

DAFTAR REFERENSI

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 49.
- Afianto, I. D. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT . Victory International Futures Kota Malang)*. 50(6), 58–67.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 04(02), 59–68.
- Ali Qalati, S., li, W., Iqbal, S., Hind, H., Wen Yuan, L., & Yassir Hussain, R. (2019). *Quality of Services and Satisfaction of Customer:Mediated by Consumer Buying Decision Benchmark sensitivity in performance evaluation of funds View project SMEs Performance in Pakistan View project Quality of Services and Satisfaction of Customer:Mediated*. 11(12), 183–189. <https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Amelia, R. P., & Lukito, H. (2020). *Peran mediasi employee engagement pada faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention*. XIV(02), 130–145.
- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh *Turnover intention* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., Siwalankerto, J., Kunci, K., Karir, P., & Karyawan, K. K. (2015). *Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Parit*

Padang Global. 3(2).

- Dirsk, I., Bimc, B., & Nusadua, S. (2015). *Hubungan jenjang karir perawat terhadap ap turnover intention dirsk bedah bimc siloam nusadua*. 536–540.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda. *EJounal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 87–101. Retrieved from [http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/05/Jurnal_Desy_\(05-13-16-01-06-37\).pdf](http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/05/Jurnal_Desy_(05-13-16-01-06-37).pdf)
- Evanda, R. B. (2017). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember. *Bisma*, 11(1), 41. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i1.6207>
- Fetensa, A. D., Dalu, M. S., & Bedada, T. (2019). Economic Contribution of Forest Resource at Household Level in. *Journal of Resources Development and Management*, 53(September), 7–27. <https://doi.org/10.7176/JRDM>
- Fitriani, N., & Basukiyanto. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi. *Multiplier*, III(1).
- Gelar, M., Psikologi, S., Psikologi, P. S., & Sampeliling, F. H. (2007). *Kepuasan Kerja Karyawan Skripsi*. 08, 29–39.
- Giovanni, J., & Umrani, S. P. (2019). Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur Pengunduran Diri Karyawan Pada Hotel Orchardz Gajahmada Pontianak. *Jurnal Ekonomi Integra*, 9(1), 80–101.
- Hakim, A. L., Sudarmiatin, & Sutrisno. (2018). The Effect of Work Stress on *Turnover intention* with Work Satisfaction and Commitment as Intervening Variable (Study at PT Infomedia Solusi Humanika in Malang). *European Journal of Business and Management*, 10(12), 85–94. Retrieved from www.iiste.org
- Handayani, S., & Bigwanto, M. (2019). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan*

Dengan Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Permata Depok Tahun 2019 Pendahuluan Sumber daya manusia yang paling banyak di rumah sakit adalah perawat , di mana jumlah perawat mencapai kisaran 40 % dari jumlah sumber day.

Hidayah, N. (2016). Hubungan beban kerja dengan *turnover* pada perawat di rumah sakit islam Faisal Makassar. *Journal of Islamic Nursing*, 1(1), 10.

Indrayani, S. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit X Balikpapan. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(2), 150–161.

Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia *Turnover intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan , . *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7548–7575.

Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.

Klampok, E. (n.d.). *Terhadap Turnover intention Perawat Di Rumah Sakit the Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on.* 302–314.

Kumbara, V. B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover intention* Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal EKOBISEK*, 7(1), 43–50.

Lauren, J. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan. *Agora*, 5(1), 56858.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Lestari, S. D. (n.d.). *Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap*

Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Produksi PT . Lembah Tidar Jaya Magelang). 1–19.

Manajemen, J., Darma Putra, S., Musnadi, S., Shabri Abd Majid, M., & Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, M. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh. *Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 9(2), 85.

Mapasa, Aneke dan Mangantar, M. (2016). Intensi *Turnover* Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Budaya Organisasi Perusahaan (Studi Pada Karyawan PT. Bank NationalNobu Area Manado). *Emba*, 4(4), 1156–1163.

