

KEPUSTAKAAN

- Abd Rahman A, Mohd NMA, Haris MN, Abdul GAR, Tan Y. *The Influence of Leadership Style on Job Satisfaction among Nurses*, Asian Social Science; Vol. 9, No. 9. 2013. [http://www.academia.edu/3997875/The Influence of Leadership Style on Job Satisfaction among Nurses](http://www.academia.edu/3997875/The_Influence_of_Leadership_Style_on_Job_Satisfaction_among_Nurses), diakses pada tanggal 2 Nopember 2013.
- Aditama YT .2004. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*, Edisi ke 2, Universitas Indonesia, Jakarta
- Amalia H, Noermijati, Alamsyah A. 2012. *Pengaruh Nilai Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen*. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, Volume 15, No. 02, p.71 – 76
- Arikunto,S. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi revisi 2010. Jakarta : PT. Rieneka Cipta.
- As'ad. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Awases MH. *Factor Affecting Performance of Professional Nursesin Namibia*. Doctor of Literature and Philosophy. Health Studies, University of South Africa. 2006. <http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/2358/thesis.pdf?sequence=1> Diakses pada tanggal 13 Oktober 2013.
- Bass, Bernard M and Avolio, Bruce J. 1993. "Transformational Leadership And Organizational Culture," *Public Administration Quarterly*, 17:1, 112-121.
- Bonner, SE and Sprinkle, GB. 2002. *The effect of monetary incentive on effort & task performance: Theories, evidence and framework of research*. *Accounting, Organization and Society*, 27 (4/5): 303-345.
- Cahyono, Suharto. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI, Vol.1.
- Chandra, Budiman.2008. *Metodologi Penelitian kesehatan*. Jakarta, EGC : halaman . 20

- Creswell JW. 2010. *Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta. Edisi ketiga, Pustaka Pelajar : p. 18
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G. 2001. *The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intentions of Profesional Accountants*, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16 No. 4 pp 234-245.
- Ferdinand, Augusty. 2005. "*Structural Equation Modeling : Dalam Penelitian Manajemen*", BP Undip, edisi 3, Semarang.
- Lodge, B. dan C. Derek .1993. *Organizational Behavior and Design* (Terjemahan Sularno Tjiptowardoyo). Jakarta: PT. Gramedia.
- Fey, C. F. and Denison, D. N. 2000. "*Organization Culture and Effectiveness: The Case Of Foregin Firms in Rusia and Sweden*, "*Working Papper Servicess in Business Administration*, No. 4.
- Gibson, James L et al. 2009. "*Organizations (Behavior, Structure, Processes)*," Fourteenth Edition, McGraw Hill
- Gillies, D.A.1996. *Nursing management : A System Approach*. Second Edition. Philadelphia: WB Saunders Company.
- Griffin, Ricky W. 2006. *Manajemen*, Jilid 2, edisi tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hair Jr, J. F., Anderson, J. F., Tatham, R. and W. C. Black. 1995. *Multivariate Data Analysis with Readings*, Fourth Edition, Prentice Hall International Editions.
- Hamid, A.Y.S., 2001. *Peran Profesi Keperawatan Dalam Meningkatkan Tangung Jawab Perawat Untuk Memberikan Asuhan Keperawatan Profesional Sehubungan Dengan Undang-Undang Konsumen*. 005/BS/PPNI.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. 2006. *Kiat Sukses Manajemen Tim Kerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

- Judge, Timothy and Shinichiro Watanabe. 1993. *Another look at the Job satisfaction – Life satisfaction Relationship*, Vol 78 no 6.
- Kalleberg, A.L. 1974. *A causal approach to the measurement of job satisfaction Social science research*, 3,299-322.
- Kartono, K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kreitner, R. Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Suandy. Salemba Empat. Jakarta.
- Kirk L. Rogga. 2001. *Human Resources Practices, Organizational Climate and Employee Satisfaction*, *Academy Of Management Review*, July, 619 – 644.
- Koesmono, Teman H. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 No. 2
- Kotter, J.P & Heskett, J.L.1992. *Corporate Culture and Performance*. New York : The Free Press, A Division of Macmillan Inc.
- Kwang R, Ayuningtyas D. 2011. *Evaluasi Kinerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit M.H. Thamrin Salemba dengan Pendekatan Personal Balance Scorecard tahun 2010*. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, volume 14, No 4 Tahun 2011. p 197 – 206.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andy, Yogyakarta.
- Kouzes J.M & Posner B.Z. 2010. *The Leadership Challenge, Activities Book*, Pfeiffer. www.pfeiffer.com
- Kumar R, Anjum B, Sinha A. 2011. *Employee Performance Appraisal In Health Care*. *International Journal of Management and Strategy*, Vol. No.II
- Lawler, E.E. and Porter, L.W. 1966. Predicting managers' pay and their satisfaction with their pay. *Personnel psychology*, 19, 363-373.
- Linz, Susan J. 2002. *Job Satisfaction Among Russian Workers*, William Davidson Institute Working Paper, Research Fellow William Davidson Institute University of Michigan pp. 8-15.

