

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Dossary, R., Vail, C. J., & Macfarlane, F. (2012). Job satisfaction of nurses in a Saudi Arabian university teaching hospital: a cross-sectional study. *International Nursing Review*, 59(3), 424–430. <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2012.00978.x>
- Al-hamdani, Z., Manojlovich, M., & Tanim, B. (2017). Jordanian Nursing Work Environments, Intent to Stay, and Job. *Journal of Nursing Scholarship*, 49(1), 103–110. <https://doi.org/10.1111/jnu.12265>
- Al, R., Jouf, A., & Abdel, F. (2013). Nephrology Nurses' Job Satisfaction and intention to stay in kidney Hemodialysis unit at prince Abdel Rahman Al Sidiri hospital, Al Jouf. *Journal of American Science*, 9(6), 224–233.
- Al Shamari, B. K., Paulose, J., Ou, C., & Ngwakongnwi, E. (2015). Multifactor examination of nursing job satisfaction: a cross sectional survey in a tertiary hospital, Qatar. *International Journal of Nursing*, 4(1), 11–22.
- Alilu, L., Valizadeh, L., Zamanzadeh, V., Habibzadeh, H., & Gillespie, M. (2016). A qualitative exploration of facilitators and inhibitors influencing nurses' intention to leave clinical nursing. *Journal of School of Nursing*, 50(6), 980–987. <https://doi.org/10.1590/S0080-623420160000700015>
- Aron, S. (2015). *Relationship between Nurses Job Satisfaction and Quality of Healthcare They Deliver*.
- Aryanti, D., & Arruum, D. (2007). Budaya organisasi dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit bhayangkara medan.
- Asthu, A. A. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum di kota Bandung*. Retrieved from repository.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/82104/1/2016aaa.pdf
- Atefi, N., Abdullah, K. L., & Wong, L. P. (2014). Job satisfaction of Malaysian registered nurses: a qualitative study. *Nursing in Critical Care*. <https://doi.org/10.1111/nicc.12100>
- Atefi, N., Abdullah, K. L., Wong, L. ping, & Mazlom, R. (2013). Factors influencing job satisfaction among registered nurses: a questionnaire survey in Mashhad, Iran. *Journal of Nursing Management*, 1–11. <https://doi.org/10.1111/jonm.12151>



... K., Leslie, M. S., Briggs, L. A., Park, J., Falk, N. L., Pericak, A., Greene, J. (2016). How important are autonomy and work setting nurse practitioners??? job satisfaction? *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 28(6), 320–326.

<https://doi.org/10.1002/2327-6924.12292>

Baernholdt, M., Mark, B. A., & Hall, M. (2009). The nurse work environment , job satisfaction and turnover rates in rural and urban nursing units. *Journal of Nursing Management*, 17, 994–1001. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01027.x>

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Chen, S., Wu, W.-C., Chang, C., & Lin, C. (2013). Job rotation and internal marketing for increased job satisfaction and organisational commitment in hospital nursing staff. *Journal of Nursing Management*, 23(3), 297–306. <https://doi.org/10.1111/jonm.12126>

Cherry, B., & Jacob., S. R. (2014). *Contemporary Nursing Issues, Trends, & Management* (Sixth edit). St. Louis, Missouri: Elsevier Mosby.

Chien, W., Yick, S., & Sar, H. K. (2016). An Investigation of Nurses ' Job Satisfaction in a Private Hospital and, (852), 99–112. <https://doi.org/10.2174/1874434601610010099>

Choi, S. long, Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Human Resources for Health*, 14(1), 73. <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0171-2>

Choi, S. P. P., Cheung, K., & Pang, S. M. C. (2012). Attributes of nursing work environment as predictors of registered nurses' job satisfaction and intention to leave. *Journal of Nursing Management*, 21(3), 429–439. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01415.x>

Copanitsanou, P., Fotos, N., & Brokalaki, H. (2017). Effects of work environment on patient and nurse outcomes. *British Journal of Nursing*, 26(3), 172–176. <https://doi.org/10.12968/bjon.2017.26.3.172>

Cortese, C. G., Colombo, L., & Ghislieri, C. (2010). Determinants of nurses' job satisfaction: The role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of Nursing Management*, 18(1), 35–43. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01064.x>

Cox, J. A. (2016). Leadership and Management Roles: Challenges and Success Strategies. *AORN Journal*, 104(2), 154–160. <https://doi.org/10.1016/j.aorn.2016.06.008>

Curtis, E. A. (2007). Job satisfaction : a survey of nurses in the Republic of Ireland. *International Nursing Review*, 54, 92–99. <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2007.00507.x>

E. A., & Glacken, M. (2014). Job satisfaction among public health nurses : a national survey. *Journal of Nursing Management*, 22, 653–660. <https://doi.org/10.1111/jonm.12026>



- Delobelle, P., Rawlinson, J. L., Ntuli, S., Malatsi, I., Decock, R., & Depoorter, A. M. (2011). Job satisfaction and turnover intent of primary healthcare nurses in rural South Africa: A questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*, 67(2), 371–383. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05496.x>
- Donabedian, A. (1969). Some issues in evaluating the quality of nursing care. *American Journal of Public Health Nations Health*, 59(10), 1833–1836. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1226726/>
- Flannelly, L. T., Flannelly, K. J., & Jankowski, K. R. B. (2014). Independent, Dependent, and Other Variables in Healthcare and Chaplaincy Research. *Journal of Health Care Chaplaincy*, 20(4), 161–170. <https://doi.org/10.1080/08854726.2014.959374>
- Fung-kam, L. (1998). Job satisfaction and autonomy of Hong Kong registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 27(2), 355–363. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1998.00527.x>
- Gaki, E., Kontodimopoulos, N., & Niakas, D. (2012). Investigating demographic, work-related and job satisfaction variables as predictors of motivation in Greek nurses. *Journal of Nursing Management*, 21(3), 483–490. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01413.x>
- Gieter, S. De, Hofmans, J., & Pepermans, R. (2011). International Journal of Nursing Studies Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 48(12), 1562–1569. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.06.007>
- Goh, Y.-S., Lee, A., Chan, S. W.-C., & Chan, M. F. (2014). Profiling nurses' job satisfaction, acculturation, work environment, stress, cultural values and coping abilities: A cluster analysis. *International Journal of Nursing Practice*, 2. <https://doi.org/10.1111/ijn.12318>
- Gountas, S., & Gountas, J. (2016). How the “warped” relationships between nurses' emotions, attitudes, social support and perceived organizational conditions impact customer orientation. *Journal of Advanced Nursing*, 72(2), 283–293. <https://doi.org/10.1111/jan.12833>
- Grove, S. K., Burn, N., & Gray, J. (2013). *The Practice of Nursing Research: Appraisal, Synthesis, and Generation of Evidence* (Seventh ed). St. Louis, Missouri: Elsevier Saunders.
- Hairr, D. C., & Redfern-vance, N. (2014). Nurse Staffing and the Relationship to Job Satisfaction. *Nursing Economics*, 32(3), 142–148.
- i, Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di instalasi gawat darurat rsud upaten semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1), 48–56.



