

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rusdakarya.
- Aktouf, O. (1992). Management and Theories of Organizations in the 1990s: Toward a Critical Radical Humanism? *The Academy of Management Review*, 17(3), 407. <https://doi.org/10.2307/258717>
- Ansari, Mahfooz. (1989). Leadership Style And Influence Strategies: The Moderating Effect Organizational Climate. *Elsevier Science Publishers B.V.*, pp, 59-65.
- Ariyani, Emma Dewi. (2012). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan tetap di polman Bandung). *Manajerial*, Vol. 11 (21), pp.68-80.
- Aryansyah, Imam & Kusumaputri, E.S. (2013). Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Humanitas*, Vol.10 (1), pp.75-86.
- Aulia. (2017). Stres Kerja Dan Kinerja : Meta Analisis. *Humanitas*, 13(2), 95–106. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6066>
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire Suggestions for modification arose when a. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72:441–462.
- Avolio, B.J. & Bass, B.M. (1990). Developing Transformational Leadership 1992 and Beyond. *Journal of European Training*, Vol. 14, pp.21-27.
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian (edisi XIII)*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Baker G.A., & Associates, (1992). *Cultural Leadership: Inside America's Community Colleges, Washington DC: American Association of Community and Junior Colleges*.
- 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>
- Barnes, J.N., Christensen, David S. & Stillman, Tyler. (2012). Organizational Leadership And Subbordinate Effect In Utah's Certified Public Accounting Professional. *The Journal of Business Research*, Vol. 29 (5), pp. 1567-1582.
- Bashaer, A. and Singh, S. (2017) 'Determinants of organizational performance : a proposed framework International Journal of Productivity and Performance Management Article information ', International Journal of Productivity and Performance Management, 65(December), pp. 844–859. doi: 10.1108/IJPPM-02-2016-0038.
- Bass, B. M & Avolio, (1993). *Transformational Leadership and Organizational Culture*, Public Administration Quarterly.

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). *The Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Mind Garden.
- Bass, B. m., & Riggio, E. R. (2012). *Second Edition. Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Mahwah: New Jersey.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1995). *The Multifactor Leadership Questionnaire Leader form 5-X Short*. Palo Alto, CA: Mind Garden.
- Bejo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Ben, Camilus Bassey, (2012). Leadership among Secondary School Agricultural Science Teachers and Their Job Performance in Akwa Ibom State, Nigeria Agricultural Education Unit, Departemen of Vocational and Special Education. *World Journal of Education*. 2(1): 16-24.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Boehnke, K., Bontis, N., & DiStefano, J.J.A.C. (2003). Transformational Leadership: An Examination of Crossnational Differences and Similarities. *Leadership Organization Development Journal*, 24 (1), pp. 5–15.
- Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. (1993). Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Extra-role Performance, dalam Schmitt, N. & Borman, W.C (editors). *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bray, S., R., & Brawley, L., R. (2002), "Role Efficacy, Role Clarity and Role Performance. *Small Research Group*, 33(2):233 – 253. '
- Brewer, G. A. (2003). Building Social Capital : Civic Attitudes and Behavior of Public Servants. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 13(1), 5–26.
- Brewer, G. A., & Selden, S. C. (1998). Whistle Blowers in the Federal Civil Service: New Evidence of the Public Service Ethic. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 8(3), 413–439.
- Burke, Ronald, et al. (2003). Advancing women's careers. *Career Development International*, 10(3), 165–167.
- Burns, L. R. and Alexander, J. A. (2020) 'The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment', *European Journal of Business and Management*, 9(15), pp. 134–137.
- Cabrilo, S., & Grubic-Nesic, L. (2013). The role of creativity, innovation, and invention in knowledge management. In S. Bucklely, & M. Jakovljevevic (Eds.). *Knowledge management innovations for interdisciplinary education: Organizational applications*. Hershey, PA: IGI Global, 207–232.
- Caldwell, D. F., Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 245–261. <https://doi.org/10.1111/j.2044->

8325.1990.tb00525.x

- Carlucci, D., & Schiuma, G. (2012). Assessing and managing organizational climate in healthcare organizations: An intellectual capital based perspective. *International Journal of Information Systems in the Service Sector*, 4(4), 49–61. <https://doi.org/10.4018/jjsss.2012100103>
- Chahal, H., & Mehta, S. (2010). Antecedents and Consequences of Organisational Citizenship Behaviour (OCB): A Conceptua; Framework in Reference to Health Care Sector. *Journal of Services Research*, 10(2):25–44..
- Chatab, Nevizond. (2007). Profil Budaya Organisasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Chen, Chung-Jen & Huang, Jing-Wen. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management-The social interaction perspective. *International Journal of Information Management*, Vol 27, pp. 104-118.
- Chen, Chung-Jen & Lin, Bou-Wen. (2004). The Effect of Envirment, Knowledge Atribute, Organizational Climate and Firm Characteristics on Knowledge Sourcing Decisions. *Wiley R&D Management*, Vol 34 (2), pp. 137-146.
- Chen, Li Yueh. (2009). Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors on Organizational Commitment, Job Satisfaction, Adan Job Performance at Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan. *Journal of American Academy of Bussiness*, 432-438.
- Cho, J., & Danserau, F. (2010). Are Transformational Leaders Fair? A Multi-Level Study of Transformational Leadership, Justice Perceptions and Organizational Citizenship Behaviors. *The Leadership Quarterly*, 21(3) : 409-421.
- Danang, S. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dele, A.O., Nanle, M. & Abimbola, O.S. (2015). Impact of Leadership Style On Organizational Climate In The Nigerian Insuarance Industry. *International Journal of Business and Industrial Marketing*, Vol 1 (3), pp.45-52.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dharma, Y. (2017). The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variable at bank aceh syariah. *Emerald Reach Proceedings Series*, 1, 7–12. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065>
- Diane, E., & Fieldman, R. D. (2014). *Experience Human Development Menyelami Perkembangan Manusia* (Edisi 12, ). Salemba Humanika.
- Ehigie, B. O., & Wahab, O. (2005). Antecedents of organizational citizenship behaviour in a government-owned enterprise in Nigeria.

- European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(4):389–399.
- Ejere, Emmanuel I. & Abasilim, Ugokhukwu D. (2007) Impact of Transactional and Transformational Leadership Style on Organizational Performance: Empirical Evidence from Nigeria. *The Journal of Commerce*, Vol.5, pp.30-41.
- Elfrida, D. (2009). *Analisis pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Petugas Lembaga Masyarakatan Klas II-B Lubuk Pakam Universitas Sumatera Utara, Medan.*
- Faizin, A., & Winarsih. (2008). Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Berita Ilmu Keperawatan*, 1(No. 3 September 2008), 1979–2397.
- Farindra, R.L., Noermijati & Zain, D. (2009). Analisis Variabel Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Budaya Nasional dan Komunikasi yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Wacana*, Vol. 12 (2), pp. 271-282.
- Fitri, Suci Emilia & Syamsir. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Iklim Kerja Organisasi Pada PT. PLN Cabang Solok. *Demokrasi*, vol. 10 (2), pp. 159-174
- Ghaffari, S., Burgoyne, J. and Nazri, M. (2017) 'The Influence of Motivation on Job Performance : A Case Study at Universiti The Influence of Motivation on Job Performance : A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia', *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), pp. 92–99.
- Ghaffari, Sara., Shah, Ishak Mad., John Burgoyne., J. R. S. (2020) 'The Influence of Motivation on Job Performance : A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia The Influence of Motivation on Job Performance : Universiti Teknologi Malaysia A Case Study at', *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), pp. 92–99. Available at: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> .
- Gheisari, F., Sheikhy, A. & Salajeghe, S. (2017). Explaining The Relationship Between Organizational Climate, Organizational Commitment, Job Involvement And Organizational Citizenship Behavior Among Employees of Khuzestan Gas Company. *International Journal of Applied Operational Research*. Vol. 4 (4), pp. 27-40.
- Gibson, J. L., et al, (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Alih Bahasa oleh Nunuk Andiarni, jilid 1 dan 2. Binarupa Aksara. Jakarta
- Gibson, James L et al, (1988), *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Keempat, Terjemahan*. Erlangga, Jakarta
- Glisson, C., & Green, P. (2006). The effects of organizational culture and climate on the access to mental health care in child welfare and juvenile justice systems. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 33(4), 433–448.

