

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Muslim. 2014. *The Impact of Human Resource Management Practices on Performance*. *The TQM Journal*, 26 (2), pp. 125-142. DOI 10.1108/TQM-10-2011-0062.
- Amstrong, Michael; Stephen Taylor. 2014. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). United Kingdom: Kogan Page.
- Angga, Anggriawan. 2014. *Pengaruh Pengawasan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT Karyamanunggal*, Tesis. Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia. Vol. 2 No. 1 (2021)
- Anoraga, Pandji; Suyati. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Baron, Angela; Michael Armstrong. 2007. *Human Capital Management : Achieving Added Value through People* (Vol. 226). London: Kogan.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Salanova, M., & Gon Alez-ro, V. A. 2002. *The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Bontis et al. 2006. *Human Capital and Organizational Performance: A Study of Egyptian Software Companies*. *Emerald Management Decision* 45(4)
- Cahyono, Budhi; Suharto. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*. *Jurnal JRBI*
- Carvalho, Adelina da Cruz; I Gede Rianab; Augusto de Soares. 2020. *Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance*. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 13-23. doi:10.21744/irjmis.v7n5.960
- Cherif, Fatma. 2020. *The Role of Human Resource Management Practices and Employee Job Satisfaction in Predicting Organizational Commitment in*

*Saudi Arabian Banking Sector. International Journal of Sociology and Social Policy*, 529-541.

Choiriyah et al. 2021. *The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra. International Journal of Business, Management and Economics* 2(1). Universitas Padjajaran, Indonesia

Dhar, Bablu Kumar; Mahazan Mutalib; Faidr A. Sobhani. 2020. *Effect of Innovation Capability on Human Capital and Organizational Performance. International Journal of Advanced Science and Technology*, 29 (14).

Edmonson, Cole; June Marshall. 2020. *Keeping the Human in Health Care Human Capital: Challenges and Solutions for RNs in the Next Decade.* doi:<https://doi.org/10.1016/j.mnl.2019.12.009>

Endri. 2010. *Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris. Jurnal Administrasi Bisnis*, 179-190.

Fernando, Aulia. 2018. *Analisa Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Cinemaxx Branch Lippo Plaza Yogyakarta.* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Ferry, Atikah Balqis; Indahwaty Sidin. 2021. *An Analysis of the Effects of Human Resources Management on Healthcare Innovation in Hospital: A Scoping Review. Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 2(2), 70-83. doi:10.47616/jamrmhss.v2i2.141

Flippo, E.B. 2005. *Manajemen Personalia*. Jilid 2. Edisi ke-6. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.

Forsyth, P. 2009. *Jangan Sia-Siakan Waktumu.* (Alih bahasa Rifki). Yogyakarta: PT. Garailm

Gaol, Jimmy L. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Grasindo.

