

## DAFTAR PUSTAKA

- 44, U. N. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit*. Jakarta.
- A.A. Muninjaya. (2004). *Manajemen kesehatan*. Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC: 220-234.
- Aditama, T. Y. (2014). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta.
- Aditya, J. (2014) ‘Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser’, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), pp. 833–845.
- Agussaleh, & Agusdin, H. (2019). Analisis Kebutuhan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dalam Di Bkp Kelas I Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 53–66. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.102>
- Alamsyah D. 2011. *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Aliafi, F. Dan S. S. (2018). Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Akuntansi*, 6(1), 62–74.
- Apri Tri Martanto. (2016). *Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/80117326.pdf>
- Asegid, A., Belachew, T. and Yimam, E. (2014) ‘Factors Influencing Job Satisfaction and Anticipated Turnover Among Nurses in Sidama Zone Public Health Facilities, South Ethiopia’, *Nursing Research and Practice*, 10(1), pp. 1–26.
- Asegid, A., Belachew, T. and Yimam, E. (2014) ‘Factors Influencing Job Satisfaction and Anticipated Turnover Among Nurses in Sidama Zone Public Health Facilities, South Ethiopia’, *Nursing Research and Practice*, 10(1), pp. 1–26
- Astuti. (2010). Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 17(1), 43–60.

- Bahrami, M. et al. (2015) 'Role of Organisational Climate on Organisational Commitment: The Case of Teaching Hospitals', *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(2), pp. 96–100.
- Bahrami, M. et al. (2015) 'Role of Organisational Climate on Organisational Commitment: The Case of Teaching Hospitals', *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(2), pp. 96–100.
- Chatterjee, P. (Dr) S. And Priya, D. S. 2016 Employee satisfaction level – a study on multispeciality hospital. *International Journal Of Emerging Trends In Science And Technology*, 03 (12).
- Chen and Zhi, H. L. Z. (2016) 'Correlation Between Nursing Work Environment and Nurse Burnout, Job Satisfaction, and Turnove Intention in The Whestern Region of Mainland Chine', *Journal Nurses Management*, 63(1), pp. 1–11.
- Chen and Zhi, H. L. Z. (2016) 'Correlation Between Nursing Work Environment and Nurse Burnout, Job Satisfaction, and Turnove Intention in The Whestern Region of Mainland Chine', *Journal Nurses Management*, 63(1), pp. 1–11.
- Colquitt, Lepine, dan Wesson, 2009, *Organisational Behavior*, Mc Grow Hill International Edition.
- Craig c. pinder. (2008). *Work Motivation in Organisational Behavior - 2nd Edition - Craig C. P.* In *francis eBooks* (second edition). Retrieved from <https://www.routledge.com/Work-Motivation-in-Organisational-Behavior/Pinder/p/book/9781138838208>
- Dahri, N. W. Dan M. A. (2018). Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Perilaku Inovatif. *Jurnal Bisnis Teor Dan Implementasi*, 9(2), 191–199.
- Darmawan, D. 2013. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Delafrooz, N., Taleghani, M., & Taghineghad, M. (2013). The Impact Of Service Innovation On Consumer Satisfaction Narges. *International Journal Of Marketing And Technologi*, 3(5), 127–144.
- DeSimone, R. L. and W. J. M. . (2012). The Effect of Human Resource Development Practices on Creating Learning Organizations: An Empirical Study on the

- Banking Sector in Egypt. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(4), 130–137. <https://doi.org/10.12691/jbms-3-4-5>
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management – Thirteenth Edition* (Vol. 6). New Jersey: Prentice Hall. Malayu,.
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks
- Dhewanto, W. (2014). *Manajemen Inovasi : Peluang Sukses Menghadapi Perubahan*. Jakarta: Cv.Andi Offset.
- Eatough, E.M., Chang, C., Milosovic, S.A., Johnson, R.E., 2011. Relationship of role stressors with organisational citizenship behavior: a meta analysis
- Efendi, M. N. R. S. R., & Graduate. (2020). The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 292–299.
- Ersa, T. Y. (2013). *Pengaruh Diferensiasi Produk Dan Inovasi Produk Terhadap Loyalitas Konsumen*. Semarang.
- Forfás, 2009. Skills in Creativity, Design and Innovation, Expert Group on Future Skills Needs. Forfás, . *J. Appl. Psychol.* 96, 619–632.
- George dan Jones. 2013, *Essentials of Contemporary Management.*, Alfabeta, Bandung.
- H. Lenihan, et al. (2019) Driving Innovation: Public Policy and Human Capital, *Research Policy*, 48. , pp. 1-19.
- Halder, N. (2018). Investing in human capital: exploring causes, consequences and solutions to nurses' dissatisfaction. *Journal of Research in Nursing*, 23(8), 659–675. <https://doi.org/10.1177/1744987118807251>
- Hamdan, Z. Al, Manojlovich, M. and MS, B. T. (2017) 'Jordanian Nursing Work environments, Intent to Stay, and Job Satisfaction', *Journal of Nursing Scholarship*, 49(1), pp. 1–13.
- Hamdan, Z. Al, Manojlovich, M. and MS, B. T. (2017) 'Jordanian Nursing Work environments, Intent to Stay, and Job Satisfaction', *Journal of Nursing Scholarship*, 49(1), pp. 1–13.

- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jatmika, Dodik and Andarwati, Mardiana (2017) Pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai di Jombang. Fakultas Teknologi Informasi – UNMER Malang.
- Kadir, Rahman ., D. (2013). Hubungan Karakteristik Pasien Dengan Kualitas Pelayanan : Persepsi Pasien Pelayanan Rawat Inap Rsud Majene Tahun 2013 The Relationship Between Patiens’ Characteristics And Service Quality: Patients’ Perception On Inpatient Unit Service In The Local Hospit. *Jur*, 1–12.
- Kasenda. (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Emba*, 1(3), 853–859.
- Kia, B. N. and T, M. (2020) ‘Factor Associated With Intent to Leave in Registered Nurses Working in Acute Care Hospitals : A Cross Sectional Study in Ontario, Canada’, *Journal of Nursing Studies*, 23(1), pp. 1–13.
- Kia, B. N. and T, M. (2020) ‘Factor Associated With Intent to Leave in Registered Nurses Working in Acute Care Hospitals : A Cross Sectional Study in Ontario, Canada’, *Journal of Nursing Studies*, 23(1), pp. 1–13.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organisational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Lenihan, H., McGuirk, H., & Murphy, K. R. (2019). Driving innovation: Public policy and human capital. *Research Policy*, 48(9), 103791. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.04.015>
- Lubis, A. Rahman, Dkk. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Individual Sebagai Variabel Mediating Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Malahayati Heri. *Jurnal Perspektif Manajemen Dan Perbankan*, 8(3), 111–134.
- Madsen, S. R., Miller, D., & John C. R. (2005). Readiness for organisational change: Do organisational commitment and social relationships in the workplace make a difference?, *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213-233.
- Moreno-Monsivais, M. G., Maria, Interrial-Guzman, G., Reyes, V., Alcázar, & Herrera-Usagre, M. (2017). *Determinants of organisational learning in institutions of health of Mexico*. <https://doi.org/10.15406/ncoaj.2017.03.00059>

- Nazish, A. (2015) 'Relationship Between Organisational Commitment, Employee Engagement And Career Satisfaction: A Case Of University Of Gujrat', *Journal of Business and Social Sciences*, 3(11), pp. 172–183.
- Nizami, A. et al. (2016) 'Occupational Stress and Job Satisfaction Among Nurses at A Tertiary Care Hospital', *Journal of Pakistan Psychiatric Society*, 3(1), pp. 1–25.
- Noermijati. 2013. Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional. Edisi Kedua. *UB Press. Malang*. 162
- Okafor C.N., O. S. A. . O.-A. H. O. . A. E. K. (2019). An Investigation of the Effect of Human Capital Development on Employees Performance in Nigeria Public Hospitals: A Study of the Federal Medical Hospital Keffi | Abstract. Retrieved August 26, 2020, from Academy of Strategic Management Journal website: <https://www.abacademies.org/abstract/an-investigation-of-the-effect-of-human-capital-development-on-employees-performance-in-nigeria-public-hospitals-a-study-8379.html>
- Panjaitan, M. (2018) 'Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen*, 4(1), pp. 52–60.
- Permenkes No.56/2014, Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit.
- Pinder, C. C. (2008). *Work Motivation In Organisational Behavior*. New York.
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. 2015. Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175 (1), 480-487.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ramli, A. H., Yudhistira, R., Studi, P., Manajemen, M., Sarjana, P., & Trisakti, U. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt. Infomedia Solusi Humanika Di Jakarta*. 811–816.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organisational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organisational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education

- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2012. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- sakban, ifnaldi nurmal, rifanto bin ridwan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Journal of Administration and Educational Management*, 2, 5–10. Retrieved from <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Sansoni, J. et al. (2016) ‘Nurses Job Satisfaction : an Italian Study’, *Ann Ig*, 28(1), pp. 58–69.
- Sansoni, J. et al. (2016) ‘Nurses Job Satisfaction : an Italian Study’, *Ann Ig*, 28(1), pp. 58–69.
- Sethi, A. (2016) ‘A Study of Job Involvement Among Senior Secondary School Teachers’, *International Journal of Applied Research*, 2(2), pp. 205–209.
- Shah, N. (2009). *Determinants of employee readiness for organisational changes*. Thesis. Brunel Business School. Brunel University.
- Siswanto, B. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77–87.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta. Bandung.
- Syamsuri, S. A. R. H. (2019). *Analysis Of Human Resources Development In The Foundation Institute Of National Zakat Al-Falah Social Fund (Ydsf) Surabaya From Islamic Economic Perspective. Journal Of Islamic Economics*, 3(0352), 34–53. <https://doi.org/10.26740/AI-Uqud.V3n1.P34-53>
- Ukkas, I. (2018). *Pengembangan Sdm Berbasis Pelatihan Keterampilan Dan Perberdayaan Pemuda. Prosiding*, 3(1). Retrieved from <http://www.journal.uncp.ac.id/index.php/proceeding/article/view/830/715>
- Wardani, Dewi Kusuma Dan Ika A. (2017). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Keandalan Pelaporan Keuangan Pemerintahan Desa Di Kabupaten Klaten. Jurnal Akuntansi*, 5(2), 88–98. <https://doi.org/10.24964/Ja.V5i2.270>
- Weikamp, J.G., Göritz, A.S., 2016. *Organisational citizenship behaviour and job satisfaction: the impact of occupational future time perspective*. *Hum. Relat.* 69, 2091–2115.