<https://doi.org/10.1007/s10488-005-0016-0>

- Glisson, C., Schoenwald, S. K., Kelleher, K., Landsverk, J., Hoagwood, K. E., Mayberg, S., Green, P., Weisz, J., Chorpita, B., Gibbons, R., Green, E. P., Hoagwood, K., Jensen, P. S., Miranda, J., Palinkas, L., & Schoenwald, S. (2008). Therapist turnover and new program sustainability in mental health clinics as a function of organizational culture, climate, and service structure. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 35(1-2), 124–133. <https://doi.org/10.1007/s10488-007-0152-9>
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Gozali, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 2). Gunung Agung.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3):463–488.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10, 860–867.
- Hartanto, Y.M. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi*. Thesis Magister Psikologi, Pasca Sarjana. Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Hasibuan P. Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Binarupa Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dasar-dasar Kunci Keberhasilan*. Djamberta.
- Hendriawan. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Dwimitra multiguna sejahtera di kabupaten konawe utara provinsi sulawesi tenggara. Skripsi. Makassar:Universitas Hasanuddin.
- Hofstede G., Neuijen B., Ohayu D. dan Sander G., (1986), “Measuring Organizational Cultures : A Qualitative Study Across Twenty Cases”, *Administrative Science Quarterly*, 35: 285 – 316.
- Hofstede, G, Bram N, Denise D. O, dan Geert S. (1990). Measuring Organizational Cultures: A. Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly* 35 hal. 286-316.
- Hofstede, G. (1980). *Culture’s Consequence: Internasional Differences in work-Related Values*. Sage Publication. London.
- Hofstede, G. (1994). *Culture and Organization: Intercultural Cooperations and It’s Imp*
- Holloway, J.B. (2012). *Leadership Behavior and Organizational Climate:*

- An Empirical Study in Non-Profit Organizational. *Emerging Leadership Journeys*, Vol.5 (1), 9-35.
- Holmogren, K., Ekladh, E., Hensing, G. & Dellve, L. (2013). The Combination of Work Organizational Climate and Individual Work Commitment Predicts Return to Work in Women But Not in Men. *JOEM*, Vol. 55 (2), pp. 121-127.
- Houston, D. J. (2000). Public-Service Motivation : A Multivariate Test. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10, 713–727.
- Houston, D. J. (2006). “Walking the walk” of Public Service Motivation: Public Employees and Charitable Gifts of Time, Blood, and Money. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16(1), 67–86.
- Ilyas. (2004). *Perencanaan sumber daya manusia rumah sakit: teori, metode dan formula* (cetakan ke). FKM Universitas Indonesia.
- Imran, Rabia & Anis, M.U. (2011). Mediating Effect of Organizational Climate between Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour. *Pakistan Journal of Psychological Research*, Vol. 26, (2), pp. 183-199.
- Innovative Work Behavior: The Role of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Economics & Business Administration*, 6(3), 146-159.
- Jackson, H. J., & Mathis, R. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku kedua.
- Jayaweera, T. (2015) ‘Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation : A Study of Hotel Sector in’, *International Journal of Business and Management*, 10(3), pp. 271–278. doi: 10.5539/ijbm.v10n3p271.
- Jeffrey I, Hermawan A, Hubeis M, Djohar S. 2011. Pengaruh kecocokan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja individu: studi kasus PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Agribisnis* 8(2):97–107.
- Joseph, B. (2015) ‘The effect of employees ’ motivation on organizational performance’, *Journal of Public Administration and Policy Research*, 7(May), pp. 62–75. doi: 10.5897/JPAPR2014.0300.
- Jui, Chen Chen. (2009). Leadership Effectiveness, Leadership style and employee readiness. *Leadership and Organization Development Journal*. 26(4):280-288.
- Jung, D.I., Chow, C. & Wu, A. (2003). The Role of Transformational Leadership in Enhancing Organizational Innovation: Hypotheses and Some Preliminary Finding. *The Leadership Quarterly*, Vol.14, pp. 525-544.
- Jusmin, A., Said, S., Jobhaar Bima, M., & Alam, R. (2016). Specific Determinants of Work Motivation, Competence, Organizational Climate, Job Satisfaction and Individual Performance: A Study among Lecturers. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 53–59. <https://doi.org/10.12691/jbms-4-3-1>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement

- and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.1021/la051212i>
- Kaihatu, T.S. & Rini, W.A. (2007). Kepemimpinan Transformasional dan pengaruhnya terhadap Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra peran: Studi pada Guru SMU di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 98 (1), pp. 49-61.
- Kangis, P., & Williams, D.G.S. (2000). Organisational climate and corporate performance: an empirical investigation. *Management Decision*, 38 (8), 531-540
- Karim, Mohammad. (2010). *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan*
- Kartini, K., Sujanto, B., & Mukhtar, M. (2017). the Influence of Organizational Climate, Transformational Leadership, and Work Motivation on Teacher Job Performance. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(01), 192–205. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.011.015>
- Karyono, O. (2018) 'Faktor determinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada mutu pelayanan pada dinas pemuda, olahraga, budaya dan pariwisata (disporabudpar) kabupaten majalengka', *Proceeding STIMA*, 1(1), pp. 348–359.
- Khanka, S. S. (2013). *Organizational behavior Text and Cases*. S Chand & Company Pvt Ltd.
- Kim, S. (2005). Individual-Level Factors and Organizational Performance in Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(2), 245–261.
- Kim, S., Vandenabeele, W., Wright, B. E., & Bogh, L. (2013). Investigating the Structure and Meaning of Public Service Motivation across Populations: Developing an International Instrument and Addressing Issues of Measurement Invariance. *Public Administration Research*, 79–102.
- Koene, Bas A.S. & Soeters, Joseph L. (2002). Leadership Effect On Organizational Climate And Financial Performance: Local Leadership Effect In Chain Organizations. *The Leadership Quarterly*, vol.13 (3), pp.193-215.
- Kolade, J. (2014). Organizational Citizenship Behaviour, Hospital Corporate Image and Performance. *Journal of Competitiveness*, 6(1).
- Kopelman, R.E. (1988). Managing productivity in organization a practice-people oriented prespective.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1987). *The leadership challenge: How to get extraordinary things done in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass
- Kreitner dan Kinichi, (1995), *Organization Behavior*. Irwin. McGraw-Hill, Boston.
- Kreitner dan Kinichi. (2010). *Organization Behavior*. Irwin. Mc Graw-Hill, Boston.

- Krivosos, P. D. (2006). The Relationship of Intrinsic-Extrinsic Motivation and Communication Climate in Organizations. *Journal of Business Communication*, 15(4), 53–65.
- Kusmaningtyas, A., & Priyana, P. O. (2013). The Influence of Compensation and Organization Climate on Work Motivation and Their Impact on Employee Performance of Bank XXX Corporation at Tanjung Perak. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 2(1), 1–18.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Lako, Andreas. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta, Amara Books.
- Lawler E. E., & Porter L. W., (1969), “The Effect of Performance on Job Satisfaction”, *Industrial Relations*, 8:20-8.
- Leblebici, D. (2012). IMPACT OF WORKPLACE QUALITY ON EMPLOYEE’S PRODUCTIVITY: CASE STUDY OF A BANK IN TURKEY. *Journal of Business, Economics & Finance*, 1(1), 38–49.
- Lerner, D, Mosher & Henke R. (2008). What does research tell us about depression, job performance, and work productivity? *J Occup Environ Med*. 50, 401- 410.
- Levy P.E., dan Williams J.R, (1998). “*The Rule of Perceived System Knowledge in Predicting Appraisal Reactios* , Job Satisfaction and Organizational Commitmen”.
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Luqman, M. S., Rehman, J. U., Islam, Z. U., & Khan, S. D. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors’ physical education. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2), 72–76. <https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>
- Lussier, N. R. (2005). *Human Relation in Organization Applications and Skill Building*. Mc Graw Hill.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (edisi 10).
- Mahendra, K. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan OCB terhadap kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi pada PT BPR Jaya Kerti. *E-jurnal Manajemen Unud*, Vol 5, No 5, hal. 2885-2917.
- Mangkunegara AA. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2018). *Motivation and Personality*. Diterjemahkan oleh Achmad Fawaid dan Maufur. 2018. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Maulana, Herdiyan & Verawati. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan: Studi Pada PT*.



- Pertamina (Persero). *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, Vol. 3 (2), pp.47-52.
- Momeni, N. (2009). The Relationship Between Manager's Emotional Intelligence and the Organizational Climate They Create. *Public Personnel Management*, Vol 38 (2), pp. 35-48.
- Mualizar, Musnadi, S. & Yunus, Mukhlis. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang banda. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1 (1), pp.58-65.
- Mullins, Laurie J. (2010). *Management & Organizational Behaviors (9th Edition)*. England: Financial Time.
- Muthukumar, M. & Guru, K. (2016). The impact of employees perception of organizational climate in manufacturing industries at Kandanchavadi, Chennai. *International Journal of Commerce and Management Research*, Vol. 2 (11), pp 31-33.
- Nader, M., Bernate, S.P.P. and Santa-Bárbara, E.S. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 31-39.
- Nahavandi, A., dan Malekzadeh, A.R. (1993). *Organizational Behaviour: The Person-Organization Fit*. New Jersey : Prentice Hall.
- Nanjundeswaraswamy, T.S. & Swamy, D.R. (2014). Leadership Style. *Advances In Management*, Vol.7 (1), pp. 57-62.
- Narsa, I. Made. (2012). Karakteristik Kepemimpinan: Transformasional Versus Transaksional. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.12(2), pp.102-108.
- Nazari, J. A., Herremans, I. M., Isaac, R. G., Manassian, A., & Kline, T. J. B. (2011). Organizational culture, climate and IC: An interaction analysis. In *Journal of Intellectual Capital* (Vol. 12, Issue 2). <https://doi.org/10.1108/14691931111123403>
- Neal, A., West, M.A. & Patterson, M. (2005). G. Do Organizational Climate and Competitive Strategy Moderate the Relationship Between Human Resource Management and Productivity? *Journal of Management*, Vol. 1, pp.1-9.
- Nekoukar, Zahra & Nekoukar, Shokoufeh. (2015). The Impact of Transformational Leadership On Organizational Climate of Elementary Schools in Tehran City. *Journal of Educational And Management Studies*, vol. 5 (1), pp.98-104.
- Ng, T.W. (2017). Transformational leadership and performance outcomes: Analyses of multiple mediation pathways. *The Leadership Quarterly*, 28(3), 385-417.
- Novac, Carmen & Bratanov, C.I. (2014). The Impact of Leadership Style on the Organizational Climate in a Public Entity. *Management Dynamic in The Knowledge Economy*, Vol. 2 (1), pp. 155-179.
- Nusair, N., Ababneh, R., & Kyung Bae, Y. (2012). The Impact of Transformational Leadership Style on Innovation as Perceived by