Retrieved from jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/view/949

- Havig, A. K., Skogstad, A., Veenstra, M., & Romøren, T. I. (2011). The effects of leadership and ward factors on job satisfaction in nursing homes: A multilevel approach. *Journal of Clinical Nursing*, 20(23–24), 3532–3542. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2011.03697.x>
- Hayes, B., Bonner, A., & Pryor, J. (2010). Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: A review of recent literature. *Journal of Nursing Management*, 18(7), 804–814. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01131.x>
- Hilda, Maidin, A., & Sudirman, I. (2013). Hubungan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan imbalan dengan kepuasan kerja dan kinerja perawat pelaksana. Retrieved from pasca.unhas.ac.id
- House, R. J., & Wigdor, L. a. (1959). Satisfaction and Motivation: a Review of, 369–390.
- Huber, D. . (2014). *Leadership and nursing care management* (Fourth edi). Maryland Heights, Missouri: Saunders Elsevier.
- Jayasuriya, R., Whittaker, M., Halim, G., & Matineau, T. (2012). Rural health workers and their work environment: the role of inter-personal factors on job satisfaction of nurses in rural Papua New Guinea. *BMC Health Services Research*, 12(1), 156. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-12-156>
- Kanaik-pak, M., Aiken, L., Slonae, D., & Poghoshyan, L. (2009). Poor Work Environments and Nurse Inexperience Are Associated with Burnout, Job Dissatisfaction, and Quality Deficits in Japanese Hospitals. *Journal Clinical Nursing*, 17(24), 3324–3329. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02639.x>. Poor
- Kaunonen, M., Salin, S., & Aalto, P. (2015). Database nurse staffing indicators: explaining risks of staff job dissatisfaction in outpatient care. *Journal of Nursing Management*, 23, 546–556. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12169>
- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2016). Work related stress , burnout , job satisfaction and general health of nurses : A follow-up study. *International Journal of Nursing Practice*. <https://doi.org/10.1111/ijn.12455>
- Kumar, P., Khan, A. M., Inder, D., & Mehra, A. (2014). O riginal Article A comparative study of job satisfaction among regular and staff on contract in the primary health care system in Delhi , India. *Journal of Family and Community Medicine*, 21(2), 112–118. [s://doi.org/10.4103/2230-8229.134768](https://doi.org/10.4103/2230-8229.134768)
- ., Seljak, J., & Stare, J. (2014). Training Needs Assessment for ders in Nursing Based on Comparison of Competency Models. *anizacija*, 47(1), 66–75. <https://doi.org/10.2478/orga-2014-0006>



- Kwak, C., Yae, B., Xu, Y., & Eun-jung, C. (2010). International Journal of Nursing Studies Relationship of job satisfaction with perceived organizational support and quality of care among South Korean nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47, 1292–1298. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.02.014>
- Lee, S.-Y., Kim, C.-W., Kang, J.-H., Yoon, T.-H., & Kim, C. S. (2014). Influence of the nursing practice environment on job satisfaction and turnover intention. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 47(5), 258–65. <https://doi.org/10.3961/jpmp.14.002>
- Lindqvist, R., Smeds Alenius, L., Runesdotter, S., Ensio, A., Jylhä, V., Kinnunen, J., ... Tishelman, C. (2014). Organization of nursing care in three Nordic countries: relationships between nurses' workload, level of involvement in direct patient care, job satisfaction, and intention to leave. *BMC Nursing*, 13(1), 27. <https://doi.org/10.1186/1472-6955-13-27>
- Liu, K., You, L.-M., Chen, S.-X., Hao, Y.-T., Zhu, X.-W., Zhang, L.-F., & Aiken, L. H. (2012). The relationship between hospital work environment and nurse outcomes in Guangdong, China: a nurse questionnaire survey. *Journal of Clinical Nursing*, 21(9–10), 1476–1485. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2011.03991.x>
- Lopez, C., White, D. L., & Carder, P. C. (2014). Direct Care Worker ' s Perceptions of Job Satisfaction Following Implementation of Work-Based Learning. *Journal of Applied Gerontology*, 33(1), 97–120. <https://doi.org/10.1177/0733464812463982>
- Lorber, M., & Skela Savic, B. (2012). Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Public Health*, 263–270. <https://doi.org/10.3325/cmj.2012.53.263>
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2013). *Leadership Roles and Management Function in Nursing* (Vol. 53). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Masum, A. K. M., Azad, M. A. K., Hoque, K. E., Beh, L.-S., Wanke, P., & Arslan, Ö. (2016). Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ*, 4, e1896. <https://doi.org/10.7717/peerj.1896>
- Mbaruku, G. M., Larson, E., Kimweri, A., & Kruk, M. E. (2014). What elements of the work environment are most responsible for health worker dissatisfaction in rural primary care clinics in Tanzania? *Human Resources for Health*, 12(1), 38. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-12-38>

ende, P. O., Rispel, L. C., & Chirwa, T. (2014). Positive practice environments influence job satisfaction of primary health care clinic nursing managers in two South African provinces. *Human Resources for Health*, 12(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-12-27>



