

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Wijayanti, R., Kesehatan, J., & Negeri Jember, P. (2020). J-REMI : Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan ANALISIS FAKTOR PENYEBAB RENDAHNYA BED OCCUPANCY RATE (BOR) DI RUMAH SAKIT MITRA MEDIKA KABUPATEN BONDOWOSO. *Publikasi.Polije.Ac.Id*, 1(4), 529–536. <https://publikasi.polije.ac.id/index.php/j-remi/article/view/2060>
- Ahmad, M., Qasim, M., & Ferdoos, A. (2013). *Impact of employee ' s job satisfaction on organizational performance* . 5(5), 166–171.
- Akbar, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 38(2), 79–88.
- Al Khajeh, E. H. (2018). Leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Reseources Management Research*, 2018, 1–10. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Alaarij, S., Abidin-mohamed, Z., Salwa, U., & Ahmad, B. (2016). Mediating Role of Trust on the Effects of Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235(October), 729–738. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.074>
- Aulia. (2017). Stres Kerja Dan Kinerja : Meta Analisis. *Humanitas*, 13(2), 95–106. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6066>
- Baird, K. M. (2017). *Employee organizational commitment and hospital performance*. 1–10. <https://doi.org/10.1097/HMR.000000000000181>
- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2016.1163946>
- Baldauf, Artur, D. W. C. dan N. P. (2001). Examining Business Strategy, Sales Management, and Salesperson Antecedent of Sales

- Organisation Effectiveness. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 21(2).
- Boyle, I. O. (2013). Individual Performance Management: A Review of Current Practices. *Asia Pacific Management and Business Application*, 1(3), 157–170. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2013.001.03.1>
- Buraerah. (2013). *Analisis Deskriptif Data Riset Kesehatan (Pertama)*. Masagena Press.
- Carrillo-garcía, C., Solano-ruíz, M. C., Martínez-roche, M. E., & Gómez-garcía, C. I. (2013). *Job satisfaction among health care workers : the role of gender and age 1*. 21(6), 1314–1320. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.3224.2369>
- Colquitt, J., et al. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Irwin.
- Danişman, Ş., Tosuntaş, Ş. B., & Karadağ, E. (2015). The effect of leadership on organizational performance. *Leadership and Organizational Outcomes: Meta-Analysis of Empirical Studies*, January, 143–168. https://doi.org/10.1007/978-3-319-14908-0_9
- DeviMageshkumar, S. (2016). Influence of Perceived Organizational Support , Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior among Marketing Executives. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(1), 194–201.
- Dwiarta, Made Bagus. Wibowo, T. S. (2015). Fakultas ekonomi universitas wiraraja sumenep - madura. *Jurnal "Performance" Bisnis & Akuntansi*, V(1), 1–13.
- Evant Johanes Silaban. (2018). Advisor: Kasmirudin Business Administration Programme-Faculty of Social and Political Sciences-University of Riau, Bina Widya Campus Jl. H. R Soebrantas KM.12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 5(1), 1–13.
- Humayon, A. A., Khan, T. U., & Iqbal, M. (2018). *Factors influencing Organizational Performance in Public Hospitals of Pakistan*. 8(3), 123–

128.

- Irefin, P., & Mechanic, M. A. (2014). *Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri , Borno State Peace Irefin , 2 Mohammed Ali Mechanic. 19(3), 33–41.*
- Kattara, H. S., Weheba, D., & El-said, O. A. (2008). *The impact of employee behaviour on customers ' service quality perceptions and overall satisfaction. 8, 309–323.* <https://doi.org/10.1057/thr.2008.35>
- Khoirunnisah, K., Chotimah, I., & Maryati, H. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Loker Pendaftaran Di Rumah Sakit "X" Bogor Tahun 2018. *Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat, 2(4), 268.* <https://doi.org/10.32832/pro.v2i4.2239>
- Kim, S. (2005). Individual-level factors and organizational performance in government organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory, 15(2), 245–261.* <https://doi.org/10.1093/jopart/mui013>
- Kolade, J. (2014). Organizational Citizenship Behaviour, Hospital Corporate Image and Performance. *Journal of Competitiveness, 6(1).*
- Kopelman, R. E. (1998a). *Managing Productivity in Organization a Practical people Oriented Prespective.* Graw Hill Book Company.
- Kopelman, R. E. (1998b). *Managing Productivity in Organization a Practical-people Oriented Prespective.* MC. Graw Hill Book Company.
- Köse, S. D., & Köse, T. (2017). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Personnel. *IOSR Journal of Business and Management, February.* <https://doi.org/10.9790/487X-1901025459>
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik.* UPP STIM YKPN.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik (Edisi Pert).* Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Martins, O., Tukur, D., Danburam, A., & Salwau, F. (2016). Job satisfaction among doctors and nurses: a case study of federal medical centre Yola, Nigeria. *International Journal of Community Medicine and Public Health, 3(6), 1640–1647.* <https://doi.org/10.18203/2394->

6040.ijcmph20161643

- Mathis, R. & J. (2009). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Mills, A. M., & Smith, T. A. (2011). Knowledge management and organizational performance: a decomposed view. *Journal of Knowledge Management*, 15(1), 156–171.
- Muhid, A., & Susiawan, S. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313.
- Mustopadjaja. (2003). *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi Dan Evaluasi Kinerja Lembaga Administrasi Negara Jakarta*. Rajawali.
- Nova, R. F. (2010). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta* [Universitas Sebelas Maret Surakarta].
https://barnard.edu/sites/default/files/inline/student_user_guide_for_s_pss.pdf
- Ojokuku, R. M., Odetayo, T. A., & Sajuyigbe, A. S. (2012). *Impact of Leadership Style on Organizational Performance: A Case Study of Nigerian Banks*. 1(4), 202–207.
- Orchard, C. A., King, G. A., Khalili, H., & Bezzina, M. B. (2012). Assessment of Interprofessional Team Collaboration Scale (AITCS): Development and testing of the instrument. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 32(1), 58–67. <https://doi.org/10.1002/chp.21123>
- Ouedraogo, A., & Leclerc, A. (2013). Job satisfaction and organizational performance: Evidence from canadian credit union. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17(1), 35–50.
- Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., Chen, H., & Nakpodia, F. (2019). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 94(August 2017), 313–319. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.027>

- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Péfoyo, A. J. K., & Wodchis, W. P. (2013). *Organizational performance impacting patient satisfaction in Ontario hospitals : a multilevel analysis*.
- Popa, B. M. (2012). THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP EFFECTIVENESS AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. *Journal of Defense Resources Management*, 3(1), 123–127.
- Riyanto, A. (2011). *Aplikasi metodologi penelitian kesehatan*. r2kn.litbang.kemkes.go.id
- Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Edition 15). Pearson Education.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Rumintjap, M. L. (2013). Penerapan Balance Scorecard Sebagai Tolak Ukur Pengukuran Kinerja Di RSUD Noongan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 2303–1174.
- Sciences, A., Hafeez, M. H., Majid, S., Rizvi, H., Hasnain, A., & Mariam, A. (2012). *Relationship of Leadership Styles , Employees Commitment and Organization Performance (A study on Customer Support Representatives)*. 49(49).
- Simarmata, N., Astiti, D. P., & Budisetyani, I. G. A. P. W. (2017). Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kewargaan Organisasional Pada Karyawan. *Jurnal Spirits*, 4(2), 1. <https://doi.org/10.30738/spirits.v4i2.1101>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suma, S., & Lesha, J. (2013). *JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: THE CASE OF SHKODRA MUNICIPALITY*. 9(17), 41–51.
- Tiffin J. & McCormick E.J. (1979). *Industrial Psychology*. Prentice Hall inc.
- Vermeeren, B., Kuipers, B., & Steijn, B. (2014). *Review of Public Personnel Administration*. <https://doi.org/10.1177/0734371X13510853>
- Vogus, T. J., & Mcclelland, L. E. (2015). *Human Resource Management*

- Review When the customer is the patient : Lessons from healthcare research on patient satisfaction and service quality ratings ☆. *Human Resource Management Review*.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.09.005>
- Vrinda, N. N., & Jacob, N. A. (2015). The Impact of Job Satisfaction on Job Performance. *International Journal in Commerce, IT & Social Sciences*, 2(2), 27–37. <http://www.ijmr.net.in>
- Wagiman, S., & Sutanto, H. A. (2015). *JOB SATISFACTION MEDIATES RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AND*. 132–143.
- Wahyuni, S. (2007). Analisis Kompetensi Kepala Ruang dalam Pelaksanaan Standar Manajemen Pelayanan Keperawatan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perawat dalam Mengimplementasikan Model Keperawatan Profesional. *Tesis*, 112.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keem). Rajawali Pers.
- Widyaningrum, Y. (2015). *Pengaruh Profitabilitas, Struktur Aktiva, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI 2010-2013*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta.
- Xenikou, A., & Simosi, M. (2006). *Organizational culture and transformational leadership as predictors of business unit performance*. 1985, 566–579. <https://doi.org/10.1108/02683940610684409>
- Yelboğa, A. (2012). Dependability of job performance ratings according to generalizability theory. *Education and Science*, 37(163), 157–164.
- Yukl, W. &. (1977). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Bina Aksara.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu.....