- Gede, I Komang. Putu Saroyeni Piartini. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 7.4 (2018):1107-1134
- Gholami, Motlagh F; Nobahar M; Raiesdana N. 2020. *The Relationship of Moral Intelligence and Social Capital With Job Satisfaction Among Nurses Working in The Emergency. International Emergency Nursing*, 52. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ienj.2020.100911>
- Gilmer, Von Haller. 1966. *Industrial Psychology*. USA: Mc Graw Hill Book Company Inc.
- Guirka, Helen Mc; Helena Lenihan; Mark Hart. 2015. *Measuring the Impact of Innovative Human Capital on Small Firms' Propensity to Innovate. Research Policy*, 965-976. doi:10.1016/j.respol.2014.11.008
- Gustomo, Aurik; Anita Silvianita. 2009. *Pengaruh Nilai-nilai Personal, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen Teknologi*, 8(1), 1-6.
- Hafid. 2014. *Hubungan Kinerja Perawat Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Pengguna Yankestis Dalam Pelayanan Keperawatan di RSUD Syech Yusuf Kab.Gowa. Jurnal Kesehatan*, 7(2).
- Hanafi. 2020. *Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Syariah Medan*. Univesitas Islam Negeri. Sumatera Utara
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press
- Herzberg, Frederick. 1966. *Work and the Nature of Man*. New York: Thomas Y. Crowell Company.
- Hendrawan, Sanerya; Indraswari; Sylvia Yazid. 2012. *Pengembangan Human Capital (Perspektif Nasional, Regional, Global)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Hidayat, Cecep. 2013. *Analisis Model Pengukuran Human Capital Dalam Organisasi*. *Binus Business Review*, 4(2), 879-885.
- Idrus, M. 2006. *Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga*
- Juanda, Darwinda K. 2020. *Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
- Kasmawati, Yuni. 2017. *Human Capital dan Kinerja Karyawan*. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(4), 265-280
- Kim, S. 2006. *Individual-level factors and organizational performance in government organizations*. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(2), 245–261. <https://doi.org/10.1093/jopart/mui013>
- Kucharpíkováa, Alžbeta; Emese Tokarpíkováa; Martina Blašková. (2015). *Human Capital Management – Aspect of the Human Capital Efficiency in University Education*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 177, 48-60. doi:10.1016/j.respol.2014.11.008
- Lawasi; Eva Silvani; Boge Triatmanto. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. 5(1).
- Lussier, N. R. 2005. *Human Relation in Organization Applications and Skill Building*. *Mc Graw Hill*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (Terjemahan) Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mariani, Ni Made et al. 2018. *Pengaruh Individual Capability dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Balindo Manunggal Bersama Kota Palu*. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*. 4(1). Januari 2018, 025-036
- Mathis, Robert L.; John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management 10th ed*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mayo, Andrew. 2000. *The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital*. *Personal Review*, 29(4), 521-533.
- Mishra, Uma Sankar et al. 2017. *Impact of HRM Practices on Job Satisfaction and Performance: An Empirical Studying Health Care Sector*. *International Journal of Economic Research*, 14(2).
- Naveed Ahmad. 2014. *Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee Satisfaction*. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 1(1), 84-92.
- Nimalathan & Brabete. 2010. *Capital Structure and its Impact on Profitability: A Study of Listed Manufacturing Companies in Sri Lanka*. *The Young Economists Journal*
- Notoatmodjo, Sukidjo. 2003. *Human Resources Development*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nugraha; Preyedi Cahya; et al. 2018. *Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Perusahaan Advertising dan Periklanan Malang yang Terdaftar pada Asosiasi Advertising dan Periklanan Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis* 57(2).
- Ongkorahardjo, Martina Dwi Puji Astri; Antonius Susanto; et al. 2008. *Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 10(1), 11-21.
- Paşaoğlu, Didem; H. Zümrüt Tonus. 2014. *Strategic Importance of Human Resource Practices on Job Satisfaction in Private Hospitals*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 394-403. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.09.035

- Pasban, Mohammad; Sadegheh H. Nojedeh. 2016. *A Review of the Role of Human Capital in the Organization*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 249-253. doi:10.1016/j.sbspro.2016.09.032
- Perry, J. L., & Wise, L. R. 1990. *The Motivational Bases of Public Service*. *Public Administration Review*.
- Purnama, Hadi. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3i Jakarta Kampus Cikarang. *Jurnal lentera bisnis* vol. 6 no. 1, mei 2017 / issn 2252-9993
- Purwanto, M. Ngalin. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya
- Razak, Adnan; Muhammad Thahrim; et al. 2018. *Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate*. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 5(2), 1-96. Retrieved from <https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS>
- Reksohadiprojo & Handoko. 2001. *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur, dan Perilaku Ed. 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal; Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Gramedia Group.
- Robbins & Judge. 2013. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1. 8 ed.* Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan.
- Rumawas, Wehelmina. 2018. *The Role of Human Capital to The Improvement of Employee Performance in Fisheries Companies in North Sulawesi Province*. *International Journal of Applied Business & International Management*, 3(2). [www.ejournal.aibpm.or.id/IJABIM](http://www.ejournal.aibpm.or.id/IJABIM) P-ISSN: 2614-7432.