- Nursalam. (2015). *Manajemen keperawatan aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (edisi 5). Jakarta: Salemba medika.
- Orgambidez-ramos, A., & Almeida, H. De. (2017). Work engagement , social support , and job satisfaction in Portuguese nursing staff : A winning combination. *Applied Nursing Research*, 36, 37–41. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.05.012>
- Palmer, S. P. (2014). Nurse retention and satisfaction in Ecuador: implications for nursing administration. *Journal of Nursing Management*, 22, 89–96. <https://doi.org/10.1111/jonm.12043>
- Puah, L. N., Ong, L. D., & Chong, W. Y. (2016). The effects of perceived organizational support, perceived supervisor support and perceived co-worker support on safety and health compliance. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 22(3), 333–339. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1159390>
- Putra, B. R. (2012). Pengaruh job stressor terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Manajemen*, 1(1). Retrieved from <https://digilib.uns.ac.id>
- Ravari, A., Bazzargan, M., Vanaki, Z., & Mirzaei, T. (2012). Job satisfaction among Iranian hospital-based practicing nurses : examining the influence of self-expectation , social interaction and organisational situations. *Journal of Nursing Management*, 20, 522–533. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01188.x>
- Reed, T. L. (2015). *The relationship between supervision, job satisfaction, and burnout among live-in and live on housing and residence life professionals*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Essentials of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1073/pnas.0703993104>
- Sansoni, J., Caro, W. De, Marucci, A. R., Sorrentino, M., Mayner, L., & Lancia, L. (2016). Nurses ' Job satisfaction : an Italian study. *Ann Ig*, 28(1), 58–69. <https://doi.org/10.7416/ai.2016.2085>
- Schwendimann, R., Dhaini, S., Ausserhofer, D., Engberg, S., & Zúñiga, F. (2016). Factors associated with high job satisfaction among care workers in Swiss nursing homes – a cross sectional survey study. *BMC Nursing*, 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12912-016-0160-8>
- Squires, J. E., Hoben, M., Linklater, S., Carleton, H. L., Graham, N., & Estabrooks, C. A. (2015). Job Satisfaction among Care Aides in Residential Long-Term Care : A Systematic Review of Contributing Factors , Both Individual and Organizational. *Nursing Research and Practice*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1155/2015/157924>
- o. (2016). *Metode penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.



- Sveinsdottir, H., Ragnasdottir, E. D., & Blondal, K. (2015). Praise matters : the influence of nurse unit managers ' praise on nurses ' practice , work environment and job satisfaction : a questionnaire study. *Informing Practice and Policy Worldwide through Research and Scholarship*, 72(3), 558–568. <https://doi.org/10.1111/jan.12849>
- Tourangeau, A., Hall, L. M., Doran, D., & Petch, T. (2006). Measurement of nurse job satisfaction using the McClosky / Mueller Satisfaction Scale. *Nursing Research*, 55(2), 128–136. Retrieved from <http://journals.lww.com>
- Utriainen, K., & KyngÄs, H. (2009). Hospital nurses' job satisfaction: A literature review. *Journal of Nursing Management*, 17(8), 1002–1010. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01028.x>
- Varjus, S., Leino-kilpi, H., & Suominen, T. (2011). Professional autonomy of nurses in hospital settings – a review of the literature. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25, 201–207. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2010.00819.x>
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H., & Liu, X. (2011). Job satisfaction, occupational comitmen and intent to stay among. Chinese nurses : a cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*, 68(3), 539–549. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05755.x>
- Wang, Y., Dong, W., Mauk, K., Li, P., Wan, J., Yang, G., ... Hao, M. (2015). Nurses' practice environment and their job satisfaction: A study on nurses caring for older adults in Shanghai. *PLoS ONE*, 10(9), 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0138035>
- Weiland, S. A. (2015). Understanding nurse practitioner autonomy. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 27(2), 95–104. <https://doi.org/10.1002/2327-6924.12120>
- Weston, M. J. (2008). Defining Control Over Nursing Practice and Autonomy. *The Journal of Nursing Administration*, 38(9), 404–408.
- UU. (2009). Undang-undang Kesehatan No 44 tentang Rumah Sakit.



Lampiran 1

LEMBAR PENJELASAN UNTUK RESPONDEN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh. Perkenalkan nama saya **Mita**, NIM P4200215036 Saya adalah Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Saat ini sedang melakukan penelitian untuk tesis dengan judul **“Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat RSUD kota Baubau ”**.

Manfaat penelitian ini diharapkan menjadi salah satu dasar pengembangan ilmu manajemen keperawatan terutama terkait lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat. Apabila Bpk/Ibu bersedia menjadi responden maka saya meminta bpk/ibu untuk mengisi kuesioner yang terdiri atas Kuesioner A terkait dengan demografi responden, Kuesioner B tentang lingkungan kerja perawat di RSUD kota Baubau, dan Kuesioner C tentang kepuasan kerja perawat di RSUD kota Baubau.

Peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban Ibu/Saudari berikan jika bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, saya sebagai peneliti sangat berharap Ibu/Saudari dapat mengikuti penelitian ini tanpa paksaan apapun dan memberikan jawaban dengan sejujur – jujurnya sesuai dengan kondisi dan perasaan Ibu/Saudari.

Sebagai bentuk terimakasih peneliti pada Ibu/Saudari dalam berpartisipasi dalam penelitian ini, peneliti akan memberikan *reward* berupa barang yang akan diberikan setelah mengisi kuesioner. Jika Ibu/Saudari bersedia mengikuti penelitian ini, silahkan menandatangani lembar persetujuan responden.

Makassar, Mei 2017

Peneliti utama

Mita



Lampiran 2

PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

No. responden :

Inisial :

Usia :

Alamat / No Telepon :

Setelah mendengar, membaca dan memahami penjelasan yang diberikan oleh peneliti, maka saya bersedia menjadi responden pada penelitian yang dilakukan Mita yang berjudul **“Hubungan Lingkungan Kerja dengan kepuasan Kerja Perawat RSUD Kota Baubau”**.