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswi Magister Administrasi Rumah Sakit Program Studi Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar akan mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan”.

Penelitian ini tidak akan menimbulkan kerugian bagi Bapak/Ibu sebagai responden. Kerahasiaan semua informasi yang diberikan akan dijaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila bapak/ibu menyetujui, maka dimohon kesediaannya menandatangani lembar persetujuan dan menjawab pertanyaan yang saya lampirkan pada surat ini.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden saya ucapkan terima kasih

Makassar,

2020

Peneliti

(Azhiima Firliyah Andi Ara)

PERSETUJUAN SEBAGAI RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama (Inisial) :

Usia :

Alamat :

Setelah mendengar/membaca penjelasan yang diberikan, maka saya bersedia menjadi informan pada penelitian yang dilakukan oleh Azhiima Firliyah Andi Ara. Saya mengerti bahwa pada penelitian ini akan ada beberapa pernyataan yang harus saya jawab. Sebagai seorang informan, saya akan menjawab pernyataan yang diajukan dengan jujur.

Saya menjadi informan bukan karena adanya paksaan dari pihak lain, namun karena keinginan saya sendiri, dan tidak ada biaya yang akan ditanggungkan kepada saya sesuai dengan penjelasan yang sudah dijelaskan oleh peneliti.

Hasil yang diperoleh dari saya sebagai informan dapat dipublikasikan sebagai hasil dari penelitian dan akan diseminarkan pada ujian hasil dengan tidak akan mencantumkan nama kecuali nomor informan

Nama Tanda Tangan Tgl/Bln/Thn

Resonden :

Penanggung Jawab Penelitian

Nama :

Alamat :

Telpon :

Email :

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

KUESIONER PENELITIAN

Karyawan RSKD IA Siti Fatimah/RSKD IA Pertiwi

Peneliti selaku mahasiswa Magister Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin (FKM Unhas) saat ini sedang mengadakan penelitian tugas akhir dengan Judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan. Berkaitan dengan hal tersebut, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan untuk mengisi kuesioner (sebagaimana terlampir) dengan jujur dan sebenar-benarnya. Identitas dan jawaban dari responden akan dijaga kerahasiannya. Kuesioner ini tidak akan berpengaruh apapun terhadap responden karena hanya digunakan untuk keperluan pendidikan.

KUESIONER PENELITIAN

Karakteristik Responden	
1. Inisial	
2. Profesi	1. Medis 2. Keperawatan 3. Kebidanan 4. Nonmedis 5. Lainnya.....
3. Unit Kerja/Instalasi	1. () UGD 2. () Rawat Jalan 3. () Rawat Inap 4. () ICU/ICCU/IMC 5. () NICU/PICU 6. () Radiologi 7. () Laboratorium 8. () Farmasi 9. () Gizi 10.() Lainnya.....
4. Usia
5. Jenis Kelamin	1. () Laki-laki 2. () Perempuan
6. Latar Belakang Pendidikan	1. () SLTA/Sederajat 2. () D3/Sederajat 3. () S1 4. () Profesi 5. () S2 6. () Spesialis 7. Lainnya.....
7. Masa Kerja di Unit Sekarang

8. Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS?	1. Kurang dari 20 jam seminggu 2. 40 jam atau lebih seminggu 3. 20-39 jam seminggu
9. Status Kerja di RS	1. () PNS/Tenaga Tetap 2. () Non PNS/Tenaga Tidak Tetap 3. () Lainnya.....

A. Petunjuk Pengisian:

1. Mohon dibaca dan dipahami tiap pertanyaan dalam lembar kuesioner berikut serta diisi dengan teliti, lengkap dan jujur
2. Jawaban harus merupakan jawaban pribadi bukan jawaban kelompok, dalam hal ini tidak ada jawaban yang benar atau salah, yang penting jawaban bapak/ibu/sdr(i) benar-benar tepat dengan situasi yang dirasakan.
3. Beri tanda cek (√) pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan di bawah ini yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Sdr(i)

KEPUASAN KERJA

Pilihan Jawaban:

SP : Sangat Puas
P : Puas
N : Netral
TP : Tidak Puas
STP : Sangat Tidak Puas

KINERJA

Pilihan Jawaban:

SS: Sangat Setuju
S: Setuju
N: Netral
TS: Tidak Setuju
STS: Sangat Tidak

A. KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	Penilaian				
		SP	P	N	TP	STP
KARAKTERISTIK PEKERJAAN						
1.	Saya selalu berusaha mendapatkan hasil yang terbaik dalam setiap melaksanakan pekerjaan					
2.	Saat bekerja saya harus melaksanakan banyak hal dalam waktu yang sama					
3.	Pekerjaan saya selalu dalam kondisi di bawah tekanan					
4.	Saya memiliki beban kerja yang cukup berat					
5.	Saya menyukai jenis kegiatan yang saya lakukan					
6.	Pekerjaan saat ini sangat monoton dan membosankan					
7.	Saya merasa pekerjaan saya memiliki kontribusi pada rumah sakit					
8.	Saya mempunyai otonomi dalam bidang pekerjaan saya					
9.	Pekerjaan saya memiliki risiko yang tinggi terhadap kesehatan dan keselamatan saya					
10.	Saya dapat mengukur pencapaian kinerja saya					
PENGHARGAAN						
11.	Insentif yang saya terima sesuai dengan pendidikan saya					
12.	Insentif yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya					
13.	Jasa pelayanan yang saya terima besarnya sesuai dengan beban kerja saya					
14.	Saya selalu menerima jasa pelayanan secara teratur					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		SP	P	N	TP	STP
15.	Sistem pembagian jasa pelayanan di rumah sakit adil					
16.	Saya menerima upah lembur dan bonus					
17.	Saya dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan di rumah sakit					
18.	Saya diberikan tanggung jawab yang lebih besar dan keleluasaan bekerja untuk meningkatkan diri					
19.	Kesempatan untuk pengembangan karir sangat diperhatikan di rumah sakit ini.					
20.	Saya merasa karir saya tidak bisa lagi meningkat					
21.	Pelaksanaan promosi dan pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri seperti mengikuti pelatihan dilakukan secara adil					
LINGKUNGAN KERJA						
22.	Ruangan tempat saya bekerja memberikan kenyamanan dalam bekerja					
23.	Rumah sakit menyediakan peralatan yang cukup dari segi kuantitas dalam bekerja					
24.	Rumah sakit menyediakan peralatan yang baik dari segi kualitas dalam bekerja					
25.	Dalam bekerja melayani pasien, manajemen memfasilitasi segala keperluan sarana dan prasarana yang sesuai standar					
26.	Rekan sekerja saya tidak bersahabat seperti yang saya harapkan					
27.	Rekan sekerja saya sangat membantu dalam tugas sehari – hari					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		SP	P	N	TP	STP
28.	Saya dapat berdiskusi dengan rekan kerja saya tentang kesalahan yang ditemukan dalam pekerjaan					
29.	Saya merasakan suasana kekeluargaan pada unit kerja saya					
HUBUNGAN DENGAN MANAJEMEN						
30.	Gagasan yang saya sampaikan selalu diperhatikan oleh Atasan langsung saya					
31.	Saya bebas mengungkapkan ide saya untuk kemajuan rumah sakit kepada pimpinan rumah sakit					
32.	Saya dapat berkomunikasi dan berkoordinasi dengan baik dengan kepala ruangan/kepala instalasi.					
33.	Saya dapat berkomunikasi dan berkoordinasi dengan kepala bidang/direktur jika diperlukan					
34.	Penilaian kinerja di RS ini dilakukan secara spesifik, objektif dan transparan.					
35.	Atasan langsung saya melakukan monitoring dan evaluasi secara regular terkait pekerjaan saya					

B. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
AFFECTIVE COMMITMENT						
36.	Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan rumah sakit ini					

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
37.	Saya akan senang sekali untuk melakukan pekerjaan dengan rumah sakit ini					
38.	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah rumah sakit ini termasuk masalah saya sendiri					
39.	Saya pikir saya tidak mudah terikat atau melekat pada rumah sakit lain seperti saya terikat dengan rumah sakit saya saat ini					
40.	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di rumah sakit ini					
41.	Saya merasa terikat secara emosional dengan rumah sakit ini					
42.	Rumah sakit ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya					
43.	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap rumah sakit saya					
CONTINUANCE COMMITMENT						
44.	Saya takut kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain					
45.	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya					
46.	Sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang					
47.	Saat ini, tetap setia dengan rumah sakit saya adalah masalah kebutuhan juga keinginan bagi saya					
48.	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini					

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
49.	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar di rumah sakit lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat keseluruhan yang saya dapat atau miliki dari rumah sakit ini					
<i>NORMATIVE COMMITMENT</i>						
50.	Saya pikir orang-orang saat ini sering berpindah dari rumah sakit ke rumah sakit lain merupakan hal yang kurang baik					
51.	Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya					
52.	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk rumah sakit ini adalah bahwa saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasakan rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja					
53.	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu rumah sakit					
54.	Segala sesuatunya lebih baik di hari ke hari ketika orang-orang tinggal dengan satu rumah sakit untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka					
55.	Saya berpikir bahwa keinginan setia untuk menjadi bagian dari rumah sakit merupakan hal penting bagi saya					

C. Kinerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
56.	Saya menyusun analisis yang mengandung unsur: masalah, penyebab masalah, tanda serta gejala					
57.	Saya rutin memberikan rasa aman dan nyaman kepada pasien sebagai bentuk tanggung jawab saya					
58.	Saya membuat hasil pencapaian kerja dengan kalimat singkat dan jelas.					
59.	Saya seringkali menghubungkan kebutuhan pasien dengan penyebab masalah					
60.	Saya biasa menyusun laporan sesuai dengan kewenangan saya					
61.	Saya melibatkan pasien/keluarga pasien dalam melaksanakan kegiatan pelayanan					
62.	Saya melakukan pencatatan setiap tindakan/kegiatan yang dilakukan.					
63.	Saya mengutamakan keselamatan bagi pasien dalam kegiatan pelayanan					
64.	Saya mempertimbangkan kebijakan, aturan, sumber					

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	daya dan fasilitas yang ada dalam kegiatan perencanaan					
65.	Saya melaksanakan kegiatan berdasarkan prosedur teknis yang telah ditentukan.					

