

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, G., & Butt, T. H. (2017). Expressed *Turnover Intention*: Alternate Method for Knowing *Turnover Intention* and Eradicating Common Method Bias. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 78, 18–26. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.78.18>
- Ahmed, Z., Rizwan, M., Ahmad, M., & Haq, M. (2014). Effect of Brand Trust and Customer Satisfaction on Brand Loyalty in Bahawalpur. *Journal of Sociological Research*, 5(1). <https://doi.org/10.5296/jsr.v5i1.6568>
- AlHashmi, M., Jabeen, F., & Papastathopoulos, A. (2019). Impact of Leader–Member Exchange and Perceived Organisational Support on *Turnover Intention*. *Policing: An International Journal*, 42(4), 520–536. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2018-0081>
- Amirullah, B. H. (2004). *Pengantar Manajemen*. Pustaka Pelajar.
- Atthariq, A., & Koentjoro, D. (2016). Turnover Karyawan di Rumah Sakit Rawamangun. *JKK: Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 12(1), 61–75. <https://doi.org/10.24853/jkk.12.1.62-70>
- Bauer, T. N., Erdogan, B., Liden, R. C., & Wayne, S. J. (2006). A Longitudinal Study of The Moderating Role of Extraversion: Leader-Member Exchange, Performance, and Turnover During New Executive Development. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 298–310. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.298>
- Bhal, K. T., Gulati, N., & Ansari, M. A. (2009). Leader-Member Exchange and Subordinate Outcomes: Test of A Mediation Model. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(2), 106–125. <https://doi.org/10.1108/01437730910935729>
- Bhatti, G. A., Islam, T., Mirza, H. H., & Ali, F. H. (2015). The Relationships between LMX, *Job Satisfaction* and *Turnover Intention*. *Coden*, 27(2), 1523–1526.
- Blau, P. M. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193–206. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., & Lee, J.-N. (2005). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87–111. <https://doi.org/10.2307/25148669>
- Cascio, W. F. (2019). *Managing Human Resources Productivity, Quality of* *fits* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- lg, Y. N., Wang, K. Y., & Ooi, G. (2014). The Relationships ader-Member Exchange, *Perceived Organizational* *itive Commitment*, and In-Role Performance. *Leadership* *ation Development Journal*, 35(5), 366–385. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2012-0054>



- Christiani, L., & Ilyas, J. (2018). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2017. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 4(3), 198–209. <https://doi.org/10.7454/arsi.v4i3.4012>
- Cornestone. (2023). *Cornerstone: A Collection of Scholarly Cornerstone*. Cornestone. <https://cornerstone.lib.mnsu.edu/>
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for *Perceived Organizational Support*, *Job Satisfaction*, and Performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 269–280. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9312-y>
- Dizgah, M. R., Chegini, M. G., & Bisokhan, R. (2012). Elationship Between *Job Satisfaction* and Employee Job Performance in Guilan Public Sector. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(2), 1735–1741.
- Djaali. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Shoss, M. K., Karagonlar, G., Gonzalez-Morales, M. G., Wickham, R. E., & Buffardi, L. C. (2014). The Supervisor POS–LMX–Subordinate POS Chain: Moderation by Reciprocation Wariness and Supervisor's Organizational Embodiment. *Journal of Organizational Behavior*, 35(5), 635–656. <https://doi.org/10.1002/job.1877>
- Elanain, H. M. A. (2014). Leader-Member Exchange and Intent to Turnover. *Management Research Review*, 37(2), 110–129. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2012-0197>
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support From The Top: Supervisors' *Perceived Organizational Support* as A Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321–330. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.321>
- Flickinger, M., Allscher, M., & Fiedler, M. (2016). The Mediating Role of Leader–Member Exchange: A Study of *Job Satisfaction* and *Turnover Intentions* in Temporary Work. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 46–62. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12091>
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-Analytic Review of Leader–Member Exchange Theory: Correlates and Construct Issues. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827–844.

Lopa, J. M., & Bai, B. (2001). *Job Satisfaction*, Life and Turnover Intent. *Cornell Hotel and Restaurant Quarterly*, 42(2), 28–37. [10.1177/0010880401422002](https://doi.org/10.1177/0010880401422002)

Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS si (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2008). The Impact of Superior–Subordinate Relationships on The Commitment, *Job Satisfaction*, and Performance of Virtual Workers. *The Leadership Quarterly*, 19(1), 77–88. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.12.009>
- Graen, G. B., Liden, R. C., & Hoel, W. (1982). Role of Leadership in The Employee Withdrawal Process. *Journal of Applied Psychology*, 67(6), 868–872. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.6.868>
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Gupta, A. (2009). *Leader Member Exchange, Leadership Development Practical Management*. <http://practical-management.com/Leadership-Guzzo>
- Guzzo, R. A., & Noonan, K. A. (1994). Human Resource Practices as Communications and The Psychological Contract. *Human Resource Management*, 33(3), 447–462. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930330311>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Harninda. (1999). Definisi *Turnover Intention*. *Jurnal-SDM*, 1(1).
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhallindo.
- Harris, K. J., Wheeler, A. R., & Kacmar, K. M. (2009). Leader–Member Exchange and Empowerment: Direct and Interactive Effects on *Job Satisfaction*, *Turnover Intentions*, and Performance. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 371–382. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.03.006>
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herianto, F., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BANK MNC DI JAKARTA PUSAT. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 82. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11290>
- Huang, I.-C., Du, P.-L., Wu, L.-F., Achyldurdyeva, J., Wu, L.-C., & Lin, C. S. (2021). Leader–Member Exchange, Employee *Turnover Intention* and Presenteeism: The Mediating Role of *Perceived Organizational Support*. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(2), 249–264. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2020-0094>
- Perencanaan Sdm Rumah Sakit: Teori, Metoda dan -UI.
- Path Analysis (Analisis Jalur): Pengaruh Quality Work Employee Engagement dan *Turnover Intention* Perawat it. *Journal of Islamic Medicine*, 4(2), 52–64. [10.18860/jim.v4i2.9928](https://doi.org/10.18860/jim.v4i2.9928)



- Jawahar, I. M., & Hemmasi, P. (2006). *Perceived Organizational Support For Women's Advancement and Turnover Intentions*. *Women in Management Review*, 21(8), 643–661. <https://doi.org/10.1108/09649420610712036>
- Khan, M. S., Khan, I., Kundi, D. G. M., Khan, D. S., Nawaz, D. A., Khan, F., & Yar, N. B. (2014). The Impact of *Job Satisfaction* and Organizational Commitment on The Intention to Leave Among the Academicians. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(2). <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v4-i2/610>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). *Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory*. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Küskü, F. (2003). Employee Satisfaction in Higher Education: The Case of Academic and Administrative Staff in Turkey. *Career Development International*, 8(7), 347–356. <https://doi.org/10.1108/13620430310505304>
- Laura, N. (2023). Pengaruh *Leader Member Exchange*, Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Komitmen Organisasi. *Media Manajemen Jasa*, 11(1), 1–16. <https://doi.org/10.52447/mmj.v11i1.6965>
- Lee, H.-R., Murrmann, S. K., Murrmann, K. F., & Kim, K. (2010). Organizational Justice as a Mediator of the Relationships Between Leader-Member Exchange and Employees' *Turnover Intentions*. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 19(2), 97–114. <https://doi.org/10.1080/19368620903455237>
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment through Scale Development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72. <https://doi.org/10.1177/014920639802400105>
- Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of *Perceived Organizational Support*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101–120. <https://doi.org/10.1348/096317905X39657>
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.



- .. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. sia.
- (2020). *Pengaruh Leader-Member Exchange Pada tion dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*

- (Studi pada Karyawan Pt. Bina Busana Internusa Semarang). Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Matande, M., Thoyib, A., & Kurniawati, D. T. (2022). The Effect of *Perceived Organizational Support* and Transformational Leadership on *Turnover Intention* of Health Workers at Hospital X Mimika Regency Papua. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(6), 218–228. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1922>
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1978). Review and Conceptual Analysis of The Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2008). A Study of The Relationship Between *Job Satisfaction*, Organizational Commitment and *Turnover Intention* Among Hospital Employees. *Health Services Management Research*, 21(4), 211–227. <https://doi.org/10.1258/hsmr.2007.007015>
- Nainggolan, N. T., Mawati, A. T., Gandasari, D., Ardiana, D. P. Y., Purba, B., Kato, I., Silalahi, M., Purba, S., Rahayu, P. P., Damayanti, W. K., Firdaus, E., & Simarmata, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika*. Yayasan Kita Menulis.
- Nelson, K., Boudrias, J.-S., Brunet, L., Morin, D., De Civita, M., Savoie, A., & Alderson, M. (2014). Authentic Leadership and Psychological Well-Being at Work of Nurses: The Mediating Role of Work Climate at The Individual Level of Analysis. *Burnout Research*, 1(2), 90–101. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.08.001>
- Novitasari. (2020). *Pengaruh Leader-Member Exchange (LMX) dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Employee Engagement Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin*. Tesis. Universitas Islam Indonesia.
- Nugraha, D. (2019). Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* dan Work Life Balance Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Divisi Produksi di Pt Mustika Dharmajaya. *Agora*, 7(2), 1–6.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Airusyam.
- Oktaviani, Y., & Fitria, Y. (2022). *Leader Member Exchange (LMX)* on *Turnover Intention* with *Job Satisfaction* as a Mediating Variable. *Human Resource Management Studies*, 1(4), 263–271. <https://doi.org/10.24036/hrms.v1i4.74>
- Pratiwi, J. (2017). Daily Within-Person Effects of Job Autonomy Engagement on Innovative Behaviour: The Cross-Level Role of Creative Self-Efficacy. *European Journal of Work Organizational Psychology*, 26(4), 601–612. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1332042>