- Runtu, D.Y.N.; Widyarini, M.M. Nilam. 2009. *Iklm Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Pada Perawat. Jurnal Psikologi*, 2(20).
- Saleh, Abbas; Mansyur Ramly; et al. 2016. *Factors Affecting The Job Satisfaction And Performance Of Nurses Private Hospitals Class B In Makassar. International Journal of Scientific & Technology Research*, 5(10).
- Samad, Sarminah. 2013. *Assessing the Contribution of Human Capital on Business Performance. International Journal of Trade, Economics and Finance*, 393-397. doi:10.7763/ijtef.2013.v4.324
- Shindie Aulia Joushan et al. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)* 13(4). Departemen Manajemen FEM Institut Pertanian Bogor
- Simalangao, Antonius; Jaslis Ilyas. 2019. *Factors Associated with Nurse's Job Satisfaction. The 6th International Conference on Public Health*, 254-262. doi:10.26911/the6thicph-FP.04.05
- Slamat, Jeki; Sulastri. 2019. *The Effect of Human Capital, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: A Literature Review. Advances in Economics, Business and Management Research*, 97.
- Sriwidodo dan Haryanto. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Sudiby. Yvonne Agustine. 2014. *Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Public di Jakarta, Jurnal Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 14(12).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, Iwan; Dea Prameswari. 2017. *Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management. Jurnal AdBispreneur*, 2(1), 93-104.

- Supriatna, Nono. 2014. *Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Auditor pada KAP yang Ada di Bandung*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan* 2(1).
- Suprihanto, John et al. 2003. *Perilaku Organisasional*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Swanburg, Russel C. 2000. *Kepemimpinan dan Manajemen untuk Perawat Klinis*. Jakarta: EGC.
- Swastari, Dian. 2013. *Analisis Penerapan Human Capital Management terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Telkomsel Branch Purwokerto*. *Jurnal Ilmu Manajemen* 2(5).
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thu, Tran Thi Hoai. 2021. *The Effect of Human Resource Management Practices On Employee`S Job Satisfaction: A Case Study on Japanese Agribusiness in Vietnam*. *Management Science Letters*, 1463-1472. doi: n10.5267/j.msl.2021.1.002
- Tran, Khoa T.; Phuong V. Nguyen; Thao T.U. Dang; Tran N.B. Ton. 2018. *The Impacts of the High-Quality Workplace Relationships on Job Performance: A Perspective on Staff Nurses in Vietnam*. *Behav. Sci.* 8(109); doi:10.3390/bs8120109
- Trisnaningsih, Sri. 2007. *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Unhas Makassar, 26-28 Juli 2007. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Jawa Timur.
- Yani, Devi. 2016. *Pengaruh human capital dan insentif terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit se-Kota Bandar Lampung)*



## RIWAYAT HIDUP

Nama : dr. Sri Wahyuni R.  
 Tempat, Tgl Lahir : Ujung Pandang, 5 Sept 1993  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Agama : Islam  
 Status : Belum Menikah  
 Kewarganegaraan: Indonesia  
 Email : [yukii.chun@yahoo.com](mailto:yukii.chun@yahoo.com)  
 Alamat : BTN Gowa Sarana Indah, Kab.Gowa



### **Latar Belakang Edukasi Formal**

No	Institusi	Tahun
1.	TK IAIN Makassar	1998 – 1999
2.	SDN Komp. IKIP Makassar	1999 – 2005
3.	SMP Negeri 6 Makassar	2005 – 2007
4.	SMA Negeri 2 Makassar	2007 – 2010
5.	Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin (Pendidikan Dokter)	2011 – 2014
6.	Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin (Profesi Dokter)	2014 – 2017
7.	Pascasarjana Universitas Hasanuddin Prodi Magister Administrasi Rumah Sakit	2018 – 2022