Ningkiswari, I. A., & Wulandari, R. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 162.

Paramarta, W. A., & Darmayanti, N. P. K. (2020). Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover intention* di Aman Villas Nusa Dua – Bali. *Widya Manajemen*, 2(1), 60–79. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.550>

Paramita, L., Lengkong, V. P. K., Sendow, G. M., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2016). *The Effect Of Organization Communication And Work Stress To Work Satisfaction*. 4(1), 131–142.

Pasaribu, A. W. (2020). Evaluasi Faktor Penyebab Terjadinya *Turnover*. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 33(1), 1–6.

Prasada. Dodi. (2019). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Divisi Keperawatan Eka Hospital BSD. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(1), 55–65.

Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). *Pengaruh Employee Engagement terhadap*

Kepuasan Kerja dan Turnover intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). 322.

Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5804–5833.

Rahmawati, E. (2016). Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan *Turnover intention* Perawat Rumah Sakit Prikasih Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 2, 204–213.

Sakawangi, N., & Supartha, W. (2017). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Konflik Pekerjaan-keluarga terhadap *Turnover intention* Karyawan Wanita. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(9), 254872.

Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi *Turnover*: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472.

Seidy, M. *et all* (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (Rri) Manado Communication And Compensation Effect On Employee Satisfaction Of Rri Manado Office Manado Oleh : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Jurusan Mana. *Jurnal Emba*, 6(4), 3458–3467.

Setiawan, D. P., & Harahap, P. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Sido Muncul Semarang)*. 9(3), 56–79.

Yulia, Sherly. *et all* (2018). *Pengaruh Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Perawat Di Rumah Sakit Umum Anissa Tangerang*. 2(1), 77–89.

Sudirman Manik. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan*

Dan Perbankan, 1(2), 229–244.

Susanti, S., Hendriani, S., & Amsal, C. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Komitmen Organisasi RS. Eka Hospital Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2), 1–15.

Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401.

Wongan, S. (2014). *Pengaruh Keadilan Organisasional dan Komunikasi terhadap Turnover dengan Employee Engagement sebagai Intervening*. 3(1), 15–24.

Yusmi, R., Ulfa, L., & Azijah, I. (2018). Hubungan Kepuasan Pengembangan Karir dengan *Turnover intention* Perawat di RSIA Brawijaya Tahun 2017. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 32–38. Retrieved from <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/jukmas>

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* PEERAWAT DI RUMAH SAKIT RUMAH SEHAT TERPADU DOMPET DHUAFA TAHUN 2019”.

No. _____

Kepada Yth Bapak/Ibu/saudara/saudari responden,

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir atau skripsi pada jurusan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI), saya :

Nama : Puspa Riatini Syahfitri

NPK : 21160000329

Jurusan : Manajemen

Sedang melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover intention* Perawat Di Rumah Sakit Rumah Sehat Terpadu Dompot Dhuafa Tahun 2019”.

Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu, saya memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan dan akan terjamin kerahasiannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas kesediaan dan Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Peneliti

Puspa Riatini Syahfitri

NPK. 21160000329

(Lanjutan Lampiran 1)

KUESIONER FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DI RUMAH SAKIT RUMAH SEHAT TERPADU DOMPET DHUAFA 2019

Bagian A : Identitas Responden

Petunjuk pengisian: Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memilih salah satu item jawaban dengan membubuhkan tanda (√) pada jawaban yang paling sesuai. Anda dapat menanyakan kepada peneliti jika ada item yang tidak dimengerti atau kurang jelas.