- Özdevecioğlu, M., Demirtas, O., & Kurt, T. (2015). The Effect of Leader-Member Exchange on *Turnover Intention* and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Meaningful Work. *Proceedings of The 9th International Management Conference*, 710–719.
- Park, N., Rhoads, M., Hou, J., & Lee, K. M. (2014). Understanding the acceptance of teleconferencing systems among employees: An extension of the technology acceptance model. *Computers in Human Behavior*, 39, 118–127. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.05.048>
- Pawar, A., & Chakravarthy, V. (2014). Factors Influencing Employee Turnover in Fusion Healthcare Organization. *International Journal of Management Research & Review*, 4(9), 834–846.
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation Between *Job Satisfaction* and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480–487. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>
- Pramastuti, Y. I., & Widodo, P. B. (2015). *Leader Member Exchange (LMX)* dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Dua Kelinci Pati. *Jurnal EMPATI*, 4(4), 245–249. <https://doi.org/10.14710/empati.2015.14350>
- Rageb, M. A., Abd-El-Salam, E. M., El-Samadicy, A., & Farid, S. (2013). Organizational Commitment, *Job Satisfaction* and Job Performance as A Mediator Between Role Stressors and *Turnover Intentions* a Study From an Egyptian Cultural Perspective. *International Journal of Business and Economic Development*, 1(1), 34–54.
- Rasouli, R., & Shahaei, B. (2010). Impact of Leader-Member Exchange on *Job Satisfaction* in Tehran Social Security Branches. *Journal of Business Management*, 8(4), 67.
- Ratnamiasih, I., Govindaraju, R., Prihartono, B., & Sudirman, I. (2012). The Influence of Organization Control on Hospital Service Quality. 2012 *IEEE International Conference on Management of Innovation & Technology (ICMIT)*, 309–313. <https://doi.org/10.1109/ICMIT.2012.6225823>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review of The Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Riskesdas. (2019). *Riset Kesehatan Dasar*. Kementerian Kesehatan.
- Rivai, V. Z., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Dari Teori ke Praktik* (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Medika.
- Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). at.
- . *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*. Umpo Press.
- S., Manurung, A. H., Saragih, F. D., & Hutahayan, B. Effects of Macroeconomic Variables and Company's



- Financial Ratios on Stock Prices of Coal Mining Companies Listed in Indonesia Stock Exchange for the Period of 2013-2018. *Journal of Applied Finance & Banking*, 10(2), 167–178.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business* (7th ed.). John Wiley & Sons Limited.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara.
- Simarmata, H. M. P., Revida, E., Sari, I. K. H., & Simatupang, S. (2021). *Manajemen Perilaku Konsumen dan Loyalitas*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Soleimani, A. G., & Einolazadeh, H. (2017). The Mediating Effect of Leader–Member Exchange in Relationship With Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Turnover Intention. *Cogent Business & Management*, 4(1), 1419795. <https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1419795>
- Sudaryo, O. Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharnomo. (2016). *Manajemen Indonesia: Strategi Mengelola karyawan dalam Perspektif Budaya Nasional*. RajaGrafindo Persada.
- Takaya, R., Arsil, & Ramli, A. H. (2020). Perceived Organizational Support and Turnover Intention. *Proceedings of the International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE 2020)*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.015>
- Teo, S. T. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial Work Environment, Work Engagement, and Employee Commitment: A Moderated, Mediation Model. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102415. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102415>
- Timotius, K. H. (2016). *Kepemimpinan dan Kepengikutan: Teori dan Perkembangannya*. Andi.
- Triwahyuni, R., & Ekowati, V. M. (2017). The Effect of Employee Satisfaction on Employees Performance Through Organizational Commitment. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4525>
- Perilaku Organisasi. Pustaka Setia.
- Tomor 44. (2009). *Tentang Rumah Sakit*. Kementerian
- U., Shoukat, A., & Bashir, N. A. (2021). Does Meaningful Cyberloafing? Important Roles of Affective Commitment and Leader–Member Exchange. *Behaviour & Information Technology*, 0. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2019.1683607>