**Pengalaman Kerja**

No	Instansi	Posisi
1.	RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa	Dokter Internship
2.	Puskesmas Bontoa Kabupaten Gowa	Dokter Internship
3.	RSIA Sitti Khadijah III Kota Makassar	Dokter Umum
4.	Klinik IPDN Kampus Sulawesi Selatan	Dokter Umum
5.	RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan	Dokter Umum

**Pengalaman Organisasi**

No	Organisasi	Jabatan	Tahun
1.	Asisten Mikrobiologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin	Sekretaris dan Bendahara	2013 – 2015
2.	<i>Asean Medical Student Association (AMSA)</i> Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin	Anggota Divisi Eksternal	2011 – 2014
3.	<i>Medical English Conversation Society (MECS)</i> Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin	Anggota	2013 – 2014
4.	Persatuan Bulutangkis (PB Medik) Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin	Anggota	2013 – 2014
5.	Panitia Penerimaan Mahasiswa Baru Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin	Koordinator Konsumsi	2014

**Pengalaman Magang/ Internship**

No	Penghargaan	Periode	Penyelenggara
1.	<i>Participated in 1<sup>st</sup> MedFac Reasearch Internship Program with Students from Leiden University for 1 month</i>	Oktober 2017	FK Unhas dan <i>Medical Faculty of Leiden University, Holland</i>

**LAMPIRAN****Lampiran 1. Lembar Persetujuan Kuesioner Penelitian****INFORMED CONSENT  
(PERSETUJUAN SETELAH PENJELASAN)**

*Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Magister Administrasi Rumah Sakit, Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit, Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Kota Makassar akan mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan”**.

Tidak ada risiko fisik yang akan terjadi dalam penelitian ini. Risiko yang mungkin diperoleh adalah waktu yang tersita dari responden sekalian untuk menjawab pertanyaan ini sekitar 15-20 menit. Keuntungannya, informasi yang diberikan dapat menjadi masukan bagi manajemen rumah sakit tempat penelitian.

Pada penelitian ini, identitas Anda akan disamarkan. Data penelitian ini akan dikumpulkan dan disimpan dalam arsip tertulis atau elektronik (komputer) yang akan dipergunakan oleh peneliti untuk menyelesaikan Tesis Penelitian ini. Kerahasiaan data Anda sepenuhnya akan kami jamin. Bila data dipublikasikan dalam seminar Penelitian, kerahasiaan data Saudara akan tetap kami jaga.

Jika Bapak/Ibu/Saudara(i) setuju untuk berpartisipasi, silahkan menandatangani formulir persetujuan ini untuk berpartisipasi dalam penelitian kami. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) sebagai responden, Saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 2 Maret 2022

Yang menyatakan,



Sri Wahyuni R.

## Lampiran 2. Kuesioner Penelitian



**KUESIONER PENELITIAN**  
**ANALISIS PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP**  
**KINERJA PERAWAT DI RSUD HAJI PROV SULAWESI**  
**SELATAN**

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

<b>A1</b>	<b>Nama Gelar</b>	
<b>A2</b>	<b>Tanggal Lahir/ Usia</b>	1. < 30 tahun 2. 30 – 40 tahun 3. 40 – 50 tahun 4. > 50 tahun
<b>A3</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	1 = Laki-Laki; 2 = Perempuan
<b>A4</b>	<b>Suku</b>	
<b>A5</b>	<b>Status Pernikahan</b>	1 = Menikah; 2 = Belum Menikah; 3 = Bercerai
<b>A6</b>	<b>Status Kepegawaian</b>	1 = PNS; 2 = Non PNS; 3 = Kontrak
<b>A7</b>	<b>Lama Bekerja</b>	1. < 1 tahun 2. 1 – 3 tahun 3. 3 – 5 tahun 4. > 5 tahun
<b>A8</b>	<b>Ruangan Bekerja</b>	
<b>A9</b>	<b>Profesi (Jabatan)</b>	1. Kepala Ruangan 2. Kepala Tim 3. Perawat Pelaksana 4. Lainnya: ...
<b>A10</b>	<b>Tahun Bersama Tim Anda Saat ini</b>	..... Bulan/ ..... Tahun
<b>A11</b>	<b>Pendidikan</b>	1. Diploma III 2. S1/ Sarjana 3. Profesi ners 4. S2/ Magister