Lampiran 2 Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658, Fax (0411) 586013
E-mail : dekanfkmuh@gmail.com, website : www.fkm.unhas.ac.id

No : 9284/UN4.14/PT.01.04/2020
Lamp : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

25 November 2020

Yth.
Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan
Cq. Kepala UPT P2T, BKPM
Provinsi Sulawesi Selatan
Di -
Tempat

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang tersebut di bawah ini :

Nama : **Azhiima Firiyyah Andi Ara**
Nomor Pokok : **K012181076**
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Konsentrasi : Administrasi Rumah Sakit

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul **"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan"**.

Pembimbing : 1. Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS. (Ketua)
2. Prof. Dr. Sangkala, M.Si. (Anggota)

Waktu Penelitian : November 2020 – Januari 2021

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

Atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



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

Tembusan :
1. Para Wakil Dekan FKM Unhas
2. Pertiinggal



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

Nomor : 8854/S.01/PTSP/2020
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
1. Direktur RSKDIA Pertmi Makassar
2. Direktur RSKDIA Siti Fatimah Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 9284/UN4.14/PT.01.04/2020 tanggal 25 November 2020 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **AZHIIMA FIRLIYAH ANDI ARA**
Nomor Pokok : K012181076
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S2)
Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar

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

" PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA RUMAH SAKIT KHUSUS DAERAH IBU DAN ANAK PROVINSI SULAWESI SELATAN "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 26 November 2020 sd/ 25 Februari 2021

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

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

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 26 November 2020

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

Dr. JAYADI NAS, S.Sos., M.Si
Pangkat : Pembina Tk.I
Nip : 19710501 199803 1 004

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

Tabel 18

Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan pada Variabel Kepuasan Kerja di RSKD Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Netral		Puas		Sangat Puas	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Karakteristik Pekerjaan											
1	Saya selalu berusaha mendapatkan hasil yang terbaik dalam setiap melaksanakan pekerjaan	0	0.00	5	2.63	14	7.37	116	61.05	55	28.95
2	Saat bekerja saya harus melaksanakan banyak hal dalam waktu yang sama	0	0.00	8	4.21	73	38.42	92	48.42	17	8.95
3	Pekerjaan saya selalu dalam kondisi di bawah tekanan	11	5.79	76	40.00	42	22.11	45	23.68	16	8.42
4	Saya memiliki beban kerja yang cukup berat	2	1.05	58	30.53	58	30.53	56	29.47	16	8.42
5	Saya menyukai jenis kegiatan yang saya lakukan	0	0.00	5	2.63	13	6.84	134	70.53	38	20.00
6	Pekerjaan saat ini sangat monoton dan membosankan	1	0.53	80	42.11	33	17.37	61	32.11	15	7.89
7	Saya merasa pekerjaan saya memiliki kontribusi pada rumah sakit	17	8.95	7	3.68	13	6.84	124	65.26	29	15.26
8	Saya mempunyai otonomi dalam	17	8.95	7	3.68	31	16.32	111	58.42	24	12.63

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Netral		Puas		Sangat Puas	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	bidang pekerjaan saya										
9	Pekerjaan saya memiliki risiko yang tinggi terhadap kesehatan dan keselamatan saya	0	0.00	7	3.68	43	22.63	119	62.63	21	11.05
10	Saya dapat mengukur pencapaian kinerja saya	1	0.53	7	3.68	46	24.21	112	58.95	24	12.63
Penghargaan											
11	Insentif yang saya terima sesuai dengan pendidikan saya	0	0.00	7	3.68	22	11.58	119	62.63	42	22.11
12	Insentif yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya	0	0.00	8	4.21	25	13.16	117	61.58	40	21.05
13	Jasa pelayanan yang saya terima besarnya sesuai dengan beban kerja saya	1	0.53	21	11.05	49	25.79	83	43.68	36	18.95
14	Saya selalu menerima jasa pelayanan secara teratur	0	0.00	16	8.42	61	32.11	76	40.00	37	19.47
15	Sistem pembagian jasa pelayanan di rumah sakit adil	1	0.53	34	17.89	54	28.42	75	39.47	26	13.68
16	Saya menerima upah lembur dan bonus	2	1.05	46	24.21	68	35.79	48	25.26	26	13.68

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Netral		Puas		Sangat Puas	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
17	Saya dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan di rumah sakit	1	0.53	36	18.95	64	33.68	68	35.79	21	11.05
18	Saya diberikan tanggung jawab yang lebih besar dan keleluasaan bekerja untuk meningkatkan diri	1	0.53	10	5.26	65	34.21	112	58.95	2	1.05
19	Kesempatan untuk pengembangan karir sangat diperhatikan di rumah sakit ini.	1	0.53	28	14.74	69	36.32	84	44.21	8	4.21
20	Saya merasa karir saya tidak bisa lagi meningkat	1	0.53	60	31.58	54	28.42	68	35.79	7	3.68
21	Pelaksanaan promosi dan pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri seperti mengikuti pelatihan dilakukan secara adil	1	0.53	11	5.79	88	46.32	90	47.37	0	0.00
Lingkungan Kerja											
22	Ruangan tempat saya bekerja memberikan kenyamanan dalam bekerja	0	0.00	7	3.68	7	3.68	135	71.05	41	21.58
23	Rumah sakit menyediakan	0	0.00	8	4.21	63	33.16	105	55.26	14	7.37

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Netral		Puas		Sangat Puas	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	peralatan yang cukup dari segi kuantitas dalam bekerja										
24	Rumah sakit menyediakan peralatan yang baik dari segi kualitas dalam bekerja	0	0.00	8	4.21	37	19.47	131	68.95	14	7.37
25	Dalam bekerja melayani pasien, manajemen memfasilitasi segala keperluan sarana dan prasarana yang sesuai standar	0	0.00	7	3.68	49	25.79	128	67.37	6	3.16
26	Rekan sekerja saya tidak bersahabat seperti yang saya harapkan	17	8.95	45	23.68	50	26.32	74	38.95	4	2.11
27	Rekan sekerja saya sangat membantu dalam tugas sehari – hari	0	0.00	7	3.68	43	22.63	115	60.53	25	13.16
28	Saya dapat berdiskusi dengan rekan kerja saya tentang kesalahan yang ditemukan dalam pekerjaan	0	0.00	7	3.68	44	23.16	114	60.00	25	13.16
29	Saya merasakan suasana kekeluargaan	0	0.00	2	1.05	33	17.37	124	65.26	31	16.32

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Netral		Puas		Sangat Puas	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	pada unit kerja saya										
Hubungan dengan Manajemen											
30	Gagasan yang saya sampaikan selalu diperhatikan oleh Atasan langsung saya	1	0.53	5	2.63	75	39.47	90	47.37	19	10.00
31	Saya bebas mengungkapkan ide saya untuk kemajuan rumah sakit kepada pimpinan rumah sakit	1	0.53	5	2.63	67	35.26	102	53.68	15	7.89
32	Saya dapat berkomunikasi dan berkoordinasi dengan baik dengan kepala ruangan/kepala instalasi.	0	0.00	2	1.05	25	13.16	142	74.74	21	11.05
33	Saya dapat berkomunikasi dan berkoordinasi dengan kepala bidang/direktur jika diperlukan	1	0.53	10	5.26	55	28.95	124	65.26	0	0.00
34	Penilaian kinerja di RS ini dilakukan secara spesifik, objektif dan transparan.	1	0.53	3	1.58	16	8.42	158	83.16	12	6.32
35	Atasan langsung saya melakukan monitoring dan evaluasi secara	1	0.53	0	0.00	26	13.68	145	76.32	18	9.47

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Netral		Puas		Sangat Puas	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	regular terkait pekerjaan saya										

Sumber: Data Primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab sangat puas, puas, dan netral terhadap pernyataan tentang kepuasan kerja di Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 19
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan pada Variabel Komitmen Organisasi di RSKD Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Netral		Puas		Sangat Puas	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Affective Commitment											
36	Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan rumah sakit ini	2	1.05	0	0.00	20	10.53	133	70.00	35	18.42
37	Saya akan senang sekali untuk melakukan pekerjaan dengan rumah sakit ini	2	1.05	4	2.11	0	0.00	164	86.32	20	10.53