- Lund, Daulatram B. 2003. *Organizational Culture and Job Satisfaction*, Journal of Business & Industrial Marketing, Vol. 18 No. 3.
- Locke, E.A. 1973. "Satisfiers and dissatisfiers among whitecollar and blue-collar employees". Journal of applied psychology, 58, 67-76.
- Mahsun M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Edisi I, cetakan I, BPFE-Yogyakarta, p : 25
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara AP. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama
- Mas'ud, Fuad. 2008. *Menggugat Manajemen Barat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Molenaar, Keith. 2002. *Corporate Culture, a Study of Form With Outstanding Consideration Safety*, Profesional Safety. p. 18-27
- Mondy, RW. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Edisi kesepuluh, Penerbit Erlangga.
- Nasution M.N. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu*. Edisi kedua. Penerbit Ghalia Indonesia
- Nawawi H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan kedelapan. Gajah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen SDM*. Ghalia Indonesia, Bogor. Halaman : 77
- Pradeep DD, Prabhu NRV. 2011. *The Relationship between Effective Leadership and Employee Performance*. IPCSIT vol.20, IACSIT Press, Singapore.
- Profil RSUD AW Sjahranie 2012.
- Rahayu VT, Ariyani V, Kurniawan S. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Madiun*. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1 No. 1, Februari 2013

- Rivai V. 2005. *Performance Appraisal*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, V. 2007. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Edisi kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, Kusnanato. 2007. *Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu Perawat di RSD Dr. H. Moh Anwar Sumenep Madura*. WPS No.18 April 2007.
- Robbins ST, Judge TA, Hasham ES. 2012. *“Organizational Behavior”*, Arab World Edition.
- Robbins S, Coulter M. 2010. *Manajemen*. Edisi kesepuluh, Jilid I. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Royani. 2010. *Hubungan Sistem Penghargaan dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Cilegon Banten*. Tesis Program Pascasarjana FIK UI, tidak dipublikasikan.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen SDM*. Cetak ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta. 2004. *Manajemen SDM*. STIE YKPN, Jakarta. Halaman : 443
- Soeprihanto. J. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPF.
- Soetopo H. 2010. *Perilaku Organisasi (Teori dan Praktik di bidang Pendidikan)*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Supriyanto S, Wulandari RD. 2011. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. Health Advocacy. Surabaya : Percetakan Pohon Cahaya. Halaman : 180.
- Suryanto, Sutomo, Setyawati. 2011. *Kepuasan Kerja dan Persepsi Perawat tentang Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat Pasca Sertifikasi ISO 9001/2008*. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, volume 14 No. 01 Maret 2011. Halaman 36 – 43.
- Tjiptono, Fandy. 2001. *Total Quality Manajemen*. Andi, Yogyakarta.

- Thoha, M .2012. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan aplikasinya*. Jakarta : Edisi I, Rajawali Pers : halaman : 141
- Terry, G, R. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Alih Bahasa Ticoalu. Bumi Aksara. Jakarta.
- Vroom, V. H. 1964. *Work and motivation*. New York: Wiley and Sons.
- Waridin dan Masrukhin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, EKOBIS*, Vol. 7 No. 2
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Divisi Buku Perguruan Tinggi, PT Rajagrafindo Persada, halaman : 250.
- Winardi, Ma'ruf J, Musnadi. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Internening (Studi pada Dinas Pengairan Provinsi Aceh)*. Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori : Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Penerbit Salemba
- Whitmore J. 2009. *Coaching for Performance, Growing human potential and purpose. The principles and practice of coaching and leadership*. Nicholas Brealey publishing, London – Boston , Fourt edition.p :176
- Wooten.L.p & Crane. P. 2004. *Nurses as Implementer of Organizational Culture Medscape*. <http://www.Mendsaepe.com> diperoleh 19 April 2013.
- Yafang Tsai. 2011. *Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction* , Tsai BMC Pelayanan Kesehatan Penelitian 2011, 11: 98
- Yamin S, Kurniawan H. 2009. *Structural Equation Modeling, Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan Lisrel – PLS*. Buku Aplikasi Statistik Seri 2, Jakarta : Salemba Infiotek
- Yudelowitz, J. et al. 2006). *Leadership*. Alih Bahasa Wiriadi. PT. Elex MediaKomputindo. Jakarta.

