lembur yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan				
8	Saya merasa aman dengan adanya asuransi kesehatan atau tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaa				
9	Tunjangan kesehatan atau asuransi kesehatan yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan kesehatan saya				
10	Apabila perusahaan mengadakan program rekreasi setiap tahun, maka hal ini memotivasi saya dalam bekerja				

Lampiran 2 Surat Pengambilan data awal



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 : 25722/UN4.14.1/PT.01.04/2023
Perihal : Izin Pengambilan Data Awal

30 September 2023

Yth. Direktur RSUD Tenriawaru Kabupaten Bone
di-
Tempat

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin bermaksud untuk melakukan Pengambilan Data Awal dalam rangka penyusunan Tesis. Untuk melaksanakan penelitian ini, kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan izin kepada:

Nama : Siska Ayuningsih
Nomor Pokok : K052222012
Program Studi : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Judul Penelitian : **Tinjauan Kebutuhan Sumber Daya Tenaga Perawat dengan Metode Workload Indicator Staff (WISN) di Instalasi Rawat Inap RSUD Tenriawaru Bone**

Mahasiswa tersebut di atas mohon diberikan arahan dalam pengumpulan data awal terkait guna penyusunan Tesis. Adapun data yang dibutuhkan berkaitan dengan :

1. Profil RSUD Tenriawaru Bone
2. Jumlah Pasien Rawat Inap Tahun 2021-2022
3. Jumlah Tenaga Perawat Tahun 2021-2023
4. Hasil Survei Kepuasan Pasien Rawat Inap Tahun 2021-2023

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberi data yang dibutuhkan oleh yang bersangkutan.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kemahasiswaan



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

Tembusan Kepada Yth.:

1. Dekan FKM-UNHAS
2. Ketua Program Studi AKK FKM-UNHAS
3. Peringgal



Catatan :

1. UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah"
2. Dokumen ini telah dibagikan secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSSN



Lampiran 3 Surat Persetujuan Etik



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: 198/UN4.14.1/TP.01.02/2024

Tanggal: 19 Januari 2024

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

No. Protokol	12124012013	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	Siska Ayuningsih	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Pengaruh Tenaga Keperawatan terhadap Kinerja Perawat di RSUD Tenriwaru Kabupaten Bone		
No. Versi Protokol	1	Tanggal Versi	12 Januari 2024
No. Versi PSP	1	Tanggal Versi	12 Januari 2024
Tempat Penelitian	RSUD Tenriwaru Kabupaten Bone		
Judul Review	<input type="checkbox"/> Exempted <input checked="" type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku 19 Januari 2024 sampai 19 Januari 2025	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama: Prof.dr.Veni Hadju,M.Sc,Ph.D	Tanda tangan	Tanggal 19 Januari 2024
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama: Dr. Wahiduddin, SKM.,M.Kes	Tanda tangan	Tanggal 19 Januari 2024

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. Melaporakan penyimpangan dari protocol yang disetujui (protocol deviation/violation)
6. Mematuhi semua peraturan yang ditentukan



Lampiran 4 Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 4410777 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

<p>Nomor : 1335/S.01/PTSP/2024</p> <p>Lampiran : -</p> <p>Perihal : <u>Izin penelitian</u></p>	<p>Kepada Yth. Bupati Bone</p>
--	---

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 00521/UN4.14.1/PT.01.04/2024 tanggal 19 Januari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: SISKA AYUNINGSIH
Nomor Pokok	: K052222012
Program Studi	: Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
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 TENAGA KEPERAWATAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD TENRIAWARU KABUPATEN BONE "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **24 Januari s/d 24 Maret 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 22 Januari 2024

**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. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Lampiran 5 Surat Dinas Penanaman Modal



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 : 00521/UN4.14.1/PT.01.04/2024
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

19 Januari 2024

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

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

Nama : Siska Ayuningsih
Nomor Pokok : K052222012
Program Studi : S2 Administrasi dan Kebijakan Kesehatan

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis dengan judul "**Pengaruh Tenaga Keperawatan Terhadap Kinerja di RSUD Tenriawaru Kabupaten Bone**" yang dibimbing oleh:

Pembimbing Utama : Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D
Pembimbing Pendamping : Dr. Balqis, SKM., M.Sc.PH., Ph.D
Lokasi Penelitian : RSUD Tenriawaru Kabupaten Bone
Waktu Penelitian : Januari - Maret 2024

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

Atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan



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



Catatan :

1. UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah."
2. Dokumen ini telah diandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSR.