1. Usia Anda :

- | | |
|---|---|
| 1. ☐ 18 – 27 tahun | 2. ☐ 28 – 37 tahun |
| 3. ☐ 38 – 47 tahun | 4. ☐ >48 tahun |

2. Jenis Kelamin :

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. ☐ Laki-Laki | 2. ☐ Perempuan |
|---------------------------------------|---------------------------------------|

3. Status Perkawinan :

- | | |
|---|--|
| 1. ☐ Belum menikah | 2. ☐ Menikah |
| 3. ☐ Cerai | 4. ☐ Janda/Duda |

4. Pendidikan Terakhir :

- | | |
|---|--|
| 1. ☐ SMP | 2. ☐ SMA/SMK |
| 3. ☐ Akademik (D3) | 4. ☐ Sarjana (S1) |
| 5. ☐ Magister (S2) | 6. ☐ Lain-lain |

5. Lama Bekerja :

- | | |
|---|--|
| 1. ☐ 0 – 6 bulan | 2. ☐ 6-12 bulan |
| 3. ☐ 1 – 5 tahun | 4. ☐ > 5 tahun |

6. Status Kepegawaian

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| 1. ☐ Kontrak | 2. ☐ Tetap |
|-------------------------------------|-----------------------------------|

Bagian B : Pertanyaan Inti

Petunjuk pengisian: bacalah dan jawablah pernyataan dibawah ini dengan membubuhkan tanda (√) pada jawaban yang anda pilih, dengan kriteria :

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

KOMPENSASI

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Sistem penggajian yang berlaku di RS sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab saya				
2	RS memberikan kenaikan gaji sesuai dengan hasil kinerja/prestasi				
3	RS memberikan gaji yang sesuai berdasarkan lama kerja				
4	Tunjangan kesehatan yang diberikan RS sudah sesuai				
5	Tunjangan hari raya yang diberikan RS sudah sesuai				
6	insentif yang diberikan RS mendorong saya untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan motivasi saya				
7	Pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku				
8	Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan				

9	Pihak RS memberikan penghargaan terhadap karyawan yang mempunyai kinerja baik berupa uang, barang, piagam dll				
10	RS memberikan program beasiswa pendidikan yang memotivasi saya untuk berprestasi lebih baik				

KOMUNIKASI ORGANISASI

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
11	Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi				
12	Atasan memberikan pengarahan dalam melaksanakan tugas keperawatan dengan baik kepada saya				
13	Atasan mengkomunikasikan hasil kinerja saya				
14	Atasan memberikan pujian kepada saya mengenai hasil kinerja saya yang memuaskan				
15	Saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan				
16	Atasan saya memberikan perhatian pada saat berkomunikasi dengan staf keperawatan				
17	Setiap kendala pekerjaan yang terjadi saya komunikasikan pada atasan				
18	Rekan kerja maupun saya dapat berkonsultasi dengan leluasa kepada atasan				

19	Saya percaya terhadap rekan kerja saya sesama perawat dalam melakukan pekerjaan				
20	Saya mempercayai teman kerja saya untuk membantu saya dalam melakukan pekerjaan tertentu				
21	Dengan rekan kerja sesama perawat, koordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk				
22	Saya berdiskusi dengan perawat lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan				
23	Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi				
24	Perbedaan divisi tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi				
25	Saya memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan kepada perawat lain untuk pencapaian tujuan.				
26	Saya dapat menerima informasi dari berbagai sumber				

PENGEMBANGAN KARIR

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
27	RS memperhatikan peningkatan jenjang karir bagi karyawan				
28	Pihak RS selalu memberikan pelatihan rutin kepada karyawan				

29	RS telah menetapkan peluang promosi yang jelas kepada seluruh perawat				
30	RS sudah menerapkan peningkatan jenjang karir yang jelas bagi seluruh perawat				
31	Saya diberikan kesempatan untuk memegang jabatan berdasarkan kebijakan RS				
32	Peluang pengembangan karir yang diberikan RS sudah berdasarkan prestasi kerja yang dinilai secara objektif				