- Public Employees in Jordan. *International Journal of Commerce and Management*, 182-201.
- Nuti, S., A. Bonini, A. M. Murante, and M. Vainieri (2009). Performance assessment in the maternity pathway in tuscany region. *Health Services Management Research*. 22(3):115-121.
- Nuti, S., C. Seghieri, and M. Vainieri (2013). Assessing the effectiveness of a performance evaluation system in the public health care sector: some novel evidence from the tuscany region experience. *Journal of Management & Governance*. 17(1):59-69.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., & Caldwell, D. F. (1991). People And Organizational Culture: A Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34 (3): 487- 516.
- Orabi, Tareq Ghalib Abu. (2016). The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance: Evidence from Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 6, (2), pp.89-102.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (2017). Organizational Citizenship Behavior : Recent Trends and Developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 80(17):1–12.
- Özge Akbaba & Erkut Altındağ, 2016. The Effects of Reengineering, Organizational Climate and Psychological Capital On The Firm Performance. 12th International Strategic Management Conference, ISMC 2016, Antalya Turkey, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 235(..), 320 – 331.
- Pabundu, T. H. M. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Cetakan Pe). PT. Bumi Aksara.
- Patterson, M., West, M., Shackleton, V., Dawson, J., Lawthom, R., & Maitlis, S. (2005). Validating the Organizational Climate Measure: Links to Managerial Practices, Productivity and Innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 379-408
- Peek, R.C. (2003). The relationship between organizational climate and job satisfaction as reported by institutional research staff at Florida community colleges. Unpublished PhD. University of Florida.
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R., & Balakrishnan, B. K. P. D. (2013). The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 88–95. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.403>
- Perry, J. L. (1996). Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5–22.

- Perry, J. L. (2000). Bringing Society In: Toward a Theory of Public-Service Motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(2), 471–488.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 367–373.
- Posner, B. Z., & Kousez, J. M. (1993). Psychometric properties of the leadership practices inventory-updated. *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 53, pp. 191-199.
- Potter, P. ., & Perry, A. . (2005). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses, Dan Praktik* ( dkk. Alih Bahasa : Yasmin Asih (ed.); Edisi 4.Vo). EGC.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara Eko Prastyo 1) , Leonardo Budi Hasiolan 2), Moh. Mukeri Warso 3). *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Pratama, Aditya. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pemerintah Kota Mataram)*. Magister Manajemen, Program Studi magister Manajemen. Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.
- Prayetni. (2001). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan Burn Out pada Perawat Pelaksana di RSUP Persahabatan*. Universitas Indonesia.
- Putra, Kadek B.S.M. & Suwandana, I Gusti M. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6 (5), pp. 2417-2444.
- Rafferty, T.J. (2003). School Climate and teacher Attitude toward Upward Communication in Secondary Schools. *American Secondary Education*, Vol. 31 (2), pp. 49-70.
- Rahmawati, Nuraini & Prastyo, Anggun Resdasari. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan Klas I Semarang. *Jurnal Empati*, Vol 6 (1), pp. 317-321.
- Ravishankar, K., Mahadevan A. & Batcha, H. Moideen. (2014). Influence of Organizational Climate on the Performance of Cement Industry. *IJER Serial Publication*, Vol. 11(1), pp. 151-166.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P. (2006), *Perilaku Organisasi, Jilid 1, Edisi 9 (Indonesia)*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Alih Bahasa: Halida, Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Keorganisasian Jilid 1 Edisi 9*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Versi Bahasa Indonesia*. Edisi Dua Belas. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior, 15th ed*, Prentice Hall.
- Robert & John. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management* (edisi 10). Salemba Empat.
- Roffana, D.Y. & Sami'an. (2014). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Iklim Etika Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Menyimpang (Organizational Misbehavior) Pada Karyawan PT X. *INSAN Media Psikologi*, Vol.16 (3), pp. 14-24.
- Rojas, D., Nuti, S., & Seghieri, C. (2013). *Organizational Climate for Better Performance in Healthcare: Comparing Private and Public Hospitals within Professional Roles*. Sant'Anna School of Advanced Studies.
- Rusu, G., & Avasilcai, S. (2014). Linking Human Resources Motivation to Organizational Climate. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 124, 51–58. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.459>
- Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Saeed, A., and S. Ahmad. (2012). Perceived transformational leadership style and organizational citizenship behavior: a case study of administrative staff of university of the Punjab. *European Journal of Business and Management*, 4(21):150-158.
- Saha, R. (2017). *Influence of Personality Traits on Leadership Roles on Conflict Management Style within the Organization Influence of Personality Traits on Leadership Roles on Conflict Management ... Influence of Personality Traits on Leadership Roles on Conflict Managem. November*.
- Sansone, C., & Harackiewicz, J. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Search for Optimal Motivation and Performance*. San Diego: Academic Press.
- Sayoga Diputra, D. G. A. (2018). The Influence of Leadership and Organizational Climate of Employee Performance through Motivation as a Mediation Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20986–20996. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/571>
- Schaufeli, Wilmar & Bakker, Albrecht. (2009). Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept. *Journal of Organizational Behavior*, pp.147-154.
- Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership, 2nd ed*, San Francisco, CA: Jossey Bass.

- Schein, Edgar Henry. (1990). Organizational Culture. *American Psychologist*, Vol. 45, pp. 109-119.
- Schneider, B. (2000). *The psychological life of organizations. Handbook of Organizational Culture and Climate*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schneider, B., & Bartlett, C. J. (1968). Individual Differences and Organizational Climate, I : *The Research Plan and Questionnaire Development. Personnel Psychology*, 21:323-333.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1):361–388.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & MacEy, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(July), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Schneider, B., González-romá, V., Ostroff, C., West, M. A. (2017). Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in JAP. *Journal of Applied Psychology*, 1–16.
- Schneider, Benjamin. (1975). Organizational Climates: An Essay. *Personnel Psychology*, Vol. 28, pp. 447-479.
- Shadraconis, Sophon. (2013). Organizational Leadership in Time of Uncertainty: Is Transformasional Leadership the Answer?. *LUX: A Journal of Transdisciplinary Writing and Research from Claremont Graduate University*, Vol. 2 (1), pp.1-15.
- Shah, S. M. M., K. B. A. Hamid., P. A. Memon., and M. A. Mirani. (2016). The relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior: an empirical evidence from the banking sector of Pakistan. *The International Journal of Business & Management*, 4(2):103-108.
- Shahzad K, Rehman K, Abbas M. (2010). HR practices and leadership styles as predictors of employee attitude and behavior: evidence from pakistan. *European Journal of Social Sciences* 14(3):4–13.
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Simarmata, N.I.P., Kadiyono, A.L., Agustiani, H. & Harding, D. (2017). Job Performance Ditinjau dari Iklim Organisasi dan Nilai Budaya Suku Batak. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 5 (1), pp.158-174.
- Sinaga, A., Abdullah, T., & Tunas, B. (2019). The Effect of Organizational Climate on Work Motivation and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Employees of Education Department in DKI Jakarta. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 3(2), 41–57. <https://doi.org/10.21009/jobbe.003.2.03>
- Sohail, B. A. et al. (2014) 'Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan)', *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14(6).
- Spivak, V. A. (2001). *Organizational culture: theory and practice*. SanktPeterburg: Piter.
- Steers, R. M. (1980). *Terj: Magdalena Jamin, Efektivitas Organisasi*.

- Erlangga.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. Prentice Hall inc.
- Stringer, Robert. (2002). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. New Jersey: Prentice Hall.
- Subhi, E. R. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan penghargaan sebagai variabel moderating. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol 3, No 2, hal. 2-18.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto B. (2006). Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan (studi pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional; terhadap kepuasan dan kinerja bawahan) [tesis]. Surabaya: Universitas Kristen Petra
- Sunarsih, N., & Helmiatin. (2017). Influence of organizational structure and job satisfaction on employee performance. *Review of Integrative Business & Economics Research*, 6(1), 1–14.
- Susanti, Eddy. (2013). Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan*. Universitas terbuka, pp. 229-239.
- Suwanti, S., Udin, U. & Widodo, W. (2018). Person-Organization Fit, Person-Job Fit, and
- Swansburg, R. (2000). *Introductory Management and Leadership for Nurses*. Jones and Bartlett Publishers, Inc.
- Takele, Yitbarek & Kiltu, Mesfin Raji. (2014). Employees' Perception of Organizational Climate and Its Implications for Organizational Effectiveness in Amhara National Regional State, Ethiopia. *EJBE*, Vol. 4 (1), pp. 117-148.
- Tarwaka, B. (2004). Sha, & Sudiajeng, L.(2004). Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Produktivitas. Surakarta: Uniba Press.
- Thamrin, H. M. (2012). The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance. *International Journal of Innovation Management and Technology*, Vol 3, No 5, pp. 566-572.
- Venkatesh, M., Jegajothi, S. S. & Hameed, M.S. (2017) A Study On Organizational Climate At Jbm Auto System Pvt Ltd, Chennai. *International Journal SSRG*, pp. 76-80.
- Whetten, David A. & Foreman, Peter O. (2014). An organizational Identity Lens for Organizational Climate Scholarship. *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*, pp.1-17.
- Wijayanto, Sigit Ary. (2017). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kebahagiaan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas

- Muhammadiyah Yogyakarta). *JBMA*, Vol 4 (1), pp. 42-56.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wuri, Nodya & Suhariadi, Fendy. (2015). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan perilaku Inovatif pada karyawan Industri Kreatif. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 4 (3), pp. 356-364.
- Yilzi, M.L. & Ozcan, E.D. (2014). Organizational Climate as a Moderator of the Relationship Between Transformational Leadership And Creativity. *IJBM*, Vol. 2 (2), pp.76-87.
- Yukl. (2012). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Indeks.
- Yukl, G.A. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of Management*, 15(2):251-289.
- Yoo, S.J., Huang, W.H. & Lee, D.Y. (2012). The Impact of Employee's Perception of Organizational Climate on Their Technology Acceptance Toward e-Learning in South Korea. *Knowledge Management & E-Learning: An International Journal*, Vol.4 (3), pp. 359-378.
- Yukl, G. (1989). Managerial leadership: A Review of Theory and Research. *Journal of Management*, Vol.15, pp. 251-289.
- Yukl, G. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi Kelima)*. Jakarta: Indeks.
- Yukl, Gary. (1998). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta: Prenhallindo.
- Vroom Victor H. (1964). *Work and Motivation*, (New York : John Wiley & Son, Inc., 1964).
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat.
- West, M., & Farr, J. (1898). *Innovation at Work: Psychological Prespectives Social Behavior*.
- Yelboğa, A. (2012). Dependability of job performance ratings according to generalizability theory. *Education and Science*, 37(163), 157–164.
- Zhang, Jianwei. (2010). Organizational Climate and its Effects on Organizational Variables: An Empirical Study. *International Journal of Psychological Studies*, Vol. 2, No. 2, pp. 189-201

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### ***INFORMED CONSENT*** **(PERSETUJUAN SETELAH PENJELASAN)**

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar yang akan mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Anuntaloko Parigi”**.

Tidak ada risiko fisik yang akan terjadi dalam penelitian ini. Risiko yang mungkin didapat adalah waktu yang tersita dari Bapak/Ibu sekalian untuk menjawab pertanyaan ini sekitar 15-30 menit. Keuntungannya, informasi yang di berikan dapat menjadi masukan bagi manajemen rumah sakit tempat penelitian.

Pada penelitian ini, identitas anda akan disamarkan. Data penelitian ini akan dikumpulkan dan disimpan tanpa menyebutkan nama anda dalam arsip tertulis atau elektronik (komputer), yang tidak bisa dilihat oleh orang lain selain peneliti. Kerahasiaan data anda sepenuhnya akan dijamin. Bila data akan dipublikasikan, kerahasiaan tetap akan dijaga. Jika anda tidak ingin berpartisipasi, kami tidak akan memaksa untuk mengisi kuesioner yang dibagikan.

Jika anda setuju untuk berpartisipasi, diharapkan untuk mengisi dan menandatangani formulir persetujuan mengikuti penelitian. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Makassar, November 2022

Peneliti



## KUESIONER PENELITIAN

### I. Identitas Responden

- a. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
- b. Jenis Kelamin : (  ) Laki-laki (  ) Perempuan
- c. Lama Bekerja : \_\_\_\_\_ tahun \_\_\_\_\_ bulan
- d. Pendidikan Terakhir: (  ) DIII  
 (  ) S.Kep  
 (  ) Ners  
 (  ) Lainnya \_\_\_\_\_
- e. Status Kepegawaian: (  ) PNS (  ) Tetap

### II. Petunjuk Pengisian

Pilihlah pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda dan apa yang anda rasakan selama bekerja di Rumah Sakit, dengan cara membuat centang atau *check list* (✓) pada salah satu kategori yang berada di sebelah kanan pernyataan.

*Jawaban yang anda berikan tidak akan dinilai.*

Kategori :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

### KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b><i>Idealized Influence</i></b>						
1	Atasan membuat saya senang bila saya berada disekitar dia					
2	Atasan memberikan perhatian secara pribadi kepada mereka yang kelihatan terabaikan					
3	Atasan membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan					
4	Atasan membuat saya bangga bergaul dengan dia (atasan)					
5	Atasan mendorong saya untuk lebih kreatif					
<b><i>Intellectual Stimulation</i></b>						
6	Atasan membolehkan saya melihat masalah-masalah sebagai kesempatan belajar					
7	Atasan memperlihatkan kepada saya bahwa dia mengakui prestasi saya					
8	Atasan merupakan seseorang yang sangat saya percayai					
9	Atasan mengungkapkan tujuan-tujuan dan manfaat-manfaat yang penting bagi kami dengan cara yang sederhana					

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
10	Atasan memberikan inspirasi pada saya cara-cara dalam melihat masalah-masalah yang mulanya sangat sulit bagi saya					
<b><i>Individual Consideration</i></b>						
11	Atasan memberi tahu saya bagaimana saya mengerjakan pekerjaan					
12	Atasan puas dengan kinerja saya asalkan dibangun dengan rencana kerja					
13	Atasan menghindari untuk membuat keputusan sendiri					
14	Ide-ide atasan menjadikan saya memikirkan kembali beberapa ide saya, yang saya pikir sudah sempurna sebelumnya					
15	Atasan menghendaki saya menggunakan penalaran dan kepercayaan diri dalam memecahkan masalah					
<b><i>Inspirational Motivation</i></b>						
16	Atasan terlihat sebagai simbol kesuksesan dan prestasi					
17	Atasan mengetahui apa yang saya inginkan dan menolong saya untuk mendapatkannya					

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
18	Atasan memuji saya jika saya melakukan pekerjaan dengan baik					
19	Atasan memberikan perhatian pribadi kepada saya jika saya membutuhkan perhatian					
20	Atasan memberikan penghargaan jika saya bekerja dengan baik					

### IKLIM ORGANISASI

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
<b>Structure</b>						
1	Saya bekerja sesuai dengan <i>jobdesc</i> (uraian/gambaran tugas) yang saya dapatkan					
2	Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan					
3	Saya merasa suasana bekerja Dirumah sakit menyenangkan					
4	Saya bangga menjadi bagian dari tempat kerja ini					
5	Saya dan atasan memiliki jalinan komunikasi yang baik dan menyenangkan					
6	Saya dan rekan kerja saling mendukung untuk mencapai tujuan pekerjaan					
<b>Responsibility</b>						
7	Dalam melaksanakan tugas terdapat sasaran mutu yang tinggi.					
8	Dalam menjalankan tugas, saya diberikan kebebasan mengambil keputusan					

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
9	Saya diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas					
10	Saya melakukan pekerjaan dengan semangat didukung dengan kesehatan fisik					
11	Saya memiliki komitmen dan nilai-nilai moral yang mendukung pekerjaan saya agar tetap terlaksana dengan baik					
<b>Rewards</b>						
12	Saya menerima gaji yang sesuai dengan usaha yang saya lakukan di tempat kerja ini					
13	Saya mendapatkan komisi tambahan jika bekerja lembur					
14	Saya diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas					
15	Terbuka kesempatan untuk mengembangkan karir					
16	Sistim promosi yang di institusi ini telah sesuai dengan kemampuan					

### MOTIVASI KERJA

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
<b>Motif</b>						
1	Saya bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan organisasi.					
2	Tujuan organisasi memberikan semangat kerja lebih efektif dan efisien					
3	Saya senang ditugaskan					
4	Semangat kerja hilang melihat teman bekerja santai-santai					
<b>Harapan</b>						
5	Saya bekerja lebih baik guna memperoleh promosi jabatan.					
6	Saya bekerja lebih giat untuk memperoleh tunjangan kinerja.					

7	Saya bekerja dengan baik agar dapat diterima oleh lingkungan kerja					
8	Saya bekerja dengan baik bila ada pemimpin saja					
<b>Insentif</b>						
9	Tunjangan kinerja yang diberikan menambah semangat bekerja					
10	Saya mensukuri adanya tunjangan kinerja atas pekerjaan yang dilakukan					
11	Tunjangan kinerja memberikan perbedaan bagi pegawai yang memiliki motivasi rendah					
12	Tunjangan kinerja hanya diberikan buat yang berprestasi					

### KINERJA PERAWAT

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
<b>Pengkajian Keperawatan</b>						
1	Saat menerima pasien baru, saya melakukan pengkajian dengan mengambil data aktual valid					
2	Saya melakukan pengumpulan data dalam pengkajian keperawatan					
3	Saya melakukan pengelompokan data dalam pengkajian keperawatan					
4	Saya melakukan perumusan masalah dalam pengkajian keperawatan					
5	Saya selalu menanyakan informasi tentang riwayat keperawatan pasien					
6	Saya mengumpulkan data pasien meliputi data fisik, psikologis, spiritual dan sosial					
<b>Diagnosa Keperawatan</b>						
7	Saat pergantian shift, data dan informasi penting tentang pasien selalu saya sampaikan kepada perawat yang bertugas					
8	Saya menyusun masalah dalam diagnosa keperawatan					
9	Saya menyusun penyebab masalah dalam diagnosa keperawatan					
10	Saya menyusun tanda serta gejala dalam					

