

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, A. (2019) 'Hubungan Variabel Employee Engagement Dengan Kinerja Perawat Pada Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Jember Klinik Kabupaten Jember', *Digital Repository Universitas Jember*, (September 2019), pp. 2019–2022.
- Anitha (2014) 'Determinants of Employee Engagement and their Impact on Employee Performance', *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), pp. 308–323.
- Ardianti, D. (2015) *Pengaruh Psychological Capital Dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Rs . Muhammadiyah Taman Puring, Thesis*.
- Arnold B. Bakker, M. P. L. (2010) *Work engagement : a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B. (2011) 'An evidence-based model of work engagement', *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), pp. 265–269. doi: 10.1177/0963721411414534.
- Bakker, A. B. (2017) 'Strategic and proactive approaches to work engagement', *Organizational Dynamics*. Elsevier Inc., 46(2), pp. 67–75. doi: 10.1016/j.orgdyn.2017.04.002.
- Bakker, A. B. and Demerouti, E. (2008) 'Towards a model of work engagement', *Career Development International*, 13(3), pp. 209–223. doi: 10.1108/13620430810870476.
- Buana, F. T. (2019) *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun*. STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN.
- Cahyani, A. R. (2022) 'Gambaran Employee Engagement di Rumah Sakit Stella Maris kota Makassar Tahun 2022', *Skripsi*, pp. 1–113.
- Cahyati, S. and Qomariyah, N. (2019) 'Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit', *Jurnal Psikologi*, 12(1), pp. 11–21. doi: 10.35760/psi.2019.v12i1.1912.
- Carnegie, D. (2017) *Hanya 25 persen Millennials yang Setia Kepada Perusahaan*, *Dale Carnegie*.
- Cashtri and Rochadi, K. (2021) 'Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Raskita', 10(1), pp. 72–85.
- Dajan, M. A. Z. (2015) 'The Impact of Employee Engagement on Job Performance of Executives of Banking Sector in Colombo District', *Journal of Business and Management Sciences*, 3(5), pp. 138–147. doi: 10.12691/jbms-3-5-1.
- Demerouti, E. and Cropanzano, R. (2010) 'From thought to action: Employee work engagement and job performance', *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, (April), pp. 147–163.
- Diab, G. M. and Nagar, M. A. El (2019) 'Work Engagement of Staff Nurses and its

- Relation to Psychological Work Stress', 8(2), pp. 72–84. doi: 10.9790/1959-0802047284.
- Dicke, C., Holwerda, J. and Kontakos, A.-M. (2007) 'Employee Engagement : What Do We Really Know? What Do We Need to Know to Take Action?', *Acta Anatomica*, 91(4), pp. 583–593. doi: 10.1159/000144417.
- Febrina *et al.* (2020) 'Perceived Organizational Support dan Pengaruhnya terhadap Work Engagement pada Perawat Rumah Sakit X di Kota Sukabumi', *Jurnal ilmiah Psikologi Reliabel*.
- Hassani, D. V. (2021) *Gambaran Hubungan Leader Member Exchange (LMX) terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin.
- Hidayah, N. L. and Psikologi, P. S. (2020) 'Psychological Well-Being dan Work Engagement Pada Karyawan Rumah Sakit', 000.
- Jin, M. H. and McDonald, B. (2017) 'Understanding Employee Engagement in the Public Sector: The Role of Immediate Supervisor, Perceived Organizational Support, and Learning Opportunities', *American Review of Public Administration*, 47(8), pp. 881–897. doi: 10.1177/0275074016643817.
- Kahn W. (1990) 'Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work', *Academy of Management Journal*, 33(4), pp. 692–724.
- Karatepe, O. M. and Avci, T. (2017) 'The effects of psychological capital and work engagement on nurses' lateness attitude and turnover intentions', *Journal of Management Development*, 36(8), pp. 1029–1039. doi: 10.1108/JMD-07-2016-0141.
- M. Iqbal Hasan (2002) *Pokok - Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muchliza (2022) *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD LABUANG BAJI MAKASSAR TAHUN 2022*.
- Nasution, M. . (2005) *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management*. Edisi 2. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nugraha, A. M. S. (2018) *Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement pada Staff Karyawan RSU Dr Wahidin Sudirohusodo - Makassar*. Universitas Islam Indonesia.
- Nur, F. (2017) *Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan*. Universitas Hasanuddin.
- Nursalam (2014) *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika: Jakarta.
- Nursalam (2015) *Metodologi ilmu keperawatan, edisi 4*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pangemanan, W. R., Bidjuni, H. and Kallo, V. (2019) 'Gambaran Motivasi Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Manado', *Jurnal Keperawatan*, 7(1), pp. 7–9. doi: 10.35790/jkp.v7i1.22879.