Lampiran 6 Output SPSS Analisis Data Penelitian

ANALISIS UNIVARIAT Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	85	90.4	90.4	90.4
	Laki-laki	9	9.6	9.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 tahun	11	11.7	11.7	11.7
	≥ 2 tahun	83	88.3	88.3	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ASN	40	42.6	42.6	42.6
	Honorer	54	57.4	57.4	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Kinerja perawat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	70	74.5	74.5	74.5
	Kurang baik	24	25.5	25.5	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Frequency Table

Pengkajian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lengkap	21	87.5	87.5	87.5
	Tidak Lengkap	3	12.5	12.5	100.0

Total	24	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Diagnosis

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lengkap	20	83.3	83.3	83.3
Tidak Lengkap	4	16.7	16.7	100.0
Total	24	100.0	100.0	

Perencanaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lengkap	19	79.2	79.2	79.2
Tidak Lengkap	5	20.8	20.8	100.0
Total	24	100.0	100.0	

Implementasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lengkap	17	70.8	70.8	70.8
Tidak Lengkap	7	29.2	29.2	100.0
Total	24	100.0	100.0	

Evaluasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lengkap	12	50.0	50.0	50.0

Tidak Lengkap	12	50.0	50.0	100.0
Total	24	100.0	100.0	

Kompetensi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	67	71.3	71.3	71.3
Rendah	27	28.7	28.7	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Motivasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	72	76.6	76.6	76.6
Rendah	22	23.4	23.4	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Loyalitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	72	76.6	76.6	76.6
Rendah	22	23.4	23.4	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Disiplin kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	71	75.5	75.5	75.5
Rendah	23	24.5	24.5	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Imbalan

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

Valid	Tinggi	58	61.7	61.7	61.7
	Rendah	36	38.3	38.3	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

ANALISIS BIVARIAT**Crosstab**

			Kinerja perawat		Total
			Baik	Kurang baik	
Kompetensi	Tinggi	Count	63	4	67
		Expected Count	49.9	17.1	67.0
		% within Kompetensi	94.0%	6.0%	100.0%
		% within Kinerja perawat	90.0%	16.7%	71.3%
		% of Total	67.0%	4.3%	71.3%
	Rendah	Count	7	20	27
		Expected Count	20.1	6.9	27.0
		% within Kompetensi	25.9%	74.1%	100.0%
		% within Kinerja perawat	10.0%	83.3%	28.7%
		% of Total	7.4%	21.3%	28.7%
Total		Count	70	24	94
		Expected Count	70.0	24.0	94.0
		% within Kompetensi	74.5%	25.5%	100.0%
		% within Kinerja perawat	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	74.5%	25.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	46.946 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	43.433	1	.000		
Likelihood Ratio	45.597	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	46.447	1	.000		
N of Valid Cases	94				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.89.

b. Computed only for a 2x2 table

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat**Crosstab**

	Kinerja perawat	Total
--	-----------------	-------

			Baik	Kurang baik	
Motivasi Tinggi	Count		57	15	72
	Expected Count		53.6	18.4	72.0
	% within Motivasi		79.2%	20.8%	100.0%
	% within Kinerja perawat		81.4%	62.5%	76.6%
	% of Total		60.6%	16.0%	76.6%
Rendah	Count		13	9	22
	Expected Count		16.4	5.6	22.0
	% within Motivasi		59.1%	40.9%	100.0%
	% within Kinerja perawat		18.6%	37.5%	23.4%
	% of Total		13.8%	9.6%	23.4%
Total	Count		70	24	94
	Expected Count		70.0	24.0	94.0
	% within Motivasi		74.5%	25.5%	100.0%
	% within Kinerja perawat		100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total		74.5%	25.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3.572 ^a	1	.059	.091	.057
Continuity Correction ^b	2.594	1	.107		
Likelihood Ratio	3.346	1	.067		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	3.534	1	.060		
N of Valid Cases	94				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.62.