BUDAYA ORGANISASI

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
33	Rumah sakit sebagai organisasi mengajarkan saya budaya tepat waktu (kehadiran/pulang) kepada setiap petugas/anggota dalam menjalani pekerjaan				
34	Rumah sakit tempat saya bekerja membiasakan kepada petugas untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan				
35	Saya menggunakan seragam dan kap sesuai aturan yang ditentukan				
36	Rumah sakit tempat saya bekerja memberikan kesempatan bagi perawat untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan tambahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik pada pasien				
37	Jika ada pasien masuk, saya segera memberikan asuhan keperawatan				

38	Rumah sakit tempat saya bekerja mempunyai prinsip cepat tanggap dalam memberikan pelayanan				
39	Rumah sakit tempat saya bekerja mempunyai budaya lebih mendahulukan keselamatan pasien diatas kepentingan lainnya				
40	Dalam melaksanakan asuhan keperawatan, saya selalu berkomunikasi dengan kepala ruangan jika ada hal yang tidak saya mengerti				
41	Rumah sakit tempat saya bekerja membudayakan agar setiap pelaksana pelayanan kesehatan mempunyai sikap caring/empati kepada pasien				
42	Saya mendiskusikan masalah keperawatan dan rencana tindakan yang akan atau telah dilaksanakan dengan anggota dan kepala ruangan				
43	Demi pelayanan kesehatan yang optimal, saya dan kesesama perawat rumah sakit saling mengandalkan dalam melakukan pekerjaan				

TURNOVER INTENTION

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
44	Saya berniat keluar dari rumah sakit ini				
45	Saya berniat untuk berhenti bekerja karena pekerjaan ini sangat berat bagi saya				

46	Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan ditempat lain				
47	Saya akan meninggalkan rumah sakit ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar				
48	Saya sering berfikir untuk keluar dari rumah sakit ini				
49	Secepatnya saya akan keluar dari rumah sakit ini jika ada kesempatan yang lebih baik				

KEPUASAN KERJA

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
50	Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan				
51	Saya diberi kesempatan untuk bertanggung jawab terhadap perencanaan kegiatan perawatan di RS ini				
52	Saya puas dengan gaji yang diberikan pihak RS sudah sesuai dengan yang saya kerjakan				
53	Saya puas dengan tunangan-tunjangan diluar upah pokok yang diberikan				
54	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan				
55	Saya menyukai sistem pemberian promosi jabatan yang diberikan pihak rumah sakit				
56	Atasan saya selalu membantu saya jika saya mengalami kesulitan masalah dalam melakukan perawatan				
57	Saya selalu diberikan arahan dan bimbingan oleh atasan				

58	Rekan kerja saya akan senang hati membantu saya dan sangat menunjang pelaksanaan tugas saya sebagai perawat				
59	Saya senang bekerja dengan rekan kerja di rumah sakit				
60	Terdapat hubungan kerjasama yang baik sesama perawat dengan tingkatan yang berbeda (misal : perawat pelaksana dengan kepala unit)				

Lampiran 2. Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X1)

Sampel	KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	KM7	KM8	KM9	KM10	TOTAL
1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	22
2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	23
3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	23
4	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	15
5	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	24
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	3	2	2	3	4	2	4	2	2	1	25
8	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	14
9	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	31
10	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	23
11	2	4	4	3	2	3	3	2	2	2	27
12	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	12
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
15	2	1	1	2	4	1	3	1	1	1	17
16	2	1	2	1	3	4	3	4	4	4	28
17	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
18	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	22
19	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	25
20	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	24
21	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	13
22	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	22
23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	27
24	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	22
25	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	19
26	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	14
27	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	19
28	2	4	2	1	2	4	1	2	1	1	20
29	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	34
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	25
32	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	23
33	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	19
34	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22
35	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	22
36	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	15
37	2	2	2	3	2	4	2	1	1	1	20
38	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
39	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	29
40	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	26