- Percunda, A. D. and Putri, N. K. (2020) 'Hospital nurses' psychological capital and work engagement – are they really related? The case of an Indonesian hospital', *Journal of Health and Translational Medicine*, 23(Suppl 1), pp. 52–59.
- Pertami, B. dan S. B. (2015) *Konsep Dasar Keperawatan*. Bumi Medika : Jakarta.
- PPNI (2010) *Standar Profesi dan Kode Etik Perawat*. Jakarta: Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI 2010).
- PPNI, P. P. (2005) 'Standar Kompetensi Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI)', *Standar Kompetensi Perawat Indonesia*, (15), pp. 1–65.
- Prima, R., Oktaini, S. and Putri, S. A. (2020) 'Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Ibunda Batusangkar tahun 2020', *Media Bina Ilmiah*, 15(4), pp. 4319–4326.
- Puri, I. (2018) *Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat IGD RSUD Munyang Kute Redelong*. Universitas Medan Area.
- Qodariah, Q. (2019) 'Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia', *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1). doi: 10.26877/sta.v2i1.4033.
- Saks, A. M. (2006) 'Antecedents and consequences of employee engagement', *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), pp. 600–619. doi: 10.1108/02683940610690169.
- Salim, C., Ilham Firdaus, A. and Saputra, N. (2020) 'Pengaruh digital engagement dan gamifikasi terhadap work engagement karyawan yang bekerja di Jakarta dan Tangerang', *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 1(4), pp. 265–286. doi: 10.35912/jakman.v1i4.45.
- Schaufeli, W. B. *et al.* (2002) 'Burnout and engagement in university students a cross-national study', *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), pp. 464–481. doi: 10.1177/0022022102033005003.
- Schaufeli, Wilmar B. and Bakker, A. B. (2004) 'Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study', *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), pp. 293–315. doi: 10.1002/job.248.
- Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2004) 'Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1', *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, (December), pp. 1–60. doi: 10.1037/t01350-000.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. and Salanova, M. (2006) 'The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study', *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), pp. 701–716. doi: 10.1177/0013164405282471.
- Shabrina, I. T. and Mardawan, O. (2017) 'Studi Deskriptif Work Engagement pada Karyawan PT . Silkargo Indonesia Cabang Bandung Divisi Marketing dan Operasional', *Prosiding Psikologi*, 3(2), pp. 415–421.
- Shafira, A. L. F. (2021) 'Gambaran Employee Engagement Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021= Description of Employee Engagement At ...'. Available at:

- <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/12675/>.
- Sidin, A. I. and Irwandy (2021) *Job Crafting Perawat di Rumah Sakit (Job Demands-Resources (JDR) Perspektif)*.
- Simarmata, R. N. (2020) *Pengaruh Work Engagement dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin.
- Sitepu, S. D. E. U. (2019) *Pengaruh Moral Distres dan Work Engagement Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Lubuk Pakam*. Universitas Sumatera Utara.
- Surahman, Mochamad Rachmat, dan and Supardi, S. (2016) *Metodologi Penelitian*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Suriana (2014) *Analisis Kinerja Perawat (Studi Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Uban Provinsi Kepulauan Riau)*. Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Sutrisnoputri, A. L., Suryawati, C. and Fatmasari, E. Y. (2018) 'Hubungan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang', *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(1), pp. 1–7.
- Syam, R. and Arifin, N. A. I. (2021) 'The Effect of Psychological Capital on Work Engagement of Nurse at Pertiwi Hospital in Makassar City', *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 11(1), p. 215. doi: 10.26858/jiap.v11i1.21104.
- Titien, T. (2017) 'Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement', *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), p. 113. doi: 10.21580/pjpp.v1i1.958.
- Trinofiandy, R., Kridawati, A. and Wulandari, P. (2018) 'Analisis Hubungan Karakteristik Individu, Shift Kerja, dan Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit X Jakarta Timur', *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 2(2), pp. 204–209. Available at: <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/jukmas/article/view/586>.
- Wardani, L. M. I. and Firmansyah, R. (2019) 'the Work-Life Balance of Blue-Collar Workers: the Role of Employee Engagement and Burnout', *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6, pp. 227–241. doi: 10.24854/jpu02019-238.
- WILMAR B. SCHAUFELI, M. S., and BAKKER, V. G.-R. and A. B. (2002) 'THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT AND BURNOUT: A TWO SAMPLE CONFIRMATORY FACTOR ANALYTIC APPROACH', *Journal of Happiness Studies*, 3, pp. 71–92.
- Yudha, D. and Fikri, H. T. (2015) 'Hubungan employee engagement dengan kinerja perawat Rumah Sakit di Kota Pariaman', *Jurnal RAP UNP*, 6(1), pp. 1–10.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RSUD HAJI MAKASSAR PROVINSI SULAWESI SELATAN TAHUN 2022