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	diagnosa keperawatan					
11	Saya menyusun diagnosa keperawatan rutin sesuai dengan kewenangan perawat					
<b>Perencanaan Keperawatan</b>						
12	Saya menentukan masalah untuk merumuskan diagnosa keperawatan					
13	Saya menentukan penyebab masalah untuk merumuskan diagnosa keperawatan					
14	Saya menyusun dokumentasi diagnosa keperawatan berdasarkan prioritas masalah					
15	Tidak ada masalah yang terjadi saat pemindahan pasien dari satu unit ke unit yang lain					
16	Saya bersama tim membuat penyelesaian masalah keperawatan berdasarkan diagnosa yang telah ditetapkan kepada pasien					
<b>Tindakan Keperawatan</b>						
17	Saya melibatkan pasien/keluarga dan mempertimbangkan latar belakang budaya pasien dalam menyusun rencana tindakan					
18	Saya mempertimbangkan kebijakan, sumber daya dan fasilitas yang ada dalam merencanakan tindakan keperawatan					
19	Saya membuat rencana asuhan keperawatan menggunakan kalimat singkat dan jelas					
20	Rencana tindakan disusun sudah baik dapat mencegah terjadinya kesalahan ( <i>error</i> ) yang dapat membahayakan pasien					
21	Dalam melakukan tindakan keperawatan saya menerapkan prinsip aman, nyaman, ekonomis, privasi, dan mengutamakan keselamatan pasien					
<b>Evaluasi</b>						
22	Saya melakukan asuhan keperawatan sesuai rencana tindakan yang telah disusun					
23	Saya melibatkan pasien/keluarga dalam melaksanakan asuhan keperawatan					
24	Saya menjelaskan setiap tindakan keperawatan yang dilakukan kepada pasien/keluarga					
25	Saya memberikan pendidikan kesehatan tentang cara merawat pasien kepada					

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	keluarga pasien					
26	Saya memberikan informasi manfaat obat, waktu minum obat dan cara minum obat kepada pasien/keluarga pasien					
<b>Catatan Keperawatan</b>						
27	Saya mencatat semua tindakan yang telah dilakukan					
28	Saya segera melaporkan kesalahan yang berpotensi membahayakan pasien					
29	Evaluasi keperawatan dilakukan secara periodik, sistematis berencana untuk menilai perkembangan pasien					
30	Setiap tindakan keperawatan dievaluasi dengan menggunakan indikator tujuan					
31	Hasil evaluasi saya catat kemudian mengkomunikasikannya dengan tim					
32	Saya melibatkan pasien, keluarga dan tim kesehatan dalam evaluasi keperawatan					
33	Saya membandingkan hasil tindakan keperawatan dengan standar yang telah ditentukan					
34	Kami membuat rencana lanjutan jika hasil tindakan asuhan keperawatan tidak memuaskan					



## Lampiran 1. Pertanyaan Kuesioner

**Tabel 18 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Per Pertanyaan pada Variabel Kepemimpinan Transformasional di Instalasi Rawat Inap RSUD Anantalako Parigi Tahun 2022**

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b><i>Idealized Influence</i></b>											
1	Atasan membuat saya senang bila saya berada disekitar dia	17	10.5	28	17.3	58	35.8	59	36.4	0	0.0
2	Atasan memberikan perhatian secara pribadi kepada mereka yang kelihatan terabaikan	9	5.6	45	27.8	52	32.1	56	34.6	0	0.0
3	Atasan membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan	0	0.0	36	22.2	68	42.0	58	35.8	0	0.0
4	Atasan membuat saya bangga bergaul dengan dia (atasan)	17	10.5	28	17.3	62	38.3	55	34.0	0	0.0
5	Atasan mendorong saya untuk lebih kreatif	9	5.6	45	27.8	52	32.1	56	34.6	0	0.0
<b><i>Intellectual Stimulation</i></b>											
6	Atasan membolehkan saya melihat masalah-masalah sebagai kesempatan belajar	0	0.0	32	19.8	72	44.4	58	35.8	0	0.0
7	Atasan memperlihatkan kepada saya bahwa dia mengakui prestasi saya	17	10.5	28	17.3	62	38.3	55	34.0	0	0.0
8	Atasan merupakan seseorang yang sangat saya percayai	9	5.6	45	27.8	54	33.3	54	33.3	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
9	Atasan mengungkapkan tujuan-tujuan dan manfaat-manfaat yang penting bagi kami dengan cara yang sederhana	0	0.0	32	19.8	72	44.4	58	35.8	0	0.0
10	Atasan memberikan inspirasi pada saya cara-cara dalam melihat masalah-masalah yang mulanya sangat sulit bagi saya	17	10.5	28	17.3	62	38.3	55	34.0	0	0.0
<b>Individual Consideration</b>											
11	Atasan memberi tahu saya bagaimana saya mengerjakan pekerjaan	9	5.6	45	27.8	53	32.7	55	34.0	0	0.0
12	Atasan puas dengan kinerja saya asalkan dibangun dengan rencana kerja			31	19.1	73	45.1	58	35.8	0	0.0
13	Atasan menghindari untuk membuat keputusan sendiri	17	10.5	28	17.3	62	38.3	55	34.0	0	0.0
14	Ide-ide atasan menjadikan saya memikirkan kembali beberapa ide saya, yang saya pikir sudah sempurna sebelumnya	9	5.6	44	27.2	53	32.7	56	34.6	0	0.0
15	Atasan menghendaki saya menggunakan penalaran dan kepercayaan diri dalam memecahkan masalah	0	0.0	35	21.6	68	42.0	59	36.4	0	0.0
<b>Inspirational Motivation</b>											

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
16	Atasan terlihat sebagai simbol kesuksesan dan prestasi	17	10.5	30	18.5	58	35.8	57	35.2	0	0.0
17	Atasan mengetahui apa yang saya inginkan dan menolong saya untuk mendapatkannya	9	5.6	41	25.3	56	34.6	56	34.6	0	0.0
18	Atasan memuji saya jika saya melakukan pekerjaan dengan baik	0	0.0	38	23.5	70	43.2	54	33.3	0	0.0
19	Atasan memberikan perhatian pribadi kepada saya jika saya membutuhkan perhatian	17	10.5	33	20.4	55	34.0	57	35.2	0	0.0
20	Atasan memberikan penghargaan jika saya bekerja dengan baik	9	5.6	40	24.7	52	32.1	61	37.7	0	0.0

**Tabel 19 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Per Pertanyaan  
pada Variabel Iklim Organisasi di Instalasi Rawat Inap RSUD  
Anantalako Parigi Tahun 2022**

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Structure</b>											
1	Saya bekerja sesuai dengan <i>jobdesc</i> (uraian/gambaran tugas) yang saya dapatkan	0	0.0	36	22.2	72	44.4	54	33.3	0	0.0
2	Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan	17	10.5	32	19.8	59	36.4	54	33.3	0	0.0
3	Saya merasa suasana bekerja Dirumah sakit menyenangkan	11	6.8	45	27.8	50	30.9	56	34.6	0	0.0
4	Saya bangga menjadi bagian dari tempat kerja ini	0	0.0	37	22.8	70	43.2	55	34.0	0	0.0
5	Saya dan atasan memiliki jalinan komunikasi yang baik dan menyenangkan	17	10.5	32	19.8	59	36.4	54	33.3	0	0.0
6	Saya dan rekan kerja saling mendukung untuk mencapai tujuan pekerjaan	11	6.8	49	30.2	53	32.7	49	30.2	0	0.0
<b>Responsibility</b>											
7	Dalam melaksanakan tugas terdapat sasaran mutu yang tinggi.	0	0.0	36	22.2	75	46.3	51	31.5	0	0.0
8	Dalam menjalankan tugas, saya diberikan kebebasan mengambil keputusan	17	10.5	33	20.4	59	36.4	53	32.7	0	0.0
9	Saya diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas	11	6.8	48	29.6	57	35.2	46	28.4	0	0.0
10	Saya melakukan pekerjaan dengan semangat didukung	0	0.0	43	26.5	68	42.0	51	31.5	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	dengan kesehatan fisik										
11	Saya memiliki komitmen dan nilai-nilai moral yang mendukung pekerjaan saya agar tetap terlaksana dengan baik	17	10.5	38	23.5	46	28.4	61	37.7	0	0.0
<b>Rewards</b>											
12	Saya menerima gaji yang sesuai dengan usaha yang saya lakukan di tempat kerja ini	11	6.8	44	27.2	52	32.1	52	32.1	0	0.0
13	Saya mendapatkan komisi tambahan jika bekerja lembur	17	10.5	33	20.4	59	36.4	53	32.7	0	0.0
14	Saya diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas	15	9.3	36	22.2	51	31.5	60	37.0	0	0.0
15	Terbuka kesempatan untuk mengembangkan karir	11	6.8	46	28.4	51	31.5	54	33.3	0	0.0
16	Sistim promosi yang telah sesuai dengan kemampuan	0	0.0	43	26.5	76	46.9	43	26.5	0	0.0

**Tabel 20 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Per Pertanyaan pada Variabel Motivasi Kerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Anantalako Parigi Tahun 2022**