Saya menjadi responden karena keinginan saya sendiri tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan saya akan menjawab pertanyaan yang bersangkutan dalam penelitian ini dengan sejujur – jujurnya sesuai dengan kondisi dan perasaan saya yang sebenarnya.

Adapun data yang diperoleh dalam penelitian ini yang bersumber dari saya sebagai responden, dapat dipublikasikan dengan tidak akan mencantumkan nama kecuali nomor responden.

	Nama	Tanda Tangan	Tgl/Bln/Thn
Responden	:
Saksi I	:
Saksi II	:

Penanggung Jawab Penelitian

Nama : Mita., S.Kep, Ns

Alamat : Jln Perintis Kemerdekaan 12 Km 11 No. 89 B

Telpon : 0852 9969 6808

Email : nersmita@gmail.com



Pilihan jawaban

STS: Sangat tidak setuju, artinya pernyataan tersebut sama sekali tidak sesuai dengan kondisi yang dialami perawat saat bekerja

TS : Tidak setuju, artinya pernyataan tersebut tidak sesuai dengan kondisi yang dialami perawat saat bekerja

S : Setuju, artinya pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi yang dialami perawat saat bekerja

SS : Sangat Setuju, artinya pernyataan tersebut sangat sesuai dengan kondisi yang dialami perawat saat bekerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
A.	<i>Profesional/ Autonomy</i>				
1.	Supervisor atau kepala ruangan mendukung perawat				
2.	Saya diberi tanggung jawab atas tindakan keperawatan yang akan saya lakukan kepada pasien				
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description saya				
4.	Saya selalu dimintai pendapat tentang pelayanan keperawatan yang akan diberikan kepada pasien				
5.	Saya diberi kesempatan untuk memberikan alasan saya memberikan pelayanan atau tindakan keperawatan terhadap pasien				
6.	Saya dilibatkan dalam memilih perlengkapan atau peralatan baru.				
7.	Manajer/Atasan mendukung saya, ketika melakukan inovasi dalam pelayanan keperawatan				
	Saya lebih sering memberikan pelayanan medis dibandingkan memberikan pelayanan keperawatan				



9.	Perawat manajer/Atasan berkonsultasi pada kami terkait prosedur atau masalah lainnya berkaitan dengan pelayanan kepada pasien				
10.	Saya memberikan pelayanan keperawatan berdasarkan standar operasional prosedur				
11.	Di ruangan saya bekerja mempunyai kebijakan terkait tanggung jawab terhadap pasien				
12.	Ada pengakuan/penghargaan terhadap pelayanan keperawatan yang telah saya berikan				
B	Staf dan Sumber daya				
1.	Fasilitas memadai untuk mencegah cedera				
2.	Peralatan tersedia untuk mempertahankan keselamatan pasien dan perawat				
3.	Beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kompetensi perawat				
4.	Perawat dilibatkan dalam pengambilan keputusan pelayanan keperawatan				
5.	Fasilitas yang disediakan rumah sakit menunjang kenyamanan dalam bekerja				
6.	Peralatan dan perlengkapan tersedia dalam melaksanakan asuhan keperawatan				
7.	Penempatan perawat pada jabatan struktural dan jabatan fungsional sesuai latar belakang pendidikan				
8.	Ruang antara tempat tidur dalam kamar tidak memadai				
9.	Rumah sakit memberikan kesempatan perawat dalam penjenjangan karir				
10	Perawat diruangan saya cukup untuk melakukan pekerjaan dalam pelayanan keperawatan				
C	Hubungan dengan rekan kerja				
1.	Sesama perawat saling berkomunikasi dengan baik dalam melakukan pekerjaan				
2.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja				
3.	Teman sesama perawat saling membantu dalam melakukan pekerjaan				
4.	Diantara sesama perawat ada saling keterbukaan				
5.	Atasan saya memperlakukan bawahan bukan sebagai bawahan tetapi sebagai seorang rekan				
6.	Saya dapat mengungkapkan pendapat saya tentang keputusan yang akan diambil oleh atasan				
	Informasi penting yang menyangkut hak karyawan disampaikan kepada kami				
	Fungsi Manajemen				



1.	Staf manajemen melakukan perencanaan system kepegawaian rumah sakit				
2.	Manajer/atasan menuntut saya bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan				
3.	Adanya kejelasan model asuhan keperawatan yang diberikan misalnya model fungsional atau tim				
4.	Adanya arahan, perencanaan yang jelas dari karu dalam memberikan asuhan keperawatan				
5.	Manajemen menetapkan kebijakan yang mendukung staf keperawatan				
6.	Ada Reward yang diberikan kepada perawat karena telah bekerja dengan baik				
7.	Pendelegasian tugas kepada staf sudah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki				
8.	Manajer/atasan melakukan pengawasan secara rutin tindakan keperawatan yang telah dilakukan				
9.	Ada penilaian asuhan keperawatan yang diberikan				
10.	Ada penilaian pendokumentasian asuhan keperawatan				
11.	Manajer/atasan melakukan pembinaan atas kesalahan yang dilakukan perawat				
12.	Manajer/atasan melakukan perbaikan standar operasional prosedur setiap 5 tahun				
E	Kondisi Kerja				
1.	Saya merasa nyaman bekerja di ruangan ini				
2.	Pendokumentasian yang saya lakukan selalu ada manfaatnya bagi pekerjaan yang saya lakukan				
3.	Saya merasa beban kerja yang tinggi di ruangan tempat saya bertugas				
4.	audit atau penilaian kerja perawat sering dilakukan				
5.	Saya selalu merasa kelelahan ketika bekerja				
6.	Saya lebih bersemangat kerja ketika banyak pasien				

C. Kepuasan kerja Perawat

Petunjuk pengisian:

- Berilah tanda cek(√) pada pilihan pernyataan yang menurut pendapat bapak/ibu/sdr sesuai dengan kenyataan yang bapak/ibu/sdr alami selama menjadi perawat di rs ini.