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama / Inisial Responden :
2. Unit Kerja / Instalasi :
3. Kelas Ruangan :
4. Usia : tahun
5. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
6. Lama Bekerja : tahun bulan
- 7.
8. Pendidikan Terakhir : () DIII KEB
() DIII KEP
() DIV KEB/GIGI
() S1 KEP
() NERS
() S2
9. Status Kepegawaian : () PNS () Non PNS () Lainnya :.....

B. *WORK ENGAGEMENT*

Dibawah ini merupakan pertanyaan terkait keterikatan dengan pekerjaan (*work engagement*). Berilah tanda (√) pada salah satu kolom dari tujuh pilihan yang disediakan di sebelah kanan pertanyaan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, dengan ketentuan :

SL : Selalu, artinya kondisi tersebut dirasakan/dialami setiap hari

SS : Sangat sering, artinya kondisi tersebut dirasakan/dialami beberapa kali dalam seminggu

SR : Sering, artinya kondisi tersebut dirasakan/dialami satu kali dalam seminggu

KK : Kadang-kadang, artinya kondisi tersebut pernah dirasakan /dialami beberapa kali dalam sebulan

JR : Jarang, artinya kondisi tersebut pernah dirasakan /dialami kurang lebih satu kali dalam sebulan

HT : Hampir tidak pernah, artinya kondisi tersebut pernah dirasakan/dialami beberapa kali dalam setahun

TP : Tidak pernah, artinya kondisi tersebut tidak pernah dirasakan/dialami

No.	Pernyataan	SL	SS	SR	KK	JR	HT	TP
<i>Vigor</i>								
1.	Saya merasa bersemangat ketika berangkat bekerja							
2.	Mudah bagi saya untuk mengumpulkan tenaga saat bekerja							
3.	Saya bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya							
4.	Saya tidak mudah lelah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya							
5.	Saya berusaha mempertahankan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan							
6.	Saya bersungguh-sungguh menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya							
7.	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya							
8.	Saya berusaha untuk selalu menjaga kualitas hasil kerja saya							
9.	Saya tidak mengeluh tentang pekerjaan meskipun saya mengalami kesulitan							
10.	Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja							
11.	Saya memilih untuk tetap bertahan untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun mengalami kesulitan							
12.	Saya tidak akan menyerahkan pekerjaan saya kepada orang lain walaupun sulit							
<i>Dedication</i>								
1.	Saya merasa tidak nyaman ketika meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya							
2.	Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya							
3.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya							
4.	Saya bangga saat pencapaian kinerja saya mampu menginspirasi orang lain							
5.	Saya merasa pekerjaan saya membuat orang – orang menghargai saya							

