

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1(November), 1–11. [Http://Repository.Ubharajaya.Ac.Id/Id/Eprint/699](http://Repository.Ubharajaya.Ac.Id/Id/Eprint/699)
- Analisa Wulan, L. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Anggarani, A. (2022). *Dampak Work Engagement Melalui Motivasi Kerja Dilihat Dari Lingkungan Kerja Dan Teamwork | Ari Anggarani Winadi Prasetyoning Tyas | Journal - Ueu Digital Repository*. [Https://Digilib.Esaunggul.Ac.Id/Ueu-Journal-11_2249/23190/Motivasi-Kerja-Karyawandivisi-Pemasaran-Pt-Dexa-Medica](https://Digilib.Esaunggul.Ac.Id/Ueu-Journal-11_2249/23190/Motivasi-Kerja-Karyawandivisi-Pemasaran-Pt-Dexa-Medica)
- Anita, T., Tjitrosumarto, S., & Setyohadi, J. S. (2021). Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. *Research And Development Journal Of Education*, 7(1), 146–157. [Https://Doi.Org/10.30998/Rdje.V7i1.8629](https://doi.org/10.30998/Rdje.V7i1.8629)
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22. [Https://Doi.Org/10.17358/Jabm.1.1.12](https://doi.org/10.17358/Jabm.1.1.12)
- Bakiev, E. (2013). The Influence Of Interpersonal Trust And Organizational Commitment On Perceived Organizational Performance. *Journal Of Applied Economics And Business Research*, 3(3), 166–180.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal Of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. [Https://Doi.Org/10.1037/0022-0663.99.2.274](https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274)
- Bergman, L., Falk, A. C., Wolf, A., & Larsson, I. M. (2021). Registered Nurses' Experiences Of Working In The Intensive Care Unit During The Covid-19 Pandemic. *Nursing In Critical Care*, 26(6), 467–475. [Https://Doi.Org/10.1111/Nicc.12649](https://doi.org/10.1111/Nicc.12649)

- Cambu, D., Korompis, G., Doda, V., Kesehatan, P. I., Universitas, M., Ratulangi, S., & Kesehatan, F. (2019). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado 2019. In *Jurnal Kesmas* (Vol. 8, Issue 6).
- Chandra Hadi Prasetya. (2016). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rsud Sunan Kalijaga Demak Analysis Of Factors Affecting Performance In Nurse Hospital Sunan Kalijaga Demak Oleh Chandra Hadi Prasetya Dosen Akper Widya Husada Semarang. *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rsud Sunan Kalijaga Demak*.
- Changgriawan, G. Surya. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*.
- Dantyo, R., Endang, P., Astuti, S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Cabang Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol* (Vol. 14, Issue 2).
- Darwin, D. J. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi) Pt. Fitrafood International*.
- Deabeata Gena Emily, & Wicaksono, B. (2004). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Keterlibatan Kerja Pada Anggota Organisasi Aiesec Local Committee Universitas Sebelas Maret Surakarta*. 1–13.
- Debora Umpung, F., Maja Pertiwi, J., & Ester Caroline Korompis Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado, G. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Journal Of Public Health And Community Medicine*, 1(4).
- Diana Ayu Safitri, S. (2022). *Analisis Pengaruh Otonomi Kerja (Job Autonomy), Keterlibatan Kerja (Work Engagement), Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Turnover Intention)*. <https://Ejournal3.Undip.Ac.Id/Index.Php/Djom/Index>

- Dr. Ari Anggarani, Wpt.,S.E., M. . (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Team Work , Terhadap Work Engagement Melalui Motivasi Kerja*. 1–72.
- Eka, C., Program, K., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2018). *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Work Engagement Dan Organizational Citizenship Behaviour Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya* (Vol. 6, Issue 2).
- Emy, N. P., Yanti, D., Md, I. A., Susiladewi, V., & Pradiksa, H. (2020). *Gambaran Motivasi Bekerja Perawat Dalam Masa Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19) Di Bali* (Vol. 8, Issue 2).
- Febrianti, R., Dwi, U., & Wibowo, A. (2022). *Oleh : Rima Febrianti 1 Ugung Dwi Ario Wibowo 2*. 1(2), 8–16.
- Firew, T., Sano, Ellen D., Lee, Jonathan W, Lang, K., Salman, K., Greene, M Claire, & Chang, Bernard P. (2020). *Protecting The Front Line: A Cross-Sectional Survey Analysis Of The Occupational Factors Contributing To Healthcare Workers' Infection And Psychological Distress During The Covid-19 Pandemic In The Usa*.
- Galanis, P., Petrogianni, E., Vraka, I., Konstantakopoulou, O., Siskou, O., Bilali, A., & Kaitelidou, D. (2021). Fear Of Covid-19 Among Nurses In Mobile Covid-19 Testing Units In Greece. *International Journal Of Caring Sciences*, 14(2).
- Giménez-Espert, M. Del C., Prado-Gascó, V., & Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, And Job Satisfaction Of Nurses During Covid-19 Pandemic. *Frontiers In Public Health*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
- Gómez-Salgado, J., Domínguez-Salas, S., Romero-Martín, M., Romero, A., Coronado-Vázquez, V., & Ruiz-Frutos, C. (2021). Work Engagement And Psychological Distress Of Health Professionals During The Covid-19 Pandemic. *Journal Of Nursing Management*, 29(5), 1016–1025. <https://doi.org/10.1111/Jonm.13239>
- Hariyadi, M. H. (2019). *Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement Pada Karyawan* (Vol. 7, Issue 3). <http://ejournal.Umm.Ac.Id/Index.Php/Cognicia>

- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2243>
- Husna Purnama, Safitri, M., & Agustina, M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung*. 5.
- Imawati, R., & Amalia, I. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 1, Issue 1).
- Indrawati, Ayu Desi. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar*.
- Jatmika, D., & Suryadi, C. K. (2021). Hubungan Work Family Conflict Dan Family Work Conflict Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Ibumakerja Di Rumah (Work From Home) Di Masa Pandemi Covid-19. In *Psychopreneur Journal* (Vol. 2021, Issue 1).
- Kakinsale, A., Tumbel, A. L., & Sendow, G. M. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja. *Jurnal Emba*, 900(1), 900–911.
- Kemenkes. (2020). Rencana Strategis Kemenkes Tahun 2020-2024. In *Permenkes Ri No.21 Tahun 2020* (Vol. 21, Issue 1, Pp. 1–9). <http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/919>
- Khaerisman, M., Syafar, M., Azis, R., Tinggi Ilmu Kesehatan Tamalatea Makassar Jl Perintis Kemerdekaan Km, S., Makassar, K., Selatan, S., Promosi Kesehatan Dan Ilmu Perilaku, D., & Hasanudin Jl Perintis Kemerdekaan Km, U. (2021). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Puskesmas Pamboang Kabupaten Majene Analysis Of Factors Affecting The Motivation Of Nurses At Pamboang Puskesmas Majene Regency. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(2), 136–142. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ann/article/view/5390>
- Korzynski, P. (2013). Employee Motivation In New Working Environment. *International Journal Of Academic Research*, 5(5), 184–188. <https://doi.org/10.7813/2075-4124.2013/5-5/B.28>

- Liwun, & Prabowo. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Spiritualitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 8(1), 32–40.
- Lubis, Y. H., Saragih, F. A., Maretta, B., Kesehatan, F., Universitas, M., Negeri, I., Utara, S., & Tuntungan, K. M. (2022). *Pengaruh Beban , Kepuasan , Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja*. 10(2011), 372–378.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang*.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing The Psychological Capital Of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25–44. <https://doi.org/10.1177/1534484305285335>
- Miladiyah, N. (2015). *Hubungan Motivasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan*. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 18(1): 9-16. <http://jki.ui.ac.id/index.php/jki/article>
- Moch Aminudin Hadi, & Cyntia, M. (2019). The Effect Of Employee Engagement , Work Environment And. *Improving Employee Engagement In Dimension Of Job Demand At Pt Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I*, 6(2).
- Montgomery, A. P., & Patricia A Patrician. (2022). Work Environment, Resilience, Burnout, Intent To Leave During Covid Pandemic Among Nurse Leaders: A Cross-Sectional Study. *National Library Of Medicine*, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36190507/>.
- Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Dimasa Pandemi Covid-, A., & Santyo Rusandy, D. (2022). *Analisi Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Dimasa Pandemi Covid-19* (Vol. 22).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nasution, S. K. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Sdm Perawat*

Terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan Pada Masa Pandemic Covid-19 Di Rsud Dr. Pirngadi Kota Medan.

- Novira, A., Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan Uin Alauddin Makassar Jl Yasin Limpo Samata-Gowa, F. H., & Selatan Indonesia, S. (N.D.). Analisis Motivasi Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19. In *Alauddin Scientific Journal Of Nursing* (Vol. 2021, Issue 2). [Http://Journal.Uin-Alauddin.Ac.Id/Index.Php/Asjn/Article/View/23645](http://Journal.Uin-Alauddin.Ac.Id/Index.Php/Asjn/Article/View/23645)
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. [Https://Doi.Org/10.55047/Transekonomika.V1i2.36](https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V1i2.36)
- Oktaviani, D., Hidayati, T., & Syaharuddin, Y. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Job Resources Serta Personal Resources Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Bank The Influence Of Motivation And Job Resources And Personal Resources To Work Engagement On Bank Employees.*
- Omar, M. S., Rafie, N., & Ahmad Selo, S. (2020). Job Satisfaction Influence Job Performance Among Polytechnic Employees. *International Journal Of Modern Trends In Social Sciences*, 3(14), 39–46. [Https://Doi.Org/10.35631/Ijmtss.314003](https://doi.org/10.35631/Ijmtss.314003)
- Pramudi Pangestika. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi Di Pt. Sunwoo Garment Indonesia.*
- Pranitasari, D., Rini, C., & Kusumawardani, W. (2021). *Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Etika Kerja* (Vol. 9, Issue 1). Online.
- Prijonegoro, R. S. (2021). *Kesehatan Dalam Situasi Pandemi Covid-19 Pandemic. 04*, 1–9.
- Primelia, A., Ahid Mudayana, A., Kesehatan Masyarakat, F., & Ahmad Dahlan Jalan Soepomo, U. (N.D.). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta.*

- Pristiwiana, O. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Work Engagement Dengan Self Efficacy Sebagai Varabel Moderator Pada Karyawan Hotel Pelangi Malang / Okta Pristiwiana - Repositori Universitas Negeri Malang*. [Http://Repository.Um.Ac.Id/32505/](http://Repository.Um.Ac.Id/32505/)
- Putra, A. M., & Darmastuti, I. (2021). Pengaruh Work Engagement Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan Cv. Karunia Ibu Sayid, Yogyakarta). *Diponegoro Journal Of Management*, 10(5). [Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr](http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr)
- Putra, E. D., Cho, S., & Liu, J. (2017). Extrinsic And Intrinsic Motivation On Work Engagement In The Hospitality Industry: Test Of Motivation Crowding Theory. *Tourism And Hospitality Research*, 17(2), 228–241. [Https://Doi.Org/10.1177/1467358415613393](https://Doi.Org/10.1177/1467358415613393)
- Putra, M. A., & Darmastuti, I. (2020). *Pengaruh Work Engagement Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 10, 1–14.
- Raso, R., Fitzpatrick, J. J., & Masick, K. (2021). *Nurses' Intent To Leave Their Position And The Profession During The Covid-19 Pandemic*. [Https://Pubmed.Ncbi.Nlm.Nih.Gov/34519700/](https://Pubmed.Ncbi.Nlm.Nih.Gov/34519700/).
- Ratanto. (2013). Pengembangan Karier Sebagai Faktor Paling Memengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. In *Jurnal Keperawatan Indonesia* (Vol. 16, Issue 2).
- Ratnaningtyas, H., ... A. H.-... I. J. Of, & 2021, Undefined. (2021). Transformational Leadership And Work Motivation On Work Productivity Mediated By Work Engagement: An Introductory Analysis. *Growingscholar.Org*. [Https://Doi.Org/10.5281/Zenodo.5131374](https://Doi.Org/10.5281/Zenodo.5131374)
- Reski Aulia, R., Azis Harun, A., Asrul, M., Studi, P. S., Stikes Karya Kesehatan Koresponding Author Rati Reski Aulia Keperawatan Manajemen, K., Karya Kesehatan, Stik., Kunci, K., Perawat, K., & Kerja, M. (N.D.). *Hubungan Antara Disiplin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Wawolesea Kabupaten Konawe*. [Https://Stikesks-Kendari.E-Journal.Id/Jikk](https://Stikesks-Kendari.E-Journal.Id/Jikk)