- Werner, Desimone, R. L. J. M. (2012). *Human Resouces Development Sixth Edition* (Vol. 1). South-Western Cengage Learning, Canada.
- Whitman, D.S., Van Rooy, D.L., Viswesvaran, C., 2010. Satisfaction, citizenship behaviours, and performance in work units: a meta-analysis of collective construct relations. *Pers. Psychol.* 63 (1), 41–81.
- Wibowo. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19.
- Widjaja, R., & Supriyatna, E. (2020). Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(2), 63. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i2.7523>
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta. Jakarta

# LAMPIRAN



## Lampiran 1 Informed Consent dan Kuesioner Penelitian



### KUESIONER PENELITIAN

#### “GAMBARAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN, DAN KEINGINAN UNTUK BERUBAH DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2020”

Bapak/Ibu/Sdr(i). Perkenalkan nama saya : Wiwik Rabiatul Adawiah. Mahasiswa jurusan Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi berjudul “Gambaran Pengembangan SDM Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Keinginan untuk Berubah di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2020”. Terkait dengan penelitian tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk mengisi kuesioner dengan baik, jujur, dan apa adanya. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Semua data ini digunakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan di RS Unhas. Saya menjamin untuk menjaga kerahasiaan data yang Bapak/Ibu/Sdr(i) berikan dan hanya menggunakannya untuk tujuan penelitian saja. Atas kerja sama dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN SUBYEK PENELITIAN</b>
---

Saya memahami keterangan yang diberikan dan setuju untuk mengisi kuesioner,

Makassar,      Oktober 2020  
Responden

\_\_\_\_\_  
(tanda tangan responden)

**A. Petunjuk Cara Menjawab Pertanyaan**

3. Mohon dibaca dan dipahami tiap pertanyaan dalam lembar kuesioner berikut serta diisi dengan teliti, lengkap dan jujur.
4. Jawaban harus merupakan jawaban pribadi bukan jawaban kelompok, dalam hal ini tidak ada jawaban yang benar atau salah, yang penting jawaban Bapak/Ibu/Sdr(i) benar-benar tepat dengan situasi yang dirasakan.
5. Harap beri tanda centang ( $\surd$ ) pada jawaban-jawaban dari pertanyaan-pertanyaan di bawah ini yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Sdr(i).

**B. Identitas Responden**

1. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Nama :
3. Umur : Tahun
4. Jenis Kelamin :
  1. Laki-laki
  2. Perempuan
5. Pendidikan :
  1. SD/Sederajat
  2. SMP/Sederajat
  3. SMA/Sederajat
  4. Diploma (DIII)
  5. Sarjana (S1)
  6. Magister (S2)
  7. Doktor (S3)
6. Masa Kerja :
7. Unit Kerja/Instalasi :
8. Status Pegawai :

### C. Pertanyaan Penelitian

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Pernyataan		Jawaban			
<i>Job Satisfaction</i>		SS	S	TS	STS
1.	Secara umum, saya merasa puas dengan pekerjaan saya sekarang				
2.	Saya merasa puas dengan kondisi kerja fisik saya				
3.	Saya puas dengan jam kerja yang diberikan				
4.	Saya puas dengan penghasilan dari pekerjaan saya saat ini				
5.	Saya merasa aman dalam bekerja				
6.	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ditugaskan kepada saya				
7.	Saya sering harus bekerja lembur melebihi jam kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan				
<i>Organisational Commitment</i>		SS	S	TS	STS
8.	Saya bersedia bekerja lebih keras agar tujuan organisasi saya tercapai				
9.	Saya akan menolak pekerjaan lain dengan gaji lebih tinggi untuk tetap tinggal dengan organisasi ini.				
10.	Saya merasa mempunyai loyalitas rendah terhadap organisasi saya				
11.	Saya siap mengambil semua pekerjaan untuk terus bekerja demi organisasi ini				

<b><i>Willingness to accept change in workplace over next 2 year</i></b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
12.	Tanggung jawab yang semakin meningkat				
13.	Tekanan dibawah pekerjaan yang bertambah				
14.	Lebih diawasi dalam bekerja				
15.	Meningkatnya tingkat keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan				
16.	Dapat bekerja berjam-jam				
17.	Peningkatan tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja				

## Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden

### A. Kepuasan Kerja

No	Indikator	Tanggapan Responden								Total	
		SS		S		TS		STS			
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Secara umum, saya merasa puas dengan pekerjaan saya sekarang	21	35,0	31	51,7	7	11,7	1	1,7	60	100,0
2	Saya merasa puas dengan kondisi kerja fisik saya	16	26,7	35	58,3	7	11,7	2	3,3	60	100,0
3	Saya puas dengan jam kerja yang diberikan	14	23,3	38	63,3	5	8,3	3	5,0	60	100,0
4	Saya puas dengan penghasilan dari pekerjaan saya saat ini	4	6,7	32	53,3	13	21,7	11	18,3	60	100,0
5	Saya merasa aman dalam bekerja	17	28,3	37	61,7	4	6,7	2	3,3	60	100,0
6	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ditugaskan kepada saya	1	1,7	37	61,7	17	28,3	5	8,3	60	100,0
7	Saya sering harus bekerja lembur melebihi jam kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan	6	10,0	29	48,3	22	36,7	3	5,0	60	100,0

Sumber: Data Primer

**B. Komitmen Organisasi**

No	Indikator	Tanggapan Responden								Total	
		SS		S		TS		STS			
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Saya bersedia bekerja lebih keras agar tujuan organisasi saya tercapai	7	11,7	48	80,0	5	8,3	0	0,0	60	100,0
2	Saya akan menolak pekerjaan lain dengan gaji lebih tinggi untuk tetap tinggal dengan organisasi ini.	1	1,7	18	30,0	30	50,0	11	18,3	60	100,0
3	Saya merasa mempunyai loyalitas rendah terhadap organisasi saya	7	11,7	43	71,7	8	13,3	2	3,3	60	100,0
4	Saya siap mengambil semua pekerjaan untuk terus bekerja demi organisasi ini	0	0,0	14	23,3	38	63,3	8	13,3	60	100,0

*Sumber: Data Primer*

### C. Keinginan untuk Berubah

No	Indikator	Tanggapan Responden								Total	
		SS		S		TS		STS		n	%
		n	%	n	%	n	%	n	%		
1	Tanggung jawab yang semakin meningkat	6	10,0	38	63,3	15	25,0	1	1,7	60	100.0
2	Tekanan dibawah pekerjaan yang bertambah	4	6,7	17	28,3	37	61,7	2	3,3	60	100.0
3	Lebih diawasi dalam bekerja	3	5,0	28	46,7	26	43,3	3	5,0	60	100.0
4	Meningkatnya tingkat keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan	5	8,3	51	85,0	4	6,7	0	0,0	60	100.0
5	Dapat bekerja berjam-jam	4	6,7	38	63,3	17	28,3	1	1,7	60	100.0
6	Peningkatan tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja	7	11,7	45	75,0	6	10,0	2	3,3	60	100.0

Sumber: Data Primer

### Lampiran 3 Hasil Analisis Data Penelitian

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### *Job Satisfaction/Kepuasan Kerja*

		Correlations							
		P11	P21	P31	P41	P51	P61	P71	Totall
P11	Pearson Correlation	1	.831**	.576**	.197	.077	.292*	.306*	.827**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.131	.559	.024	.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
P21	Pearson Correlation	.831**	1	.578**	.204	.146	.286*	.251	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.117	.265	.027	.053	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
P31	Pearson Correlation	.576**	.578**	1	.230	-.152	.324*	.035	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.078	.245	.012	.790	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
P41	Pearson Correlation	.197	.204	.230	1	-.293*	-.214	-.062	.326*
	Sig. (2-tailed)	.131	.117	.078		.023	.100	.636	.011
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
P51	Pearson Correlation	.077	.146	-.152	-.293*	1	.180	.010	.212
	Sig. (2-tailed)	.559	.265	.245	.023		.168	.939	.104
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
P61	Pearson Correlation	.292*	.286*	.324*	-.214	.180	1	.564**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.024	.027	.012	.100	.168		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
P71	Pearson Correlation	.306*	.251	.035	-.062	.010	.564**	1	.520**
	Sig. (2-tailed)	.018	.053	.790	.636	.939	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Tot all	Pearson Correlation	.827**	.831**	.659**	.326*	.212	.583**	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.011	.104	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



**Organisational commitment/Komitmen Organisasi****Correlations**

		P12	P22	P32	P42	Total2
P12	Pearson Correlation	1	.293*	.376**	.363**	.639**
	Sig. (2-tailed)		.023	.003	.004	.000
	N	60	60	60	60	60
P22	Pearson Correlation	.293*	1	.290*	.503**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.023		.025	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
P32	Pearson Correlation	.376**	.290*	1	.341**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.003	.025		.008	.000
	N	60	60	60	60	60
P42	Pearson Correlation	.363**	.503**	.341**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.008		.000
	N	60	60	60	60	60
Total2	Pearson Correlation	.639**	.772**	.691**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Willingness to change/Keinginan untuk Berubah****Correlations**

		P13	P23	P33	P43	P53	P63	Total3
P13	Pearson Correlation	1	.457**	.469**	.500**	.102	.066	.712**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.439	.615	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
P23	Pearson Correlation	.457**	1	.606**	.236	.329*	-.036	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.070	.010	.783	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
P33	Pearson Correlation	.469**	.606**	1	.352**	.157	-.230	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.006	.232	.077	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60