6.	Tugas–tugas dalam pekerjaan membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya							
7.	Saya merasa pekerjaan saya adalah sebuah tantangan yang saya harus taklukkan							
8.	Ada ada hal baru dalam pekerjaan saya yang membuat saya tertantang							
9.	Saya merasa bahwa saya memberikan pengaruh baik kepada orang lain melalui pekerjaan saya							
10.	Pekerjaan saya mampu memberikan manfaat bagi orang lain							
Absorption								
1.	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya							
2.	Saya sulit berhenti ketika mengerjakan tugas saya							
3.	Sulit bagi saya untuk tidak memikirkan tentang pekerjaan yang harus diselesaikan							
4.	Ketika bekerja, waktu berlalu begitu cepat							
5.	Saya sering tidak menyadari bahwa waktu kerja sudah hampir usai ketika sedang bekerja							
6.	Saya terbawa suasana ketika sedang mengerjakan pekerjaan							
7.	Saya senang dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus saya selesaikan di tempat kerja							
8.	Saya tidak membiarkan urusan pribadi mempengaruhi saya dalam bekerja							
9.	Ketika bekerja saya tidak memikirkan hal lain diluar pekerjaan saya							
10.	Permasalahan kecil dalam pekerjaan saya tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja							

Sumber : Titi. Jurnal Penelitian Psikologi. Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement. Tahun 2016.

C. KINERJA PERAWAT

Dibawah ini merupakan pertanyaan terkait kinerja perawat. Berilah tanda (√) pada salah satu kolom yang disediakan di sebelah kanan pertanyaan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, dengan ketentuan :

SL : Selalu, artinya kondisi tersebut dirasakan/dialami setiap hari

SS : Sangat sering, artinya kondisi tersebut dirasakan/dialami beberapa kali dalam seminggu

SR : Sering, artinya kondisi tersebut dirasakan/dialami satu kali dalam seminggu

KK : Kadang-kadang, artinya kondisi tersebut pernah dirasakan /dialami beberapa kali dalam sebulan

JR : Jarang, artinya kondisi tersebut pernah dirasakan /dialami kurang lebih satu kali dalam sebulan

HT : Hampir tidak pernah, artinya kondisi tersebut pernah dirasakan/dialami beberapa kali dalam setahun

TP : Tidak pernah, artinya kondisi tersebut tidak pernah dirasakan/dialami

No.	Pertanyaan	SL	SS	SR	KK	JR	HT	TP
PENGKAJIAN KEPERAWATAN								
1.	Saat menerima pasien baru, saya melakukan pengkajian dengan mengambil data actual valid							
2.	Saya melakukan pengumpulan data dalam pengkajian keperawatan							
3.	Saya melakukan pengelompokan data dalam pengkajian keperawatan							
4.	Saya melakukan perumusan masalah dalam pengkajian keperawatan							
5.	Saya selalu menanyakan informasi tentang riwayat keperawatan pasien							
6.	Saya mengumpulkan data pasien meliputi data fisik, psikologis, spiritual dan social							
7.	Saat pergantian shift, data dan informasi penting tentang pasien selalu saya sampaikan perawat yang bertugas							
DIAGNOSA KEPERAWATAN								
8.	Saya menyusun masalah dalam diagnosa keperawatan							
9.	Saya menyusun penyebab masalah dalam diagnosa keperawatan							
10.	Saya menyusun tanda serta gejala dalam diagnosa keperawatan							
11.	Saya menyusun diagnosa keperawatan rutin sesuai dengan kewenangan perawat							
12.	Saya menentukan masalah untuk merumuskan diagnosa keperawatan							
13.	Saya menentukan penyebab masalah untuk merumuskan diagnosa keperawatan							

14.	Saya menyusun dokumentasi diagnosa keperawatan berdasarkan prioritas masalah							
15.	Tidak ada masalah yang terjadi saat pemindahan pasien dari satu unit ke unit yang lain							
16.	Saya bersama tim membuat penyelesaian masalah keperawatan berdasarkan diagnosa yang telah ditetapkan kepada pasien							
PERENCANAAN KEPERAWATAN								
17.	Saya melibatkan pasien/keluarga dan mempertimbangkan latar belakang budaya pasien dalam menyusun rencana tindakan							
18.	Saya mempertimbangkan kebijakan, sumber daya dan fasilitas yang ada dalam merencanakan tindakan keperawatan							
19.	Saya membuat rencana asuhan keperawatan menggunakan kalimat singkat dan jelas							
20.	Rencana tindakan disusun sudah baik dapat mencegah terjadinya kesalahan (<i>error</i>) yang dapat membahayakan pasien							
PELAKSANAAN KEPERAWATAN								
21.	Dalam melakukan tindakan keperawatan saya menerapkan prinsip aman, nyaman, ekonomis, privasi, dan mengutamakan keselamatan pasien							
22.	Saya melakukan asuhan keperawatan sesuai rencana tindakan yang telah disusun							
23.	Saya melibatkan pasien/keluarga dalam melaksanakan asuhan keperawatan							
24.	Saya menjelaskan setiap tindakan keperawatan yang dilakukan kepada pasien/keluarga							
25.	Saya memberikan pendidikan kesehatan tentang cara merawat pasien kepada keluarga pasien							
26.	Saya memberikan informasi manfaat obat, waktu minum obat dan cara minum obat kepada pasien/keluarga pasien							
27.	Saya mencatat semua tindakan yang telah dilakukan							