<b>A12</b>	<b>STR (Tahun)</b>	
<b>A13</b>	<b>Pelatihan yang telah/ingin diikuti</b>	1. Telah diikuti: ... 2. Ingin diikuti: ...
<b>A14</b>	<b>No. Hp</b>	
<b>A15</b>	<b>Alamat</b>	
<b>A16</b>	<b>Harapan/ Masukan</b>	

*Catatan: Beberapa istilah digunakan untuk orang yang merupakan penerima layanan Kesehatan dan social. Untuk tujuan penilaian ini, istilah 'pasien' akan digunakan. Meskipun istilah lain seperti 'klien' dan 'konsumen' lebih digunakan dalam beberapa disiplin ilmu.*

*Silahkan baca setiap pernyataan dan lingkari nilai yang paling mencerminkan Anda saat ini terhadap tim Anda dan Anda sebagai anggota tim bekerja atau bertindak.*

**Petunjuk Pengisian:**

Untuk pertanyaan/pernyataan di bawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat dengan cara menyilang (X) angka pilihan yang tersedia, isilah jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

**Keterangan:**

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Setuju (S)
4. Sangat Setuju (SS)

-----

**B. HUMAN CAPITAL**

<b>Kemampuan Individu (<i>Individual Capability</i>)</b>					
1.	Dalam bekerja, kemampuan saya dan keahlian dibidang saya bekerja sangat menunjang pekerjaan saya.	1	2	3	4
2.	Dengan memiliki pengalaman yang cukup dalam bidang saya bekerja, sangat membantu dan mempermudah saya dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah di rumah sakit.	1	2	3	4
3.	Dengan memiliki jaringan dan koneksi yang luas dengan seluruh mitra kerja memudahkan saya untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.	1	2	3	4
<b>Motivasi Individu (<i>Individual Motivation</i>)</b>					
4.	Dalam melaksanakan setiap tugas, saya berusaha untuk bertanggung jawab penuh pada pekerjaan tersebut.	1	2	3	4
5.	Sebelum melaksanakan pekerjaan, saya selalu membuat program kerja yang disesuaikan dengan rencana dan tujuan.	1	2	3	4
6.	Dalam menangani beberapa kasus, saya selalu berani mengambil resiko.	1	2	3	4
<b>Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)</b>					
7.	Di rumah sakit, pimpinan mampu membagi dan mendelegasikan tugas pekerjaan dengan baik kepada anggota.	1	2	3	4
8.	Di rumah sakit, pimpinan siap membantu anggotanya jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	1	2	3	4
9.	Dirumah sakit pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota.	1	2	3	4
<b>Iklm Organisasi (<i>The Organizational Climate</i>)</b>					
10.	Rumah sakit tempat saya bekerja selalu memberikan kesempatan kepada setiap karyawan, manajer, atau pimpinan untuk melakukan inovasi secara bertanggung jawab.	1	2	3	4
11.	Rumah sakit tempat saya bekerja tidak hanya fokus pada proses setiap pekerjaan tetapi juga berorientasi pada hasil.	1	2	3	4
12.	Rumah sakit tempat saya bekerja selalu mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan pribadi.	1	2	3	4