b. Computed only for a 2x2 table

Pengaruh loyalitas terhadap Kinerja Perawat

Crosstab

			Kinerja perawat		Total
			Baik	Kurang baik	
Loyalitas Tinggi	Count		62	10	72
	Expected Count		53.6	18.4	72.0
	% within Loyalitas		86.1%	13.9%	100.0%
	% within Kinerja perawat		88.6%	41.7%	76.6%
	% of Total		66.0%	10.6%	76.6%

Rendah	Count	8	14	22
	Expected Count	16.4	5.6	22.0
	% within Loyalitas	36.4%	63.6%	100.0%
	% within Kinerja perawat	11.4%	58.3%	23.4%
	% of Total	8.5%	14.9%	23.4%
Total	Count	70	24	94
	Expected Count	70.0	24.0	94.0
	% within Loyalitas	74.5%	25.5%	100.0%
	% within Kinerja perawat	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	74.5%	25.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	21.934 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	19.395	1	.000		
Likelihood Ratio	19.939	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	21.701	1	.000		
N of Valid Cases	94				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.62.

b. Computed only for a 2x2 table

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat

Crosstab

			Kinerja perawat		Total
			Baik	Kurang baik	
Disiplin kerja	Tinggi	Count	61	10	71
		Expected Count	52.9	18.1	71.0
		% within Disiplin kerja	85.9%	14.1%	100.0%
		% within Kinerja perawat	87.1%	41.7%	75.5%
		% of Total	64.9%	10.6%	75.5%
Rendah	Rendah	Count	9	14	23
		Expected Count	17.1	5.9	23.0
		% within Disiplin kerja	39.1%	60.9%	100.0%
		% within Kinerja perawat	12.9%	58.3%	24.5%
		% of Total	9.6%	14.9%	24.5%
Total		Count	70	24	94

Expected Count	70.0	24.0	94.0
% within Disiplin kerja	74.5%	25.5%	100.0%
% within Kinerja perawat	100.0%	100.0%	100.0%
% of Total	74.5%	25.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	19.999 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	17.615	1	.000		
Likelihood Ratio	18.292	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	19.787	1	.000		
N of Valid Cases	94				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.87.

b. Computed only for a 2x2 table

Pengaruh Imbalan terhadap Kinerja Perawat

Crosstab

			Kinerja perawat		Total
			Baik	Kurang baik	
Imbalan	Tinggi	Count	51	7	58
		Expected Count	43.2	14.8	58.0
		% within Imbalan	87.9%	12.1%	100.0%
		% within Kinerja perawat	72.9%	29.2%	61.7%
		% of Total	54.3%	7.4%	61.7%
Rendah		Count	19	17	36
		Expected Count	26.8	9.2	36.0
		% within Imbalan	52.8%	47.2%	100.0%
		% within Kinerja perawat	27.1%	70.8%	38.3%
		% of Total	20.2%	18.1%	38.3%

Total	Count	70	24	94
	Expected Count	70.0	24.0	94.0
	% within Imbalan	74.5%	25.5%	100.0%
	% within Kinerja perawat	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	74.5%	25.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	14.437 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	12.647	1	.000		
Likelihood Ratio	14.286	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	14.284	1	.000		
N of Valid Cases	94				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.19.

b. Computed only for a 2x2 table

Kompetensi * Motivasi Crosstabulation

		Motivasi		Total	
		Tinggi	Rendah		
Kompetensi	Tinggi	Count	56	11	67
		Expected Count	51.3	15.7	67.0
		% within Kompetensi	83.6%	16.4%	100.0%
		% within Motivasi	77.8%	50.0%	71.3%
		% of Total	59.6%	11.7%	71.3%
	Rendah	Count	16	11	27
		Expected Count	20.7	6.3	27.0
		% within Kompetensi	59.3%	40.7%	100.0%
		% within Motivasi	22.2%	50.0%	28.7%
		% of Total	17.0%	11.7%	28.7%
Total	Count	72	22	94	
	Expected Count	72.0	22.0	94.0	
	% within Kompetensi	76.6%	23.4%	100.0%	
	% within Motivasi	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	76.6%	23.4%	100.0%	