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Netral		Puas		Sangat Puas	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
38	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah rumah sakit ini termasuk masalah saya sendiri	2	1.05	22	11.58	41	21.58	125	65.79	0	0.00
39	Saya pikir saya tidak mudah terikat atau melekat pada rumah sakit lain seperti saya terikat dengan rumah sakit saya saat ini	2	1.05	23	12.11	20	10.53	145	76.32	0	0.00
40	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di rumah sakit ini	0	0.00	10	5.26	11	5.79	159	83.68	10	5.26
41	Saya merasa terikat secara emosional dengan rumah sakit ini	0	0.00	16	8.42	42	22.11	122	64.21	10	5.26
42	Rumah sakit ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya	0	0.00	6	3.16	22	11.58	141	74.21	21	11.05
43	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap rumah sakit saya	0	0.00	6	3.16	37	19.47	126	66.32	21	11.05
Continuance Commitment											
44	Saya takut kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain	3	1.58	6	3.16	21	11.05	147	77.37	13	6.84

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Netral		Puas		Sangat Puas	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
45	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya	0	0.00	3	1.58	21	11.05	152	80.00	14	7.37
46	Sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang	0	0.00	3	1.58	41	21.58	139	73.16	7	3.68
47	Saat ini, tetap setia dengan rumah sakit saya adalah masalah kebutuhan juga keinginan bagi saya	0	0.00	6	3.16	25	13.16	152	80.00	7	3.68
48	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini	3	1.58	12	6.32	29	15.26	142	74.74	4	2.11
49	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar di rumah	3	1.58	6	3.16	35	18.42	146	76.84	0	0.00

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Netral		Puas		Sangat Puas	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	sakit lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat keseluruhan yang saya dapat atau miliki dari rumah sakit ini										
Normative Commitment											
50	Saya pikir orang-orang saat ini sering berpindah dari rumah sakit ke rumah sakit lain merupakan hal yang kurang baik	0	0.00	18	9.47	35	18.42	137	72.11	0	0.00
51	Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya	2	1.05	5	2.63	55	28.95	127	66.84	1	0.53
52	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk rumah sakit ini adalah bahwa saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasakan rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja	0	0.00	14	7.37	29	15.26	139	73.16	8	4.21
53	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu rumah sakit	0	0.00	21	11.05	20	10.53	144	75.79	5	2.63

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Netral		Puas		Sangat Puas	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
54	Segala sesuatunya lebih baik di hari ke hari ketika orang-orang tinggal dengan satu rumah sakit untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka	0	0.00	21	11.05	21	11.05	148	77.89	0	0.00
55	Saya berpikir bahwa keinginan setia untuk menjadi bagian dari rumah sakit merupakan hal penting bagi saya	0	0.00	12	6.32	23	12.11	155	81.58	0	0.00

Sumber: Data Primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab sangat puas, puas, dan netral terhadap pernyataan tentang komitmen organisasi di Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 20
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan pada Variabel Kinerja Organisasi di RSKD Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Netral		Puas		Sangat Puas	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
56	Saya menyusun analisis yang mengandung unsur:	8	4.21	14	7.37	20	10.53	143	75.26	5	2.63

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Netral		Puas		Sangat Puas	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	masalah, penyebab masalah, tanda serta gejala										
57	Saya rutin memberikan rasa aman dan nyaman kepada pasien sebagai bentuk tanggung jawab saya	3	1.58	13	6.84	19	10.00	140	73.68	15	7.89
58	Saya membuat hasil pencapaian kerja dengan kalimat singkat dan jelas.	6	3.16	20	10.53	17	8.95	142	74.74	5	2.63
59	Saya seringkali menghubungkan kebutuhan pasien dengan penyebab masalah	7	3.68	40	21.05	23	12.11	111	58.42	9	4.74
60	Saya biasa menyusun laporan sesuai dengan kewenangan saya	7	3.68	13	6.84	27	14.21	128	67.37	15	7.89
61	Saya melibatkan pasien/keluarga pasien dalam melaksanakan kegiatan pelayanan	0	0.00	27	14.21	5	2.63	142	74.74	16	8.42
62	Saya melakukan pencatatan setiap tindakan/kegiatan yang dilakukan.	9	4.74	14	7.37	22	11.58	121	63.68	24	12.63
63	Saya mengutamakan keselamatan bagi pasien dalam kegiatan pelayanan	3	1.58	27	14.21	19	10.00	107	56.32	34	17.89
64	Saya mempertimbangkan kebijakan, aturan,	1	0.53	26	13.68	27	14.21	116	61.05	20	10.53

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Netral		Puas		Sangat Puas	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	sumber daya dan fasilitas yang ada dalam kegiatan perencanaan										
65	Saya melaksanakan kegiatan berdasarkan prosedur teknis yang telah ditentukan.	3	1.58	13	6.84	30	15.79	128	67.37	16	8.42

Sumber: Data Primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab sangat puas, puas, dan netral terhadap pernyataan tentang kinerja organisasi di Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan.

Lampiran 3 Output SPSS

VALIDITAS KEPUASAN KERJA

Correlations

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	AA
A1 Pearson Correlation	1	.477**	.573**	.249	.221	.906**	.249	.221	.285	.168	.567**
Sig. (2-tailed)		.008	.001	.184	.241	.000	.184	.241	.127	.376	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A2 Pearson Correlation	.477**	1	.514**	.183	.284	.572**	.183	.284	.240	.417*	.535**
Sig. (2-tailed)	.008		.004	.334	.129	.001	.334	.129	.202	.022	.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A3 Pearson Correlation	.573**	.514**	1	.012	.108	.632**	.012	.108	.234	-.053	.391*
Sig. (2-tailed)	.001	.004		.951	.569	.000	.951	.569	.213	.781	.033
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A4 Pearson Correlation	.249	.183	.012	1	.894**	.171	1.000**	.894**	.830**	.315	.856**
Sig. (2-tailed)	.184	.334	.951		.000	.366	0.000	.000	.000	.090	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

A5	Pearson Correlation	.221	.284	.108	.894**	1	.201	.894**	1.000**	.822**	.522**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.241	.129	.569	.000		.288	.000	0.000	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A6	Pearson Correlation	.906**	.572**	.632**	.171	.201	1	.171	.201	.264	.240	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.366	.288		.366	.288	.158	.201	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A7	Pearson Correlation	.249	.183	.012	1.000**	.894**	.171	1	.894**	.830**	.315	.856**
	Sig. (2-tailed)	.184	.334	.951	0.000	.000	.366		.000	.000	.090	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A8	Pearson Correlation	.221	.284	.108	.894**	1.000**	.201	.894**	1	.822**	.522**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.241	.129	.569	.000	0.000	.288	.000		.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A9	Pearson Correlation	.285	.240	.234	.830**	.822**	.264	.830**	.822**	1	.154	.834**
	Sig. (2-tailed)	.127	.202	.213	.000	.000	.158	.000	.000		.416	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A10	Pearson Correlation	.168	.417*	-.053	.315	.522**	.240	.315	.522**	.154	1	.495**
	Sig. (2-tailed)											
	N											

	Sig. (2-tailed)	.376	.022	.781	.090	.003	.201	.090	.003	.416		.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AA	Pearson Correlation	.567**	.535**	.391*	.856**	.900**	.556**	.856**	.900**	.834**	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.033	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	AB	
A11	Pearson Correlation	1	.887**	.788**	.400*	.224	.020	-.017	.188	.263	.144	.249	.510**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.028	.235	.916	.927	.319	.160	.449	.185	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A12	Pearson Correlation	.887**	1	.856**	.465**	.298	.092	.165	.449*	.413*	.247	.455*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.010	.110	.630	.382	.013	.023	.188	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A13	Pearson Correlation	.788**	.856**	1	.451*	.321	-.061	.009	.321	.496**	.063	.286	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.012	.083	.751	.963	.084	.005	.739	.125	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

A14	Pearson Correlation	.400*	.465**	.451*	1	.875**	.425*	.246	.439*	.374*	.104	.255	.692**
	Sig. (2-tailed)	.028	.010	.012		.000	.019	.191	.015	.042	.584	.174	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A15	Pearson Correlation	.224	.298	.321	.875**	1	.325	.453*	.620**	.630**	.072	.417*	.738**
	Sig. (2-tailed)	.235	.110	.083	.000		.080	.012	.000	.000	.706	.022	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A16	Pearson Correlation	.020	.092	-.061	.425*	.325	1	.413*	.347	-.096	.388*	.395*	.470**
	Sig. (2-tailed)	.916	.630	.751	.019	.080		.023	.060	.612	.034	.031	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A17	Pearson Correlation	-.017	.165	.009	.246	.453*	.413*	1	.759**	.428*	.302	.818**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.927	.382	.963	.191	.012	.023		.000	.018	.104	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A18	Pearson Correlation	.188	.449*	.321	.439*	.620**	.347	.759**	1	.695**	.474**	.870**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.319	.013	.084	.015	.000	.060	.000		.000	.008	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A19	Pearson Correlation	.263	.413*	.496**	.374*	.630**	-.096	.428*	.695**	1	.199	.653**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.160	.023	.005	.042	.000	.612	.018	.000		.292	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A20	Pearson Correlation	.144	.247	.063	.104	.072	.388*	.302	.474**	.199	1	.549**	.503**