41	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	14
42	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	24
43	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	26
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
45	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	18
46	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	18
47	3	2	1	3	3	3	4	2	2	1	24
48	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	24
49	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	25
50	4	2	2	3	3	2	3	2	1	2	24
51	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
53	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	26
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
55	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	23
56	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	18
57	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	23
58	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	24
59	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2	19
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
61	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	26
62	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
64	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28
65	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	25
66	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	23
67	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25
68	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
69	1	1	1	1	4	3	3	1	1	1	17
70	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	19
71	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
73	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
74	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	18
75	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
76	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	30
77	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	19
78	2	2	1	3	3	2	2	1	1	1	18
79	2	3	3	2	2	4	3	2	1	3	25
80	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	22
81	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	14
82	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
83	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33

84	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	12
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
87	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	27
88	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	19
89	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	26
90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
91	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	26
92	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	26
93	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	19
94	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
95	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	16
96	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	27
97	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
99	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	13
100	3	2	3	3	3	4	2	1	1	1	23
101	1	1	1	1	3	1	1	4	1	2	16
102	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	22

Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Komunikasi Organisasi (X2)

Sam pel	KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	KO 6	KO 7	KO 8	KO 9	KO 10	KO 11	KO 12	KO 13	KO 14	KO 15	KO 16	TOTA L
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	51
2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	49
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	47
4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	46
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	46
8	1	1	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	3	3	39
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
12	1	1	1	1	1	2	2	1	4	4	4	4	3	4	4	1	38
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	20
15	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
16	3	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	49
17	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
18	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	49
19	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	48
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	46
22	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	44
23	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
25	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
26	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
27	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	39
28	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
29	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	51
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
31	3	3	3	2	2	2	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	45
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
33	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	46
34	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
35	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
36	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	34
37	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
39	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	42

40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
41	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
42	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	45
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
45	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	40
46	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	50
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
50	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	45
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
52	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
53	2	2	3	3	2	2	3	1	4	4	3	4	2	4	4	4	47
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
55	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	44
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
59	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	40
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
61	2	2	3	3	2	2	3	1	4	4	3	4	2	4	4	4	47
62	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	42
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	39
64	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	44
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
67	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	44
68	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	58
69	3	2	2	2	3	2	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	44
70	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	47
71	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	50
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
73	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	43
74	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4	38
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
76	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54
77	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
78	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
79	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	50
80	3	2	3	2	2	2	1	2	4	3	4	4	3	3	3	3	44
81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	24
82	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	48

[illegible]

Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Pengembangan Karir (X3)

Sampel	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	TOTAL
1	3	2	2	2	3	2	14
2	3	2	3	3	3	3	17
3	2	2	2	2	2	2	12
4	2	1	1	1	2	3	10
5	2	4	3	2	3	2	16
6	3	3	3	3	3	3	18
7	2	2	2	2	3	2	13
8	1	1	1	1	3	1	8
9	3	3	3	3	3	3	18
10	2	2	2	2	2	2	12
11	2	2	2	2	3	3	14
12	1	4	1	1	2	2	11
13	3	3	3	3	3	3	18
14	1	1	1	1	1	1	6
15	2	3	1	1	3	3	13
16	4	3	3	3	3	3	19
17	2	3	2	2	3	3	15
18	2	3	1	2	2	1	11
19	2	2	3	2	3	3	15
20	2	3	3	2	2	3	15
21	1	2	2	1	2	2	10
22	2	2	2	2	3	3	14
23	1	2	2	2	3	3	13
24	2	2	2	2	2	2	12
25	2	3	2	2	3	2	14
26	1	2	1	1	2	1	8
27	1	1	1	1	2	2	8
28	1	1	1	2	2	2	9
29	1	3	2	1	1	1	9
30	3	3	3	3	3	3	18
31	2	2	2	2	3	2	13
32	3	4	4	3	3	2	19
33	1	1	1	1	1	1	6
34	2	2	2	2	2	2	12
35	2	2	2	2	2	3	13
36	1	3	1	1	3	3	12
37	1	1	2	2	3	1	10
38	3	3	3	3	2	4	18
39	2	3	2	2	3	3	15
40	3	3	3	3	3	3	18