Zdenek,R. 1998. "*Organizational Cultur and Nonprofits*". Public Administration and Management : An Interactive Journal. 3 (3) p.5
Internet JXR11@PSU.EDU <http://www.p>

Lampiran 1.

Tabel Keadaan ketenagaan RSUD AW Sjahranie

Jenis Tenaga		2010	2011	2012
Medis	Dokter Spesialis & Subspesialis	62	65	116
	Dokter Umum	59	64	38
	Dokter Gigi	10	8	6
	Dokter Gigi Spesialis	5	5	7
Perawat	Perawat	583	637	700
	Bidan	52	53	53
	Ass. Anestesi	6	5	5
	Teknik Gigi	-	0	0
	Perawat Gigi	5	5	5
	Pekarya	3	3	3
Farmasi	Apoteker	9	10	10
	Ass. Apoteker	36	36	36
SKM	SKM	6	7	7
	APK	1	1	1
	SPPH	6	6	6
Ahli Gizi	S2 Gizi Klinik	1	0	0
	S1 Gizi	1	2	2
	D4 Gizi Klinik	6	6	6
	D3 Gizi	2	2	2
	Pembantu Ahli Gizi	2	2	2
Phisioterapi	Fisiterapis	9	9	9

	Teknik Nuklir	2	2	2
Teknisi Medis	Radiografer	6	7	7
	Elektromedis	2	2	2
	Analisis Kesehatan	14	23	23
	Perekam Medis	3	4	4
Keamanan	Satpam	34	29	29
Administrasi	S2	6	9	9
	S1	43	43	43
	D3	11	10	10
	SLTA	122	117	117
	SLTP+SD	57	40	40
Honorar	Medis	12	24	24
	Keperawatan	158	202	219
	Tenaga penunjang medis	35	19	19
	Administrasi	144	187	187
TOTAL		1513	1644	1750

Sumber: Profil RSUD SW Sjahrane tahun 2012

Lampiran 2.

Tabel Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore: gaya_kepemimpinan1	110	-2.13886	1.84885	-2.6927639E-15	1.00000000
Zscore: gaya_kepemimpinan2	110	-3.27715	1.75289	.0000000	1.00000000
Zscore: gaya_kepemimpinan3	110	-3.69040	1.51401	-1.0396315E-15	1.00000000
Zscore: gaya_kepemimpinan4	110	-2.55575	1.64026	-1.0749924E-15	1.00000000
Zscore: gaya_kepemimpinan5	110	-2.29739	1.50280	-2.3327103E-15	1.00000000
Zscore: gaya_kepemimpinan6	110	-4.20652	1.34609	-2.0378033E-15	1.00000000
Zscore: gaya_kepemimpinan7	110	-2.44575	1.51061	-2.5304728E-15	1.00000000
Zscore: gaya_kepemimpinan8	110	-2.16469	1.47066	-7.9832771E-16	1.00000000
Zscore: gaya_kepemimpinan9	110	-1.94587	1.42493	.0000000	1.00000000
Zscore: gaya_kepemimpinan10	110	-2.12495	1.58528	-9.0559278E-16	1.00000000
Zscore: budaya_org1	110	-3.98977	1.78490	.0000000	1.00000000
Zscore: budaya_org2	110	-2.73868	1.62733	.0000000	1.00000000
Zscore: budaya_org3	110	-2.95307	1.73209	-2.3449040E-15	1.00000000
Zscore: budaya_org4	110	-3.61548	1.75888	.0000000	1.00000000
Zscore: budaya_org5	110	-1.86931	1.77005	.0000000	1.00000000
Zscore: budaya_org6	110	-2.61096	1.29660	-1.8555078E-15	1.00000000
Zscore: budaya_org7	110	-1.98472	2.38167	.0000000	1.00000000
Zscore: budaya_org8	110	-4.08829	1.80313	.0000000	1.00000000
Zscore: budaya_org9	110	-2.30920	1.56884	.0000000	1.00000000
Zscore: budaya_org10	110	-2.43960	1.52625	.0000000	1.00000000
Zscore: budaya_org11	110	-3.20485	1.78383	-1.4284025E-15	1.00000000
Zscore: budaya_org12	110	-3.17646	1.03331	-2.5517782E-15	1.00000000
Zscore: budaya_org13	110	-2.70973	1.31825	.0000000	1.00000000
Zscore: budaya_org14	110	-2.52406	1.25345	-9.4187523E-17	1.00000000
Zscore: budaya_org15	110	-2.61829	1.24764	.0000000	1.00000000
Zscore: budaya_org16	110	-1.44860	2.70825	.0000000	1.00000000
Zscore: budaya_org17	110	-2.39801	2.25695	.0000000	1.00000000