28.	Saya segera melaporkan kesalahan yang berpotensi membahayakan pasien							
EVALUASI KEPERAWATAN								
29.	Evaluasi keperawatan dilakukan secara periodik, sistematis berencana untuk menilai perkembangan pasien							
30.	Setiap tindakan keperawatan dievaluasi dengan menggunakan indikator tujuan							
31.	Hasil evaluasi saya catat kemudian mengkomunikasikannya dengan tim							
32.	Saya melibatkan pasien, keluarga dan tim kesehatan dalam evaluasi keperawatan							
33.	Saya membandingkan hasil tindakan keperawatan dengan standar yang telah ditentukan							
34.	Kami membuat rencana lanjutan jika hasil tindakan asuhan keperawatan tidak memuaskan							

Sumber : Hassani, D. V. (2021) *Gambaran Hubungan Leader Member Exchange (LMX) terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin.

Lampiran 2

HASIL ANALISIS

A. Analisis Univariat

Unit Kerja / Instalasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Al-Fajar	23	13.0	13.0	13.0
	Ad-Dhuha	16	9.0	9.0	22.0
	Al-Kautsar	18	10.2	10.2	32.2
	Ar-Raudah 1	16	9.0	9.0	41.2
	Ar-Raudah 2	20	11.3	11.3	52.5
	Ar-Raudah 3	16	9.0	9.0	61.6
	Rinra Lt.1	15	8.5	8.5	70.1
	Rinra Lt.2	16	9.0	9.0	79.1
	Arraihan	13	7.3	7.3	86.4
	Nifas	10	5.6	5.6	92.1
	Kamar Bersalin	14	7.9	7.9	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

Kelas Ruangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	VIP, I, II, III	23	13.0	13.0	13.0
	VIP	16	9.0	9.0	22.0
	I, II, III	28	15.8	15.8	37.9
	II, III	16	9.0	9.0	46.9
	I, II	16	9.0	9.0	55.9
	I	20	11.3	11.3	67.2
	II	14	7.9	7.9	75.1
	III	31	17.5	17.5	92.7
	ICU	13	7.3	7.3	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	21	11.9	11.9	11.9

Perempuan	156	88.1	88.1	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Kelompok Usia (Tahun)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤25	6	3.4	3.4	3.4
	26-35	100	56.5	56.5	59.9
	36-50	66	37.3	37.3	97.2
	>50	5	2.8	2.8	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

Lama Bekerja (Tahun)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10	77	43.5	43.5	43.5
	≥10	100	56.5	56.5	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	132	74.6	74.6	74.6
	Non-PNS	45	25.4	25.4	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3 Kebidanan	20	11.3	11.3	11.3
	D3 Keperawatan	48	27.1	27.1	38.4
	D4 Kebidanan	15	8.5	8.5	46.9
	S1 Keperawatan	22	12.4	12.4	59.3
	NERS	70	39.5	39.5	98.9
	S2	2	1.1	1.1	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

Kinerja Perawat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	120	67.8	67.8	67.8
	Kurang Baik	57	32.2	32.2	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

Vigor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	42	23.7	23.7	23.7
	Sangat Tinggi	135	76.3	76.3	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

Dedication

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	1	.6	.6	.6
	Tinggi	44	24.9	24.9	25.4
	Sangat Tinggi	132	74.6	74.6	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

Absorption

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	2.8	2.8	2.8
	Tinggi	34	19.2	19.2	22.0
	Sangat Tinggi	138	78.0	78.0	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