- Rezita, R. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya*.
- Rino, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Rino Miftachudin. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8 No 12.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi = Organizational Behavior / Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge; Penerjemah Diana Angelica, Ria Cahyani, Abdul Rosyid | Opac Perpustakaan Nasional Ri*. <https://Opac.Perpusnas.Go.Id/Detailopac.aspx?Id=286826>
- Rohana Manalu, A., Thamrin, R., Hasan, M., Syahputra, D., Studi, P., Manajemen, M., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Effect Of Work Engagement On Employee Performance Of Bpjs Ketenagakerjaan. *Journal Economics And Management (Jecma)*, 1, 42–49.
- Santos, J. L. G. Dos, Balsanelli, A. P., Freitas, E. De O., Menegon, F. H. A., Carneiro, I. A., Lazzari, D. D., Menezes, J. A. L. De, Erdmann, A. L., & Camponogara, S. (2021). Work Environment Of Hospital Nurses During The Covid-19 Pandemic In Brazil. *International Nursing Review*, 68(2), 228–237. <https://doi.org/10.1111/Inr.12662>
- Sarwono Jonathan. (2011). *Mengenal Path Analysis: Sejarah, Pengertian Dan Aplikasi*.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006a). *Educational And Psychological Measurement Schaufeli Et Al. / Measurement Of Work Engagement The Measurement Of Work Engagement With A Short Questionnaire A Cross-National Study*. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006b). The Measurement Of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational And Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Setyorini, C. T., Maghfiroh, S., & Farida, Y. N. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (Bmt). In *Media Riset*

Akuntansi (Vol. 2, Issue 1).

- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, K. L., & Siregar, P. S. (2021). Analisa Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Kota Medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 4(1).
- Sperling, D. (2021). Ethical Dilemmas, Perceived Risk, And Motivation Among Nurses During The Covid-19 Pandemic. *Nursing Ethics*, 28(1), 9–22. <https://doi.org/10.1177/0969733020956376>
- Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat, P., & Arsyad Al Banjari, M. (N.D.). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Upt. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar Tahun 2021* Zaky Fahmi.
- Sulfira, K. A., Ruzyidi, A. R., Administrasi, P., Kesehatan, K., & Masyarakat, K. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru. In *Window Of Public Health Journal* (Vol. 2, Issue 3).
- Sumarwati Robingah. (2021). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Lahat Tahun 2021*.
- Warouw, C., Sumayku, S. M., & Tumbel, T. M. (N.D.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado*.
- Warouw, C., Sumayku, S. M., & Tumbel, T. M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado*.
- Winantu, Marlina Budhiningtias. (2011). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Wu, J., Li, H., Geng, Z., Wang, Y., Wang, X., & Zhang, J. (2021). Subtypes Of Nurses' Mental Workload And Interaction Patterns With Fatigue And Work Engagement During Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) Outbreak: A Latent Class Analysis. *Bmc Nursing*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00726-9>

- Zahara, Y. (2011). *Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, Dan Hubungan Interpersonal Memengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana*.
- Zainaro, M. A., Cik, U., Saadiah Isnainy, A., Furqoni, P. D., Wati, K., Akademi, D., Malahayati, K., Malahayati, U., & Lampung, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017. In *The Journal Of Holistic Healthcare* (Vol. 11, Issue 4).
- Zhang, N., Xu, D., Li, J., & Xu, Z. (2022). Effects Of Role Overload, Work Engagement And Perceived Organisational Support On Nurses' Job Performance During The Covid-19 Pandemic. *Journal Of Nursing Management*, 30(4), 901–912. <https://doi.org/10.1111/Jonm.13598>

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

INFORMED CONSENT

(PERSETUJUAN SETELAH PENJELASAN)

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Manajemen Rumah Sakit Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar yang akan mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Work Engagement* Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit UNHAS Tahun 2022”**.

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

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

No. Responden: _____ (diisi oleh peneliti)

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

Makassar, 08 Agustus 2022

Peneliti

Salwah Suardi

KUESIONER PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN

Isilah titik-titik pertanyaan di bawah ini dan berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis kelamin Anda:

[1] Pria [2] Wanita

2. Berapakah usia Anda: _____ Tahun

3. Tingkat pendidikan terakhir Anda:

[1] Diploma [2] S1 [3] S2

[4] Lainnya: _____

4. Lama bekerja/Masa kerja Anda: _____

5. Status Kepegawaian: [1] PNS [2] Lainnya

6. Di Instalasi Pelayanan apa anda bekerja: _____

7. Apakah posisi/jabatan Anda sekarang? _____

PETUNJUK PENGISIAN

Untuk pertanyaan/ pernyataan di bawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat dengan cara menyilang (X) huruf pilihan yang tersedia, isilah jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

1. STS: Sangat Tidak Setuju

4. S: Setuju

2. TS: Tidak Setuju

5. ST: Sangat Setuju

3. KS: Kurang Setuju

A. Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	KS (Kurang Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat setuju)
Arah Perilaku (<i>direction of behavior</i>)						
1.	Di masa pandemi, hubungan baik dengan rekan kerja penting daripada harus mempertahankan argument saya					
2.	Bagi saya melanggar peraturan Rumah Sakit saat kondisi pandemi merupakan perilaku buruk yang tidak terpuji					
3.	Wajib bagi saya datang secara <i>on time</i> di Rumah Sakit setiap hari saat masa pandemi					
Tingkat Usaha (<i>Level of effort</i>)						
4.	Saat pandemi Covid-19 saya memanfaatkan kesempatan untuk memperbaiki kerja yang kurang baik					
5.	Saat situasi pandemi bekerja dengan telaten merupakan hal yang sangat penting					
6.	Saat pandemi, teguran pimpinan merupakan motivator penting bagi saya					

No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	KS (Kurang Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat setuju)
7.	Cuaca buruk bukan hambatan besar bagi saya untuk tetap datang bekerja di Rumah Sakit saat pandemi					
Tingkat Kegigihan (<i>Level of persistence</i>)						
8.	Menjalankan pekerjaan sesuai dengan SOP di masa pandemi merupakan sebuah hal penting bagi saya					
9	Saat pandemi, saya merasa ketika terjadi kesalahan di tempat kerja merupakan hal yang sia-sia					
10	Saya tidak pernah kehilangan konsentrasi saat bekerja pada situasi pandemi					

B. Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	KS (Kurang Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat setuju)
Lingkungan Kerja Fisik						
1	Saat pandemi, fasilitas kerja yang memadai dan penting, selalu tersedia					
2	Suhu udara dan sirkulasi diruangan tempat saya bekerja, sangat baik dan nyaman saat bekerja di masa pandemi					

No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	KS (Kurang Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat setuju)
3	Pencahayaan di tempat saya bekerja selalu baik, membuat mata tidak pernah kelelahan bekerja di saat pandemi					
4	Dimasa pandemi, lingkungan yang bising tidak menjadi masalah dan bukan gangguan untuk saya tetap konsentrasi saat bekerja					
5	Kebersihan, keamanan serta kenyamanan tempat saya bekerja sangat diperhatikan terlebih saat masa pandemi					
Lingkungan Kerja Non Fisik						
6	Saya merasa kedekatan dengan rekan kerja sangat penting membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dimasa pandemi					
7	Saya merasa pimpinan sangat dan selalu mendukung saya dalam hal menyelesaikan pekerjaan dimasa pandemi					

C. *Work Engagement* (Keterlibatan Kerja)

No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	KS (Kurang Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat setuju)
<i>Vigor</i>						
1	Di tempat kerja saya, saya selalu merasa penuh dengan semangat terlebih saat masa pandemi					

No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	KS (Kurang Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat setuju)
2	Saya merasa energi saya cukup besar untuk menyelesaikan pekerjaan saya di masa pandemi					
3	Penting bagi saya menyelesaikan pekerjaan di RS secara tuntas saat masa pandemi meski harus <i>overtime</i>					
4	Di masa pandemi, saya merasa pekerjaan yang saya lakukan membuat saya bermental Tangguh					
5	Bagi saya halangan dan kesulitan merupakan tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan di masa pandemi					
<i>Dedication</i>						
6	Setiap pekerjaan yang saya lakukan memiliki makna yang berarti bagi saya di masa pandemi					
7	Semangat saya selalu tinggi Ketika harus mengerjakan pekerjaan di RS saat masa pandemi					
8	Pekerjaan yang saya lakukan terasa menginspirasi saat masa pandemi					
9	Pekerjaan saya sebagai sumber kebanggaan bagi diri saya di masa pandemi					
10	Bagi saya, pekerjaan saya di Rumah Sakit saat masa pandemi adalah menantang dan membahagiakan					
<i>Absorption</i>						

No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	KS (Kurang Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat setuju)
11	Di masa pandemi saya merasa waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja					
12	Ketika saya bekerja di masa pandemi, saya lupa segala sesuatu yang lain di sekitar saya					
13	Pada masa pandemi saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens dan bersungguh-sungguh					
14	Di masa pandemi, sulit untuk saya melepaskan diri dari pekerjaan saya					

Lampiran 2 Rekap Hasil Kuesioner

No	Variabel pertanyaan	Interpretasi
1.	Motivasi kerja	
	<i>Direction of behavior</i>	<i>Direction of behavior</i> belum terlaksana dengan baik, masih ditemukan karyawan yang belum merasa bahwa mereka wajib untuk masuk kerja secara tepat waktu dan merasa bahwa ketika melakukan pelanggaran aturan kerja Rs bukanlah perilaku yang merugikan. Semakin rendah kedisiplinan dan tanggung jawab yang dirasa, maka akan semakin rendah Motivasi kerja karyawan dengan organisasi perkerjaannya.
	<i>Level of Persistence</i>	<i>Level of persistence</i> belum terlaksana dengan baik masih ditemukannya perawat yang belum memanfaatkan kesempatan dengan baik untuk memperbaiki kinerjanya dan tidak memiliki motivasi yang besar serta merasa teguran dari seorang pimpinan bukanlah sebagai motivasi yang baik. Karyawan dengan motivasi yang kuat untuk memperbaiki Kinerja dan peningkatan kinerja sangat menjadi perhatian khusus bagi Rumah Sakit, sebab hal ini sangat mempengaruhi

		<p>puas tidaknya karyawan itu dalam bekerja, serta motivasi yang baik yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan tingkat usahanya dalam bekerja merupakan hal yang baik juga, tentunya membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.</p> <p>Apabila level of persistence nya tidak tinggi, dipenuhi rasa ketidaknyamanan, ketidak antusiasan serta tidak ada motivasi untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik, tidak memiliki antusias untuk terus hadir dan mengerjakan tugas dengan penuh semangat maka pada akhirnya akan mempengaruhi keterrikatan seseorang pada pekerjaannya yang nantinya akan berdampak pada komitmen perawat serta juga mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.</p>
	<p><i>Level of Effort</i></p>	<p><i>Level of Effort</i> cukup dalam kategori yang tinggi dimana terdapat karyawan yang bersedia berusaha keras untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja, dan karyawan bersedia serta merasa harus selalu berpegang kuat dengan standar terhadap pelayanan dan tugas yang diberikan, meskipun belum bisa untuk mempertahankan konsentrasi meski ada kesulitan</p>

		karyawan tidak mencurahkan tenaganya untuk menghidupkan organisasi karna kesadaran bahwa Rumah Sakit membutuhkannya.
2.	Work Engagement	
	<i>Vigor</i>	Perawat belum memiliki <i>vigor</i> yang baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa perawat memiliki semangat kerja yang rendah. perawat belum sepenuhnya mencurahkan energi dan bermental yang kuat dalam melakukan pekerjaannya, kurang memiliki keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan meski harus mengabdikan waktu dan overtime demi menuntaskan pekerjaannya, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja.
	<i>Dedication</i>	Perawat telah memiliki <i>dedication</i> yang baik dimana perawat sudah memiliki perasaan yang antusias, bangga terhadap pekerjaannya, terinspirasi dengan pekerjaan, dapat berperan dalam mengatasi permasalahan terhadap pekerjaan. Bangga terhadap pekerjaan dapat menjadi faktor pemicu perawat sehingga karyawan akan memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukandan benar-benar peduli