Zscore: budaya_org18	110	-2.55494	1.88259	-3.2957374E-16	1.00000000
Zscore: budaya_org19	110	-3.01386	1.50693	.0000000	1.00000000
Zscore: budaya_org20	110	-3.09482	1.81523	-1.0423638E-15	1.00000000
Zscore: budaya_org21	110	-3.40068	1.84336	-5.2640678E-16	1.00000000
Zscore: imbalan_1	110	-1.85953	1.42199	-1.6743216E-16	1.00000000
Zscore: imbalan_2	110	-2.02175	1.97333	.0000000	1.00000000
Zscore: imbalan_3	110	-1.81612	2.28881	.0000000	1.00000000
Zscore: imbalan_4	110	-2.09875	2.28471	-1.6711706E-16	1.00000000
Zscore: imbalan_5	110	-1.92193	2.16992	-7.5476141E-17	1.00000000
Zscore: imbalan_6	110	-1.77421	2.72955	-1.0628572E-15	1.00000000
Zscore: imbalan_7	110	-2.95362	1.89560	-4.6917557E-16	1.00000000
Zscore: imbalan_8	110	-1.99469	2.06857	.0000000	1.00000000
Zscore: imbalan_9	110	-1.76723	1.47269	.0000000	1.00000000
Zscore: imbalan_10	110	-1.94131	2.13915	.0000000	1.00000000
Zscore: imbalan_11	110	-2.10096	2.40110	-1.2085500E-15	1.00000000
Zscore: imbalan_12	110	-1.77927	2.16140	.0000000	1.00000000
Zscore: kepuasan_kerja1	110	-2.17926	1.72920	.0000000	1.00000000
Zscore: kepuasan_kerja2	110	-1.93076	2.00227	.0000000	1.00000000
Zscore: kepuasan_kerja3	110	-1.97239	2.61133	.0000000	1.00000000
Zscore: kepuasan_kerja4	110	-1.87938	1.58540	-6.8259802E-16	1.00000000
Zscore: kepuasan_kerja5	110	-4.33746	1.77947	.0000000	1.00000000
Zscore: kepuasan_kerja6	110	-2.43083	1.95263	-1.5505313E-15	1.00000000
Zscore: kepuasan_kerja7	110	-2.01918	2.30764	-5.1035599E-16	1.00000000
Zscore: kepuasan_kerja8	110	-3.28939	1.83089	.0000000	1.00000000
Zscore: kepuasan_kerja9	110	-3.77990	1.94196	-1.0411278E-15	1.00000000
Zscore: kepuasan_kerja10	110	-2.24031	2.12136	-1.1134303E-15	1.00000000
Zscore: kepuasan_kerja11	110	-5.00174	2.26951	-1.7775081E-15	1.00000000
Zscore: kepuasan_kerja12	110	-2.18657	2.39481	-2.0799670E-15	1.00000000
Zscore: kepuasan_kerja13	110	-2.31436	1.68427	-5.3887220E-16	1.00000000