Tiap pernyataan hanya mempunyai satu jawaban pernyataan.



3. Bacalah pernyataan dengan baik sebelum menjawab.

Pilihan jawaban:

STP : sangat tidak puas, artinya pernyataan tersebut menggambarkan kondisi yang dialami perawat pelaksana saat ini yang menyebabkan perawat merasa sangat tidak puas

TP : tidak puas, artinya pernyataan tersebut menggambarkan kondisi yang dialami perawat pelaksana saat ini yang menyebabkan perawat merasa tidak puas

P : Puas, artinya pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi yang dialami perawat pelaksana saat ini dan perawat merasa puas.

SP : sangat Puas, artinya pernyataan tersebut sangat sesuai dengan kondisi yang dialami perawat pelaksana saat ini dan perawat merasa sangat puas

No	Pernyataan	Jawaban			
		STP	TP	P	SP
A.	Kepuasan kerja				
1	Pekerjaan yang saya lakukan menjanjikan status kepegawaian lebih baik				
2	Kejelasan perencanaan system kepegawaian rumah sakit				
3	Adanya arahan yang jelas dari perawat manajer/atasan dalam memberikan asuhan keperawatan				
4	Perawat dilibatkan dalam pengambilan keputusan tentang asuhan keperawatan diruangan				
5	Pembagian insentif sesuai dengan apa yang dikerjakan				
6	Beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kompetensi perawat				
7	Fasilitas yang disediakan rumah sakit menunjang kenyamanan dalam bekerja				
	Peralatan dan perlengkapan tersedia dalam melaksanakan asuhan keperawatan				
	Kejelasan kebijakan system penjenjangan karir				



	di rumah sakit				
10	Penempatan perawat pada jabatan struktural dan jabatan fungsional sesuai latar belakang pendidikan				
11	Diikutkan pelatihan atau pendidikan lanjut untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saya				
12	Kerjasama dengan teman kerja di ruangan dalam memberikan asuhan keperawatan				
13	Kejelasan prosedur/aturan/protap dalam melaksanakan pekerjaan				
14	System pengawasan asuhan keperawatan dilakukan oleh atasan ruangan secara berkala				
15	Evaluasi Pekerjaan dilakukan oleh manajer/atasan secara rutin				
16	Saya menyenangi pekerjaan yang saya lakukan saat ini				
17	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh				
18	Saya memperoleh jaminan kesehatan dari tempat kerja				
19	Saya diberi tanggung jawab atas pelayanan keperawatan yang saya lakukan				
20	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya				

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA



Lampiran 4

HASIL UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

A. Autonomy/ Profesional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30.27	30.202	.645	.904
P2	30.53	26.947	.874	.892
P3	30.27	30.202	.645	.904
P4	30.53	26.947	.874	.892
P5	30.50	27.707	.724	.899
P6	30.43	29.978	.488	.911
P7	30.80	28.786	.578	.907
P8	30.43	29.978	.488	.911
P9	30.67	27.471	.712	.900
P10	30.17	30.075	.564	.907
P11	30.43	29.978	.678	.903
P12	30.90	29.403	.550	.908



B. Staf dan Sumber daya

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	21.70	25.666	.437	.885
P2	21.30	24.010	.748	.861
P3	21.77	25.220	.548	.876
P4	21.33	23.471	.770	.859
P5	21.63	25.344	.569	.874
P6	21.57	27.151	.374	.886
P7	21.70	23.666	.789	.858
P8	21.40	23.421	.771	.859
P9	21.70	23.666	.789	.858
P10	21.30	26.217	.375	.889

C. Hubungan Rekan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	18.27	8.823	.855	.901
P2	18.27	9.651	.674	.918
P3	18.40	8.110	.913	.892
P4	18.53	7.568	.828	.904
P5	18.43	7.771	.805	.906
P6	18.57	9.013	.753	.910
P7	18.53	9.706	.554	.927

D. Fungsi Manajemen

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	27.03	30.033	.581	.866
	26.70	31.803	.442	.873
	27.10	29.128	.546	.866
	27.00	27.379	.619	.862



P5	27.13	28.602	.574	.865
P6	27.47	29.016	.521	.868
P7	27.07	30.961	.422	.873
P8	27.07	27.237	.668	.859
P9	27.37	27.826	.635	.861
P10	27.30	30.217	.358	.878
P11	27.00	27.862	.679	.858
P12	27.37	26.378	.778	.851

E. Kondisi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	12.93	4.340	.569	.690
P2	12.60	6.041	.261	.767
P3	12.93	4.478	.450	.726
P4	13.47	4.671	.591	.691
P5	13.13	3.982	.556	.696
P6	13.10	4.093	.569	.689



F. Kepuasan kerja Perawat

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	51.07	44.892	.601	.876
P2	50.87	46.189	.621	.875
P3	50.37	50.033	.461	.881
P4	50.20	49.821	.557	.880
P5	51.17	46.626	.448	.882
P6	50.70	46.562	.626	.875
P7	51.00	46.759	.508	.879
P8	50.73	47.375	.531	.878
P9	50.73	46.547	.763	.872
P10	50.63	47.895	.484	.880
P11	50.87	45.568	.600	.876
P12	50.03	51.826	.131	.888
P13	50.20	50.166	.488	.881
P14	50.33	49.264	.668	.878
P15	50.37	49.068	.637	.878
P16	50.17	49.316	.368	.883
P17	50.17	49.385	.475	.880
	51.00	44.621	.553	.879
	50.20	49.476	.497	.880
	51.27	47.857	.372	.885



Lampiran 5

HASIL UJI STATISTIK (SPSS)