41	1	1	1	1	3	3	10
42	2	3	2	2	3	2	14
43	3	3	2	3	2	3	16
44	3	3	3	3	3	3	18
45	2	2	1	1	2	2	10
46	3	2	3	2	2	2	14
47	2	3	3	2	3	3	16
48	2	2	3	2	3	2	14
49	3	3	3	3	3	3	18
50	2	3	2	2	2	2	13
51	2	3	2	2	3	3	15
52	2	3	3	3	3	3	17
53	3	3	2	2	3	2	15
54	3	3	3	3	3	3	18
55	3	3	3	2	3	3	17
56	2	2	1	2	2	2	11
57	2	2	3	2	3	3	15
58	2	3	2	2	3	3	15
59	2	2	2	2	3	2	13
60	3	3	3	3	3	3	18
61	3	3	2	2	3	2	15
62	2	2	2	2	2	2	12
63	3	2	2	2	2	2	13
64	3	3	2	2	3	2	15
65	3	3	3	3	3	3	18
66	2	2	2	2	2	2	12
67	2	2	2	2	2	2	12
68	3	3	4	3	3	4	20
69	2	3	2	2	3	3	15
70	2	3	3	2	2	2	14
71	3	4	3	3	3	3	19
72	3	3	3	3	3	3	18
73	2	2	2	2	2	2	12
74	4	4	4	4	4	4	24
75	3	3	3	3	3	3	18
76	4	3	3	3	3	3	19
77	1	3	2	1	3	2	12
78	1	3	2	1	3	2	12
79	3	3	3	2	3	3	17
80	2	2	2	2	3	3	14
81	1	1	1	1	1	1	6
82	3	3	3	3	3	3	18
83	3	3	3	3	3	3	18

84	1	2	2	3	3	2	13
85	3	3	3	3	3	3	18
86	3	3	3	3	3	3	18
87	3	3	3	3	3	3	18
88	2	2	2	2	2	2	12
89	2	3	3	2	3	2	15
90	2	1	1	1	1	1	7
91	2	3	3	2	3	2	15
92	2	3	2	2	2	2	13
93	2	2	2	2	3	2	13
94	3	3	3	3	3	3	18
95	2	1	2	2	2	2	11
96	3	3	3	3	3	3	18
97	3	3	3	3	3	3	18
98	1	4	1	1	1	1	9
99	1	3	1	1	3	3	12
100	2	2	2	2	3	2	13
101	1	2	1	1	1	1	7
102	2	3	2	2	3	2	14

Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Budaya Organisasi (X4)

Sam pel	BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	BO 7	BO 8	BO 9	BO 10	BO 11	TOT AL
1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	34
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	32
3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	32
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	34
5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	35
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
7	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	31
8	4	2	4	3	4	4	2	2	4	3	1	33
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32
10	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	30
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
12	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	41
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	42
14	1	1	4	1	3	1	3	4	1	3	1	23
15	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	39
16	3	4	1	3	4	4	4	3	3	2	3	34
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
18	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	37
19	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	35
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
21	2	2	4	2	4	3	3	4	3	3	1	31
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
23	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	35
24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
27	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	33
28	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	40
29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
31	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	36
32	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	35
33	1	3	4	3	4	2	2	4	4	4	1	32
34	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	30
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
36	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	33
37	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	32
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
39	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	36

[illegible]

Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel *Turnover intention* (Y)