Zscore: kepuasan_kerja14	110	-2.66397	1.82128	-1.2269541E-15	1.00000000
Zscore: kepuasan_kerja15	110	-2.29036	2.02860	.0000000	1.00000000
Zscore: kepuasan_kerja16	110	-2.44461	1.69242	-2.8922956E-16	1.00000000
Zscore: kepuasan_kerja17	110	-1.76816	2.46005	-1.6467297E-15	1.00000000
Zscore: kepuasan_kerja18	110	-2.56882	1.91642	-1.4328028E-16	1.00000000
Zscore: kepuasan_kerja19	110	-2.61133	1.46309	.0000000	1.00000000
Zscore: kepuasan_kerja20	110	-2.38473	1.58982	.0000000	1.00000000
Zscore: kinerja_1	110	-2.51615	1.38211	-1.9347528E-15	1.00000000
Zscore: kinerja_2	110	-.56775	1.74532	.0000000	1.00000000
Zscore: kinerja_3	110	-4.17534	1.47164	-1.8762136E-15	1.00000000
Zscore: Kinerja_4	110	-2.65343	1.67068	.0000000	1.00000000
Zscore: kinerja_5	110	-2.53200	1.53399	-2.5472059E-16	1.00000000
Zscore: kinerja_6	110	-4.12721	1.92603	-8.2777819E-16	1.00000000
Zscore: kinerja_7	110	-3.86005	1.53748	.0000000	1.00000000
Zscore: kinerja_8	110	-3.00911	1.81131	.0000000	1.00000000
Zscore: kinerja_9	110	-2.76114	1.70541	.0000000	1.00000000
Zscore: kinerja_10	110	-3.52547	1.36279	-2.0660718E-15	1.00000000
Zscore: kinerja_11	110	-3.75029	1.49376	.0000000	1.00000000
Zscore: kinerja_12	110	-2.39151	1.85149	.0000000	1.00000000
Zscore: kinerja_13	110	-2.45840	1.57778	-1.0554369E-15	1.00000000
Zscore: kinerja_14	110	-2.56653	1.67886	-7.6715774E-16	1.00000000
Zscore: kinerja_15	110	-.72317	1.37022	.0000000	1.00000000
Zscore: kinerja_16	110	-.68002	1.45718	.0000000	1.00000000
Zscore: kinerja_17	110	-2.69568	1.79712	-3.9990120E-16	1.00000000
Zscore: kinerja_18	110	-2.72992	1.59082	-2.9503386E-15	1.00000000
Zscore: kinerja_19	110	-3.65393	1.72909	.0000000	1.00000000
Zscore: kinerja_20	110	-2.36023	1.76081	-1.0407788E-15	1.00000000
Valid N (listwise)	110				

Sumber : Data primer, 2013

Lampiran 3.

Tabel *Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)*

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
51	66,744	,000	,022
61	57,337	,003	,037
77	55,313	,005	,015
91	54,393	,006	,004
64	51,664	,011	,009
8	51,524	,012	,002
1	49,361	,019	,006
42	48,790	,022	,003
6	48,690	,023	,001
13	46,967	,033	,004
19	45,434	,046	,012
59	44,073	,060	,033
4	44,017	,061	,016
83	43,837	,063	,009
104	43,035	,074	,015
66	42,979	,075	,008
32	42,728	,078	,005
72	42,413	,083	,004
82	42,378	,084	,002
75	42,262	,085	,001
76	41,703	,095	,001
34	41,353	,101	,001
45	40,459	,119	,005
78	40,312	,122	,003
7	39,747	,135	,006
110	39,697	,136	,003
107	39,597	,138	,002
85	39,572	,139	,001
38	39,532	,140	,000
86	38,838	,157	,001
29	38,750	,160	,001
23	38,592	,164	,001
24	38,484	,167	,000
89	38,312	,172	,000
79	38,292	,172	,000
48	37,842	,185	,000
65	37,835	,185	,000
73	36,586	,225	,003
22	36,314	,235	,003
37	36,288	,236	,002

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
102	35,391	,269	,011
90	35,328	,271	,007
31	34,523	,303	,031
69	34,505	,304	,020
27	34,015	,324	,038
50	33,985	,326	,026
11	33,720	,337	,031
87	33,426	,350	,038
71	33,306	,356	,032
28	32,854	,376	,056
106	32,813	,378	,041
60	32,740	,382	,032
88	32,614	,387	,028
58	32,171	,409	,049
57	31,764	,428	,078
74	31,717	,431	,059
3	31,236	,454	,106
68	30,429	,495	,282
70	30,417	,496	,225
33	30,275	,503	,214
94	30,214	,506	,179
9	30,079	,513	,168
105	29,753	,530	,212
63	29,719	,532	,170
55	27,981	,622	,781
81	27,451	,649	,881
84	26,965	,674	,938
20	26,868	,679	,927
35	26,041	,719	,986
16	26,002	,721	,980
53	25,388	,750	,995
47	25,388	,750	,991
15	24,877	,773	,997
54	24,458	,791	,999
21	24,132	,805	,999
100	23,851	,817	1,000
93	23,533	,829	1,000
101	23,476	,831	1,000
80	23,405	,834	,999
109	23,345	,836	,999
30	23,245	,840	,998
52	22,559	,865	1,000
2	21,881	,887	1,000
41	21,401	,901	1,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
25	21,347	,902	1,000
99	21,314	,903	1,000
67	20,651	,921	1,000
36	20,213	,931	1,000
95	19,505	,946	1,000
17	18,274	,966	1,000
10	17,902	,971	1,000
96	16,955	,981	1,000
18	16,727	,983	1,000
14	16,562	,984	1,000
5	16,348	,986	1,000
49	15,657	,990	1,000
108	15,553	,991	1,000
46	15,491	,991	1,000
97	15,311	,992	1,000
98	15,311	,992	1,000