A. Hasil Uji Normalitas Data

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Umur responden	153	100.0%	0	0.0%	153	100.0%
Masa Kerja	153	100.0%	0	0.0%	153	100.0%
Autonomy/profesional	153	100.0%	0	0.0%	153	100.0%
Staf dan Sumber daya	153	100.0%	0	0.0%	153	100.0%
Hubungan rekan kerja	153	100.0%	0	0.0%	153	100.0%
Fungsi manajemen	153	100.0%	0	0.0%	153	100.0%
Kondisi kerja	153	100.0%	0	0.0%	153	100.0%
Kepuasan kerja	153	100.0%	0	0.0%	153	100.0%
Lingkungan Kerja	153	100.0%	0	0.0%	153	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Umur responden	Mean	29.80	.462	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	28.89	
		Upper Bound	30.71	
	5% Trimmed Mean	29.40		
	Median	28.00		
	Variance	32.610		
	Std. Deviation	5.711		
	Minimum	21		
	Maximum	53		
	Range	32		
	Interquartile Range	7		
	Skewness	1.288	.196	
	Kurtosis	2.204	.390	
Masa Kerja	Mean	6.17	.468	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	5.25	
		Upper Bound	7.09	
	5% Trimmed Mean	5.43		
	Median	4.00		



	Variance		33.510	
	Std. Deviation		5.789	
	Minimum		1	
	Maximum		32	
	Range		32	
	Interquartile Range		7	
	Skewness		2.102	.196
	Kurtosis		5.295	.390
Autonomy/profesional	Mean		35.82	.354
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	35.12	
		Upper Bound	36.52	
	5% Trimmed Mean		35.87	
	Median		35.00	
	Variance		19.216	
	Std. Deviation		4.384	
	Minimum		22	
	Maximum		46	
	Range		24	
	Interquartile Range		6	
	Skewness		-.238	.196
	Kurtosis		.963	.390
Staf dan Sumber daya	Mean		25.95	.390
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	25.18	
		Upper Bound	26.72	
	5% Trimmed Mean		25.85	
	Median		26.00	
	Variance		23.300	
	Std. Deviation		4.827	
	Minimum		12	
	Maximum		41	
	Range		29	
	Interquartile Range		5	
	Skewness		.333	.196
	Kurtosis		1.221	.390
Hubungan rekan kerja	Mean		22.29	.266
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	21.77	
		Upper Bound	22.82	
	5% Trimmed Mean		22.43	
	Median		22.00	



	Variance		10.854	
	Std. Deviation		3.294	
	Minimum		3	
	Maximum		28	
	Range		25	
	Interquartile Range		4	
	Skewness		-1.240	.196
	Kurtosis		7.329	.390
Fungsi manajemen	Mean		32.49	.455
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	31.59	
		Upper Bound	33.39	
	5% Trimmed Mean		32.29	
	Median		32.00	
	Variance		31.699	
	Std. Deviation		5.630	
	Minimum		22	
	Maximum		48	
	Range		26	
	Interquartile Range		7	
	Skewness		.493	.196
	Kurtosis		.258	.390
Kondisi kerja	Mean		15.63	.174
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	15.28	
		Upper Bound	15.97	
	5% Trimmed Mean		15.64	
	Median		15.00	
	Variance		4.630	
	Std. Deviation		2.152	
	Minimum		0	
	Maximum		22	
	Range		22	
	Interquartile Range		3	
	Skewness		-2.048	.196
	Kurtosis		17.820	.390
Kepuasan kerja	Mean		50.17	.667
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	48.85	
		Upper Bound	51.49	
	5% Trimmed Mean		49.84	
	Median		50.00	



	Variance	67.997	
	Std. Deviation	8.246	
	Minimum	34	
	Maximum	80	
	Range	46	
	Interquartile Range	10	
	Skewness	.770	.196
	Kurtosis	2.138	.390
Lingkungan Kerja	Mean	132.27	1.179
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	129.94
		Upper Bound	134.60
	5% Trimmed Mean	132.11	
	Median	133.00	
	Variance	212.727	
	Std. Deviation	14.585	
	Minimum	94	
	Maximum	181	
	Range	87	
	Interquartile Range	16	
	Skewness	.227	.196
	Kurtosis	1.609	.390

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Umur responden	.137	153	.000	.897	153	.000
Masa Kerja	.195	153	.000	.778	153	.000
Autonomy/profesional	.104	153	.000	.971	153	.002
Staf dan Sumber daya	.107	153	.000	.967	153	.001
Hubungan rekan kerja	.197	153	.000	.853	153	.000
Fungsi manajemen	.090	153	.004	.966	153	.001
Kondisi kerja	.172	153	.000	.804	153	.000
Kepuasan kerja	.093	153	.003	.944	153	.000
Lingkungan Kerja	.096	153	.002	.958	153	.000

a. Lilliefors Significance Correction



B. Hasil Uji Univariat

Statistics

		Jenis kelamin	Status menikah	Tingkat Pendidikan	Status Kepegawaian
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	38	24.8	24.8	24.8
	P	115	75.2	75.2	100.0
Total		153	100.0	100.0	

Status menikah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	87	56.9	56.9	56.9
	Belum Menikah	66	43.1	43.1	100.0
Total		153	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ners	39	25.5	25.5	25.5
	Diploma 3	114	74.5	74.5	100.0
Total		153	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	61	39.9	39.9	39.9
	Non PNS	92	60.1	60.1	100.0
Total		153	100.0	100.0	



Univariat Variabel idependen

profesional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang profesional	55	35.9	35.9	35.9
	Profesional	98	64.1	64.1	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

staf

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang baik	76	49.7	49.7	49.7
	Baik	77	50.3	50.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Hubungan rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang baik	75	49.0	49.0	49.0
	Baik	78	51.0	51.0	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Manajemen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang baik	72	47.1	47.1	47.1
	Baik	81	52.9	52.9	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

kondisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang baik	38	24.8	24.8	24.8
	Baik	115	75.2	75.2	100.0
	Total	153	100.0	100.0	