		terhadap pekerjaannya. perawat yang merasa bangga terhadap pekerjaannya akan berdampak dalam meningkatkan produktifitas secara umum dan jangka panjang.
	<i>Absorption</i>	Perawat belum memiliki <i>absorption</i> yang baik. perawat merasa belum terikat dengan pekerjaannya, yang mana hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai dengan organisasi bayarkan kepada mereka. Dalam bekerja mereka tidak menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaannya.
3.	<i>Lingkungan Kerja</i>	
	<i>Lingkungan Kerja Fisik</i>	Perawat belum memiliki <i>lingkungan kerja fisik</i> yang kondusif saat pandemi covid-19. Saat terjadi pandemi memaksa perawat agar dapat beraptasi dengan adanya protokol kesehatan yang ketat dan kondisi lingkungan kerja yang berubah mengakibatkan para perawat belum memiliki lingkungan kerja yang belum memadai disaat kondisi pandemi.
	<i>Lingkungan kerja non fisik</i>	Perawat telah memiliki <i>lingkungan kerja non fisik</i> yang baik. Untuk perawat telah memiliki hubungan yang baik dengan

		rekan kerja dan atasan/pimpinannya sehingga dengan adanya kondisi pandemi ini bukanlah suatu tantangan yang berat bagi mereka dalam hal menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan/pimpinan mereka. Ini ditandai dengan mereka saling membantu dan mendukung disaat kondisi pandemi ini.
--	--	---

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

a. Surat Izin Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 6452/S.01/PTSP/2022	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Direktur RS Universitas Hasanuddin Makassar
Perihal	: <u>izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 8267/UN.14.2/PT.01.04/2022 tanggal 25 Juli 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: SALWAH SUARDI
Nomor Pokok	: K022201019
Program Studi	: Administrasi Rumah Sakit
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S2)
Alamat	: Jl. P. Kemerdekaan Km. 10 Makassar PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

" PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT PERAWAT SAAT PANDEMI COVID-19 DI RUMAH SAKIT UNHAS TAHUN 2022 "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **29 Juli s/d 29 Agustus 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 29 Juli 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. Deka Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;
2. Peringgal.

b. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
RUMAH SAKIT UNHAS

Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Tamalanrea, Makassar 90245

Website: www.rs.unhas.ac.id Email: info@rs.unhas.ac.id Telp: (0411) 591331 Fax: (0411) 591332

Nomor : 2167/UN4.24.1.1/PT.01.05/2023
Hal : Surat Keterangan Selesai Penelitian

23 Februari 2023

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Salwah Suardi
NIM : K022201019
Institusi : Universitas Hasanuddin, Makassar
Kode Penelitian : 220823_1

Telah menyelesaikan penelitian di Rumah Sakit Unhas.

Terhitung pada tanggal : 26 September 2022

Dengan Sampel : Data Primer : Kuesioner

Dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul:

"Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Work Engagement Perawat Saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.



Manajer Pendidikan dan Penelitian,

dr. Aslim Taslim, Sp.Onk.Rad, M.Kes
NIP: 198304252012121003

Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian





Lampiran 5 Hasil Uji Validasi dan Reliabel Variabel Penelitian

Motivasi Kerja

No	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	<i>r</i> tabel	Validitas	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Reliabilitas
A1	0.531	0.3061	Valid	0.675	0.60	Reliabel
A2	0.468	0.3061	Valid	0.683	0.60	Reliabel
A3	0.554	0.3061	Valid	0.674	0.60	Reliabel
A4	0.449	0.3061	Valid	0.684	0.60	Reliabel
A5	0.475	0.3061	Valid	0.685	0.60	Reliabel
A6	0.457	0.3061	Valid	0.682	0.60	Reliabel
A7	0.404	0.3061	Valid	0.688	0.60	Reliabel
A8	0.552	0.3061	Valid	0.672	0.60	Reliabel
A9	0.430	0.3061	Valid	0.685	0.60	Reliabel
A10	0.419	0.3061	Valid	0.687	0.60	Reliabel

Lingkungan Kerja

No	Nilai Pearson Correlation	r tabel	Validitas	Nilai Cronbach's Alpha	Standar	Reliabilitas
B1	0.722	0.3061	Valid	0.610	0.60	Reliabel
B2	0.478	0.3061	Valid	0.681	0.60	Reliabel
B3	0.451	0.3061	Valid	0.712	0.60	Reliabel
B4	0.610	0.3061	Valid	0.640	0.60	Reliabel
B5	0.666	0.3061	Valid	0.619	0.60	Reliabel
B6	0.561	0.3061	Valid	0.658	0.60	Reliabel
B7	0.659	0.3061	Valid	0.622	0.60	Reliabel

Work Engagement

No	Nilai Pearson Correlation	r tabel	Validitas	Nilai Cronbach' s Alpha	Standar	Reliabilitas
C1	0.666	0.3061	Valid	0.710	0.60	Reliabel
C2	0.732	0.3061	Valid	0.705	0.60	Reliabel
C3	0.541	0.3061	Valid	0.715	0.60	Reliabel
C4	0.701	0.3061	Valid	0.707	0.60	Reliabel
C5	0.442	0.3061	Valid	0.717	0.60	Reliabel
C6	0.573	0.3061	Valid	0.712	0.60	Reliabel
C7	0.538	0.3061	Valid	0.713	0.60	Reliabel
C8	0.438	0.3061	Valid	0.719	0.60	Reliabel
C9	0.417	0.3061	Valid	0.719	0.60	Reliabel
C10	0.467	0.3061	Valid	0.718	0.60	Reliabel
C11	0.441	0.3061	Valid	0.716	0.60	Reliabel
C12	0.460	0.3061	Valid	0.716	0.60	Reliabel
C13	0.532	0.3061	Valid	0.711	0.60	Reliabel
C14	0.366	0.3061	Valid	0.721	0.60	Reliabel

Lampiran 6 Crosstabulation Karakteristik Responden dengan variabel penelitian Motivasi Kerja

Hasil *crosstab* antara masing-masing karakteristik responden dengan motivasi kerja responden ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 16 Crosstabulation Karakteristik Responden dengan Motivasi Kerja Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022