Sumber : Data primer, 2013

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
Kepuasan	<--- Gaya	,523
Kepuasan	<--- Budaya	,948
Kepuasan	<--- Imbalan	,534
Kinerja	<--- Gaya	,553
Kinerja	<--- Budaya	1,579
Kinerja	<--- Imbalan	,507
Kinerja	<--- Kepuasan	2,227
G1	<--- Gaya	,490
G2	<--- Gaya	,655
G3	<--- Gaya	,626
G4	<--- Gaya	,725
G5	<--- Gaya	,631
G8	<--- Gaya	,576
G9	<--- Gaya	,662
BE	<--- Budaya	,638
BD	<--- Budaya	,694
BC	<--- Budaya	,593
BB	<--- Budaya	,562
I3	<--- Imbalan	,560
I2	<--- Imbalan	,542
I1	<--- Imbalan	,639
KKA	<--- Kepuasan	,600
KKB	<--- Kepuasan	,623
KKC	<--- Kepuasan	,674
KKD	<--- Kepuasan	,562
KKE	<--- Kepuasan	,695
KA	<--- Kinerja	,564
KB	<--- Kinerja	,706
KC	<--- Kinerja	,702
KD	<--- Kinerja	,769
KE	<--- Kinerja	,771
I4	<--- Imbalan	,474
I5	<--- Imbalan	,580
I6	<--- Imbalan	,538
I7	<--- Imbalan	,520
I9	<--- Imbalan	,576
I10	<--- Imbalan	,547
I11	<--- Imbalan	,466

Lampiran 7

PROGRAM PASCA SARJANA – IKM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR

Kepada Yth,

Bpk / Ibu Perawat Pelaksana

Di RSUD I A Moeis Samarinda

Dengan Hormat,

Ditengah kesibukan bapak / ibu saat ini, perkenankanlah saya memohon bantuan bapak / ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pertanyaan ini secara jujur dengan keadaan sebenarnya dan kami akan menjamin kerahasiaan identitas bapak / Ibu.

Tujuan pengisian kuesioner ini adalah untuk menguji kuesioner dari segi validitas maupun reabilitasnya yang nantinya akan digunakan sebagai bahan penelitian dalam rangka penyusunan Tesis. Kesiediaan bapak/ibu mengisi daftar pertanyaan merupakan bantuan yang sangat berharga bagi kami.

Atas perkenan, bantuan dan kerjasama bapak / Ibu saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya

dr. Hilda

Lampiran 7

KUESIONER PENELITIAN
ANALISIS HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI DAN IMBALAN TERHADAP KINERJA PERAWAT
PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSUD AW SJAHRANIE
SAMARINDA

Kuesioner A : Karakteristik Perawat Pelaksana

Petunjuk Pengisian :

Nomor Kode :
(diisi oleh peneliti)

1. Umur Responden : tahun
2. Tingkat pendidikan : SPK
 D3 Keperawatan
 D4 Keperawatan
 S1 Keperawatan
3. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
4. Lama bekerja di RSUD AW Sjahranie : tahun
Di ruangan :.....

Lampiran 8.

Kuesioner B : Gaya Kepemimpinan

Petunjuk Pengisian :

- Beri tanda cek (\checkmark) pada pilihan pernyataan yang menurut pendapat bapak/ibu/sdr sesuai dengan kenyataan yang bapak/ibu/sdr rasakan selama menjadi perawat pelaksana
- Tiap pernyataan hanya mempunyai 1 jawaban pertanyaan
- Bacalah pernyataan dengan baik sebelum menjawab

Pilihan Jawaban :

STS = Sangat Tidak Setuju, artinya pernyataan tersebut sama sekali tidak sesuai dengan kondisi yang dialami saat ini.

TS = Tidak Setuju, artinya pernyataan tersebut tidak sesuai dengan kondisi yang dialami saat ini

S = Setuju, artinya pernyataan tersebut sesuai, namun belum optimal dengan kondisi yang dialami saat ini

SS = Sangat Setuju , artinya pernyataan tersebut sangat sesuai dengan kondisi yang dialami saat ini

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Kepala ruangan selalu memprioritaskan tugas				
2	Kepala ruangan selalu menuntut menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
3	Kepala ruangan selalu memperbaharui pengetahuan berkaitan dengan pekerjaan				

4	Kepala ruangan selalu memberikan arah dan petunjuk dalam melakukan pekerjaan keperawatan				
5	Kepala ruangan selalu menginformasikan kebijakan yang harus dikerjakan				
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
6	Kepala ruangan selalu memberi kesempatan kepada saya untuk berkonsultasi				
7	Kepala ruangan selalu memberi dukungan				
8	Kepala ruangan selalu menghargai pendapat saya				
9	Dalam mengambil keputusan selalu keputusan berdasarkan musyawarah				
10	Kepala ruangan selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan				

Lampiran 9.