	Sig. (2-tailed)	.449	.188	.739	.584	.706	.034	.104	.008	.292		.002	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A21	Pearson Correlation	.249	.455*	.286	.255	.417*	.395*	.818**	.870**	.653**	.549**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.185	.011	.125	.174	.022	.031	.000	.000	.000	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AB	Pearson Correlation	.510**	.684**	.580**	.692**	.738**	.470**	.665**	.868**	.703**	.503**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.005	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	AC
A22	Pearson Correlation	1	.250	.087	.039	.434*	.251	.251	.279	.547**
	Sig. (2-tailed)		.183	.647	.838	.017	.181	.181	.136	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A23	Pearson Correlation	.250	1	.771**	.799**	.127	.645**	.645**	.343	.770**
	Sig. (2-tailed)	.183		.000	.000	.503	.000	.000	.064	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A24	Pearson Correlation	.087	.771**	1	.686**	-.053	.623**	.623**	.239	.633**
	Sig. (2-tailed)	.647	.000		.000	.780	.000	.000	.203	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A25	Pearson Correlation	.039	.799**	.686**	1	.065	.683**	.683**	.385*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.838	.000	.000		.732	.000	.000	.036	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A26	Pearson Correlation	.434*	.127	-.053	.065	1	.014	.014	.043	.460*
	Sig. (2-tailed)	.017	.503	.780	.732		.940	.940	.823	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A27	Pearson Correlation	.251	.645**	.623**	.683**	.014	1	1.000**	.840**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.181	.000	.000	.000	.940		0.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A28	Pearson Correlation	.251	.645**	.623**	.683**	.014	1.000**	1	.840**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.181	.000	.000	.000	.940	0.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A29	Pearson Correlation	.279	.343	.239	.385*	.043	.840**	.840**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.136	.064	.203	.036	.823	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AC	Pearson Correlation	.547**	.770**	.633**	.709**	.460*	.845**	.845**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		A30	A31	A32	A33	A34	A35	AD
A30	Pearson Correlation	1	.478**	.494**	.876**	.756**	.798**	.896**
	Sig. (2-tailed)		.008	.006	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
A31	Pearson Correlation	.478**	1	.161	.697**	.863**	.525**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.008		.395	.000	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
A32	Pearson Correlation	.494**	.161	1	.363*	.326	.657**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.006	.395		.049	.079	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
A33	Pearson Correlation	.876**	.697**	.363*	1	.863**	.680**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.049		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
A34	Pearson Correlation	.756**	.863**	.326	.863**	1	.749**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.079	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
A35	Pearson Correlation	.798**	.525**	.657**	.680**	.749**	1	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
AD	Pearson Correlation	.896**	.759**	.573**	.914**	.927**	.883**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

	B36	B37	B38	B39	B40	B41	B42	B43	BA
B36 Pearson Correlation	1	.829**	.658**	.522**	.755**	.167	.392*	.184	.832**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.000	.378	.032	.331	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B37 Pearson Correlation	.829**	1	.735**	.651**	.911**	.208	.457*	.225	.911**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.270	.011	.232	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B38 Pearson Correlation	.658**	.735**	1	.557**	.603**	.334	.137	.390*	.829**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.071	.470	.033	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B39 Pearson Correlation	.522**	.651**	.557**	1	.535**	-.053	.109	-.028	.658**
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001		.002	.781	.567	.883	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B40 Pearson Correlation	.755**	.911**	.603**	.535**	1	.126	.573**	.139	.821**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002		.507	.001	.465	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B41 Pearson Correlation	.167	.208	.334	-.053	.126	1	.557**	.937**	.493**
Sig. (2-tailed)	.378	.270	.071	.781	.507		.001	.000	.006
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B42 Pearson Correlation	.392*	.457*	.137	.109	.573**	.557**	1	.573**	.565**
Sig. (2-tailed)	.032	.011	.470	.567	.001	.001		.001	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B43 Pearson Correlation	.184	.225	.390*	-.028	.139	.937**	.573**	1	.520**
Sig. (2-tailed)	.331	.232	.033	.883	.465	.000	.001		.003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BA Pearson Correlation	.832**	.911**	.829**	.658**	.821**	.493**	.565**	.520**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.001	.003	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		B44	B45	B46	B47	B48	B49	BB
B44	Pearson Correlation	1	.504**	.503**	.597**	.503**	.186	.684**
	Sig. (2-tailed)		.004	.005	.000	.005	.324	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
B45	Pearson Correlation	.504**	1	.864**	.844**	.717**	.157	.873**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000	.000	.407	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
B46	Pearson Correlation	.503**	.864**	1	.849**	.701**	.303	.897**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.000	.104	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
B47	Pearson Correlation	.597**	.844**	.849**	1	.849**	.393*	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.032	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
B48	Pearson Correlation	.503**	.717**	.701**	.849**	1	.303	.864**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000		.104	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
B49	Pearson Correlation	.186	.157	.303	.393*	.303	1	.472**
	Sig. (2-tailed)	.324	.407	.104	.032	.104		.009
	N	30	30	30	30	30	30	30
BB	Pearson Correlation	.684**	.873**	.897**	.956**	.864**	.472**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		B50	B51	B52	B53	B54	B55	BC
B50	Pearson Correlation	1	.398*	.297	-.249	.227	.436*	.568**
	Sig. (2-tailed)		.030	.111	.185	.228	.016	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
B51	Pearson Correlation	.398*	1	.850**	.546**	.501**	.783**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.030		.000	.002	.005	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
B52	Pearson Correlation	.297	.850**	1	.672**	.507**	.770**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.111	.000		.000	.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
B53	Pearson Correlation	-.249	.546**	.672**	1	.453*	.610**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.185	.002	.000		.012	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
B54	Pearson Correlation	.227	.501**	.507**	.453*	1	.695**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.228	.005	.004	.012		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
B55	Pearson Correlation	.436*	.783**	.770**	.610**	.695**	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
BC	Pearson Correlation	.568**	.921**	.910**	.564**	.640**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

KINERJA ORGANISASI

Correlations

	C56	C57	C58	C59	C60	C61	C62	C63	C64	C65	Ctotal
C56 Pearson Correlation	1	.785**	.890**	.134	.596**	.867**	.443*	.564**	.260	.457*	.775**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.481	.001	.000	.014	.001	.165	.011	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C57 Pearson Correlation	.785**	1	.842**	.312	.626**	.887**	.530**	.610**	.581**	.822**	.861**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.093	.000	.000	.003	.000	.001	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C58 Pearson Correlation	.890**	.842**	1	.283	.673**	.801**	.629**	.580**	.357	.557**	.846**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.129	.000	.000	.000	.001	.053	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C59 Pearson Correlation	.134	.312	.283	1	.804**	.151	.493**	.483**	.701**	.445*	.647**
Sig. (2-tailed)	.481	.093	.129		.000	.427	.006	.007	.000	.014	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C60 Pearson Correlation	.596**	.626**	.673**	.804**	1	.613**	.575**	.731**	.674**	.592**	.908**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C61 Pearson Correlation	.867**	.887**	.801**	.151	.613**	1	.334	.629**	.379*	.573**	.787**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.427	.000		.071	.000	.039	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C62 Pearson Correlation	.443*	.530**	.629**	.493**	.575**	.334	1	.441*	.449*	.679**	.694**
Sig. (2-tailed)	.014	.003	.000	.006	.001	.071		.015	.013	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C63 Pearson Correlation	.564**	.610**	.580**	.483**	.731**	.629**	.441*	1	.678**	.546**	.807**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.007	.000	.000	.015		.000	.002	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

C64	Pearson Correlation	.260	.581**	.357	.701**	.674**	.379*	.449*	.678**	1	.732**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.165	.001	.053	.000	.000	.039	.013	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C65	Pearson Correlation	.457*	.822**	.557**	.445*	.592**	.573**	.679**	.546**	.732**	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.001	.014	.001	.001	.000	.002	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ctotal	Pearson Correlation	.775**	.861**	.846**	.647**	.908**	.787**	.694**	.807**	.722**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

RELIEBELITAS
KEPUASAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	6

KOMITMEN ORGANISASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	6

KINERJA ORGANISASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10

KARAKTERISTIK

Rumah Sakit Penelitian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RSIA Fatimah	119	62.6	62.6	62.6
RSIA Pertiwi	71	37.4	37.4	100.0
Total	190	100.0	100.0	

Profesi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Medis	13	6.8	6.8	6.8
Keperawatan	89	46.8	46.8	53.7
Kebidanan	36	18.9	18.9	72.6
Nonmedis	52	27.4	27.4	100.0
Total	190	100.0	100.0	

Unit Kerja/Instalasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid UGD	34	17.9	17.9	17.9
Rawat Jalan	4	2.1	2.1	20.0
Rawat Inap	40	21.1	21.1	41.1
ICU/ICCU/IMC	14	7.4	7.4	48.4
NICU/PICU	25	13.2	13.2	61.6
Radiologi	3	1.6	1.6	63.2
Laboratorium	9	4.7	4.7	67.9
Farmasi	9	4.7	4.7	72.6
Gizi	5	2.6	2.6	75.3
OK	18	9.5	9.5	84.7
Kamar bersalin	4	2.1	2.1	86.8
Manajemen	21	11.1	11.1	97.9