- Wang, Q., & Wang, C. (2020). Reducing *Turnover Intention: Perceived Organizational Support* For Frontline Employees. *Frontiers of Business Research in China*, 14(1), 6. <https://doi.org/10.1186/s11782-020-00074-6>
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). *Perceived Organizational Support* and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82–111. <https://doi.org/10.2307/257021>
- Whiteoak, J. (2015). The Utility of Job Involvement over *Job Satisfaction* in Contributing to an Individual's Effectiveness in Flourishing at Work. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences (IJRAOB)*, 1(1), 239–251.
- Woo, M., Jang, I., & Chang, Y. (2022). The Relationship Between Sense of Community and *Job Satisfaction* Among Campus Recreation Center Employees. *Recreational Sports Journal*, 46(1), 95–104. <https://doi.org/10.1177/15588661221077690>
- Yukl, G., O'Donnell, M., & Taber, T. (2009). Influence of Leader Behaviors on The Leader-Member Exchange Relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 24(4), 289–299. <https://doi.org/10.1108/02683940910952697>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Zeffane, R. M. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15(9), 22–37. <https://doi.org/10.1108/01437729410074182>
- Zhang, Y., & Feng, X. (2011). The Relationship Between *Job Satisfaction*, Burnout, and *Turnover Intention* Among Physicians From Urban State-Owned Medical Institutions in Hubei, China: A Cross-Sectional Study. *BMC Health Services Research*, 11(1), 235. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-235>



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,
Perawat / Bidan
Di
RSIA Sitti Khadijah 1 Cab Muhammadiyah
RSIA Permata Hati

Dengan hormat,

Bersama ini saya sampaikan kuesioner kepada Bapak/Ibu untuk kebutuhan data penelitian yang sedang saya lakukan dalam rangka penulisan tesis saya yang berjudul “**Analisis Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi pada Perawat dan Bidan di RSIA Permata Hati dan RSIA Sitti Khadijah 1 Cab. Muhammadiyah** sebagai salah satu syarat penyelesaian pendidikan pada Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit di Universitas Hasanuddin.

Sehubungan dengan maksud tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban yang diberikan merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi hasil penelitian ini.

Kerahasiaan jawaban akan dijaga dengan baik. Oleh sebab itu, Bapak/Ibu tidak perlu ragu-ragu memberikan jawaban yang sesungguhnya.

Terima kasih Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner saya ucapkan banyak



Hormat Saya,
Maghfirah Ekasari Nadir

PERSETUJUAN SEBAGAI RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :
Usia :
Alamat :

Dengan ini saya bersedia menjadi informan pada penelitian yang dilakukan oleh dr.Maghfirah Ekasari Nadir. Saya mengerti bahwa pada penelitian ini akan ada beberapa pernyataan yang harus saya jawab. Sebagai seorang responden, saya akan menjawab pernyataan yang diajukan dengan jujur.

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

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

Makassar, 2023
Responden

(Nama dan Tanda Tangan)

Penanggung Jawab Penelitian

Nama : dr.Maghfirah Ekasari Nadir
Alamat : Perdos Unhas Tamalanrea No 52
Telpon : 081242900747
Email : maghfirahlaitjinara@gmail.com



KUESIONER PENELITIAN

I. Identitas Responden

1. Nama / Inisial :

2. Usia :

- 20 – 30 Tahun
- 30 – 40 Tahun
- 40 – 50 Tahun
- >50 Tahun

3. Jenis kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

4. Lama bekerja :

- < 1 Tahun
- 1-3 Tahun
- 3-6 Tahun
- 6-9 Tahun
- <9 Tahun

5. Pendidikan terakhir :

- D3
- S1
- Profesi
- S2
- Lainnya.....

6. Status kepegawaian :

- Tetap
- Kontrak

7. Tempat bertugas :

- UCD
- Jalan Inap
- ologi
- CU



II. Petunjuk Pengisian

Pilihlah pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat Anda dan apa yang Anda rasakan selama bekerja di RS. Jawaban yang Anda berikan tidak akan dinilai.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1. Variabel *Leader Member Exchange*

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
	a. Affect				
1.	Saya menyukai pribadi atasan saya				
2.	Atasan saya adalah seorang yang baik untuk diajak berteman				
3.	Atasan saya mampu mencairkan suasana di tempat kerja				
	b. Loyalty				
4.	Atasan saya akan membela saya bahkan tanpa mengetahui yang sebenarnya				
5.	Atasan saya akan berpihak kepada saya apabila ada yang menyerang saya				
6.	Atasan saya akan membela saya dari pihak lain apabila saya mengakui kesalahan saya				
	c. Contribution				
7.	Saya mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan saya meskipun tugas itu diluar dari tugas saya.				
8.	Saya bekerja dengan penuh semangat dalam mengerjakan tugas dari atasan saya.				
9.	Saya tidak keberatan bekerja dalam mengerjakan tugas dari atasan saya.				
	d. Professional Respect				
	hormati segala keputusan				
	hargai segala pengetahuan dan atasan saya terhadap				
	a.				



NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
12.	Atasan saya adalah seorang yang Professional dalam bekerja.				


Variabel Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
	a. Penghargaan				
1.	Organisasi memberikan apresiasi terhadap semangat kerja karyawan				
2.	Organisasi memberikan reward atas prestasi kerja karyawan				
3.	Organisasi memberikan insentif atas pencapaian target karyawan				
	b. Pengembangan				
4.	Organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempelajari keterampilan baru				
5.	Organisasi memberikan peluang untuk promosi jabatan kepada pegawai yang mempunyai kinerja yang baik				
6.	Organisasi memberikan pelatihan sdm untuk meningkatkan kualitas karyawan				
	c. Kondisi Kerja				
7.	Organisasi berusaha untuk membuat kondisi kerja yang nyaman				
8.	Organisasi memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan				
9.	Organisasi menciptakan lingkungan kerja yang produktif				
	d. Kesejahteraan Karyawan				
10.	Organisasi memperhatikan kesehatan fisik dan mental karyawan saat bekerja				
11.	Organisasi menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk membantu kelancaran proses kerja				
12.	Organisasi memberikan bonus sebagai kesejahteraan karyawan				



an Kerja

PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
an Itu Sendiri				

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan minat saya				
2.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan keahlian saya				
3.	Saya merasa puas karena pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik				
	b. Upah				
4.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima karena sudah sesuai dengan beban kerja				
5.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima karena cukup untuk memenuhi kebutuhan saya				
6.	Saya merasa puas atas bonus yang diberikan oleh perusahaan				
	c. Promosi				
7.	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan				
8.	Saya merasa puas karena perusahaan memprioritaskan promosi jabatan dengan melihat kemahiran karyawan				
9.	Saya merasa puas karena saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik				
	d. Pengawasan				
10.	Saya merasa puas dengan arahan yang diberikan oleh atasan				
11.	Saya merasa puas karena atasan bersedia menolong saya dalam bekerja				
12.	Saya merasa puas karena atasan memuji saya apabila saya mencapai hasil yang baik				
	e. Rekan Kerja				
	 sa puas karena rekan kerja habat				
	sa puas karena rekan kerja dia membantu disaat saya alam bekerja				

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
15.	Saya merasa puas karena rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama dengan baik				
	f. Kondisi Kerja				
16.	Saya merasa puas dengan kondisi ruang kerja yang ditempati				
17.	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang ada di kantor				
18.	Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja di kantor				

Variabel *Turnover Intention*

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Saya sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini				
2.	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat				
3.	Sesegera mungkin saya akan meninggalkan organisasi ini				



Lampiran 2. Hasil Output SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=USIA LAMA_BEKERJA PEND_TERAKHIR
STATUS_KEPEGAWAIAN TEMPAT_TUGAS
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Notes
Output Created		04-JAN-2024 21:17:44
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	115
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=USIA LAMA_BEKERJA PEND_TERAKHIR STATUS_KEPEGAWAIAN TEMPAT_TUGAS /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Statistics

		USIA	LAMA BEKERJA	PEND TERAKHIR	STATUS KEPEGAWAIAN	TEMPAT TUGAS
N	Valid	115	115	115	115	115
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table



USIA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	67	58.3	58.3	58.3
	47	40.9	40.9	99.1
	1	.9	.9	100.0
	115	100.0	100.0	

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	17	14.8	14.8	14.8
	2.00	18	15.7	15.7	30.4
	3.00	40	34.8	34.8	65.2
	4.00	26	22.6	22.6	87.8
	5.00	14	12.2	12.2	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

PEND TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	86	74.8	74.8	74.8
	S1	12	10.4	10.4	85.2
	Profesi	14	12.2	12.2	97.4
	S2	2	1.7	1.7	99.1
	Lainnya	1	.9	.9	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

STATUS KEPEGAWAIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tetap	71	61.7	61.7	61.7
	Kontrak	44	38.3	38.3	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

TEMPAT TUGAS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	UGD	17	14.8	14.8	14.8
	Rawat jalan	12	10.4	10.4	25.2
	Rawat Inap	27	23.5	23.5	48.7
	OK	23	20.0	20.0	68.7
	VK	18	15.7	15.7	84.3
	Perinatologi	18	15.7	15.7	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