B. Analisis Bivariat

Unit Kerja / Instalasi * Kinerja Perawat Crosstabulation

			Kinerja Perawat		Total
			Baik	Kurang Baik	
Unit Kerja / Instalasi	Al-Fajar	Count	17	6	23
		% within Unit Kerja / Instalasi	73.9%	26.1%	100.0%
	Ad-Dhuha	Count	9	7	16
		% within Unit Kerja / Instalasi	56.3%	43.8%	100.0%
	Al-Kautsar	Count	2	16	18
		% within Unit Kerja / Instalasi	11.1%	88.9%	100.0%
	Ar-Raudah 1	Count	5	11	16
		% within Unit Kerja / Instalasi	31.3%	68.8%	100.0%
	Ar-Raudah 2	Count	20	0	20
		% within Unit Kerja / Instalasi	100.0%	0.0%	100.0%
	Ar-Raudah 3	Count	15	1	16
		% within Unit Kerja / Instalasi	93.8%	6.3%	100.0%
	Rinra Lt.1	Count	15	0	15
		% within Unit Kerja / Instalasi	100.0%	0.0%	100.0%
	Rinra Lt.2	Count	5	11	16
		% within Unit Kerja / Instalasi	31.3%	68.8%	100.0%
	Arraihan	Count	9	4	13
		% within Unit Kerja / Instalasi	69.2%	30.8%	100.0%
	Nifas	Count	9	1	10
		% within Unit Kerja / Instalasi	90.0%	10.0%	100.0%
	Kamar Bersalin	Count	14	0	14
		% within Unit Kerja / Instalasi	100.0%	0.0%	100.0%
Total		Count	120	57	177

% within Unit Kerja / Instalasi	67.8%	32.2%	100.0%
---------------------------------	-------	-------	--------

Kelas Ruangan * Kinerja Perawat Crosstabulation

			Kinerja Perawat		Total
			Baik	Kurang Baik	
Kelas Ruangan	VIP, I, II, III	Count	17	6	23
		% within Kelas Ruangan	73.9%	26.1%	100.0%
	VIP	Count	15	1	16
		% within Kelas Ruangan	93.8%	6.3%	100.0%
	I, II, III	Count	11	17	28
		% within Kelas Ruangan	39.3%	60.7%	100.0%
	II, III	Count	9	7	16
		% within Kelas Ruangan	56.3%	43.8%	100.0%
	I, II	Count	5	11	16
		% within Kelas Ruangan	31.3%	68.8%	100.0%
	I	Count	20	0	20
		% within Kelas Ruangan	100.0%	0.0%	100.0%
	II	Count	14	0	14
		% within Kelas Ruangan	100.0%	0.0%	100.0%
	III	Count	20	11	31
		% within Kelas Ruangan	64.5%	35.5%	100.0%
	ICU	Count	9	4	13
		% within Kelas Ruangan	69.2%	30.8%	100.0%
Total		Count	120	57	177
		% within Kelas Ruangan	67.8%	32.2%	100.0%

Pendidikan Terakhir * Kinerja Perawat Crosstabulation

			Kinerja Perawat		Total
			Baik	Kurang Baik	
Pendidikan Terakhir	D3 Kebidanan	Count	20	0	20
		% within Pendidikan Terakhir	100.0%	0.0%	100.0%
	D3 Keperawatan	Count	28	20	48
		% within Pendidikan Terakhir	58.3%	41.7%	100.0%
	D4 Kebidanan	Count	13	2	15

	% within Pendidikan Terakhir	86.7%	13.3%	100.0%
S1 Keperawatan	Count	14	8	22
	% within Pendidikan Terakhir	63.6%	36.4%	100.0%
NERS	Count	43	27	70
	% within Pendidikan Terakhir	61.4%	38.6%	100.0%
S2	Count	2	0	2
	% within Pendidikan Terakhir	100.0%	0.0%	100.0%
Total	Count	120	57	177
	% within Pendidikan Terakhir	67.8%	32.2%	100.0%

Status Kepegawaian * Kinerja Perawat Crosstabulation

			Kinerja Perawat		Total
			Baik	Kurang Baik	
Status Kepegawaian	PNS	Count	89	43	132
		% within Status Kepegawaian	67.4%	32.6%	100.0%
	Non-PNS	Count	31	14	45
		% within Status Kepegawaian	68.9%	31.1%	100.0%
Total		Count	120	57	177
		% within Status Kepegawaian	67.8%	32.2%	100.0%