Correlations

			Autonomy /profesional	Staf dan Sumber daya	Hubungan rekan kerja	Fungsi manajemen	Kondisi kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan kerja
Spearman's rho	Autonomy/profesional	Correlation Coefficient	1.000	.253**	.449**	.259**	.138	.528**	.271**
		Sig. (2-tailed)	.	.002	.000	.001	.089	.000	.001
		N	153	153	153	153	153	153	153
	Staf dan Sumber daya	Correlation Coefficient	.253**	1.000	.365**	.613**	.222**	.759**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.002	.	.000	.000	.006	.000	.000	
	N	153	153	153	153	153	153	153	
Hubungan rekan kerja	Correlation Coefficient	.449**	.365**	1.000	.475**	.214**	.666**	.347**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.008	.000	.000	
	N	153	153	153	153	153	153	153	
	Fungsi manajemen	Correlation Coefficient	.259**	.613**	.475**	1.000	.376**	.856**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.	.000	.000	.000	
	N	153	153	153	153	153	153	153	
Kondisi kerja	Correlation Coefficient	.138	.222**	.214**	.376**	1.000	.413**	.170*	
	Sig. (2-tailed)	.089	.006	.008	.000	.	.000	.036	
	N	153	153	153	153	153	153	153	
	Kerja	Correlation Coefficient	.528**	.759**	.666**	.856**	.413**	1.000	.592**



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	153	153	153	153	153	153	153
Kepuasan kerja	Correlation							
	Coefficient	.271**	.584**	.347**	.565**	.170*	.592**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.036	.000	.
	N	153	153	153	153	153	153	153

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

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

lingkungan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang mendukung	73	47.7	47.7	47.7
Mendukung	80	52.3	52.3	100.0
Total	153	100.0	100.0	

kepuasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Puas	71	46.4	46.4	46.4
Puas	82	53.6	53.6	100.0
Total	153	100.0	100.0	

C. Hasil Uji Multivariat

Omnibus Tests of Model Coefficients

	Chi-square	df	Sig.
Step 1 Step	55.763	5	.000
Block	55.763	5	.000
Model	55.763	5	.000



Optimization Software:
www.balesio.com


Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Step 1 ^a Autonomy_2	.754	.412	3.359	1	.067	2.126	.949	4.762
Staf_2	1.079	.416	6.734	1	.009	2.941	1.302	6.644
hubungan_2	.718	.399	3.231	1	.072	2.050	.937	4.485
fungsi_manajemen	1.159	.437	7.039	1	.008	3.186	1.354	7.500
Kondisi_kerja	.975	.519	3.524	1	.060	2.651	.958	7.336
Constant	-2.017	.382	27.922	1	.000	.133		


a. Variable(s) entered on step 1: Autonomy_2, Staf_2, hubungan_2, fungsi_manajemen, Kondisi_kerja.



Lampiran 6



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
RSPTN UNIVERSITAS HASANUDDIN
RSUP Dr. WAHIDIN SUDIROHUSODO MAKASSAR
KOMITE ETIK PENELITIAN KESEHATAN



Sekretariat : Lantai 3 Gedung Laboratorium Terpadu
 JL.PERINTIS KEMERDEKAAN KAMPUS TAMALANREA KM.10 MAKASSAR 90245.
 Contact Person: dr. Agussalim Bukhari, MMed, PhD, SpGK TELP. 081241850858, 0411 5780103, Fax : 0411-581431

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK
 Nomor : 327 / H4.8.4.5.31 / PP36-KOMETIK / 2017
 Tanggal: 19 Mei 2017

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

No Protokol	UH17050327	No Sponsor	
Peneliti Utama	Mita, S.Kep, Ns	Sponsor	Beasiswa BPPDN
Judul Peneliti	Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat RSUD Kota Baubau		
No Versi Protokol	1	Tanggal Versi	17 Mei 2017
No Versi PSP	1	Tanggal Versi	17 Mei 2017
Tempat Penelitian	RSUD Kota Baubau		
Dokumen Lain			
Jenis Review	<input checked="" type="checkbox"/> Exempted <input type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard Tanggal	Masa Berlaku 19 Mei 2017 sampai 19 Mei 2018	Frekuensi review lanjutan 1 Minggu
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama Prof.Dr.dr. Suryani M.Sc.,Sp.GK (K)	Tanda tangan As'ad,	Tanggal
Sekretaris Komisi Etik Penelitian	Nama dr. Agussalim Bukhari, M.Med.,Ph.D.,Sp.GK (K)	Tanda tangan	Tanggal

Kewajiban Peneliti Utama:

- Menyerahkan Amandemen Protokol untuk persetujuan sebelum di implementasikan
- Menyerahkan Laporan SAE ke Komisi Etik dalam 24 Jam dan dilengkapi dalam 7 hari dan Lapo SUSAR dalam 72 Jam setelah Peneliti Utama menerima laporan
- Menyerahkan Laporan Kemajuan (progress report) setiap 6 bulan untuk penelitian resiko tinggi dan setiap setahun untuk penelitian resiko rendah
- Menyerahkan laporan akhir setelah Penelitian berakhir
- Melaporkan penyimpangan dari prokol yang disetujui (protocol deviation / violation)
- Mematuhi semua peraturan yang ditentukan



Lampiran 7



PEMERINTAH KABUPATEN BUTON
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
Jalan Balai Kota No... Telp/Fax (0402) 2810118
PASARWAJO

Pasarwajo, 26 Mei 2017

Nomor : 445 / 548
Lampiran : -
Perihal : Permintaan Izin Uji Validitas
Kuesioner

Kepada
Yth. Kepala Ruangan
Di-
Pasarwajo

Berdasarkan surat Universitas Hasanuddin Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Nomor 620/UN4.6.8/PL.02/2017, Tanggal 18 Mei 2017. Perihal Pelaksanaan Permintaan Izin Uji Validitas Kuesioner, atas nama Mita, S.Kep.Ns, Nim : P4200215036, maka disampaikan kepada Kepala Ruangan untuk menerima dan memberikan bantuan kepada Mahasiswa Magister Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran UNHAS tersebut.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