SAVE_OUTFILE='C:\Users\HP\OneDrive\Documents\Data Dasar Penelitian



HP\OneDrive\Documents\Data Dasar Penelitian LMX

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Set1 WINDOW=FRONT.

```
RECODE TOTAL_LMX (36 thru Highest=1) (ELSE=0) INTO KAT_LMX.
VARIABLE LABELS KAT_LMX 'LMX'.
EXECUTE.
FREQUENCIES VARIABLES=KAT_LMX
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Notes	
Output Created			01-FEB-2024 14:00:05
Comments			
Input	Data	C:\Users\HP\OneDrive\Documents\HASIL ANALISIS SPSS NEW TESIS EKA.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		115
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=KAT_TOTLMXLO KAT_TOTLMXCONT KAT_TOTLMXPRO /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00,00
	Elapsed Time		00:00:00,01

[DataSet1] C:\Users\HP\OneDrive\Documents\HASIL ANALISIS SPSS NEW TESIS EKA.sav

Statistics

		LMX LOYALTI	LMX CONTRIBUTION	LMX PROFESIONAL
N	Valid	115	115	115
	Missing	0	0	0



le

LMX LOYALTI

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
38	33.0	33.0	33.0
77	67.0	67.0	100.0

Optimized using trial version
www.balesio.com

Total	115	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

LMX CONTRIBUTION

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	6	5.2	5.2	5.2
	Tinggi	109	94.8	94.8	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

LMX PROFESIONAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	2	1.7	1.7	1.7
	Tinggi	113	98.3	98.3	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=KAT_TOTPOSHARGA KAT_TOTPOSPENGENEM
KAT_TOTPOSKONK KAT_TOTPOSKESK
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created	01-FEB-2024 14:01:32	
Comments		
Input	Data	C:\Users\HP\OneDrive\Documents\HASIL ANALISIS SPSS NEW TESIS EKA.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	115
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=KAT_TOTPOSHARGA KAT_TOTPOSPENGENEM KAT_TOTPOSKONK KAT_TOTPOSKESK /ORDER=ANALYSIS.	
Processor Time		00:00:00,00
Elapsed Time		00:00:00,01



Statistics

POS	POS	POS	POS
HARGAAN	PENGEMBANGAN	KONDISI KERJA	KESEJAHTERAAN KERJA

N	Valid	115	115	115	115
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

POS PENGHARGAAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	42	36.5	36.5	36.5
	Tinggi	73	63.5	63.5	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

POS PENGEMBANGAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	12	10.4	10.4	10.4
	Tinggi	103	89.6	89.6	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

POS KONDISI KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	4.3	4.3	4.3
	Tinggi	110	95.7	95.7	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

POS KESEJAHTERAAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	22	19.1	19.1	19.1
	Tinggi	93	80.9	80.9	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=KAT_TOTJSPIS KAT_TOTJSUPAH KAT_TOTJSRO
KAT_TOTJSPENG KAT_TOTJSRK
    KAT_TOTJSKONK
/ORDER=ANALYSIS.
```



Optimized using
trial version
www.balesio.com

Notes

01-FEB-2024 14:02:08

Data	C:\Users\HP\OneDrive\Documents\HASIL ANALISIS SPSS NEW TESIS EKA.sav
Active Dataset	DataSet1

	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	115
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=KAT_TOTJSPIS KAT_TOTJSUPAH KAT_TOTJSPRO KAT_TOTJSPENG KAT_TOTJSRK KAT_TOTJSKONK /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Statistics

		JS PEKERJAAN ITU SENDIRI	JS UPAH	JS PROMOSI	JS PENGAWASAN	JS Rekan Kerja	JS KONDISI KERJA
N	Valid	115	115	115	115	115	115
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

JS PEKERJAAN ITU SENDIRI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	6.1	6.1	6.1
	Tinggi	108	93.9	93.9	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

JS UPAH

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	61	53.0	53.0	53.0
	Tinggi	54	47.0	47.0	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

JS PROMOSI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
		38	33.0	33.0	33.0
		77	67.0	67.0	100.0
		115	100.0	100.0	



JS PENGAWASAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	115	100.0	100.0	100.0

JS Rekan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	2.6	2.6	2.6
	Tinggi	112	97.4	97.4	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

JS KONDISI KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	6.1	6.1	6.1
	Tinggi	108	93.9	93.9	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=KAT_TOTTITQ KAT_TOTTIIS KAT_TOT_TIIQ
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created		01-FEB-2024 14:02:34
Comments		
Input	Data	C:\Users\HP\OneDrive\Documents\HASIL ANALISIS SPSS NEW TESIS EKA.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	115
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
		FREQUENCIES VARIABLES=KAT_TOTTITQ KAT_TOTTIIS KAT_TOT_TIIQ /ORDER=ANALYSIS.
	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00