Kelompok Usia (Tahun) * Kinerja Perawat Crosstabulation

			Kinerja Perawat		Total
			Baik	Kurang Baik	
Kelompok Usia (Tahun) ≤25		Count	6	0	6
		% within Kelompok Usia (Tahun)	100.0%	0.0%	100.0%
26-35		Count	71	29	100
		% within Kelompok Usia (Tahun)	71.0%	29.0%	100.0%
36-50		Count	39	27	66

	% within Kelompok Usia (Tahun)	59.1%	40.9%	100.0%
>50	Count	4	1	5
	% within Kelompok Usia (Tahun)	80.0%	20.0%	100.0%
Total	Count	120	57	177
	% within Kelompok Usia (Tahun)	67.8%	32.2%	100.0%

Lama Bekerja (Tahun) * Kinerja Perawat Crosstabulation

		Kinerja Perawat		Total
		Baik	Kurang Baik	
Lama Bekerja (Tahun) <10	Count	53	24	77
	% within Lama Bekerja (Tahun)	68.8%	31.2%	100.0%
≥10	Count	67	33	100
	% within Lama Bekerja (Tahun)	67.0%	33.0%	100.0%
Total	Count	120	57	177
	% within Lama Bekerja (Tahun)	67.8%	32.2%	100.0%

Vigor * Kinerja Perawat Crosstabulation

			Kinerja Perawat		Total
			Baik	Kurang Baik	
Kategori Vigor Sangat Tinggi	Count	108	27	135	
	% within Kategori Vigor	80.0%	20.0%	100.0%	
Tinggi	Count	12	30	42	
	% within Kategori Vigor	28.6%	71.4%	100.0%	
Total	Count	120	57	177	
	% within Kategori Vigor	67.8%	32.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	38.807 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	36.487	1	.000		
Likelihood Ratio	37.088	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	38.588	1	.000		
N of Valid Cases	177				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13.53.

b. Computed only for a 2x2 table

Dedication * Kinerja Perawat Crosstabulation

			Kinerja Perawat		Total
			Baik	Kurang Baik	
Dedication	Sangat Tinggi	Count	104	28	132
		% within Dedication	78.8%	21.2%	100.0%
	Tinggi	Count	16	28	44
		% within Dedication	36.4%	63.6%	100.0%
	Sedang	Count	0	1	1
		% within Dedication	0.0%	100.0%	100.0%
Total		Count	120	57	177
		% within Dedication	67.8%	32.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	29.321 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	28.346	2	.000
Linear-by-Linear Association	29.140	1	.000
N of Valid Cases	177		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .32.

Absorption * Kinerja Perawat Crosstabulation

			Kinerja Perawat		Total
			Baik	Kurang Baik	
Absorption	Sangat Tinggi	Count	108	30	138
		% within Absorption	78.3%	21.7%	100.0%
	Tinggi	Count	12	22	34
		% within Absorption	35.3%	64.7%	100.0%
	Sedang	Count	0	5	5
		% within Absorption	0.0%	100.0%	100.0%
Total		Count	120	57	177
		% within Absorption	67.8%	32.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	33.899 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	33.792	2	.000
Linear-by-Linear Association	33.625	1	.000
N of Valid Cases	177		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.61.

Lampiran 4

DOKUMENTASI PENELITIAN





Lampiran 5

LEMBAR PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
 UNIVERSITAS HASANUDDIN
 FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
 DEPARTEMEN MANAJEMEN RUMAH SAKIT
 Jl. Perintis Kemerdekaan Km 10, Kampus Tamalanrea Makassar 90245
 Telp (0411) 588379 Fax. (0411) – 588379

LEMBAR PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL

Nama : Nabila Salsabila
 Nim : K011181524
 Hari/Tanggal : Senin / 4 Juli 2022
 Jam : 10.00 – 11.30 Wita
 Bagian : Manajemen Rumah Sakit
 Judul : Hubungan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022