Kuesioner C : Budaya Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya didorong untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan.				
2	Saya diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
3	Saya didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.				
4	Kepala ruangan memberikan penjelasan dengan detail apa yang harus dikerjakan				
5	Dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan, saya selalu dituntut untuk mempelajari secara detail atas beban tugas saya				
6	Saya dituntut harus teliti dalam menyelesaikan pekerjaan				
7	Kepala ruangan lebih menghargai prestasi akhir daripada usaha dalam mencapainya				
8	Saya dituntut untuk mengembangkan diri agar mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.				
9	Terdapat standar operating prosedur yang jelas dan konsisten dalam memberikan pelayanan				
10	Rumah sakit melalui kepala ruangan selalu mengembangkan potensi perawat dan memperhatikan kesejahteraan (gaji, <i>training</i> , tunjangan kesehatan,dsb)				
11	Sistem promosi yang diterapkan memberikan kesempatan perawat meningkatkan prestasi secara optimal				
12	Keterampilan perawat dilihat sebagai modal penting bagi tercapainya kualitas pelayanan				
13	Kerja tim banyak dipergunakan dalam memberikan pelayanan keperawatan				
14	Saya dituntut menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang				

	maksimal.				
15	Suasana yang ramah dan adanya kerja sama nyata pada tempat saya bekerja				
16	Saya sering menggunakan jalan pintas dalam menyelesaikan pekerjaan				
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
17	Saya didorong untuk mencapai produktivitas yang optimal dibanding dengan pegawai lainnya.				
18	Terdapat persaingan yang sehat pada tempat saya bekerja				
19	Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya stabilitas lingkungan kerja yang baik.				
20	Kegiatan sehari-hari di tempat kerja lebih terkait pada rutinitas yang berulang-ulang				
21	Kepala ruangan mempertahankan iklim kerja yang sudah ada				

Lampiran 10.

Kuesioner D : Imbalan

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa semakin baik kerja saya maka semakin banyak pula jasa pelayanan yang saya terima				

2	Jasa pelayanan yang saya terima sesuai dengan jenjang pendidikan saya				
3	Saya merasa puas dengan jasa pelayanan yang diberikan				
4	Jasa pelayanan yang saya terima sesuai dengan tingkat pengalaman yang saya miliki				
5	Saya merasa penilaian hasil kerja mempengaruhi besarnya insentif yang saya terima				
6	Saya merasa pemberian insentif tidak menambah semangat kerja saya				
7	Jabatan yang di emban perawat memberikan perbedaan atas insentif yang diterima				
8	Tingkat kehadiran saya tidak mempengaruhi insentif yang saya terima				
9	Rumah sakit memberikan penghargaan bagi perawat yang berprestasi dalam bekerja				
10	Atasan saya tidak memberikan pujian jika saya mengerjakan tugas dengan baik				
11	Saya merasa sangat senang bila diberikan tugas melebihi standar yang ada				
12	Saya merasa tidak adanya kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan jika hasil kerja saya baik				

Lampiran 11

Kuesioner E : Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima				
2	Saya melihat jasa pelayanan yang diterima masing-masing perawat sama saja besarnya				
3	Saya merasa harus bekerja ditempat lain untuk memenuhi kebutuhan saya				
4	Insentif dan jasa pelayanan yang diberikan sangat memperhatikan pada perawat yang bekerja langsung dipelayanan.				
5	Pekerjaan saya sangat menyenangkan				
6	Saya merasa senang dengan tingkat tanggungjawab dalam pekerjaan saya.				
7	Saya kurang memiliki wewenang atas tugas yang dilimpahkan kepada saya				
8	Pelaksanaan jadual dinas yang sekarang sudah memenuhi kebutuhan saya				
9	Atasan saya selalu memberikan dukungan dan motivasi pada saya				
10	Atasan terbuka untuk mendiskusikan tentang pelaksanaan tugas layanan dengan para stafnya				
11	Atasan saya memberi teguran jika dalam bekerja terjadi kesalahan				
12	Saya merasa ide-ide saya di dengar oleh atasan saya				
13	Kriteria yang digunakan dalam menentukan promosi kenaikan pangkat perawat sangat jelas				
14	Promosi jarang terjadi dalam organisasi saya.				
15	Saya diberi kesempatan untuk bekerja di area pengembangan				