Sampel	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TOTAL
1	3	2	2	2	2	2	13
2	1	1	1	1	2	2	8
3	4	2	4	4	2	4	20
4	4	3	3	3	3	3	19
5	2	2	3	2	3	3	15
6	2	2	2	2	2	2	12
7	3	2	3	3	3	3	17
8	3	1	3	3	3	4	17
9	2	2	2	2	2	2	12
10	2	2	2	3	2	3	14
11	3	2	4	2	3	3	17
12	4	4	4	4	4	4	24
13	2	2	2	2	2	2	12
14	4	4	4	4	4	4	24
15	3	3	4	4	3	3	20
16	3	3	3	4	3	3	19
17	2	2	3	3	3	3	16
18	2	1	4	3	3	2	15
19	3	2	3	2	3	3	16
20	2	2	2	2	2	3	13
21	3	2	3	4	3	3	18
22	3	2	3	4	3	3	18
23	3	2	2	3	3	2	15
24	3	3	3	3	3	3	18
25	3	2	3	3	3	3	17
26	4	2	4	4	4	4	22
27	4	4	4	4	4	4	24
28	2	2	2	2	2	2	12
29	4	1	3	4	4	4	20
30	1	1	1	1	1	1	6
31	2	2	2	2	2	2	12
32	1	1	1	1	1	1	6
33	3	3	3	4	4	3	20
34	3	2	3	3	2	3	16
35	3	3	3	3	3	4	19
36	3	3	3	4	4	4	21
37	2	2	2	3	2	1	12
38	4	3	4	3	4	4	22
39	1	1	2	2	1	2	9
40	2	2	3	3	2	2	14

41	2	2	3	4	3	3	17
42	2	2	3	2	3	2	14
43	1	1	1	3	1	2	9
44	2	2	2	2	2	2	12
45	3	3	3	4	3	4	20
46	1	1	1	1	1	1	6
47	3	2	3	4	3	3	18
48	3	2	3	3	3	3	17
49	2	2	2	2	2	2	12
50	4	2	3	4	3	4	20
51	2	2	3	3	2	2	14
52	1	1	1	2	2	3	10
53	2	1	2	2	1	2	10
54	3	3	3	3	3	3	18
55	2	2	2	2	2	2	12
56	2	2	3	3	2	2	14
57	3	2	3	4	3	3	18
58	3	2	2	2	2	2	13
59	3	2	3	3	2	3	16
60	2	2	2	2	2	2	12
61	2	1	2	2	1	2	10
62	2	2	3	3	2	2	14
63	3	2	3	2	3	2	15
64	3	2	3	3	2	3	16
65	2	2	2	2	2	2	12
66	1	1	1	2	2	2	9
67	2	2	2	2	2	2	12
68	1	1	1	1	1	1	6
69	3	3	4	4	4	4	22
70	2	2	2	2	3	3	14
71	2	2	2	2	2	2	12
72	2	2	2	3	2	3	14
73	2	2	2	2	3	3	14
74	4	1	4	4	4	4	21
75	2	2	3	3	3	3	16
76	1	1	1	1	1	1	6
77	2	1	3	3	2	3	14
78	2	2	2	3	3	3	15
79	3	2	2	4	2	2	15
80	1	1	2	4	3	4	15
81	4	4	4	4	4	4	24
82	1	1	1	2	1	1	7
83	2	2	3	3	2	1	13

84	3	3	3	3	3	3	18
85	1	1	2	2	1	2	9
86	2	2	2	3	2	2	13
87	2	2	2	3	2	2	13
88	4	1	4	4	4	4	21
89	2	1	2	3	2	3	13
90	4	4	4	4	4	4	24
91	2	1	2	3	2	3	13
92	2	3	3	3	3	3	17
93	3	2	2	2	3	3	15
94	1	1	1	3	2	3	11
95	3	2	2	4	4	4	19
96	2	2	2	2	2	3	13
97	1	1	1	3	2	3	11
98	1	1	1	1	1	1	6
99	3	3	3	4	4	4	21
100	3	2	3	4	4	4	20
101	4	2	4	4	4	4	22
102	2	2	2	2	3	2	13