Kompetensi * Loyalitas Crosstabulation

		Loyalitas			
			Tinggi	Rendah	Total
Kompetensi	Tinggi	Count	60	7	67
		Expected Count	51.3	15.7	67.0
		% within Kompetensi	89.6%	10.4%	100.0%
		% within Loyalitas	83.3%	31.8%	71.3%
		% of Total	63.8%	7.4%	71.3%
	Rendah	Count	12	15	27
		Expected Count	20.7	6.3	27.0
		% within Kompetensi	44.4%	55.6%	100.0%
		% within Loyalitas	16.7%	68.2%	28.7%
		% of Total	12.8%	16.0%	28.7%
Total	Count	72	22	94	
	Expected Count	72.0	22.0	94.0	
	% within Kompetensi	76.6%	23.4%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	76.6%	23.4%	100.0%	

Kompetensi * Disiplin kerja Crosstabulation

		Disiplin kerja			
			Tinggi	Rendah	Total
Kompetensi	Tinggi	Count	59	8	67
		Expected Count	50.6	16.4	67.0
		% within Kompetensi	88.1%	11.9%	100.0%
		% within Disiplin kerja	83.1%	34.8%	71.3%
		% of Total	62.8%	8.5%	71.3%
	Rendah	Count	12	15	27
		Expected Count	20.4	6.6	27.0
		% within Kompetensi	44.4%	55.6%	100.0%
		% within Disiplin kerja	16.9%	65.2%	28.7%
		% of Total	12.8%	16.0%	28.7%
Total	Count	71	23	94	

Expected Count	71.0	23.0	94.0
% within Kompetensi	75.5%	24.5%	100.0%
% within Disiplin kerja	100.0%	100.0%	100.0%
% of Total	75.5%	24.5%	100.0%

Kompetensi * Imbalan Crosstabulation

		Imbalan		Total	
		Tinggi	Rendah		
Kompetensi	Tinggi	Count	48	19	67
		Expected Count	41.3	25.7	67.0
		% within Kompetensi	71.6%	28.4%	100.0%
		% within Imbalan	82.8%	52.8%	71.3%
		% of Total	51.1%	20.2%	71.3%
	Rendah	Count	10	17	27
		Expected Count	16.7	10.3	27.0
		% within Kompetensi	37.0%	63.0%	100.0%
		% within Imbalan	17.2%	47.2%	28.7%
		% of Total	10.6%	18.1%	28.7%
Total	Count	58	36	94	
	Expected Count	58.0	36.0	94.0	
	% within Kompetensi	61.7%	38.3%	100.0%	
	% within Imbalan	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	61.7%	38.3%	100.0%	

Motivasi * Loyalitas Crosstabulation

		Loyalitas		Total	
		Tinggi	Rendah		
Motivasi	Tinggi	Count	61	11	72
		Expected Count	55.1	16.9	72.0
		% within Motivasi	84.7%	15.3%	100.0%
		% within Loyalitas	84.7%	50.0%	76.6%
		% of Total	64.9%	11.7%	76.6%
	Rendah	Count	11	11	22
		Expected Count	16.9	5.1	22.0

	% within Motivasi	50.0%	50.0%	100.0%
	% within Loyalitas	15.3%	50.0%	23.4%
	% of Total	11.7%	11.7%	23.4%
Total	Count	72	22	94
	Expected Count	72.0	22.0	94.0
	% within Motivasi	76.6%	23.4%	100.0%
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	76.6%	23.4%	100.0%

Motivasi * Disiplin kerja Crosstabulation

		Disiplin kerja		Total	
		Tinggi	Rendah		
Motivasi	Tinggi	Count	58	14	72
		Expected Count	54.4	17.6	72.0
		% within Motivasi	80.6%	19.4%	100.0%
		% within Disiplin kerja	81.7%	60.9%	76.6%
		% of Total	61.7%	14.9%	76.6%
	Rendah	Count	13	9	22
		Expected Count	16.6	5.4	22.0
		% within Motivasi	59.1%	40.9%	100.0%
		% within Disiplin kerja	18.3%	39.1%	23.4%
		% of Total	13.8%	9.6%	23.4%
Total	Count	71	23	94	
	Expected Count	71.0	23.0	94.0	
	% within Motivasi	75.5%	24.5%	100.0%	
	% within Disiplin kerja	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	75.5%	24.5%	100.0%	