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Motif</b>											
1	Saya bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan organisasi.	17	10.5	30	18.5	58	35.8	57	35.2	0	0.0
2	Tujuan organisasi memberikan semangat kerja lebih efektif dan efisien	11	6.8	47	29.0	52	32.1	52	32.1	0	0.0
3	Saya senang ditugaskan	0	0.0	39	24.1	74	45.7	49	30.2	0	0.0
4	Semangat kerja hilang melihat teman bekerja santai-santai	14	8.6	35	21.6	60	37.0	53	32.7	0	0.0
<b>Harapan</b>											
5	Saya bekerja lebih baik guna memperoleh promosi jabatan.	7	4.3	51	31.5	56	34.6	48	29.6	0	0.0
6	Saya bekerja lebih giat untuk memperoleh tunjangan kinerja.	0	0.0	40	24.7	73	45.1	49	30.2	0	0.0
7	Saya bekerja dengan baik agar dapat diterima oleh lingkungan kerja	7	4.3	40	24.7	59	36.4	56	34.6	0	0.0
8	Saya bekerja dengan baik bila ada pemimpin saja	6	3.7	61	37.7	55	34.0	40	24.7	0	0.0
<b>Insentif</b>											
9	Tunjangan kinerja yang diberikan menambah semangat bekerja	0	0.0	47	29.0	65	40.1	50	30.9	0	0.0
10	Saya mensukuri adanya tunjangan kinerja atas pekerjaan yang dilakukan	13	8.0	40	24.7	51	31.5	58	35.8	0	0.0

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
11	Tunjangan kinerja memberikan perbedaan bagi pegawai yang memiliki motivasi rendah	8	4.9	53	32.7	65	40.1	36	22.2	0	0.0
12	Tunjangan kinerja hanya diberikan buat yang berprestasi	1	.6	58	35.8	67	41.4	36	22.2	0	0.0

**Tabel 21 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Per Pertanyaan pada Variabel Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Anantalako Parigi Tahun 2022**

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Pengkajian Keperawatan</b>											
1	Saat menerima pasien baru, saya melakukan pengkajian dengan mengambil data aktual valid	17	10.5	38	23.5	53	32.7	54	33.3	0	0.0
2	Saya melakukan pengumpulan data dalam pengkajian keperawatan	9	5.6	52	32.1	49	30.2	52	32.1	0	0.0
3	Saya melakukan pengelompokan data dalam pengkajian keperawatan	0	0.0	35	21.6	70	43.2	57	35.2	0	0.0
4	Saya melakukan perumusan masalah dalam pengkajian keperawatan	17	10.5	36	22.2	56	34.6	53	32.7	0	0.0
5	Saya selalu menanyakan informasi tentang riwayat keperawatan pasien	8	4.9	47	29.0	57	35.2	50	30.9	0	0.0
6	Saya mengumpulkan data pasien meliputi data fisik, psikologis, spiritual dan sosial	0	0.0	35	21.6	73	45.1	54	33.3	0	0.0
<b>Diagnosa Keperawatan</b>											
7	Saat pergantian shift, data dan informasi penting tentang pasien selalu saya sampaikan kepada perawat yang bertugas	17	10.5	36	22.2	56	34.6	53	32.7	0	0.0



No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
8	Saya menyusun masalah dalam diagnosa keperawatan	11	6.8	45	27.8	51	31.5	55	34.0	0	0.0
9	Saya menyusun penyebab masalah dalam diagnosa keperawatan	0	0.0	34	21.0	71	43.8	57	35.2	0	0.0
10	Saya menyusun tanda serta gejala dalam diagnosa keperawatan	17	10.5	33	20.4	57	35.2	55	34.0	0	0.0
11	Saya menyusun diagnosa keperawatan rutin sesuai dengan kewenangan perawat	11	6.8	43	26.5	53	32.7	55	34.0	0	0.0
<b>Perencanaan Keperawatan</b>											
12	Saya menentukan masalah untuk merumuskan diagnosa keperawatan	0	0.0	36	22.2	71	43.8	55	34.0	0	0.0
13	Saya menentukan penyebab masalah untuk merumuskan diagnosa keperawatan	17	10.5	34	21.0	57	35.2	54	33.3	0	0.0
14	Saya menyusun dokumentasi diagnosa keperawatan berdasarkan prioritas masalah	11	6.8	43	26.5	51	31.5	57	35.2	0	0.0
15	Tidak ada masalah yang terjadi saat pemindahan pasien dari satu unit ke unit yang lain	0	0.0	35	21.6	70	43.2	57	35.2	0	0.0
16	Saya bersama tim membuat penyelesaian masalah keperawatan	17	10.5	32	19.8	58	35.8	55	34.0	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	berdasarkan diagnosa yang telah ditetapkan kepada pasien										
<b>Tindakan Keperawatan</b>											
17	Saya melibatkan pasien/keluarga dan mempertimbangkan latar belakang budaya pasien dalam menyusun rencana tindakan	11	6.8	44	27.2	51	31.5	56	34.6	0	0.0
18	Saya mempertimbangkan kebijakan, sumber daya dan fasilitas yang ada dalam merencanakan tindakan keperawatan	0	0.0	35	21.6	73	45.1	54	33.3	0	0.0
19	Saya membuat rencana asuhan keperawatan menggunakan kalimat singkat dan jelas	17	10.5	32	19.8	59	36.4	54	33.3	0	0.0
20	Rencana tindakan disusun sudah baik dapat mencegah terjadinya kesalahan ( <i>error</i> ) yang dapat membahayakan pasien	11	6.8	48	29.6	52	32.1	51	31.5	0	0.0
21	Dalam melakukan tindakan keperawatan saya menerapkan prinsip aman, nyaman, ekonomis, privasi, dan mengutamakan keselamatan pasien	0	0.0	35	21.6	69	42.6	58	35.8	0	0.0
<b>Evaluasi</b>											
22	Saya melakukan	17	10.5	31	19.1	62	38.3	52	32.1	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	asuhan keperawatan sesuai rencana tindakan yang telah disusun										
23	Saya melibatkan pasien/keluarga dalam melaksanakan asuhan keperawatan	11	6.8	44	27.2	52	32.1	55	34.0	0	0.0
24	Saya menjelaskan setiap tindakan keperawatan yang dilakukan kepada pasien/keluarga	0	0.0	35	21.6	71	43.8	56	34.6	0	0.0
25	Saya memberikan pendidikan kesehatan tentang cara merawat pasien kepada keluarga pasien	17	10.5	32	19.8	60	37.0	53	32.7	0	0.0
26	Saya memberikan informasi manfaat obat, waktu minum obat dan cara minum obat kepada pasien/keluarga pasien	11	6.8	52	32.1	48	29.6	51	31.5	0	0.0
<b>Catatan Keperawatan</b>											
27	Saya mencatat semua tindakan yang telah dilakukan	0	0.0	38	23.5	71	43.8	53	32.7	0	0.0
28	Saya segera melaporkan kesalahan yang berpotensi membahayakan pasien	17	10.5	34	21.0	56	34.6	55	34.0	0	0.0
29	Evaluasi keperawatan dilakukan secara periodik, sistematis berencana untuk	9	5.6	53	32.7	54	33.3	46	28.4	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	menilai perkembangan pasien										
<b>30</b>	Setiap tindakan keperawatan dievaluasi dengan menggunakan indikator tujuan	0	0.0	39	24.1	62	38.3	61	37.7	0	0.0
<b>31</b>	Hasil evaluasi saya catat kemudian mengkomunikasikannya dengan tim	13	8.0	39	24.1	49	30.2	61	37.7	0	0.0
<b>32</b>	Saya melibatkan pasien, keluarga dan tim kesehatan dalam evaluasi keperawatan	5	3.1	61	37.7	56	34.6	40	24.7	0	0.0
<b>33</b>	Saya membandingkan hasil tindakan keperawatan dengan standar yang telah ditentukan	0	0.0	45	27.8	59	36.4	58	35.8	0	0.0
<b>34</b>	Kami membuat rencana lanjutan jika hasil tindakan asuhan keperawatan tidak memuaskan	16	9.9	45	27.8	41	25.3	60	37.0	0	0.0

## Lampiran 2. Dokumentasi Penelitian





### Lampiran 3. Output SPSS

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	104	64.2	64.2	64.2
	26-35 tahun	52	32.1	32.1	96.3
	36-45 tahun	6	3.7	3.7	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	14	8.6	8.6	8.6
	Wanita	148	91.4	91.4	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**Lama\_Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	28	17.3	17.3	17.3
	5-10 Tahun	123	75.9	75.9	93.2
	>10 Tahun	11	6.8	6.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**Pendidikan terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S.Kep	91	56.2	56.2	56.2
	Ners	71	43.8	43.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**Status\_Pegawai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	74	45.7	45.7	45.7
	Tetap	88	54.3	54.3	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

## Karakteristik atasan

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36-45 tahun	8	61.5	61.5	61.5
	46-55 tahun	5	38.5	38.5	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Wanita	13	100.0	100.0	100.0

**Lama\_Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>10 Tahun	13	100.0	100.0	100.0

**Pendidikan terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S.Kep	3	23.1	23.1	23.1
	Ners	10	76.9	76.9	100.0



Total	13	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

### Status\_Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

### Kepemimpinan Transformasional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mendukung	71	43.8	43.8	43.8
	Tidak Mendukung	91	56.2	56.2	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

### Iklm Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mendukung	75	46.3	46.3	46.3
	Tidak Mendukung	87	53.7	53.7	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

### Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	73	45.1	45.1	45.1
	Rendah	89	54.9	54.9	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**Kinerja Perawat**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	68	42.0	42.0	42.0
	Rendah	94	58.0	58.0	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**Kinerja Perawat (dari atasan)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	65	40.1	40.1	40.1
	Rendah	97	59.9	59.9	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	59	36.4	36.4	36.4
	kurang setuju	58	35.8	35.8	72.2
	setuju	28	17.3	17.3	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	56	34.6	34.6	34.6
	kurang setuju	52	32.1	32.1	66.7
	setuju	45	27.8	27.8	94.4
	sangat setuju	9	5.6	5.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	58	35.8	35.8	35.8
	kurang setuju	68	42.0	42.0	77.8
	setuju	36	22.2	22.2	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	55	34.0	34.0	34.0
	kurang setuju	62	38.3	38.3	72.2
	setuju	28	17.3	17.3	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	56	34.6	34.6	34.6
	kurang setuju	52	32.1	32.1	66.7
	setuju	45	27.8	27.8	94.4
	sangat setuju	9	5.6	5.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	58	35.8	35.8	35.8
	kurang setuju	72	44.4	44.4	80.2
	setuju	32	19.8	19.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	55	34.0	34.0	34.0
	kurang setuju	62	38.3	38.3	72.2
	setuju	28	17.3	17.3	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	54	33.3	33.3	33.3
	kurang setuju	54	33.3	33.3	66.7
	setuju	45	27.8	27.8	94.4
	sangat setuju	9	5.6	5.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	58	35.8	35.8	35.8
	kurang setuju	72	44.4	44.4	80.2
	setuju	32	19.8	19.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	55	34.0	34.0	34.0
	kurang setuju	62	38.3	38.3	72.2
	setuju	28	17.3	17.3	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	55	34.0	34.0	34.0
	kurang setuju	53	32.7	32.7	66.7
	setuju	45	27.8	27.8	94.4
	sangat setuju	9	5.6	5.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	58	35.8	35.8	35.8
	kurang setuju	73	45.1	45.1	80.9
	setuju	31	19.1	19.1	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	55	34.0	34.0	34.0
	kurang setuju	62	38.3	38.3	72.2
	setuju	28	17.3	17.3	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	56	34.6	34.6	34.6
	kurang setuju	53	32.7	32.7	67.3
	setuju	44	27.2	27.2	94.4
	sangat setuju	9	5.6	5.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	59	36.4	36.4	36.4
	kurang setuju	68	42.0	42.0	78.4
	setuju	35	21.6	21.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	57	35.2	35.2	35.2
	kurang setuju	58	35.8	35.8	71.0
	setuju	30	18.5	18.5	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	56	34.6	34.6	34.6
	kurang setuju	56	34.6	34.6	69.1
	setuju	41	25.3	25.3	94.4
	sangat setuju	9	5.6	5.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	54	33.3	33.3	33.3
	kurang setuju	70	43.2	43.2	76.5
	setuju	38	23.5	23.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	57	35.2	35.2	35.2
	kurang setuju	55	34.0	34.0	69.1
	setuju	33	20.4	20.4	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KT20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	61	37.7	37.7	37.7
	kurang setuju	52	32.1	32.1	69.8
	setuju	40	24.7	24.7	94.4
	sangat setuju	9	5.6	5.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**IG1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	54	33.3	33.3	33.3
	kurang setuju	72	44.4	44.4	77.8
	setuju	36	22.2	22.2	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**IG2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	54	33.3	33.3	33.3
	kurang setuju	59	36.4	36.4	69.8
	setuju	32	19.8	19.8	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**IG3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	56	34.6	34.6	34.6
	kurang setuju	50	30.9	30.9	65.4
	setuju	45	27.8	27.8	93.2
	sangat setuju	11	6.8	6.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**IG4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	55	34.0	34.0	34.0
	kurang setuju	70	43.2	43.2	77.2
	setuju	37	22.8	22.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**IG5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	54	33.3	33.3	33.3
	kurang setuju	59	36.4	36.4	69.8
	setuju	32	19.8	19.8	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	



**IG6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	49	30.2	30.2	30.2
	kurang setuju	53	32.7	32.7	63.0
	setuju	49	30.2	30.2	93.2
	sangat setuju	11	6.8	6.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**IG7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	51	31.5	31.5	31.5
	kurang setuju	75	46.3	46.3	77.8
	setuju	36	22.2	22.2	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**IG8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	53	32.7	32.7	32.7
	kurang setuju	59	36.4	36.4	69.1
	setuju	33	20.4	20.4	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**IG9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	46	28.4	28.4	28.4
	kurang setuju	57	35.2	35.2	63.6
	setuju	48	29.6	29.6	93.2
	sangat setuju	11	6.8	6.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**IG10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	51	31.5	31.5	31.5
	kurang setuju	68	42.0	42.0	73.5
	setuju	43	26.5	26.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**IG11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	61	37.7	37.7	37.7
	kurang setuju	46	28.4	28.4	66.0
	setuju	38	23.5	23.5	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**IG12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	55	34.0	34.0	34.0
	kurang setuju	52	32.1	32.1	66.0
	setuju	44	27.2	27.2	93.2
	sangat setuju	11	6.8	6.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**IG13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	53	32.7	32.7	32.7
	kurang setuju	69	42.6	42.6	75.3
	setuju	40	24.7	24.7	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**IG14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	60	37.0	37.0	37.0
	kurang setuju	51	31.5	31.5	68.5
	setuju	36	22.2	22.2	90.7
	sangat setuju	15	9.3	9.3	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**IG15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	54	33.3	33.3	33.3
	kurang setuju	51	31.5	31.5	64.8
	setuju	46	28.4	28.4	93.2
	sangat setuju	11	6.8	6.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**IG16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	43	26.5	26.5	26.5
	kurang setuju	76	46.9	46.9	73.5
	setuju	43	26.5	26.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**MK1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	57	35.2	35.2	35.2
	kurang setuju	58	35.8	35.8	71.0
	setuju	30	18.5	18.5	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**MK2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	52	32.1	32.1	32.1
	kurang setuju	52	32.1	32.1	64.2
	setuju	47	29.0	29.0	93.2
	sangat setuju	11	6.8	6.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**MK3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	49	30.2	30.2	30.2
	kurang setuju	74	45.7	45.7	75.9
	setuju	39	24.1	24.1	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**MK4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	53	32.7	32.7	32.7
	kurang setuju	60	37.0	37.0	69.8
	setuju	35	21.6	21.6	91.4
	sangat setuju	14	8.6	8.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**MK5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	48	29.6	29.6	29.6
	kurang setuju	56	34.6	34.6	64.2
	setuju	51	31.5	31.5	95.7
	sangat setuju	7	4.3	4.3	100.0

Total	162	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

**MK6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	49	30.2	30.2	30.2
	kurang setuju	73	45.1	45.1	75.3
	setuju	40	24.7	24.7	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**MK7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	56	34.6	34.6	34.6
	kurang setuju	59	36.4	36.4	71.0
	setuju	40	24.7	24.7	95.7
	sangat setuju	7	4.3	4.3	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**MK8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	40	24.7	24.7	24.7
	kurang setuju	55	34.0	34.0	58.6
	setuju	61	37.7	37.7	96.3
	sangat setuju	6	3.7	3.7	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**MK9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	50	30.9	30.9	30.9
	kurang setuju	65	40.1	40.1	71.0
	setuju	47	29.0	29.0	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**MK10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	58	35.8	35.8	35.8
	kurang setuju	51	31.5	31.5	67.3
	setuju	40	24.7	24.7	92.0
	sangat setuju	13	8.0	8.0	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**MK11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	36	22.2	22.2	22.2
	kurang setuju	65	40.1	40.1	62.3
	setuju	53	32.7	32.7	95.1
	sangat setuju	8	4.9	4.9	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**MK12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	36	22.2	22.2	22.2
	kurang setuju	67	41.4	41.4	63.6
	setuju	58	35.8	35.8	99.4
	sangat setuju	1	.6	.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	54	33.3	33.3	33.3
	kurang setuju	53	32.7	32.7	66.0
	setuju	38	23.5	23.5	89.5

	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	52	32.1	32.1	32.1
	kurang setuju	49	30.2	30.2	62.3
	setuju	52	32.1	32.1	94.4
	sangat setuju	9	5.6	5.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	57	35.2	35.2	35.2
	kurang setuju	70	43.2	43.2	78.4
	setuju	35	21.6	21.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	53	32.7	32.7	32.7
	kurang setuju	56	34.6	34.6	67.3
	setuju	36	22.2	22.2	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	50	30.9	30.9	30.9
	kurang setuju	57	35.2	35.2	66.0
	setuju	47	29.0	29.0	95.1
	sangat setuju	8	4.9	4.9	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	54	33.3	33.3	33.3
	kurang setuju	73	45.1	45.1	78.4
	setuju	35	21.6	21.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	53	32.7	32.7	32.7
	kurang setuju	56	34.6	34.6	67.3
	setuju	36	22.2	22.2	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	55	34.0	34.0	34.0
	kurang setuju	51	31.5	31.5	65.4
	setuju	45	27.8	27.8	93.2
	sangat setuju	11	6.8	6.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	