Lampiran 7. Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Sampel	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	TOTAL
1	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	32
2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	2	2	1	1	3	3	4	4	3	29
4	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	23
5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	31
6	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	31
8	3	3	1	1	1	1	1	1	3	4	4	23
9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32
10	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	26
11	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	30
12	4	3	4	4	2	2	2	1	4	4	4	34
13	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	37
14	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	15
15	2	3	3	1	2	2	2	2	4	3	3	27
16	1	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3	30
17	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	29
18	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	29
19	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	31
20	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	30
21	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	25
22	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	28
23	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	29
24	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	27
25	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	29
26	3	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	26
27	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	24
28	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	35
29	4	4	1	1	3	3	4	4	4	4	4	36
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
31	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	31
32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	35
33	2	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	33
34	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	28
35	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	28
36	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3	3	23
37	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	2	26
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
39	4	3	3	2	2	2	2	3	4	4	2	31
40	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	29

84	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	24
85	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	35
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
88	4	3	2	2	1	1	3	3	2	4	4	29
89	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	32
90	4	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	21
91	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	32
92	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	28
93	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	29
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
95	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	27
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
98	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	1	20
99	3	3	2	1	1	1	3	4	3	3	3	27
100	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	25
101	4	3	1	1	1	1	3	3	4	4	3	28
102	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	28

Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup Peneliti

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Lengkap	: Puspa Riatini Syahfitri
NPM	: 21160000329
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat dan Tanggal Lahir	: Jakarta, 29 Maret 1997
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: Indonesia
Alamat	: Jl. Kp. Rawa Selatan 1 Kel. Kampung Rawa Kec. Johar Baru Jakarta Pusat 10550
No. Telepon	: +62 89515816834
Email	: riatini90@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia	: 2016 – Sekarang
SMK Hang Tuah 2, Jakarta	: 2012 – 2015
SMP Negeri 269, Jakarta	: 2009 – 2012
SD Negeri 2 Galur, Jakarta	: 2003 – 2009

PENGALAMAN ORGANISASI

BPH UKMJ Manajemen sebagai Wakil Divisi Pendidikan	: 2017 - 2018
UKMJ Manajemen sebagai anggota	: 2016
Paskibra SMK Hang Tuah 2, Jakarta	: 2014
Osis SMK Hang Tauh 2, Jakarta	: 2013

Lampiran 9. Persetujuan Riset

RUMAH SEHAT TERPADU DOMPET DHUAFA
 Raya Parung KM. 42 Kec. Kemang,
 Bogor - Jawa Barat Indonesia
 Telp. 0251 - 8618651, Fax. 0251 - 8610902,
 Email : info@rumahsehatterpadu.or.id

 **DOMPET DHUAFA**
 RUMAH SEHAT TERPADU

No : 192/Ekt/RS/RST/DDN/20
 Lamp : -
 Perihal : **Pemberitahuan Ijin Penelitian**

Kepada Ykh:
Wakil Ketua 1 STEI
 di
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT senantiasa memberikan limpahan taufik dan inayahNya kepada kita semua dalam menjalankan aktifitas sehari-hari. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada nabi besar Muhammad SAW.

Menanggapi surat Saudara No. 105/BAA/STEI/V/2020 perihal Permohonan Izin Riset a.n Puspa Riatini Syahfitri pada tanggal 05 Mei 2020 maka bersama ini kami sampaikan sbb :

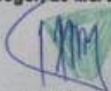
1. RS Rumah Sehat Terpadu Dompot Dhuafa sedang melakukan tanggap darurat bencana terkait mewabahnya Covid 19.
2. RS Rumah Sehat Terpadu Dompot Dhuafa saat ini meniadakan jam besuk dan membatasi kunjungan dari pihak eksternal.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas RS Rumah Sehat Terpadu Dompot Dhuafa menerima kegiatan penelitian dengan catatan memodifikasi teknik pengambilan data (online).

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bogor, 26 Mei 2020

  **DOMPET DHUAFA**
 RUMAH SEHAT TERPADU

Helmi Syapik
 Pjs Manager Umum