No.	Karakteristik Responden	Motivasi Kerja				Total	
		Rendah		Tinggi		N	%
		n	%	n	%		
1.	Usia						
	25-35 tahun	49	48.5	52	51.5	101	100
	36-45 tahun	3	50.0	3	50.0	6	100
2.	Jenis Kelamin						
	Laki-laki	16	48.5	17	51.5	33	100
	Perempuan	36	48.6	38	51.4	74	100
3.	Masa Kerja						
	1-5 tahun	27	46.6	31	53.4	58	100
	6-10 tahun	23	50.0	23	50.0	46	100
	11-15 tahun	2	66.7	1	33.3	3	100
4.	Pendidikan Terakhir						
	Diploma	4	66.7	2	33.3	6	100
	S1	12	57.1	9	42.9	21	100
	S2	1	25.0	3	75.0	4	100
	Lainnya	35	46.1	41	53.9	76	100
5.	Status Kepegawaian						
	PNS	7	50.0	7	50.0	14	100

	Non PNS	45	48.8	48	51.6	93	100
--	---------	----	------	----	------	----	-----

Sumber: Data Primer, 2022

Lingkungan Kerja

Hasil *crosstab* antara masing-masing karakteristik responden dengan Work Engagement responden ditampilkan pada tabel di bawah ini

Tabel 7 Crosstabulation Karakteristik Responden dengan Lingkungan Kerja Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022

No.	Karakteristik Responden	Lingkungan Kerja				Total	
		Buruk		Baik		N	%
		N	%	n	%		
1.	Usia						
	25-35 tahun	54	53.5	47	46.5	101	100
	36-45 tahun	2	33.3	4	66.7	6	100
2.	Jenis Kelamin						
	Laki-laki	19	57.6	14	42.4	33	100
	Perempuan	37	50.0	37	50.0	74	100
3.	Masa Kerja						
	1-5 tahun	32	55.2	26	44.8	58	100
	6-10 tahun	23	50.0	23	50.0	46	100
	11-15 tahun	1	33.3	2	66.7	3	100
4.	Pendidikan Terakhir						
	Diploma	4	66.7	2	33.3	6	100
	S1	11	52.4	10	47.6	21	100
	S2	2	50.0	2	50.0	4	100

	lainnya	39	51.3	37	48.7	76	100
5.	Status Kepegawaian						
	PNS	10	71.4	4	28.6	14	100
	Non PNS	46	49.5	47	50.5	93	100

Sumber: Data Primer, 2022

Work Engagement

Hasil *crosstab* antara masing-masing karakteristik responden dengan *Work Engagement* responden ditampilkan pada tabel di bawah ini

Tabel 18 Crosstabulation Karakteristik Responden dengan *Work Engagement* Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022

No.	Karakteristik Responden	<i>Work Engagement</i>				Total	
		Baik		Buruk		N	%
		N	%	n	%		
1.	Usia						
	25-35 tahun	41	40.6	60	59.4	44	100
	36-45 tahun	3	50.0	3	50.0	63	100
2.	Jenis Kelamin						
	Laki-laki	14	42.4	19	57.6	33	100
	Perempuan	30	40.5	44	59.5	74	100
3.	Masa Kerja						
	1-5 tahun	27	61.4	31	49.2	58	100
	6-10 tahun	17	37.0	29	63.0	46	100
	11-15 tahun	0	0	3	100	3	100
4.	Pendidikan Terakhir						

	Diploma	3	50.0	3	50.0	6	100
	S1	6	28.6	15	71.4	21	100
	S2	2	50.0	2	50.0	4	100
	Ners	33	43.4	43	56.6	76	100
5.	Status Kepegawaian						
	PNS	8	57.1	6	42.9	14	100
	Non PNS	36	38.7	57	61.3	93	100

Sumber: Data Primer, 2022

Lampiran 7 Hasil Input Spss Penelitian

Analisis Univariat Karakteristik Responden Dan Variabel Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	33	30.8	30.8	30.8
	Wanita	74	69.2	69.2	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35 Tahun	101	94.4	94.4	94.4
	36-45 Tahun	6	5.6	5.6	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan Terakhir

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

	D3	6	5.6	5.6	5.6
	S1	21	19.6	19.6	25.2
Valid	S2	4	3.7	3.7	100.0
	Lainnya	76	71.0	71.0	96.3
	Total	107	100.0	100.0	

Lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1-5 TAHUN	58	54.2	54.2	54.2
	6-10 TAHUN	46	43.0	43.0	97.2
Valid	11-15 TAHUN	3	2.8	2.8	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	PNS Atau Pegawai Tetap	14	13.1	13.1	13.1
Valid	Non PNS Atau Tidak Tetap	93	86.9	86.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Unit Pelayanan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Rawat Inap	84	78.5	78.5	78.5
Valid	Kerinci/Igd	10	9.3	9.3	87.9

Hemodialisa	10	9.3	9.3	97.2
Ok	3	2.8	2.8	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Motivasi Kerja dimensi *Direction of Behavior*.

Di masa pandemi, hubungan baik dengan rekan kerja penting daripada harus mempertahankan argumen saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	5.6	5.6	5.6
	TS	31	29.0	29.0	34.6
	KS	30	28.0	28.0	62.6
	S	36	33.6	33.6	96.3
	SS	4	3.7	3.7	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Bagi saya melanggar peraturan Rumah Sakit saat kondisi pandemi merupakan perilaku buruk yang tidak terpuji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	17	15.9	15.9	15.9
	TS	30	28.0	28.0	43.9
	KS	27	25.2	25.2	69.2
	S	30	28.0	28.0	97.2
	SS	3	2.8	2.8	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Wajib bagi saya datang secara on tiime di Rumah Sakit setiap hari saat masa pandemi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	3.7	3.7	3.7
	TS	49	45.8	45.8	49.5
	KS	38	35.5	35.5	85.0
	S	14	13.1	13.1	98.1
	SS	2	1.9	1.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Motivasi Kerja dimensi *Level of Effort*

Saat pandemi Covid-19 saya memanfaatkan kesempatan untuk memperbaiki kerja yang kurang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	13.1	13.1	13.1
	KS	55	51.4	51.4	64.5
	S	31	29.0	29.0	93.5
	SS	7	6.5	6.5	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Saat situasi pandemi bekerja dengan telaten merupakan hal yang sangat penting