No	Nama Dosen	Hal-hal Yang Perlu diperbaiki	Halaman Sebelum Perbaikan	Halaman Setelah Perbaikan	Tanda Tangan
1.	Dr.dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM				
2.	Nur Arifah, SKM., MA	1) Di kuesioner ditambahkan kelas ruangan rawat inap di bagian identitas responden. 2) Menambahkan penelitian menjadi penelitian analitik yang menganalisis hubungan mengenai aspek apa yang paling memengaruhi.	1) lampiran 2) 39	1) lampiran 2) 47	
3.	Dr. dr. H. Noer Bahry Noor., M.Sc				
4.	Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D	1) Menambahkan beberapa referensi yang terdapat di matriks penelitian terdahulu ke	1) 44	1) 49	



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
 UNIVERSITAS HASANUDDIN
 FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
 DEPARTEMEN MANAJEMEN RUMAH SAKIT
 Jl. Perintis Kemerdekaan Km 10, Kampus Tamalanrea Makassar 90245
 Telp (0411) 588379 Fax. (0411) – 588379

	dalam daftar pustaka. 2) Mengubah kerangka teori yang sudah dibuat 3) Menaikkan level penelitian menjadi penelitian analitik yang menganalisis hubungan mengenai aspek apa yang paling memengaruhi.	2) 34 3) 39	2) 37 3) 47	
--	---	----------------	----------------	--

Makassar, 02 Agustus 2022
 Mengetahui
 Pembimbing I

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

Lampiran 6

SURAT IZIN PENELITIAN DARI KAMPUS



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Kota Makassar 90245, Propinsi Sulawesi Selatan
Telp : (0411) 585658, Website: <https://fkm.unhas.ac.id>, Mail : fkm.unhas@gmail.com

Nomor : 8745/UN4.14.8/PT.01.04/2022
Lampiran : - Makassar, 02 Agustus 2022
Perihal : **Pemohonan Izin Penelitian**

Kepada
Yth. : Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi
Sulawesi Selatan
Cq. Bidang Penyelenggara Pelayanan Perizinan
di -
Makassar

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

Sehubungan dengan itu, kami mohon kiranya bantuan Bapak dapat memberikan izin untuk penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : NABILA SALSABILA
Nomor Pokok : K011181524
Program Studi : S1 - Kesehatan Masyarakat
Departemen : Manajemen Rumah Sakit
Judul Penelitian : Hubungan Work Engagement Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap
Di RSUD Haji Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022
Lokasi Penelitian : RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan
Tim Pembimbing : 1. Dr. dr. Andi Indahwaty Sidin., MHSM.
2. Nur Arifah, SKM.,MA.

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

a.n. Dekan
Ketua Program Studi
Saiana Kesehatan Masyarakat

Dr. Suhaila, SKM., M.Kes.
NIP. 197405202002122001

Tembusan :

1. Dekan FKM Unhas (Sebagai laporan)
2. Para Wakil Dekan FKM Unhas
3. Masing-masing Pembimbing
4. Mahasiswa Bersangkutan
5. Arsip



SURAT IZIN PENELITIAN DARI PTSP



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

Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : 6713/S.01/PTSP/2022 Kepada Yth.
Lampiran : - Direktur RSUD Haji Makassar
Perihal : izin penelitian

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor :
8745/UN4.14.8/PT.01.04/2022 tanggal 02 Agustus 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti
dibawah ini:

N a m a : **NABILA SALSABILA**
Nomor Pokok : K011181524
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI,
dengan judul :

" HUBUNGAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RSUD
HAJI MAKASSAR PROVINSI SULAWESI SELATAN TAHUN 2022 "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **02 Agustus s/d 30 September 2022**

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 02 Agustus 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
Nip : 19630424 198903 1 010

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

Lampiran 8

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. DATA PRIBADI

Nama : Nabila Salsabila
Tempat Tanggal Lahir : Makassar, 10 Agustus 2000
Alamat : Jl. Sunu Kompleks Unhas Baraya Blok EX-3
Agama : Islam
E-mail : nabilasalsabilaj@yahoo.co.id

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

- SD Inpres Baraya 1
- SMP Negeri 6 Makassar
- SMA Negeri 17 Makassar
- Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Departemen Manajemen Rumah Sakit

C. RIWAYAT ORGANISASI

- Staff Kewirausahaan BEM FKM Unhas Periode 2020-2021
- Menteri Kewirausahaan BEM FKM Unhas Periode 2021-2022
- Sekretaris Hospital Management Student Forum (HMSF) FKM Unhas Periode 2021-2022