P43	Pearson Correlation	.500**	.236	.352**	1	.090	.223	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000	.070	.006		.492	.087	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
P53	Pearson Correlation	.102	.329*	.157	.090	1	.297*	.554**
	Sig. (2-tailed)	.439	.010	.232	.492		.021	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
P63	Pearson Correlation	.066	-.036	-.230	.223	.297*	1	.333**
	Sig. (2-tailed)	.615	.783	.077	.087	.021		.009
	N	60	60	60	60	60	60	60
Total3	Pearson Correlation	.712**	.752**	.678**	.593**	.554**	.333**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.009	
	N	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: Kepuasan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.631	7

### Scale: Komitmen Organisasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	4

### Scale: Keinginan Berubah

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	6

## 2. Kriteria Responden

### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24 - 28	28	46.7	46.7	46.7
	29 - 33	15	25.0	25.0	71.7
	34 - 38	13	21.7	21.7	93.3
	39 - 43	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	16	26.7	26.7	26.7
	Perempuan	44	73.3	73.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	6.7	6.7	6.7
	DIPLOMA (D3)	7	11.7	11.7	18.3
	Sarjana (S1)	44	73.3	73.3	91.7
	Magister (S2)	4	6.7	6.7	98.3
	Doktor (S3)	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Masa\_Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >= 5	33	55.0	55.0	55.0
< 5	27	45.0	45.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

**Unit\_Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bedah Central-A	1	1.7	1.7	1.7
Bidang Keuangan	6	10.0	10.0	11.7
Pelayanan Penunjang dan Saran Medik	1	1.7	1.7	13.3
Bidang Pemasaran dan Kerjasama	2	3.3	3.3	16.7
Bidang Pendidikan dan Pelatihan	1	1.7	1.7	18.3
Bidang Perencanaan dan Pelatihan	2	3.3	3.3	21.7
Bidang SDM dan Adm. Umum	7	11.7	11.7	33.3
Casemix	2	3.3	3.3	36.7
Divisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja	2	3.3	3.3	40.0
Divisi Sistem Penjaminan Mutu	1	1.7	1.7	41.7
Instalasi Lab. Patologi Klinik	1	1.7	1.7	43.3
Instalasi CSSD & Laundry	8	13.3	13.3	56.7
Instalasi Gawat Darurat	2	3.3	3.3	60.0
Instalasi Gizi	5	8.3	8.3	68.3
Instalasi Rawat Jalan	1	1.7	1.7	70.0
IPRS	1	1.7	1.7	71.7
Komite Medik	1	1.7	1.7	73.3
Pemulasaran Jenazah	1	1.7	1.7	75.0
Pusat Layanan Pengadaan	2	3.3	3.3	78.3

Radioterapi	1	1.7	1.7	80.0
Rekam Medis	6	10.0	10.0	90.0
RI Kelas 1	1	1.7	1.7	91.7
RI Kelas 2 & 3	1	1.7	1.7	93.3
RI VVIP	1	1.7	1.7	95.0
Sistem Informasi dan Manajemen	1	1.7	1.7	96.7
SPI	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

#### Status\_Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PNS	9	15.0	15.0	15.0
Pegawai Tetap NPNS	19	31.7	31.7	46.7
Pegawai Tidak Tetap NPNS	32	53.3	53.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

### 3. Variabel Penelitian

#### Kepuasan\_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Puas	54	90.0	90.0	90.0
Tidak Puas	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

**Komitmen\_Organisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	43	71.7	71.7	71.7
	Kurang Baik	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Keinginan\_Berubah**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	53	88.3	88.3	88.3
	Kurang Baik	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**4. Crosstab 3 Variabel Penelitian dengan Karakteristik Responden****5. Umur \* Kepuasan\_Kerja Crosstabulation**

Count

		Kepuasan_Kerja		Total
		Puas	Tidak Puas	
Umur	24 - 28	25	3	28
	29 - 33	15	0	15
	34 - 38	12	1	13
	39 - 43	2	2	4
Total		54	6	60

**Umur \* Komitmen\_Organisasi Crosstabulation**

Count

		Komitmen_Organisasi		Total
		Baik	Kurang Baik	
Umur	24 - 28	16	12	28
	29 - 33	12	3	15
	34 - 38	12	1	13
	39 - 43	3	1	4
Total		43	17	60

**Umur \* Keinginan\_Berubah Crosstabulation**

Count

		Keinginan_Berubah		Total
		Baik	Kurang Baik	
Umur	24 - 28	24	4	28
	29 - 33	12	3	15
	34 - 38	13	0	13
	39 - 43	4	0	4
Total		53	7	60

**Jenis\_Kelamin \* Kepuasan\_Kerja Crosstabulation**

Count

		Kepuasan_Kerja		Total
		Puas	Tidak Puas	
Jenis_Kelamin	Laki-Laki	16	0	16
	Perempuan	38	6	44
Total		54	6	60

**Jenis\_Kelamin \* Komitmen\_Organisasi Crosstabulation**

Count

		Komitmen_Organisasi		Total
		Baik	Kurang Baik	
Jenis_Kelamin	Laki-Laki	7	9	16
	Perempuan	36	8	44
Total		43	17	60