RM	4	2.1	2.1	100.0
Total	190	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	47	24.7	24.7	24.7
Perempuan	143	75.3	75.3	100.0
Total	190	100.0	100.0	

Latar Belakang Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA/Sederajat	10	5.3	5.3	5.3
D3/Sederajat	26	13.7	13.7	18.9
S1	77	40.5	40.5	59.5
Profesi	68	35.8	35.8	95.3
S2	9	4.7	4.7	100.0
Total	190	100.0	100.0	

Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang dari 20 jam seminggu	2	1.1	1.1	1.1
40 jam atau lebih seminggu	103	54.2	54.2	55.3
20-39 jam seminggu	85	44.7	44.7	100.0
Total	190	100.0	100.0	

Status Kerja di RS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PNS/Tenaga Tetap	140	73.7	73.7	73.7
Non PNS/Tenaga Tidak Tetap	50	26.3	26.3	100.0
Total	190	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 35 Tahun	111	58.4	58.4	58.4
35 - 45 Tahun	75	39.5	39.5	97.9
> 45 Tahun	4	2.1	2.1	100.0
Total	190	100.0	100.0	

Masa_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dibawah 5 Tahun	65	34.2	34.2	34.2
	Diatas 5 Tahun	125	65.8	65.8	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

CROSTAB
KEPUASAN KERJA

Profesi * Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Profesi	Medis	0	13	13
	Keperawatan	7	82	89
	Kebidanan	2	34	36
	Nonmedis	2	50	52
	Total	11	179	190

Unit Kerja/Instalasi * Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Unit Kerja/Instalasi	UGD	5	29	34
	Rawat Jalan	0	4	4
	Rawat Inap	2	38	40
	ICU/ICCU/IMC	0	14	14
	NICU/PICU	2	23	25
	Radiologi	0	3	3
	Laboratorium	0	9	9
	Farmasi	1	8	9
	Gizi	0	5	5
	OK	0	18	18
	Kamar bersalin	0	4	4
	Manajemen	1	20	21
	RM	0	4	4
	Total	11	179	190

Jenis Kelamin * Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	47	47

Perempuan	11	132	143
Total	11	179	190

Latar Belakang Pendidikan * Kepuasan Kerja Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Latar Belakang Pendidikan	SLTA/Sederajat	0	10	10
	D3/Sederajat	0	26	26
	S1	7	70	77
	Profesi	4	64	68
	S2	0	9	9
Total		11	179	190

Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS? * Kepuasan Kerja
Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS?	Kurang dari 20 jam seminggu	0	2	2
	40 jam atau lebih seminggu	8	95	103
	20-39 jam seminggu	3	82	85
	Total	11	179	190

Status Kerja di RS * Kepuasan Kerja Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Status Kerja di RS	PNS/Tenaga Tetap	7	133	140
	Non PNS/Tenaga Tidak Tetap	4	46	50
	Total	11	179	190

Usia * Kepuasan Kerja Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Usia	20 - 35 Tahun	5	106	111
	35 - 45 Tahun	5	70	75
	> 45 Tahun	1	3	4
	Total	11	179	190

Masa_kerja * Kepuasan Kerja Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja	Total

		Rendah	Tinggi	
Masa_kerja	Dibawah 5 Tahun	3	62	65
	Diatas 5 Tahun	8	117	125
	Total	11	179	190

Profesi * Kepuasan Kerja Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Profesi	Medis	0	13	13
	Keperawatan	7	82	89
	Kebidanan	2	34	36
	Nonmedis	2	50	52
	Total	11	179	190

Unit Kerja/Instalasi * Kepuasan Kerja Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Unit Kerja/Instalasi	UGD	5	29	34
	Rawat Jalan	0	4	4
	Rawat Inap	2	38	40
	ICU/ICCU/IMC	0	14	14
	NICU/PICU	2	23	25
	Radiologi	0	3	3
	Laboratorium	0	9	9
	Farmasi	1	8	9
	Gizi	0	5	5
	OK	0	18	18
	Kamar bersalin	0	4	4
	Manajemen	1	20	21
	RM	0	4	4
	Total	11	179	190

Jenis Kelamin * Kepuasan Kerja Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	47	47
	Perempuan	11	132	143
	Total	11	179	190

Latar Belakang Pendidikan * Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Latar Belakang Pendidikan	SLTA/Sederajat	0	10	10
	D3/Sederajat	0	26	26
	S1	7	70	77
	Profesi	4	64	68
	S2	0	9	9
Total		11	179	190

Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS? * Kepuasan Kerja

Crosstabulation

Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS?	Kurang dari 20 jam seminggu	0	2	2
	40 jam atau lebih seminggu	8	95	103
	20-39 jam seminggu	3	82	85
	Total	11	179	190

Status Kerja di RS * Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Status Kerja di RS	PNS/Tenaga Tetap	7	133	140
	Non PNS/Tenaga Tidak Tetap	4	46	50
	Total	11	179	190

Usia * Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Usia	20 - 35 Tahun	5	106	111
	35 - 45 Tahun	5	70	75
	> 45 Tahun	1	3	4
	Total	11	179	190

Masa_kerja * Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Masa_kerja	Dibawah 5 Tahun	3	62	65
	Diatas 5 Tahun	8	117	125

Total	11	179	190
-------	----	-----	-----

RSIA FATIMAH

Profesi * Kepuasan Kerja Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Profesi	Medis	0	8	8
	Keperawatan	6	50	56
	Kebidanan	2	16	18
	Nonmedis	0	37	37
	Total	8	111	119

Unit Kerja/Instalasi * Kepuasan Kerja Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Unit Kerja/Instalasi	UGD	5	16	21
	Rawat Jalan	0	3	3
	Rawat Inap	2	19	21
	ICU/ICCU/IMC	0	4	4
	NICU/PICU	1	16	17
	Radiologi	0	1	1
	Laboratorium	0	7	7
	Farmasi	0	4	4
	Gizi	0	2	2
	OK	0	14	14
	Kamar bersalin	0	4	4
	Manajemen	0	17	17
	RM	0	4	4
	Total	8	111	119

Jenis Kelamin * Kepuasan Kerja Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	29	29
	Perempuan	8	82	90
	Total	8	111	119

Latar Belakang Pendidikan * Kepuasan Kerja Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja	Total
--	--	----------------	-------

		Rendah	Tinggi	
Latar Belakang Pendidikan	SLTA/Sederajat	0	10	10
	D3/Sederajat	0	18	18
	S1	5	41	46
	Profesi	3	37	40
	S2	0	5	5
Total		8	111	119

Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS? * Kepuasan Kerja
Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS?	Kurang dari 20 jam seminggu	0	1	1
	40 jam atau lebih seminggu	5	59	64
	20-39 jam seminggu	3	51	54
Total		8	111	119

Status Kerja di RS * Kepuasan Kerja Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Status Kerja di RS	PNS/Tenaga Tetap	5	79	84
	Non PNS/Tenaga Tidak Tetap	3	32	35
	Total	8	111	119

Usia * Kepuasan Kerja Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Usia	20 - 35 Tahun	5	63	68
	35 - 45 Tahun	2	46	48
	> 45 Tahun	1	2	3
	Total	8	111	119

Masa_kerja * Kepuasan Kerja Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Masa_kerja	Dibawah 5 Tahun	3	39	42
	Diatas 5 Tahun	5	72	77
	Total	8	111	119

Profesi * Kepuasan Kerja Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Profesi	Medis	0	5	5
	Keperawatan	1	32	33
	Kebidanan	0	18	18
	Nonmedis	2	13	15
	Total	3	68	71

Unit Kerja/Instalasi * Kepuasan Kerja Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Unit Kerja/Instalasi	UGD	0	13	13
	Rawat Jalan	0	1	1
	Rawat Inap	0	19	19
	ICU/ICCU/IMC	0	10	10
	NICU/PICU	1	7	8
	Radiologi	0	2	2
	Laboratorium	0	2	2
	Farmasi	1	4	5
	Gizi	0	3	3
	OK	0	4	4
	Manajemen	1	3	4
	Total	3	68	71

Jenis Kelamin * Kepuasan Kerja Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	18	18
	Perempuan	3	50	53
	Total	3	68	71

Latar Belakang Pendidikan * Kepuasan Kerja Crosstabulation
Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Latar Belakang Pendidikan	D3/Sederajat	0	8	8
	S1	2	29	31
	Profesi	1	27	28
	S2	0	4	4

Total	3	68	71
-------	---	----	----

Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS? * Kepuasan Kerja

Crosstabulation

Count

	Kepuasan Kerja		Total
	Rendah	Tinggi	
Tepatnya, berapa jam dalam Kurang dari 20 jam seminggu	0	1	1
seminggu Bapak/Ibu bekerja 40 jam atau lebih seminggu	3	36	39
di RS? 20-39 jam seminggu	0	31	31
Total	3	68	71

Status Kerja di RS * Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

	Kepuasan Kerja		Total
	Rendah	Tinggi	
Status Kerja di RS PNS/Tenaga Tetap	2	54	56
Non PNS/Tenaga Tidak Tetap	1	14	15
Total	3	68	71