16	Saya merasa diberi kesempatan meningkatkan jenjang karir profesi saya				
17	Orang yang bekerja dengan saya tidak memberikan dukungan yang cukup pada saya.				
18	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini.				
19	Dalam melaksanakan tugas keperawatan dilakukan secara team dan saling membantu antara rekan kerja				
20	Dalam melakukan pekerjaan, saya tidak menemui kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan lain				

Lampiran 12

Kuesioner F : Kinerja Perawat Pelaksana

Nomor Kode

--	--	--

(diisi oleh peneliti)

Petunjuk Pengisian :

TP

 = Tidak Pernah, artinya pernyataan tersebut sama sekali tidak pernah dilakukan perawat pelaksana

J

 = Jarang, artinya pernyataan tersebut jarang dilakukan perawat pelaksana

S

 = Sering, artinya pernyataan tersebut sering dilakukan perawat pelaksana

SL

 =Selalu, artinya pernyataan tersebut selalu dilakukan perawat pelaksana.

No	Pernyataan	TP	J	S	SL
1	Saya selalu bekerja sesuai Standar Operating Prosedur rumah sakit				
2	Saya menggali informasi tentang riwayat				

	keperawatan klien				
3	Saya menentukan masalah, penyebab dan gejala untuk merumuskan diagnosa keperawatan				
4	Saya mengumpulkan data klien meliputi data fisik, psikologis, sosial dan spiritual				
5	Saya menyusun diagnosa keperawatan mengandung unsur : masalah, penyebab masalah, tanda serta gejala				
6	Saya sedikit perlu menghubungkan kebutuhan klien dengan penyebab masalah				
7	Saya menyusun diagnosa keperawatan rutin sesuai dengan kewenangan perawat				
8	Diagnosa keperawatan yang saya susun selalu tepat				
9	Menyusun rencana keperawatan berdasarkan data hasil pengkajian keperawatan				
10	Bekerjasama dengan tim kesehatan lain dalam menyusun perencanaan keperawatan				

sambungan kuesioner kinerja perawat pelaksana

No	Pernyataan	TP	J	S	SL
11	Menyusun rencana pulang klien berdasarkan catatan asuhan keperawatan				
12	Saya mempertimbangkan kebijakan, aturan, sumber daya dan fasilitas yang ada dalam merencanakan tindakan keperawatan				
13	Saya melakukan tindakan keperawatan berdasarkan prosedur teknis yang telah ditentukan				
14	Saya memperbaiki tindakan keperawatan berdasarkan respon klien				
15	Saya melakukan tindakan keperawatan dengan memperhatikan kebersihan dan sterilisasi				
16	Saya menginformasikan perkembangan klien kepada teman sejawat setiap pergantian dinas				
17	Saya melakukan evaluasi berdasarkan standar				

	asuhan keperawatan				
18	Mengobservasi respon pasien terhadap tindakan keperawatan				
19	Saya rutin menentukan alternatif tindakan keperawatan				
20	Melengkapi administrasi pasien pulang				

“Terima kasih atas partisipasi saudara/i menjadi responden”

CURICULUM VITAE

A. Data Pribadi

1. Nama : HILDA
2. Tempat, tanggal lahir : Runding, 12 Agustus 1971
3. Alamat : Jl. PM Noor, Perum Bumi Sempaja blok
FM No.9, Samarinda, Kalimantan
Timur

B. Riwayat Pendidikan :

a. Pendidikan Formal :

- Tamat SD tahun 1984 di Singkil, Aceh
- Tamat SMP tahun 1987 di Singkil, Aceh
- Tamat SMA tahun 1990 di Singkil, Aceh
- Sarjana (S1) tahun 1998 di Fakultas Kedokteran
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

b. Pendidikan Non Formal : -

C. Pekerjaan dan Riwayat Pekerjaan

- Pekerjaan : Dosen Politeknik Kesehatan Kementerian
Kesehatan Kalimantan Timur
- NIP : 197108122001122001
- Pangkat/Jabatan : Penata TK I, III d / Lektor

D. Karya Ilmiah/Artikel jurnal yang telah dipublikasikan :

- Pengaruh Waktu terhadap Hasil Pemeriksaan Kadar Gula Darah pada Penderita Diabetes Mellitus
- Kesesuaian Hasil Pemeriksaan Glukosa Darah Metode Stik dengan Metode GOD PAP