Motivasi * Imbalan Crosstabulation

		Imbalan		Total	
		Tinggi	Rendah		
Motivasi	Tinggi	Count	48	24	72
		Expected Count	44.4	27.6	72.0
		% within Motivasi	66.7%	33.3%	100.0%

	% within Imbalan	82.8%	66.7%	76.6%
	% of Total	51.1%	25.5%	76.6%
Rendah	Count	10	12	22
	Expected Count	13.6	8.4	22.0
	% within Motivasi	45.5%	54.5%	100.0%
	% within Imbalan	17.2%	33.3%	23.4%
	% of Total	10.6%	12.8%	23.4%
	Total	Count	58	36
	Expected Count	58.0	36.0	94.0
	% within Motivasi	61.7%	38.3%	100.0%
	% within Imbalan	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	61.7%	38.3%	100.0%

Loyalitas * Disiplin kerja Crosstabulation

		Disiplin kerja		Total	
		Tinggi	Rendah		
Loyalitas	Tinggi	Count	68	4	72
		Expected Count	54.4	17.6	72.0
		% within Loyalitas	94.4%	5.6%	100.0%
		% within Disiplin kerja	95.8%	17.4%	76.6%
		% of Total	72.3%	4.3%	76.6%
	Rendah	Count	3	19	22
		Expected Count	16.6	5.4	22.0
		% within Loyalitas	13.6%	86.4%	100.0%
		% within Disiplin kerja	4.2%	82.6%	23.4%
		% of Total	3.2%	20.2%	23.4%
Total	Count	71	23	94	
	Expected Count	71.0	23.0	94.0	
	% within Loyalitas	75.5%	24.5%	100.0%	
	% within Disiplin kerja	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	75.5%	24.5%	100.0%	

Loyalitas * Imbalan Crosstabulation

Imbalan | Total

			Tinggi	Rendah	
Loyalitas	Tinggi	Count	55	17	72
		Expected Count	44.4	27.6	72.0
		% within Loyalitas	76.4%	23.6%	100.0%
		% within Imbalan	94.8%	47.2%	76.6%
		% of Total	58.5%	18.1%	76.6%
	Rendah	Count	3	19	22
		Expected Count	13.6	8.4	22.0
		% within Loyalitas	13.6%	86.4%	100.0%
		% within Imbalan	5.2%	52.8%	23.4%
		% of Total	3.2%	20.2%	23.4%
Total	Count	58	36	94	
	Expected Count	58.0	36.0	94.0	
	% within Loyalitas	61.7%	38.3%	100.0%	
	% within Imbalan	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	61.7%	38.3%	100.0%	

Disiplin kerja * Imbalan Crosstabulation

			Imbalan		
			Tinggi	Rendah	Total
Disiplin kerja	Tinggi	Count	58	13	71
		Expected Count	43.8	27.2	71.0
		% within Disiplin kerja	81.7%	18.3%	100.0%
		% within Imbalan	100.0%	36.1%	75.5%
		% of Total	61.7%	13.8%	75.5%
	Rendah	Count	0	23	23
		Expected Count	14.2	8.8	23.0
		% within Disiplin kerja	0.0%	100.0%	100.0%
		% within Imbalan	0.0%	63.9%	24.5%
		% of Total	0.0%	24.5%	24.5%
Total	Count	58	36	94	
	Expected Count	58.0	36.0	94.0	
	% within Disiplin kerja	61.7%	38.3%	100.0%	
	% within Imbalan	100.0%	100.0%	100.0%	

% of Total	61.7%	38.3%	100.0%
------------	-------	-------	--------

MULTIVARIAT
Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1 ^a	Kompetensi	3.515	.753	21.766	1	.000	33.610	7.677	147.142
	Loyalitas	1.042	1.095	.905	1	.342	2.834	.331	24.237
	Disiplin_kerja	-.633	1.384	.209	1	.647	.531	.035	8.004
	Imbalan	1.526	1.030	2.194	1	.139	4.599	.611	34.633
	Constant	-8.941	1.749	26.132	1	.000	.000		

a. Variable(s) entered on step 1: Kompetensi, Loyalitas, Disiplin_kerja, Imbalan.