		TI Thinking Quit	TI INTENTION SEARCH	TI INTENTION QUIT
N	Valid	115	115	115
	Missing	0	0	0

Frequency Table

TI Thinking Quit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	91	79.1	79.1	79.1
	Tinggi	24	20.9	20.9	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

TI INTENTION SEARCH

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	96	83.5	83.5	83.5
	Tinggi	19	16.5	16.5	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

TI INTENTION QUIT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	102	88.7	88.7	88.7
	Tinggi	13	11.3	11.3	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

```
DATASET ACTIVATE DataSet1.
```

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\HP\OneDrive\Documents\HASIL ANALISIS  
SPSS NEW TESIS EKA.sav'  
/COMPRESSED.
```

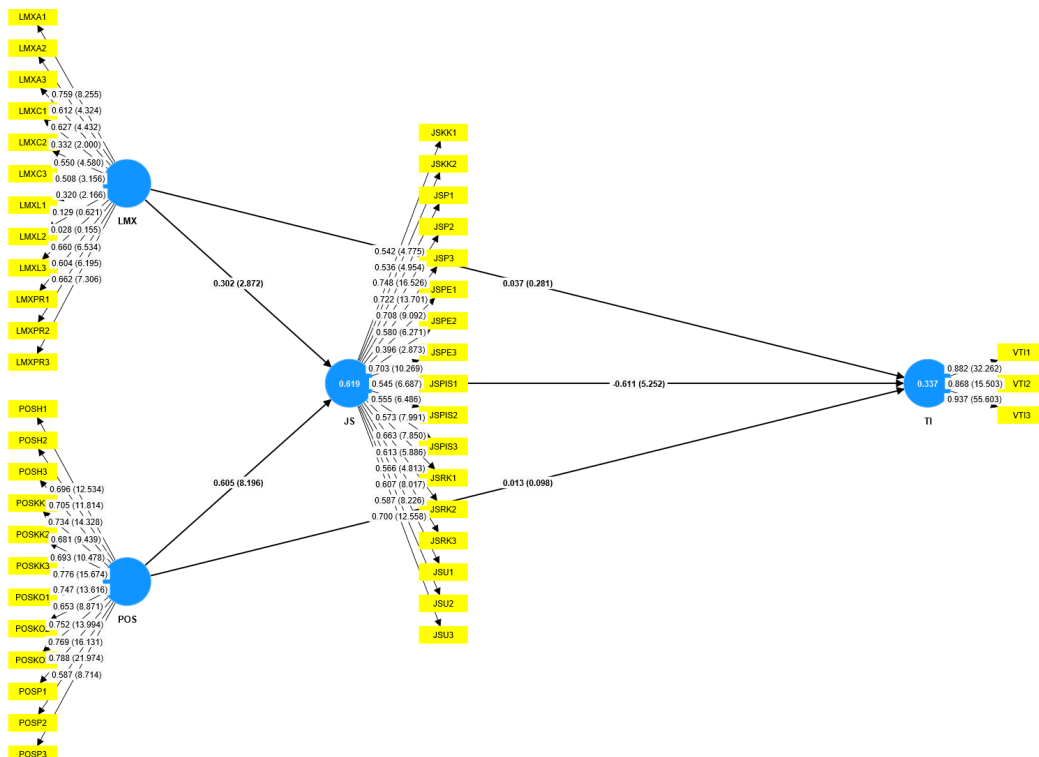
```
DATASET ACTIVATE DataSet2.  
DATASET ACTIVATE DataSet2.
```

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\HP\Downloads\Data excel scoring  
rekapitulasi\Data Dasar Penelitian LMX '+
```



```
DataSet1.  
DataSet2.
```

Lampiran 3. Hasil Output SMART PLS Ver 3.0



	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
JS -> TI	-0,611	-0,613	0,116	5,252	0,000
LMX -> JS	0,302	0,317	0,105	2,872	0,004
LMX -> TI	0,037	0,035	0,132	0,281	0,779
JS -> TI	0,013	0,601	0,074	8,196	0,000
TI -> JS	-0,013	0,015	0,130	0,098	0,922



Optimized using trial version www.balesio.com

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
LMX -> JS -> TI	-0,184	-0,195	0,077	2,387	0,017
POS -> JS -> TI	-0,369	-0,369	0,085	4,368	0,000

R-square

	R-square	R-square adjusted
JS	0,619	0,613
TI	0,337	0,320

f-square

	JS	LMX	POS	TI
JS				0,214
LMX	0,192			0,001
POS	0,770			0,000
TI				



Lampiran 4. Surat Izin Penelitian



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 : 26064/UNH.14.1/PT.01.04/2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