### C. KINERJA PEGAWAI

<b>Quality</b>					
1	Pekerjaan yang saya lakukan dapat diselesaikan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.	1	2	3	4
2	Saya selalu berhasil meningkatkan kualitas kerja saya.	1	2	3	4
3	Kualitas kerja saya lebih baik dari rekan kerja saya. .	1	2	3	4
<b>Quantity</b>					
4	Saya bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan dan sasaran kegiatan.	1	2	3	4
5	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan yang ditentukan	1	2	3	4
6	Kuantitas pekerjaan yang dapat saya selesaikan pada saat jam kerja lebih banyak dari rekan kerja saya. .	1	2	3	4
<b>Timeliness</b>					
7	Saya dapat melaksanakan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	1	2	3	4
8	Saya tidak pernah terlambat datang ke kantor.	1	2	3	4
9	Saya adalah pemanajemen waktu yang baik.	1	2	3	4
<b>Cost Effectiveness</b>					
10	Saya mampu menggunakan dengan baik teknologi yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan.	1	2	3	4
11	Saya dapat menggunakan dengan baik informasi yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan.	1	2	3	4
12	Saya adalah pemanajemen pengetahuan yang baik.	1	2	3	4
<b>Need Supervision</b>					
13	Saya dapat bekerja dengan baik walaupun tanpa supervisi dari atasan.	1	2	3	4
14	Saya dapat bekerja dengan baik tanpa pengarahan yang detail.	1	2	3	4
15	Saya tidak pernah mengecewakan atasan apabila diberikan tanggung jawab.	1	2	3	4
<b>Interpersonal Impact</b>					
16	Saya dapat membina kerjasama yang baik dengan rekan kerja saya.	1	2	3	4

17	Saya bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	2	3	4
18	Saya dapat membina hubungan yang harmonis dengan atasan.	1	2	3	4



### Lampiran 3. Output SPSS Hasil Penelitian

#### UNIVARIAT

##### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 TAHUN	58	21.1	21.1	21.1
	30-40 TAHUN	147	53.5	53.5	74.5
	41-50 TAHUN	70	25.5	25.5	100.0
	Total	275	100.0	100.0	

##### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PEREMPUAN	163	59.3	59.3	59.3
	LAKI-LAKI	112	40.7	40.7	100.0
	Total	275	100.0	100.0	

##### Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	202	73.5	73.5	73.5
	NON PNS	73	26.5	26.5	100.0
	Total	275	100.0	100.0	

##### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	53	19.3	19.3	19.3
	3-5 tahun	74	26.9	26.9	46.2
	>5 tahun	148	53.8	53.8	100.0
	Total	275	100.0	100.0	

##### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma III	96	34.9	34.9	34.9
	S1/Sarjana	44	16.0	16.0	50.9
	S2/Magister	4	1.5	1.5	52.4
	Profesi Ners	131	47.6	47.6	100.0

Total	275	100.0	100.0	
-------	-----	-------	-------	--

### Individual Capability

		ketic			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1	209	76.0	76.0	76.0
	2	66	24.0	24.0	100.0
	Total	275	100.0	100.0	

### Individual Motivation

		ketim			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1	229	83.3	83.3	83.3
	2	46	16.7	16.7	100.0
	Total	275	100.0	100.0	

### Leadership

		ketl			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1	242	88.0	88.0	88.0
	2	33	12.0	12.0	100.0
	Total	275	100.0	100.0	

### The Organizational Climate

		kettoc			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1	246	89.5	89.5	89.5
	2	29	10.5	10.5	100.0
	Total	275	100.0	100.0	

## Workgroup Effectiveness

		ketwe			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	266	96.7	96.7	96.7
	2	9	3.3	3.3	100.0
	Total	275	100.0	100.0	

## Kinerja

		ketk			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	225	81.8	81.8	81.8
	2	50	18.2	18.2	100.0
	Total	275	100.0	100.0	