**Jenis\_Kelamin \* Keinginan\_Berubah Crosstabulation**

Count

		Keinginan_Berubah		Total
		Baik	Kurang Baik	
Jenis_Kelamin	Laki-Laki	14	2	16
	Perempuan	39	5	44
Total		53	7	60

**Pendidikan \* Kepuasan\_Kerja Crosstabulation**

Count

		Kepuasan_Kerja		Total
		Puas	Tidak Puas	
Pendidikan	SMA	4	0	4
	DIPLOMA (D3)	7	0	7
	Sarjana (S1)	39	5	44
	Magister (S2)	4	0	4
	Doktor (S3)	0	1	1
Total		54	6	60



**Pendidikan \* Komitmen\_Organisasi Crosstabulation**

Count

		Komitmen_Organisasi		Total
		Baik	Kurang Baik	
Pendidikan	SMA	1	3	4
	DIPLOMA (D3)	6	1	7
	Sarjana (S1)	33	11	44
	Magister (S2)	3	1	4
	Doktor (S3)	0	1	1
Total		43	17	60

**Pendidikan \* Keinginan\_Berubah Crosstabulation**

Count

		Keinginan_Berubah		Total
		Baik	Kurang Baik	
Pendidikan	SMA	4	0	4
	DIPLOMA (D3)	6	1	7
	Sarjana (S1)	38	6	44
	Magister (S2)	4	0	4
	Doktor (S3)	1	0	1
Total		53	7	60

**Masa\_Kerja \* Kepuasan\_Kerja Crosstabulation**

Count

		Kepuasan_Kerja		Total
		Puas	Tidak Puas	
Masa_Kerja	>= 5	30	3	33
	< 5	24	3	27
Total		54	6	60

**Masa\_Kerja \* Komitmen\_Organisasi Crosstabulation**

Count

		Komitmen_Organisasi		Total
		Baik	Kurang Baik	
Masa_Kerja	>= 5	26	7	33
	< 5	17	10	27
Total		43	17	60

**Masa\_Kerja \* Keinginan\_Berubah Crosstabulation**

Count

		Keinginan_Berubah		Total
		Baik	Kurang Baik	
Masa_Kerja	>= 5	32	1	33
	< 5	21	6	27
Total		53	7	60

**Unit\_Kerja \* Kepuasan\_Kerja Crosstabulation**

Count

		Kepuasan_Kerja		Total
		Puas	Tidak Puas	
Unit_Kerja	Bedah Central-A	1	0	1
	Bidang Keuangan	6	0	6
	Pelayanan Penunjang dan Saran Medik	1	0	1
	Bidang Pemasaran dan Kerjasama	2	0	2
	Bidang Pendidikan dan Pelatihan	1	0	1
	Bidang Perencanaan dan Pelatihan	2	0	2
	Bidang SDM dan Adm. Umum	4	3	7
	Casemix	2	0	2
	Divisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja	2	0	2

Divisi Sistem Penjaminan Mutu	0	1	1
Instalasi Lab. Patologi Klinik	1	0	1
Instalasi CSSD & Laundry	8	0	8
Instalasi Gawat Darurat	2	0	2
Instalasi Gizi	5	0	5
Instalasi Rawat Jalan	0	1	1
IPRS	1	0	1
Komite Medik	1	0	1
Pemulasaran Jenazah	1	0	1
Pusat Layanan Pengadaan	1	1	2
Radioterapi	1	0	1
Rekam Medis	6	0	6
RI Kelas 1	1	0	1
RI Kelas 2 & 3	1	0	1
RI VVIP	1	0	1
Sistem Informasi dan Manajemen	1	0	1
SPI	2	0	2
Total	54	6	60

## Unit\_Kerja \* Komitmen\_Organisasi Crosstabulation

Count

		Komitmen_Organisasi		Total
		Baik	Kurang Baik	
Unit_Kerja	Bedah Central-A	1	0	1
	Bidang Keuangan	5	1	6
	Pelayanan Penunjang dan Saran Medik	1	0	1
	Bidang Pemasaran dan Kerjasama	1	1	2
	Bidang Pendidikan dan Pelatihan	1	0	1
	Bidang Perencanaan dan Pelatihan	1	1	2
	Bidang SDM dan Adm. Umum	6	1	7
	Casemix	2	0	2
	Divisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja	2	0	2
	Divisi Sistem Penjaminan Mutu	0	1	1
	Instalasi Lab. Patologi Klinik	1	0	1
	Instalasi CSSD & Laundry	2	6	8
	Instalasi Gawat Darurat	1	1	2
	Instalasi Gizi	4	1	5
	Instalasi Rawat Jalan	0	1	1
	IPRS	1	0	1
	Komite Medik	1	0	1
	Pemulasaran Jenazah	0	1	1
	Pusat Layanan Pengadaan	2	0	2
	Radioterapi	1	0	1
	Rekam Medis	4	2	6
	RI Kelas 1	1	0	1
	RI Kelas 2 & 3	1	0	1
	RI VVIP	1	0	1