Usia * Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

	Kepuasan Kerja		Total
	Rendah	Tinggi	
Usia 20 - 35 Tahun	0	43	43
35 - 45 Tahun	3	24	27
> 45 Tahun	0	1	1
Total	3	68	71

Masa_kerja * Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

	Kepuasan Kerja		Total
	Rendah	Tinggi	
Masa_kerja Dibawah 5 Tahun	0	23	23
Diatas 5 Tahun	3	45	48
Total	3	68	71

KOMITMEN ORGANISASI

Profesi * Komitmen Organisasi Crosstabulation

Count

	Komitmen Organisasi		Total
	Rendah	Tinggi	
Profesi Medis	0	13	13
Keperawatan	9	80	89

Kebidanan	4	32	36
Nonmedis	3	49	52
Total	16	174	190

Unit Kerja/Instalasi * Komitmen Organisasi Crosstabulation
Count

		Komitmen Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Unit Kerja/Instalasi	UGD	6	28	34
	Rawat Jalan	0	4	4
	Rawat Inap	2	38	40
	ICU/ICCU/IMC	0	14	14
	NICU/PICU	3	22	25
	Radiologi	0	3	3
	Laboratorium	0	9	9
	Farmasi	0	9	9
	Gizi	0	5	5
	OK	1	17	18
	Kamar bersalin	1	3	4
	Manajemen	3	18	21
	RM	0	4	4
Total		16	174	190

Jenis Kelamin * Komitmen Organisasi Crosstabulation
Count

		Komitmen Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	47	47
	Perempuan	16	127	143
Total		16	174	190

Latar Belakang Pendidikan * Komitmen Organisasi Crosstabulation
Count

		Komitmen Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Latar Belakang Pendidikan	SLTA/Sederajat	1	9	10
	D3/Sederajat	0	26	26
	S1	11	66	77
	Profesi	4	64	68
	S2	0	9	9
Total		16	174	190

Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS? * Komitmen Organisasi
Crosstabulation

Count

		Komitmen Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS?	Kurang dari 20 jam seminggu	0	2	2
	40 jam atau lebih seminggu	8	95	103
	20-39 jam seminggu	8	77	85
	Total	16	174	190

Status Kerja di RS * Komitmen Organisasi Crosstabulation

Count

		Komitmen Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Status Kerja di RS	PNS/Tenaga Tetap	6	134	140
	Non PNS/Tenaga Tidak Tetap	10	40	50
	Total	16	174	190

Usia * Komitmen Organisasi Crosstabulation

Count

		Komitmen Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Usia	20 - 35 Tahun	13	98	111
	35 - 45 Tahun	3	72	75
	> 45 Tahun	0	4	4
	Total	16	174	190

Masa_kerja * Komitmen Organisasi Crosstabulation

Count

		Komitmen Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Masa_kerja	Dibawah 5 Tahun	6	59	65
	Diatas 5 Tahun	10	115	125
	Total	16	174	190

RSIA FATIMAH

Profesi * Komitmen Organisasi Crosstabulation

Count

		Komitmen Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Profesi	Medis	0	8	8
	Keperawatan	7	49	56
	Kebidanan	2	16	18
	Nonmedis	2	35	37

Total	11	108	119
-------	----	-----	-----

Unit Kerja/Instalasi * Komitmen Organisasi Crosstabulation
Count

		Komitmen Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Unit Kerja/Instalasi	UGD	5	16	21
	Rawat Jalan	0	3	3
	Rawat Inap	1	20	21
	ICU/ICCU/IMC	0	4	4
	NICU/PICU	2	15	17
	Radiologi	0	1	1
	Laboratorium	0	7	7
	Farmasi	0	4	4
	Gizi	0	2	2
	OK	0	14	14
	Kamar bersalin	1	3	4
	Manajemen	2	15	17
	RM	0	4	4
Total	11	108	119	

Jenis Kelamin * Komitmen Organisasi Crosstabulation
Count

		Komitmen Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	29	29
	Perempuan	11	79	90
Total		11	108	119

Latar Belakang Pendidikan * Komitmen Organisasi Crosstabulation
Count

		Komitmen Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Latar Belakang Pendidikan	SLTA/Sederajat	1	9	10
	D3/Sederajat	0	18	18
	S1	7	39	46
	Profesi	3	37	40
	S2	0	5	5
Total		11	108	119

Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS? * Komitmen Organisasi
Crosstabulation
Count

	Komitmen Organisasi		Total	
	Rendah	Tinggi		
Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS?	Kurang dari 20 jam seminggu	0	1	1
	40 jam atau lebih seminggu	5	59	64
	20-39 jam seminggu	6	48	54
	Total	11	108	119

Status Kerja di RS * Komitmen Organisasi Crosstabulation
Count

	Komitmen Organisasi		Total	
	Rendah	Tinggi		
Status Kerja di RS	PNS/Tenaga Tetap	4	80	84
	Non PNS/Tenaga Tidak Tetap	7	28	35
	Total	11	108	119

Usia * Komitmen Organisasi Crosstabulation
Count

	Komitmen Organisasi		Total	
	Rendah	Tinggi		
Usia	20 - 35 Tahun	9	59	68
	35 - 45 Tahun	2	46	48
	> 45 Tahun	0	3	3
	Total	11	108	119

Masa_kerja * Komitmen Organisasi Crosstabulation
Count

	Komitmen Organisasi		Total	
	Rendah	Tinggi		
Masa_kerja	Dibawah 5 Tahun	4	38	42
	Diatas 5 Tahun	7	70	77
	Total	11	108	119

RSIA PERTIWI

Profesi * Komitmen Organisasi Crosstabulation
Count

	Komitmen Organisasi		Total	
	Rendah	Tinggi		
Profesi	Medis	0	5	5
	Keperawatan	2	31	33
	Kebidanan	2	16	18
	Nonmedis	1	14	15
	Total	5	66	71

Unit Kerja/Instalasi * Komitmen Organisasi Crosstabulation

Count

		Komitmen Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Unit Kerja/Instalasi	UGD	1	12	13
	Rawat Jalan	0	1	1
	Rawat Inap	1	18	19
	ICU/ICCU/IMC	0	10	10
	NICU/PICU	1	7	8
	Radiologi	0	2	2
	Laboratorium	0	2	2
	Farmasi	0	5	5
	Gizi	0	3	3
	OK	1	3	4
	Manajemen	1	3	4
	Total	5	66	71

Jenis Kelamin * Komitmen Organisasi Crosstabulation

Count

		Komitmen Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	18	18
	Perempuan	5	48	53
Total		5	66	71

Latar Belakang Pendidikan * Komitmen Organisasi Crosstabulation

Count

		Komitmen Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Latar Belakang Pendidikan	D3/Sederajat	0	8	8
	S1	4	27	31
	Profesi	1	27	28
	S2	0	4	4
Total		5	66	71

Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS? * Komitmen Organisasi Crosstabulation

Count

		Komitmen Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS?	Kurang dari 20 jam seminggu	0	1	1
	40 jam atau lebih seminggu	3	36	39
	20-39 jam seminggu	2	29	31
	Total	5	66	71

Status Kerja di RS * Komitmen Organisasi Crosstabulation

Count

		Komitmen Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Status Kerja di RS	PNS/Tenaga Tetap	2	54	56
	Non PNS/Tenaga Tidak Tetap	3	12	15
	Total	5	66	71

Usia * Komitmen Organisasi Crosstabulation

Count

		Komitmen Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Usia	20 - 35 Tahun	4	39	43
	35 - 45 Tahun	1	26	27
	> 45 Tahun	0	1	1
	Total	5	66	71

Masa_kerja * Komitmen Organisasi Crosstabulation

Count

		Komitmen Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Masa_kerja	Dibawah 5 Tahun	2	21	23
	Diatas 5 Tahun	3	45	48
	Total	5	66	71

KINERJA ORGANISASI

Profesi * Kinerja Organisasi Crosstabulation

Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Profesi	Medis	0	13	13
	Keperawatan	10	79	89
	Kebidanan	7	29	36
	Nonmedis	6	46	52
	Total	23	167	190

Unit Kerja/Instalasi * Kinerja Organisasi Crosstabulation

Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Unit Kerja/Instalasi	UGD	7	27	34
	Rawat Jalan	0	4	4
	Rawat Inap	6	34	40

ICU/ICCU/IMC	1	13	14
NICU/PICU	2	23	25
Radiologi	0	3	3
Laboratorium	1	8	9
Farmasi	1	8	9
Gizi	0	5	5
OK	1	17	18
Kamar bersalin	0	4	4
Manajemen	4	17	21
RM	0	4	4
Total	23	167	190

Jenis Kelamin * Kinerja Organisasi Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	47	47
	Perempuan	23	120	143
Total		23	167	190

Latar Belakang Pendidikan * Kinerja Organisasi Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Latar Belakang Pendidikan	SLTA/Sederajat	0	10	10
	D3/Sederajat	0	26	26
	S1	15	62	77
	Profesi	7	61	68
	S2	1	8	9
Total		23	167	190

Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS? * Kinerja Organisasi
Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS?	Kurang dari 20 jam seminggu	0	2	2
	40 jam atau lebih seminggu	10	93	103
	20-39 jam seminggu	13	72	85
	Total	23	167	190

Status Kerja di RS * Kinerja Organisasi Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Status Kerja di RS	PNS/Tenaga Tetap	14	126	140
	Non PNS/Tenaga Tidak Tetap	9	41	50
	Total	23	167	190