**KP9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	57	35.2	35.2	35.2
	kurang setuju	71	43.8	43.8	79.0
	setuju	34	21.0	21.0	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	55	34.0	34.0	34.0
	kurang setuju	57	35.2	35.2	69.1
	setuju	33	20.4	20.4	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	55	34.0	34.0	34.0
	kurang setuju	53	32.7	32.7	66.7
	setuju	43	26.5	26.5	93.2
	sangat setuju	11	6.8	6.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	55	34.0	34.0	34.0
	kurang setuju	71	43.8	43.8	77.8
	setuju	36	22.2	22.2	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	54	33.3	33.3	33.3
	kurang setuju	57	35.2	35.2	68.5
	setuju	34	21.0	21.0	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	57	35.2	35.2	35.2
	kurang setuju	51	31.5	31.5	66.7
	setuju	43	26.5	26.5	93.2
	sangat setuju	11	6.8	6.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	57	35.2	35.2	35.2
	kurang setuju	70	43.2	43.2	78.4
	setuju	35	21.6	21.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	55	34.0	34.0	34.0
	kurang setuju	58	35.8	35.8	69.8
	setuju	32	19.8	19.8	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0

Total	162	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

**KP17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	56	34.6	34.6	34.6
	kurang setuju	51	31.5	31.5	66.0
	setuju	44	27.2	27.2	93.2
	sangat setuju	11	6.8	6.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	54	33.3	33.3	33.3
	kurang setuju	73	45.1	45.1	78.4
	setuju	35	21.6	21.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	54	33.3	33.3	33.3
	kurang setuju	59	36.4	36.4	69.8
	setuju	32	19.8	19.8	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	51	31.5	31.5	31.5

	kurang setuju	52	32.1	32.1	63.6
	setuju	48	29.6	29.6	93.2
	sangat setuju	11	6.8	6.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	58	35.8	35.8	35.8
	kurang setuju	69	42.6	42.6	78.4
	setuju	35	21.6	21.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	52	32.1	32.1	32.1
	kurang setuju	62	38.3	38.3	70.4
	setuju	31	19.1	19.1	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	55	34.0	34.0	34.0
	kurang setuju	52	32.1	32.1	66.0
	setuju	44	27.2	27.2	93.2
	sangat setuju	11	6.8	6.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	56	34.6	34.6	34.6
	kurang setuju	71	43.8	43.8	78.4
	setuju	35	21.6	21.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP25**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	53	32.7	32.7	32.7
	kurang setuju	60	37.0	37.0	69.8
	setuju	32	19.8	19.8	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP26**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	51	31.5	31.5	31.5
	kurang setuju	48	29.6	29.6	61.1
	setuju	52	32.1	32.1	93.2
	sangat setuju	11	6.8	6.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP27**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	53	32.7	32.7	32.7
	kurang setuju	71	43.8	43.8	76.5
	setuju	38	23.5	23.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP28**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	55	34.0	34.0	34.0
	kurang setuju	56	34.6	34.6	68.5
	setuju	34	21.0	21.0	89.5
	sangat setuju	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP29**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	46	28.4	28.4	28.4
	kurang setuju	54	33.3	33.3	61.7
	setuju	53	32.7	32.7	94.4
	sangat setuju	9	5.6	5.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP30**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	61	37.7	37.7	37.7
	kurang setuju	62	38.3	38.3	75.9
	setuju	39	24.1	24.1	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP31**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	61	37.7	37.7	37.7
	kurang setuju	49	30.2	30.2	67.9
	setuju	39	24.1	24.1	92.0
	sangat setuju	13	8.0	8.0	100.0

Total	162	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

**KP32**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	40	24.7	24.7	24.7
	kurang setuju	56	34.6	34.6	59.3
	setuju	61	37.7	37.7	96.9
	sangat setuju	5	3.1	3.1	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP33**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	58	35.8	35.8	35.8
	kurang setuju	59	36.4	36.4	72.2
	setuju	45	27.8	27.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**KP34**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	60	37.0	37.0	37.0
	kurang setuju	41	25.3	25.3	62.3
	setuju	45	27.8	27.8	90.1
	sangat setuju	16	9.9	9.9	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

**Kepemimpinan Transformasional \* Iklim Organisasi Crosstabulation**

		Iklim Organisasi		Total	
		Mendukung	Tidak Mendukung		
Kepemimpinan	Mendukung	Count	66	5	71

Transformasional	% within	93.0%	7.0%	100.0%
	Kepemimpinan Transformasional			
Tidak Mendukung	Count	9	82	91
	% within	9.9%	90.1%	100.0%
Total	Count	75	87	162
	% within	46.3%	53.7%	100.0%
	Kepemimpinan Transformasional			

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	110.687 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	107.372	1	.000		
Likelihood Ratio	128.794	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	110.004	1	.000		
N of Valid Cases	162				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 32.87.

b. Computed only for a 2x2 table

### Kepemimpinan Transformasional \* Motivasi Kerja

#### Crosstab

		Motivasi Kerja		Total	
		Tinggi	Rendah		
Kepemimpinan Transformasional	Mendukung	Count	66	5	
		% within Kepemimpinan Transformasional	93.0%	7.0%	100.0%
	Tidak Mendukung	Count	7	84	



	% within Kepemimpinan Transformasional	7.7%	92.3%	100.0%
Total	Count	73	89	100.0%
	% within Kepemimpinan Transformasional	45.1%	54.9%	100.0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	117.125 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	113.706	1	.000		
Likelihood Ratio	137.469	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	116.402	1	.000		
N of Valid Cases	162				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 31.99.

b. Computed only for a 2x2 table

### Iklm Organisasi \* Motivasi Kerja

#### Crosstab

		Motivasi Kerja		Total	
		Tinggi	Rendah		
Iklim Organisasi	Mendukung	Count	71	4	75
		% within Iklim Organisasi	94.7%	5.3%	100.0%
	Tidak Mendukung	Count	2	85	87
		% within Iklim Organisasi	2.3%	97.7%	100.0%
Total	Count	73	89	162	
	% within Iklim Organisasi	45.1%	54.9%	100.0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	138.811 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	135.105	1	.000		
Likelihood Ratio	172.720	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	137.954	1	.000		
N of Valid Cases	162				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 33.80.

b. Computed only for a 2x2 table

## Kepemimpinan Transformasional \* Kinerja Perawat

### Crosstab

		Kinerja Perawat		Total
		Tinggi	Rendah	
Kepemimpinan Transformasional	Mendukung	Count	62	9
		% within Kepemimpinan Transformasional	87.3%	12.7%
	Tidak Mendukung	Count	6	85
		% within Kepemimpinan Transformasional	6.6%	93.4%
Total	Count	68	94	
	% within Kepemimpinan Transformasional	42.0%	58.0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	106.722 <sup>a</sup>	1	.000		

Continuity Correction <sup>b</sup>	103.433	1	.000		
Likelihood Ratio	122.178	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	106.063	1	.000		
N of Valid Cases	162				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 29.80.

b. Computed only for a 2x2 table

## Iklm Organisasi \* Kinerja Perawat

### Crosstab

		Kinerja Perawat			
		Tinggi	Rendah	Total	
Iklim Organisasi	Mendukung	Count	67	8	75
		% within Iklim Organisasi	89.3%	10.7%	100.0%
	Tidak Mendukung	Count	1	86	87
		% within Iklim Organisasi	1.1%	98.9%	100.0%
Total		Count	68	94	162
		% within Iklim Organisasi	42.0%	58.0%	100.0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	128.599 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	125.004	1	.000		
Likelihood Ratio	158.545	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	127.805	1	.000		
N of Valid Cases	162				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 31.48.

b. Computed only for a 2x2 table

## Motivasi Kerja \* Kinerja Perawat

### Crosstab

		Kinerja Perawat			
		Tinggi	Rendah	Total	
Motivasi Kerja	Tinggi	Count	66	7	73
		% within Motivasi Kerja	90.4%	9.6%	100.0%
	Rendah	Count	2	87	89
		% within Motivasi Kerja	2.2%	97.8%	100.0%
Total	Count	68	94	162	
	% within Motivasi Kerja	42.0%	58.0%	100.0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	127.989 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	124.394	1	.000		
Likelihood Ratio	155.122	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	127.199	1	.000		
N of Valid Cases	162				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 30.64.

b. Computed only for a 2x2 table

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 <sup>a</sup>	.683	.681	.282

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.520	1	27.520	345.138	.000 <sup>b</sup>
	Residual	12.758	160	.080		
	Total	40.278	161			

a. Dependent Variable: Iklim Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.240	.073		3.272	.001
	Kepemimpinan Transformasional	.831	.045	.827	18.578	.000

a. Dependent Variable: Iklim Organisasi

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional <sup>a</sup> <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 <sup>a</sup>	.880	.878	.174

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.282	2	17.641	581.587	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4.823	159	.030		
	Total	40.105	161			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.049	.047		1.060	.291
	Kepemimpinan Transformasional	.270	.049	.269	5.501	.000
	Iklm Organisasi	.702	.049	.703	14.396	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.910 <sup>a</sup>	.828	.824	.207
---	-------------------	------	------	------

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.658	3	10.886	252.993	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6.799	158	.043		
	Total	39.457	161			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.137	.056		2.450	.015
	Kepemimpinan Transformasional	.138	.064	.139	2.175	.031
	Iklim Organisasi	.433	.088	.438	4.918	.000
	Motivasi Kerja	.362	.094	.365	3.834	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

## Lampiran 4. Curriculum Vitae

### A. Data Pribadi

1. Nama : Andi Rusdi Apriadi Rusman
2. Tempat / Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 28 April 1989
3. Jenis Kelamin : Laki laki
4. Agama : Islam
5. Email : adhiapriadi4@gmail.com
6. No. Hp : 08114111443

### B. Riwayat Pendidikan

NO	STRATA	INSTITUSI	TEMPAT	TAHUN LULUS
1	S1	Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin	Makassar	2022
2	S2	Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin	Makassar	2024