Sistem Informasi dan Manajemen	1	0	1
SPI	2	0	2
Total	43	17	60

**Unit\_Kerja \* Keinginan\_Berubah Crosstabulation**

Count

		Keinginan_Berubah		Total
		Baik	Kurang Baik	
Unit_Kerja	Bedah Central-A	1	0	1
	Bidang Keuangan	4	2	6
	Pelayanan Penunjang dan Saran Medik	0	1	1
	Bidang Pemasaran dan Kerjasama	2	0	2
	Bidang Pendidikan dan Pelatihan	1	0	1
	Bidang Perencanaan dan Pelatihan	2	0	2
	Bidang SDM dan Adm. Umum	7	0	7
	Casemix	2	0	2
	Divisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja	2	0	2
	Divisi Sistem Penjaminan Mutu	1	0	1
	Instalasi Lab. Patologi Klinik	1	0	1
	Instalasi CSSD & Laundry	6	2	8
	Instalasi Gawat Darurat	2	0	2
	Instalasi Gizi	5	0	5
	Instalasi Rawat Jalan	1	0	1
	IPRS	1	0	1
	Komite Medik	0	1	1
	Pemulasaran Jenazah	0	1	1
	Pusat Layanan Pengadaan	2	0	2

	Radioterapi	1	0	1
	Rekam Medis	6	0	6
	RI Kelas 1	1	0	1
	RI Kelas 2 & 3	1	0	1
	RI VVIP	1	0	1
	Sistem Informasi dan Manajemen	1	0	1
	SPI	2	0	2
	<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>7</b>	<b>60</b>

**Status\_Pegawai \* Kepuasan\_Kerja Crosstabulation**

Count

		Kepuasan_Kerja		Total
		Puas	Tidak Puas	
Status_Pegawai	PNS	7	2	9
	Pegawai Tetap NPNS	18	1	19
	Pegawai Tidak Tetap NPNS	29	3	32
	<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>6</b>	<b>60</b>

**Status\_Pegawai \* Komitmen\_Organisasi Crosstabulation**

Count

		Komitmen_Organisasi		Total
		Baik	Kurang Baik	
Status_Pegawai	PNS	6	3	9
	Pegawai Tetap NPNS	18	1	19
	Pegawai Tidak Tetap NPNS	19	13	32
	<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>17</b>	<b>60</b>

**Status\_Pegawai \* Keinginan\_Berubah Crosstabulation**

Count

		Keinginan_Berubah		Total
		Baik	Kurang Baik	
Status_Pegawai	PNS	9	0	9
	Pegawai Tetap NPNS	18	1	19
	Pegawai Tidak Tetap NPNS	26	6	32
Total		53	7	60

## Lampiran 4 Surat-Surat



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
DEPARTEMEN MANAJEMEN RUMAH SAKIT  
Jl. Perintis Kemerdekaan km 10 Kampus Tamalanrea Makassar 90285  
Telp (0411) 588379 Fax. (0411) - 588379

**LEMBAR PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Wiwik Rabiatul Adawiah  
Nim : K111 16 318  
Hari/Tanggal : Jum'at / 6 Maret 2020  
Jam : 13.00 Wita - 14.40 Wita  
Bagian : Manajemen Rumah Sakit  
Judul : Gambaran Sistem Pengembangan SDM Terhadap Motivasi Karyawan untuk Bermovasi di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2020

No	Nama Dosen	Hal-hal Yang Perlu diperbaiki	Halaman Sebelum Perbaikan	Halaman Setelah Perbaikan	Tanda Tangan
1.	Dr.dr.Hj.A. Indahwaty Sidin,MHSM	Amil sampel nen medis saya	71 hal	72 hal	
2.	Rini Anggraeni,SKM.,M.Kes	<del>Buat</del> Buat kerangka teor yang sudah dipahami	71 hal	72 hal	
3.	Dr.dr. Noer Bahry Noor,M.Sc				
4.	Muhammad Rachmat,SKM.,M.Kes	Perbaiki reruan judul yang gab acuan utama	71 hal	72 hal	

Makassar, 6 Maret 2020

Mengetahui :  
Pembimbing I, ~

Dr.dr.Hj. A. Indahwaty Sidin,MHSM  
Nip. 197301042000122001





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658, Fax 0411 - 586013  
E-mail : fkmuh@unhas.ac.id, website: www.fkm.unhas.ac.id

Nomor : 6877 /UN4.14/PL.00.00/2020  
Hal : **Izin Penelitian**

9 September 2020

**Yang Terhormat  
Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan  
Cq. Kepala UPT P2T-BKPM  
Provinsi Sulawesi Selatan  
di – Makassar**


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

Sehubungan dengan itu kami mohon kiranya bantuan Bapak/Ibu dapat memberikan izin untuk penelitian tersebut an:

Nama : Wiwik Rabiatal Adawiah  
Nim : K11116318  
Program Studi : Kesehatan Masyarakat.  
Departemen : Manajemen Rumah Sakit  
Judul Tugas Akhir: Gambaran Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Keinginan untuk berubah di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin tahun 2020.  
Pembimbing : 1. Dr. dr. Hj. A. Indahwaty Sidin, MHSM.  
2. Rini Anggraeni, SKM., M. Kes.