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	6.5	6.5	6.5
	KS	63	58.9	58.9	65.4
	S	34	31.8	31.8	97.2
	SS	3	2.8	2.8	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Saat pandemi, teguran pimpinan merupakan motivator penting bagi saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	7.5	7.5	7.5
	TS	5	4.7	4.7	12.1
	KS	59	55.1	55.1	67.3
	S	33	30.8	30.8	98.1
	SS	2	1.9	1.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Cuaca buruk bukan hambatan besar bagi saya untuk tetap datang bekerja di Rumah Sakit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	13.1	13.1	13.1
	KS	42	39.3	39.3	52.3
	S	51	47.7	47.7	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Motivasi Kerja dimensi *Level of Persistence*

Menjalankan pekerjaan sesuai dengan SOP di masa pandemi merupakan sebuah hal penting bagi saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	3.7	3.7	3.7
	KS	47	43.9	43.9	47.7
	S	56	52.3	52.3	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Saat pandemi, saya merasa ketika terjadi kesalahan di tempat kerja merupakan hal yang sia-sia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	9.3	9.3	9.3
	KS	64	59.8	59.8	69.2
	S	31	29.0	29.0	98.1
	SS	2	1.9	1.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Saya tidak pernah kehilangan konsentrasi saat bekerja pada situasi pandemi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	13.1	13.1	13.1
	KS	56	52.3	52.3	65.4
	S	33	30.8	30.8	96.3
	SS	4	3.7	3.7	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Lingkungan Kerja dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Saat pandemi, fasilitas kerja yang memadai dan penting, selalu tersedia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	3.7	3.7	3.7
	KS	52	48.6	48.6	52.3
	S	41	38.3	38.3	90.7
	SS	10	9.3	9.3	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Suhu udara dan sirkulasi diruangan tempat saya bekerja, sangat baik dan nyaman saat bekerja d masa pandemi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	13.1	13.1	13.1
	KS	53	49.5	49.5	62.6
	S	39	36.4	36.4	99.1
	SS	1	.9	.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Pencahayaan di tempat saya bekerja selalu baik, membuat mata tidak pernah kelelahan bekerja di saat pandemi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	16	15.0	15.0	15.0
	KS	56	52.3	52.3	67.3
	S	32	29.9	29.9	97.2
	SS	3	2.8	2.8	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Di masa pandemi, lingkungan yang bising tidak menjadi masalah dan bukan gangguan untuk saya tetap konsentrasi saat bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.9	.9	.9
	TS	3	2.8	2.8	3.7
	KS	52	48.6	48.6	52.3
	S	48	44.9	44.9	97.2
	SS	3	2.8	2.8	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Kebersihan, keamanan serta kenyamanan tempat saya bekerja sangat diperhatikan terlebih saat masa pandemi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	16.8	16.8	16.8
	KS	44	41.1	41.1	57.9
	S	43	40.2	40.2	98.1
	SS	2	1.9	1.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel Lingkungan Kerja dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Saya merasa kedekatan dengan rekan kerja sangat penting membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan di masa pandemi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	4.7	4.7	4.7
	KS	48	44.9	44.9	49.5
	S	52	48.6	48.6	98.1
	SS	2	1.9	1.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Saya merasa pimpinan sangat dan selalu mendukung saya dalam hal menyelesaikan pekerjaan di masa pandemi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	7.5	7.5	7.5
	KS	54	50.5	50.5	57.9
	S	43	40.2	40.2	98.1
	SS	2	1.9	1.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel *Work Engagement* dimensi *Vigor*

Di tempat kerja saya, saya selalu merasa penuh dengan semangat terlebih saat masa pandemi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	5.6	5.6	5.6
	KS	53	49.5	49.5	55.1
	S	45	42.1	42.1	97.2
	SS	3	2.8	2.8	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Saya merasa energi saya cukup besar untuk menyelesaikan pekerjaan saya di masa pandemi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	4.7	4.7	4.7
	KS	59	55.1	55.1	59.8
	S	40	37.4	37.4	97.2
	SS	3	2.8	2.8	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Penting bagi saya menyelesaikan pekerjaan di RS secara tuntas saat masa pandemi meski harus overtime

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	3.7	3.7	3.7
	KS	49	45.8	45.8	49.5
	S	52	48.6	48.6	98.1
	SS	2	1.9	1.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Di masa pandemi, saya merasa pekerjaan yang saya lakukan membuat saya bermental tangguh

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

Valid	TS	5	4.7	4.7	4.7
	KS	57	53.3	53.3	57.9
	S	37	34.6	34.6	92.5
	SS	8	7.5	7.5	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Bagi saya halangan dan kesulitan merupakan tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan di masa pandemi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	56	52.3	52.3	52.3
	KS	20	18.7	18.7	71.0
	S	30	28.0	28.0	99.1
	SS	1	.9	.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel *Work Engagement* dimensi *Dedication*

Setiap pekerjaan yang saya lakukan memiliki makna yang berarti bagi saya di masa pandemi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	11.2	11.2	11.2
	KS	54	50.5	50.5	61.7
	S	40	37.4	37.4	99.1
	SS	1	.9	.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Semangat saya selalu tinggi ketika harus mengerjakan pekerjaan di RS saat masa pandemi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2.8	2.8	2.8
	KS	42	39.3	39.3	42.1

S	58	54.2	54.2	96.3
SS	4	3.7	3.7	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Pekerjaan yang saya lakukan terasa menginspirasi saat masa pandemi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	3.7	3.7	3.7
TS	5	4.7	4.7	8.4
KS	41	38.3	38.3	46.7
S	52	48.6	48.6	95.3
SS	5	4.7	4.7	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Pekerjaan saya sebagai sumber kebanggaan bagi diri saya di masa pandemi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	2.8	2.8	2.8
TS	55	51.4	51.4	54.2
KS	16	15.0	15.0	69.2
S	32	29.9	29.9	99.1
SS	1	.9	.9	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Bagi saya, pekerjaan saya di Rumah Sakit saat masa pandemi adalah menantang dan membahagiakan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	12	11.2	11.2	11.2
TS	4	3.7	3.7	15.0
KS	57	53.3	53.3	68.2
S	33	30.8	30.8	99.1
SS	1	.9	.9	100.0

Bagi saya, pekerjaan saya di Rumah Sakit saat masa pandemi adalah menantang dan membahagiakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	11.2	11.2	11.2
	TS	4	3.7	3.7	15.0
	KS	57	53.3	53.3	68.2
	S	33	30.8	30.8	99.1
	SS	1	.9	.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Jawaban pertanyaan dari variabel *Work Engagement* dimensi *Absorption*