Logistic Regression

Notes

Output Created		02-FEB-2024 21:03:55
Comments		
Input	Data	C:\Users\acer\Downloads\HASIL INPUT.manipulasiv.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	94
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing
Syntax		LOGISTIC REGRESSION VARIABLES Kinerja_perawat /METHOD=ENTER Kompetensi Loyalitas Disiplin_kerja Imbalan /PRINT=GOODFIT CI(95) /CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10) ITERATE(20) CUT(0.5).
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	94	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	94	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		94	100.0

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

Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
Baik	0
Kurang baik	1

Block 0: Beginning Block

Classification Table^{a,b}

	Observed	Predicted		
		Kinerja perawat		Percentage Correct
		Baik	Kurang baik	
Step 0	Kinerja perawat Baik	70	0	100.0
	Kurang baik	24	0	.0
Overall Percentage				74.5

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is .500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	-1.070	.237	20.479	1	.000	.343

Variables not in the Equation

	Score	df	Sig.
Step 0 Variables	Kompetensi	46.946	1 .000
	Loyalitas	21.934	1 .000
	Disiplin_kerja	19.999	1 .000
	Imbalan	14.437	1 .000

Overall Statistics	50.581	4	.000
--------------------	--------	---	------

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

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	51.637	4	.000
	Block	51.637	4	.000
	Model	51.637	4	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	55.167 ^a	.423	.623

a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than .001.

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	1.812	4	.770

Contingency Table for Hosmer and Lemeshow Test

		Kinerja perawat = Baik		Kinerja perawat = Kurang baik		Total
		Observed	Expected	Observed	Expected	
Step 1	1	45	45.612	2	1.388	47
	2	13	12.432	1	1.568	14
	3	5	4.957	1	1.043	6
	4	5	4.527	5	5.473	10
	5	0	.864	4	3.136	4
	6	2	1.610	11	11.390	13

Classification Table^a

		Predicted	
		Kinerja perawat	Percentage Correct
	Observed		

			Baik	Kurang baik	
Step 1	Kinerja perawat	Baik	63	7	90.0
		Kurang baik	4	20	83.3
Overall Percentage					88.3

a. The cut value is .500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Step 1 ^a Kompetensi	3.515	.753	21.766	1	.000	33.610	7.677	147.142
Loyalitas	1.042	1.095	.905	1	.342	2.834	.331	24.237
Disiplin_kerja	-.633	1.384	.209	1	.647	.531	.035	8.004
Imbalan	1.526	1.030	2.194	1	.139	4.599	.611	34.633
Constant	-8.941	1.749	26.132	1	.000	.000		

a. Variable(s) entered on step 1: Kompetensi, Loyalitas, Disiplin_kerja, Imbalan.

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 Riwayat Hidup



A. Data Pribadi

1.	Nama Lengkap	Siska Ayuningsih
2.	Agama	Islam
3.	Jenis Kelamin	Perempuan
4.	Tempat dan Tanggal Lahir	Bengo, 08 Juli 2000
5.	Alamat	Perumahan Karmilasari, Perintis Kemerdekaan
6.	Email	ayiningsih@siska@gmail.com
7.	No. Telepon/WA	085255907532

B. Riwayat Pendidikan

Tahun	Tingkat Pendidikan	Nama Institusi Pendidikan	Fakultas/Jurusan
2006-2012	SD	SDN 147 Bulu Allapporeng	-
2012-2015	SLTP/SMP	SMPN 2 Lappariaja	-
2015-2018	SLTA/SMA	SMAN 25 Bone	MIPA
2018-2022	Sarjana (S1)	Universitas Hasanuddin	Fakultas Kesehatan Masyarakat/Administrasi Kebijakan Kesehatan

C. Riwayat Penelitian

Judul Penelitian	Tahun Penelitian
Faktor yang Berhubungan dengan Pemanfaatan Program Imunisasi Dasar Hepatitis B (0-7 Hari) pada Bayi di Puskesmas Koppe Kabupaten Bone	2022