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

an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset dan Inovasi,

  
Ansariadi, SKM., M. Sc.PH, Ph.D.  
 NIP. 197201091997031004

Tembusan :  
1. Dekan FKM Unhas sebagai laporan  
2. Pembimbing Skripsi Mahasiswa ybs



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 5970/S.01/PTSP/2020  
 Lampiran :  
 Perihal : Izin Penelitian

KepadaYth.  
 Direktur RS Univ. Hasanuddin Makassar

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 6877/UN4.14/PT.01.04/2020 tanggal 09 September 2020 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **WIWIK RABIATUL ADAWIAH**  
 Nomor Pokok : K11116318  
 Program Studi : Kesehatan Masyarakat  
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
 Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar

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

**" GAMBARAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN DAN KEINGINAN UNTUK BERUBAH DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2020 "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **28 September s/d 28 Oktober 2020**

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.

Diterbitkan di Makassar  
 Pada tanggal : 11 September 2020

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

**Dr. JAYADI NAS, S.Sos., M.Si**

Pangkat : Pembina Tk.I

Nip : 19710501 199803 1 004

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

SIMAP PTSP 11-09-2020



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



Ariq?

 <b>RUMAH SAKIT UNHAS</b>	<b>SURAT IZIN PENELITIAN</b>	
	Nomor: 8568/UN4.24.1.2/PT.01.04/2020	Tanggal 29 September 2020
<b>FORMULIR 2</b>  <b>BIDANG PENELITIAN DAN INOVASI</b>	<b>Kepala YB</b> 1. Kepala Sistem Pengawasan Internal (SPI) 2. Kepala Komite Medik 3. Kepala Divisi IC & KL 4. Kepala Divisi Mutu dan Keselamatan Pasien 5. Kepala Bidang Pelayanan Medis 6. Kepala Bidang Pelayanan Farmasi dan Sarana Medis 7. Kepala Bidang Keperawatan 8. Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan 9. Kepala Bidang Administrasi Umum dan SDM 10. Kepala Bidang Perencanaan dan Evaluasi 11. Kepala Bidang Keuangan 12. Kepala Unit Layanan Pengadaan (ULP) 13. Kepala Instalasi Rawat Jalan 14. Kepala Instalasi Rawat Inap dan Kamar Beresita 15. Kepala Ruang Katak 1 16. Kepala Ruang Katak 2&3 17. Kepala Ruang VIP 18. Kepala Instalasi Radioterapi 19. Kepala Instalasi Kamar Bedah 20. Kepala Instalasi Gawat Darurat 21. Kepala Instalasi Ruang Medis 22. Kepala Casemir 23. Kepala Instalasi Laboratorium Patologi Klinik 24. Kepala Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana (PSPRS) 25. Kepala Instalasi Kamar Jenazah 26. Kepala Instalasi Gizi 27. Kepala Laundry dan CSSD 28. Kepala Seksi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit	
<p>Dengan hormat,</p> <p>Dengan ini menerangkan bahwa peneliti/ mahasiswa berikut ini:</p> <p>Nama : Wwik Rabiatul Adawiah</p> <p>NIM / NIP : K11116318</p> <p>Institusi : Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin Makassar</p> <p>Kode penelitian : 200929_1</p> <p>Akan melakukan pengambilan data/ analisa bahan hayati:</p> <p>Terhitung : 29 September 2020 s/d 28 Oktober 2020</p> <p>Jumlah Subjek/Sample : 107</p> <p>Jenis Data : Kuesioner</p> <p>Untuk penelitian dengan judul.</p> <p><b>"GAMBARAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITEN DAN KEINGINAN UNTUK BERUBAH DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2020"</b></p> <p>Harap dilakukan pembimbingan dan pendampingan seperlunya.</p> <p>Kepala Bidang Penelitian dan Inovasi</p> <p>  <b>Dr. Muhsin Fikri Kasim, M.Sc</b>            NIP. 198402012018073001</p> <p>Catatan: Lembaran ini diarsipkan oleh Bidang Penelitian dan Inovasi</p>		

## Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Wiwik Rabiatul Adawiah  
 Tempat/Tanggal Lahir : Selayar / 08 Juli 1998  
 Alamat : Aspol Antang Blok E4  
 Agama : Islam  
 E-mail : wiwikadawiah08@gmail.com  
 Riwayat Pendidikan :

1. SD Inpres Barugaia (2004-2010)
2. SMP Negeri 3 Bontomanai (2010-2013)
3. SMA Negeri 1 Benteng (2013-2016)
4. S1 FKM Unhas (2016-2020)

Riwayat Organisasi :

1. KM FKM UNHAS (2016)
2. PENGDA ISMKMI (2017-2018)
3. Earth Hour Makassar (2017-2020)
4. HMSC FKM UNHAS (2019-2019)
5. Paguyuban PPMI SULSEL (2019-2020)