12 Oktober 2023

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

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

Nama : Magfirah Ekasari Nadir
NIM : K022202011
Program Pendidikan : Magister (S2)
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul *ANALISIS PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT DI RSIA PERMATA HATI DAN RSIA CAB.1 SITTI KHADIJAH*

Pembimbing : 1. Dr. Fridawaty Rivali, SKM, M.Kes
: 2. Prof. Dr. Laku Muh. Saleh, SKM, M.Kes
Lokasi Penelitian : 1. RSIA SITI KHADIJA Cab. 1 Muhammadiyah Makassar
: 2. RSIA Permata Hati Makassar

Waktu Penelitian : Oktober 2023 - November 2023

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

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kemahasiswaan,



Dr. Wahiduddin, SKM, M.Kes.
NIP. 197604072006011004

Tembusan Kepada Yth.:

1. Dekan FKMM Unhas (Sebagai laporan)
2. Ketua Program Studi Administrasi Rumah Sakit FKMM-UNHAS
3. Magfirah Ekasari Nadir
4. Peringkat



Optimized using
trial version
www.balesio.com

Tahun 2023 Pasal 8 Ayat 1 "Informasi Elektronik, Aplikasi Elektronik, Dokumen Elektronik, Aplikasi atau website yang merupakan aset digital yang wajib dilindungi dengan secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh SSKP"





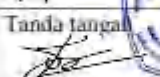
KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jln. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658.
E-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: <https://fkm.unhas.ac.id/>

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor : 5782/UN4.14.1/TP.01.02/2023

Tanggal: 24 Oktober 2023

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

No. Protokol	171023052240	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	Maghfirah Ekasari Nadir	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Analisis Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui <i>Job Satisfaction</i> Sebagai Variabel Mediasi pada Perawat/Bidan di RSIA Permata Hati Dan Rsia Sitti Khadijah Cab. I Muhammadiyah		
No. Versi Protokol	1	Tanggal Versi	17 Oktober 2023
No. Versi PSP	1	Tanggal Versi	17 Oktober 2023
Tempat Penelitian	RSIA Permata Hati RSIA Cab. I Sitti Khadijah		
Judul Review	<input type="checkbox"/> Exempted <input checked="" type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku 24 Oktober 2023 Sampai 24 Oktober 2024	Frekuensi review lanjutan.
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof.dr.Veni Hadju,M.Sc.Ph.D	Tanda tangan	 24 Oktober 2023
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Dr. Waliduddin, SKM.,M.Kes	Tanda tangan	 24 Oktober 2023

Kewajiban Peneliti Utama :

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





**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	: 27601/S.02/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	1. Direktur RSIA Permata Hati Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	2. Direktur RSIA Cab. 1 Sitti Khadijah Makassar
		di-
		Tempat

Berdasarkan surat Wakil Dekan Bid. Akademik dan Kemahasiswaan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 26064/UN4.14.1/PT.01.04/2023 tanggal 12 Oktober 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: DR.MAGHFIRAH EKASARI NADIR
Nomor Pokok	: K022202011
Program Studi	: Administrasi Rumah Sakit
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S2)
Alamat	: Jl. P. Kemerdekaan Km 10, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

" ANALISIS PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT DI RSIA PERMATA HATI DAN RSIA CAB.1 SITTI KHADIJAH "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **23 Oktober s/d 23 November 2023**

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 13 Oktober 2023

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



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

Akademik dan Kemahasiswaan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;



**Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian
RSIA Sitti Khadijah Cabang 1 Muhammadiyah**



RSIA Permata Hati Makassar



Optimized using
trial version
www.balesio.com

CURRICULUM VITAE



A. DATA PRIBADI

NAMA : Maghfirah Ekasari Nadir
 TTL : Ujung Pandang, 25 Desember 1990
 ALAMAT : Perumahan Dosen Unhas Tamalanrea BG 52
 EMAIL : maghfirahlaitjinara@gmail.com
 No. Telp : 081242900747

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. (1995-1996) TK Aisyiyah Bustanul Athfal Makassar
2. (1996-2002) SD Inpres Kampus Unhas Makassar
3. (2002-2005) SMP Negeri 12 Makassar
4. (2005-2008) SMA Negeri 5 Makassar
5. (2009-2012) S1 Pendidikan Dokter – UNHAS
6. (2012-2015) Pendidikan Profesi Dokter Umum – UNHAS
7. (2020) Magister Administrasi Rumah Sakit – FKM UNHAS

C. PENGALAMAN KERJA

1. Dokter Internship Kemenkes Periode 2016 – 2017 di RSU
 rempulu Enrekang
 Jmum di RSIA Permata Hati – Sekarang
 Jmum di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo – Sekarang