## BIVARIAT

### ketic \* ketk Crosstabulation

		ketk			
			1	2	Total
ketic	1	Count	181	28	209
		% within ketic	86.6%	13.4%	100.0%
		% of Total	65.8%	10.2%	76.0%
2	2	Count	44	22	66
		% within ketic	66.7%	33.3%	100.0%
		% of Total	16.0%	8.0%	24.0%
Total	Total	Count	225	50	275
		% within ketic	81.8%	18.2%	100.0%
		% of Total	81.8%	18.2%	100.0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	13.402 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	12.095	1	.001		
Likelihood Ratio	12.120	1	.000		
Fisher's Exact Test				.001	.000
Linear-by-Linear Association	13.353	1	.000		
N of Valid Cases	275				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12.00.

b. Computed only for a 2x2 table

### ketim \* ketk Crosstabulation

		ketk		Total	
		1	2		
ketim	1	Count	186	43	229
		% within ketim	81.2%	18.8%	100.0%
		% of Total	67.6%	15.6%	83.3%
2	Count	39	7	46	
	% within ketim	84.8%	15.2%	100.0%	
	% of Total	14.2%	2.5%	16.7%	
Total	Count	225	50	275	
	% within ketim	81.8%	18.2%	100.0%	
	% of Total	81.8%	18.2%	100.0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.326 <sup>a</sup>	1	.568		
Continuity Correction <sup>b</sup>	.131	1	.718		
Likelihood Ratio	.338	1	.561		
Fisher's Exact Test				.678	.369
Linear-by-Linear Association	.325	1	.569		
N of Valid Cases	275				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.36.

b. Computed only for a 2x2 table

### ketl \* ketk Crosstabulation

		ketk		Total	
		1	2		
ketl	1	Count	213	29	242
		% within ketl	88.0%	12.0%	100.0%
		% of Total	77.5%	10.5%	88.0%
	2	Count	12	21	33
		% within ketl	36.4%	63.6%	100.0%
		% of Total	4.4%	7.6%	12.0%
Total	Count	225	50	275	
	% within ketl	81.8%	18.2%	100.0%	
	% of Total	81.8%	18.2%	100.0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	52.083 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	48.669	1	.000		
Likelihood Ratio	40.083	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	51.894	1	.000		
N of Valid Cases	275				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.00.

b. Computed only for a 2x2 table

### kettoc \* ketk Crosstabulation

		ketk		Total	
		1	2		
kettoc	1	Count	215	31	246
		% within kettoc	87.4%	12.6%	100.0%
		% of Total	78.2%	11.3%	89.5%
	2	Count	10	19	29
		% within kettoc	34.5%	65.5%	100.0%
		% of Total	3.6%	6.9%	10.5%

Total	Count	225	50	275
	% within kettoc	81.8%	18.2%	100.0%
	% of Total	81.8%	18.2%	100.0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	48.829 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	45.337	1	.000		
Likelihood Ratio	37.072	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	48.652	1	.000		
N of Valid Cases	275				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.27.

b. Computed only for a 2x2 table

### ketwe \* ketk Crosstabulation

		ketk		Total	
		1	2		
ketwe	1	Count	223	43	266
		% within ketwe	83.8%	16.2%	100.0%
		% of Total	81.1%	15.6%	96.7%
	2	Count	2	7	9
		% within ketwe	22.2%	77.8%	100.0%
		% of Total	0.7%	2.5%	3.3%
Total	Count	225	50	275	
	% within ketwe	81.8%	18.2%	100.0%	
	% of Total	81.8%	18.2%	100.0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	22.215 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	18.266	1	.000		
Likelihood Ratio	15.884	1	.000		

Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	22.134	1	.000		
N of Valid Cases	275				

- a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.64.  
b. Computed only for a 2x2 table