Usia * Kinerja Organisasi Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Usia	20 - 35 Tahun	13	98	111
	35 - 45 Tahun	9	66	75
	> 45 Tahun	1	3	4
	Total	23	167	190

Masa_kerja * Kinerja Organisasi Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Masa_kerja	Dibawah 5 Tahun	6	59	65
	Diatas 5 Tahun	17	108	125
	Total	23	167	190

RSIA FATIMAH

Profesi * Kinerja Organisasi Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Profesi	Medis	0	8	8
	Keperawatan	7	49	56
	Kebidanan	4	14	18
	Nonmedis	4	33	37
	Total	15	104	119

Unit Kerja/Instalasi * Kinerja Organisasi Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Unit Kerja/Instalasi	UGD	7	14	21
	Rawat Jalan	0	3	3
	Rawat Inap	3	18	21
	ICU/ICCU/IMC	0	4	4
	NICU/PICU	1	16	17

	Radiologi	0	1	1
	Laboratorium	1	6	7
	Farmasi	0	4	4
	Gizi	0	2	2
	OK	0	14	14
	Kamar bersalin	0	4	4
	Manajemen	3	14	17
	RM	0	4	4
	Total	15	104	119

Jenis Kelamin * Kinerja Organisasi Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	29	29
	Perempuan	15	75	90
	Total	15	104	119

Latar Belakang Pendidikan * Kinerja Organisasi Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Latar Belakang Pendidikan	SLTA/Sederajat	0	10	10
	D3/Sederajat	0	18	18
	S1	9	37	46
	Profesi	5	35	40
	S2	1	4	5
	Total	15	104	119

Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS? * Kinerja Organisasi
Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Tepatnya, berapa jam dalam	Kurang dari 20 jam seminggu	0	1	1
seminggu Bapak/Ibu bekerja	40 jam atau lebih seminggu	6	58	64
di RS?	20-39 jam seminggu	9	45	54
	Total	15	104	119

Status Kerja di RS * Kinerja Organisasi Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Status Kerja di RS	PNS/Tenaga Tetap	8	76	84

Non PNS/Tenaga Tidak Tetap	7	28	35
Total	15	104	119

Usia * Kinerja Organisasi Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Usia	20 - 35 Tahun	9	59	68
	35 - 45 Tahun	5	43	48
	> 45 Tahun	1	2	3
	Total	15	104	119

Masa_kerja * Kinerja Organisasi Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Masa_kerja	Dibawah 5 Tahun	4	38	42
	Diatas 5 Tahun	11	66	77
	Total	15	104	119

RSIA PERTIWI

Profesi * Kinerja Organisasi Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Profesi	Medis	0	5	5
	Keperawatan	3	30	33
	Kebidanan	3	15	18
	Nonmedis	2	13	15
	Total	8	63	71

Unit Kerja/Instalasi * Kinerja Organisasi Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Unit Kerja/Instalasi	UGD	0	13	13
	Rawat Jalan	0	1	1
	Rawat Inap	3	16	19
	ICU/ICCU/IMC	1	9	10
	NICU/PICU	1	7	8
	Radiologi	0	2	2
	Laboratorium	0	2	2
	Farmasi	1	4	5

	Gizi	0	3	3
	OK	1	3	4
	Manajemen	1	3	4
	Total	8	63	71

Jenis Kelamin * Kinerja Organisasi Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	18	18
	Perempuan	8	45	53
	Total	8	63	71

Latar Belakang Pendidikan * Kinerja Organisasi Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Latar Belakang Pendidikan	D3/Sederajat	0	8	8
	S1	6	25	31
	Profesi	2	26	28
	S2	0	4	4
	Total	8	63	71

Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS? * Kinerja Organisasi
Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Tepatnya, berapa jam dalam	Kurang dari 20 jam seminggu	0	1	1
seminggu Bapak/Ibu bekerja	40 jam atau lebih seminggu	4	35	39
di RS?	20-39 jam seminggu	4	27	31
	Total	8	63	71

Status Kerja di RS * Kinerja Organisasi Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Status Kerja di RS	PNS/Tenaga Tetap	6	50	56
	Non PNS/Tenaga Tidak Tetap	2	13	15
	Total	8	63	71

Usia * Kinerja Organisasi Crosstabulation
Count

	Kinerja Organisasi	Total

		Rendah	Tinggi	
Usia	20 - 35 Tahun	4	39	43
	35 - 45 Tahun	4	23	27
	> 45 Tahun	0	1	1
	Total	8	63	71

Masa_kerja * Kinerja Organisasi Crosstabulation
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Masa_kerja	Dibawah 5 Tahun	2	21	23
	Diatas 5 Tahun	6	42	48
Total		8	63	71

CHI-SQUARE

Crosstab
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Kepuasan Kerja	Rendah	10	1	11
	Tinggi	13	166	179
Total		23	167	190

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	68.148a	1	.000		
Continuity Correction ^b	60.513	1	.000		
Likelihood Ratio	40.309	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	67.789	1	.000		
N of Valid Cases	190				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.33.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab
Count

		Kinerja Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Komitmen Organisasi	Rendah	10	6	16
	Tinggi	13	161	174
Total		23	167	190

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	41.702a	1	.000	.000	.000
Continuity Correctionb	36.690	1	.000		
Likelihood Ratio	26.606	1	.000		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	41.483	1	.000		
N of Valid Cases	190				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.94.

b. Computed only for a 2x2 table

Kepuasan Kerja * Komitmen Organisasi Crosstabulation
Count

		Komitmen Organisasi		Total
		Rendah	Tinggi	
Kepuasan Kerja	Rendah	8	3	11
	Tinggi	8	171	179
Total		16	174	190

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	62.609a	1	.000	.000	.000
Continuity Correctionb	54.071	1	.000		
Likelihood Ratio	31.540	1	.000		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	62.280	1	.000		
N of Valid Cases	190				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .93.

b. Computed only for a 2x2 table

ANALISIS MULTIVARIAT

KESELURUHAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.321	.318	.27012

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.215	.28971

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	44.774	2	.000
	Block	44.774	2	.000
	Model	44.774	2	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	95.452 ^a	.210	.402

a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than .001.

Classification Table^a

	Observed	Predicted		
		Kinerja Organisasi		Percentage Correct
		Rendah	Tinggi	
Step 1	Kinerja Organisasi Rendah	10	13	43.5
	Kinerja Organisasi Tinggi	1	166	99.4
Overall Percentage				92.6

a. The cut value is .500

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	AA	3.984	1.145	12.099	1	.001	53.744
	BB	1.830	.785	5.432	1	.020	6.235
	Constant	-8.918	2.445	13.300	1	.000	.000

a. Variable(s) entered on step 1: AA, BB.
PERTIWI

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	7.272	2	.026
	Block	7.272	2	.026
	Model	7.272	2	.026

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	95.452 ^a	.210	.402

1	42.722 ^a	.097	.193
---	---------------------	------	------

a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than .001.

Classification Table^a

		Predicted			
		Kinerja Organisasi		Percentage Correct	
		Rendah	Tinggi		
Observed					
Step 1	Kinerja Organisasi	Rendah	2	6	25.0
		Tinggi	1	62	98.4
	Overall Percentage				90.1

a. The cut value is .500

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	AA	2.772	1.354	4.189	1	.041	15.991
	BB	1.574	1.130	1.940	1	.164	4.824
	Constant	-6.193	3.278	3.569	1	.059	.002

a. Variable(s) entered on step 1: AA, BB.

FATIMAH

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	35.618	2	.000
	Block	35.618	2	.000
	Model	35.618	2	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	54.539 ^a	.259	.487

a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than .001.

Classification Table^a

		Predicted			
		Kinerja Organisasi		Percentage Correct	
		Rendah	Tinggi		
Observed					
Step 1	Kinerja Organisasi	Rendah	8	7	53.3
		Tinggi	1	103	99.0
	Overall Percentage				93.3

a. The cut value is .500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a AA	3.612	1.242	8.457	1	.004	37.041
BB	2.205	1.023	4.648	1	.031	9.068
Constant	-8.756	2.655	10.876	1	.001	.000

a. Variable(s) entered on step 1: AA, BB.

Lampiran 4

Curriculum Vitae



- I. Data Pribadi
- Nama : Azhiima Firliyah Andi Ara
Tempat, Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 11 November 1990
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Status Pernikahan : Menikah
Alamat : Citraland, Red Burgundy Blok A2/10
No. HP : 08114442264
Alamat email : firliyahsuhardi@yahoo.co.id
Nama Orang Tua
Ayah : Dr. H. Suhardi M. Anwar, MM
Ibu : Hj. Sumiati Malik, S. ST, M. Kes
Status dalam Keluarga : Anak Pertama dari empat bersaudara

II. Pendidikan

Periode (Tahun)	Jenjang Pendidikan	Sekolah/Universitas	Jurusan
1999-2004	SD	SDN 250 Karang-karangan	-
2004-2006	SMP	SMP Ummul Mukminin, Makassar	-
2006-2008	SMA	SMAN 1 Palopo	IPA
2008-2014	S1	Universitas Hasanuddin	Pendidikan Kedokteran Gigi
2018-2021	S2	Universitas Hasanuddin	Magister Administrasi Rumah Sakit