a.n DIREKTUR
RSUD KABUPATEN BUTON
BIDANG BINA PROGRAM

NURDIN, SKM, M.Kes
Penata Tk.I, III/d
NIP. 19731231 20012 1 010

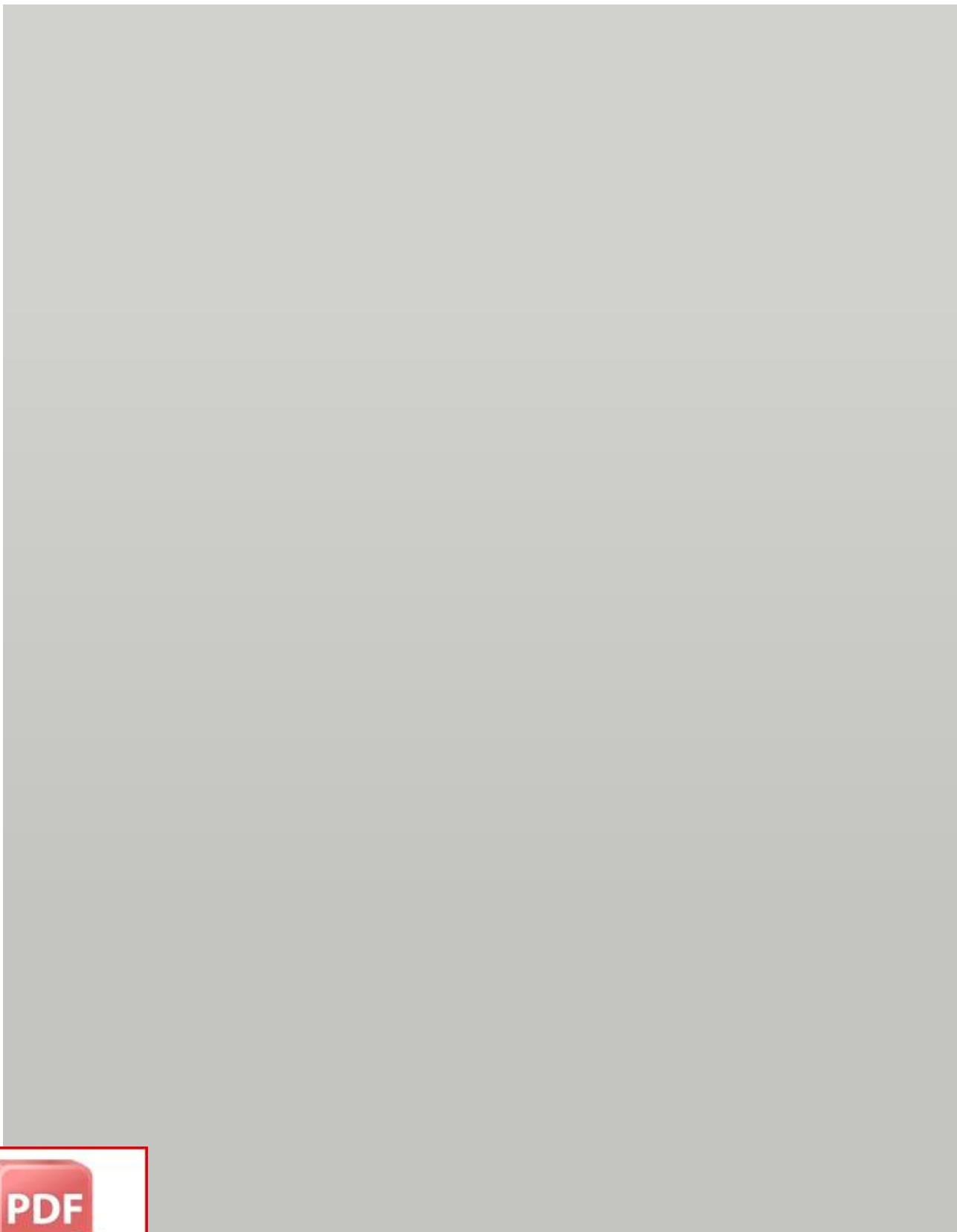
Keterangan :
Yang bersangkutan benar – benar telah melakukan Uji Validitas Kuesioner dari tanggal....Mei s/dMei 2017

Pasarwajo,
Kepala Ruangan

.....



Lampiran 8



BIODATA PENELITI UTAMA



Data Pribadi

Nama : Mita., S.Kep., Ns., M.Kep
 Tempat, tanggal lahir : Mawasangka, 3 Januari 1989
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Fakultas/ Jurusan : Kedokteran/Magister Ilmu Keperawatan
 NPM : P4200215036
 Bidang Keahlian : Manajemen Keperawatan
 Alamat Rumah : Jl. Perintis Kemerdekaan 12 Km 11 No 89B

1. Riwayat Pendidikan

NO	STRATA	INSTITUSI	TEMPAT	TAHUN LULUS
1	SD	SDN 3 Mawasangka	Buton Tengah	2001
2	SMP	SLTP NEGERI 1 Mawasangka	Buton Tengah	2004
3	SMA	SMA Negeri 1 Mawasangka	Buton Tengah	2007
		UIN Alauddin Makassar	Makassar	2011



5	Profesi (Ners)	UIN Alauddin Makassar	Kediri	2013
6	S2 Keperawatan	PPS FK UNHAS	Makassar	2015-Sekarang

2. Riwayat Pelatihan/Diklat

NO	PELATIHAN	INSTITUSI	TEMPAT	TAHUN LULUS
1.	Pelatihan penyusunan Borang Keperawatan	Kopertis Wilayah IX	Makassar	2016

3. Riwayat Pekerjaan

NO	INSTANSI	TEMPAT	KEDUDUKAN	PERIODE
1	Stike IST Buton	Baubau	Staff Dosen Tetap	2013-sekarang
2	Klinik Sehat	Baubau	Tenaga Honorer	2015

4 Pengalaman Penelitian

NO	JUDUL PENELITIAN	KEDUDUKAN DLM PENELITIAN
1	Pengaruh Pendidikan Kesehatan terhadap peningkatan pengetahuan Ibu tentang Gisi balita di wilayah kerja Puseksmas Batua	Peneliti Utama
2	Hubungan lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD kota Baubau	Peneliti Utama