## MULTIVARIAT

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.239	.137		1.752	.081
	ketic	.139	.050	.153	2.793	.006
	ketim	-.162	.056	-.157	-2.903	.004
	ketl	.302	.074	.255	4.064	.000
	ketwe	.261	.121	.120	2.163	.031
	kettoc	.318	.075	.253	4.264	.000

a. Dependent Variable: ketk

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.94	1.98	1.18	.208	275
Residual	-.718	.903	.000	.325	275
Std. Predicted Value	-1.183	3.823	.000	1.000	275
Std. Residual	-2.187	2.749	.000	.991	275

a. Dependent Variable: ketk

## Lampiran 4. Administrasi Penelitian



Nomor : 24732/S.01/PTSP/2021  
 Lampiran :  
 Perihal : Izin Penelitian

KepadaYth.  
 Direktur RSUD Haji Makassar

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 11394/UN4.14/PT.01.04/2021 tanggal 22 Desember 2021 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **SRI WAHYUNLR**  
 Nomor Pokok : **K012181135**  
 Program Studi : **Magister Administrasi Rumah Sakit**  
 Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa(S2)**  
 Alamat : **Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar**

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

**" ANALISIS PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD HAJI PROVINSI SULAWESI SELATAN TAHUN 2021 "**

Yang akan dilaksanakan dari : **Tgl. 23 Desember 2021 s.d 23 Januari 2022**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditertibkan di Makassar  
 Pada tanggal : 23 Desember 2021

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN**  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU**  
**BATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

**Ir. H. DENNY IRAWAN SAARDI, M.Si**

Pangkat : Pembina Utama Madya  
 Nip : 19620624 199303 1 003

Tembusan Yth  
 1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar  
 2. Penerima

SIKAP PTSP 23-12-2021



Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://sikap.sulselprov.go.id> Email : [rspp@sulselprov.go.id](mailto:rspp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231







KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658  
E-mail : [fkem.unhas@gmail.com](mailto:fkem.unhas@gmail.com), website : <https://fkem.unhas.ac.id/>

No : 11394/UN4.14/PT.01.04/2021 22 Desember 2021  
Lamp : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

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 : Sri Wahyuni R  
Nomor Pokok : K0121811135  
Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul "Analisis Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021".

Pembimbing : 1. Prof. Dr. dr. H.M. Alimin Maidin, MPH (Ketua)  
2. Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes, MOHS.,Dr.PH (Anggota)

Waktu Penelitian : Desember 2021 – Februari 2022

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

Atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



**Dr. Aminuddin Syam, SKM., M.Kes., M.Med.Ed**  
NIP. 19670617 199903 1 001

Tembusan :  
1. Para Wakil Dekan FKM Unhas  
2. Mahasiswa yang bersangkutan  
3. Peringgal





**PEMERINTAH PROPINSI SULAWESI SELATAN**  
**RUMAH SAKIT UMUM DAERAH HAJI MAKASSAR**

Alamat : Jl. Dg. Ngeppe No. 14 Makassar ,Telp. 855934 – 856091 Fax (0411)855934

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 445 /1519/ RSUDHaji

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N A M A : Dra. YUSTIATY YUSUF, SE., M.Si  
 NIP : 19661218 199603 2 001  
 PANGKAT/GDL : PEMBINA TK. I/IV.b  
 JABATAN : KEPALA BIDANG DIKLAT, LITBANG DAN ETIKA

Dengan ini menerangkan :

NAMA : SRI WAHYUNI R  
 NIM : K012181135  
 FAKULTAS/JURUSAN : FKM / MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
 INSTITUSI : UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR

Adalah benar telah selesai melakukan Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan, dalam rangka penyusunan TESIS, pada tanggal 30 Desember 2021 s/d 14 Januari 2022 dengan Judul :

**"ANALISIS PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD HAJI PROVINSI SULAWESI SELATAN TAHUN 2021"**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 24 Januari 2022

KEPALA BIDANG DIKLAT, LITBANG DAN ETIKA,



Dra. YUSTIATY YUSUF, SE., M.Si  
 NIP. 19661218 199603 2 001