Di masa pandemi saya merasa waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	19	17.8	17.8	17.8
	KS	46	43.0	43.0	60.7
	S	41	38.3	38.3	99.1
	SS	1	.9	.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Ketika saya bekerja di masa pandemi, saya lupa segala sesuatu yang lain di sekitar saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	15	14.0	14.0	14.0
	KS	56	52.3	52.3	66.4
	S	35	32.7	32.7	99.1
	SS	1	.9	.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Pada masa pandemi saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens dan bersungguh-sungguh

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	6	5.6	5.6	5.6
KS	53	49.5	49.5	55.1
TS	48	44.9	44.9	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Di masa pandemi, sulit untuk saya melepaskan diri dari pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	17	15.9	15.9	15.9
KS	57	53.3	53.3	69.2
S	30	28.0	28.0	97.2
SS	3	2.8	2.8	100.0
Total	107	100.0	100.0	

ANALISIS BIVARIAT

Notes

Output Created		02-OCT-2022 23:13:06
Comments		
Input	Data	Salwa_SEM AMOS\SPSS BIVARIAT
		SAL.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	107
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.

Syntax	CROSSTABS /TABLES=V1 BY V3 /FORMAT=AVALUE TABLES /STATISTICS=CHISQ /CELLS=COUNT /COUNT ROUND CELL.		
Resources	Processor Time		00:00:00.02
	Elapsed Time		00:00:00.02
	Dimensions Requested		2
	Cells Available		349496

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MOTIVASI KERJA * WORK ENGAGEMENT	107	100.0%	0	0.0%	107	100.0%

MOTIVASI KERJA * WORK ENGAGEMENT Crosstabulation

Count

		WORK ENGAGEMENT		Total
		BURUK	BAIK	
MOTIVASI KERJA	RENDAH	34	18	52
	TINGGI	10	45	55
Total		44	63	107

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	24.598 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	22.687	1	.000		
Likelihood Ratio	25.703	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	24.368	1	.000		
N of Valid Cases	107				

- a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21.38.
- b. Computed only for a 2x2 table

```

CROSSTABS
  /TABLES=V2 BY V3
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ
  /CELLS=COUNT
  /COUNT ROUND CELL.

```

Crosstabs

Notes

Output Created		02-OCT-2022 23:24:28
Comments		
Input	Data	Salwa_SEM AMOS\SPSS BIVARIAT SAL.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	107
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax		CROSSTABS /TABLES=V2 BY V3 /FORMAT=AVALUE TABLES /STATISTICS=CHISQ /CELLS=COUNT /COUNT ROUND CELL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Dimensions Requested	2
	Cells Available	349496

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
LINGKUNGAN KERJA * WORK ENGAGEMENT	107	100.0%	0	0.0%	107	100.0%

LINGKUNGAN KERJA * WORK ENGAGEMENT Crosstabulation

Count

		WORK ENGAGEMENT		Total
		BURUK	BAIK	
LINGKUNGAN KERJA	BURUK	33	23	56
	BAIK	11	40	51
Total		44	63	107

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	15.387 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	13.883	1	.000		
Likelihood Ratio	15.922	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	15.243	1	.000		
N of Valid Cases	107				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20.97.

b. Computed only for a 2x2 table

CROSSTABS

```

/TABLES=V2 BY V1
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ
/CELLS=COUNT
/COUNT ROUND CELL.

```

Crosstabs

Notes

Output Created		02-OCT-2022 23:28:12
Comments		
Input	Data	Salwa_SEM AMOS\SPSS BIVARIAT SAL.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	107
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax		CROSSTABS /TABLES=V2 BY V1 /FORMAT=AVALUE TABLES /STATISTICS=CHISQ /CELLS=COUNT /COUNT ROUND CELL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Dimensions Requested	2
	Cells Available	349496

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
LINGKUNGAN KERJA *	107	100.0%	0	0.0%	107	100.0%
MOTIVASI KERJA						

LINGKUNGAN KERJA * MOTIVASI KERJA Crosstabulation

Count

		MOTIVASI KERJA		Total
		RENDAH	TINGGI	
LINGKUNGAN KERJA	BURUK	39	17	56
	BAIK	13	38	51
Total		52	55	107

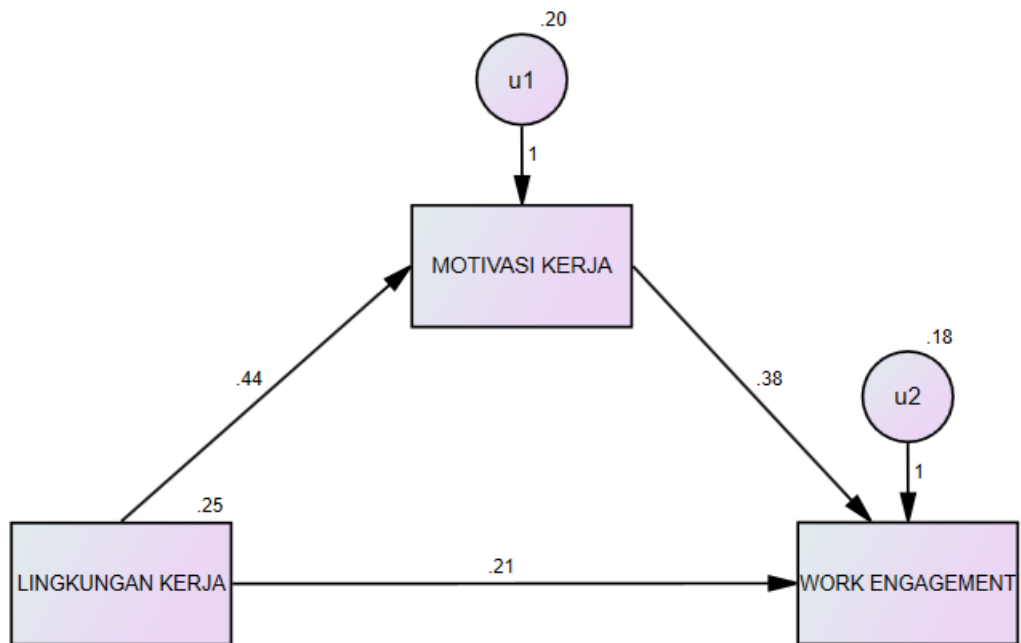
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	20.830 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	19.100	1	.000		
Likelihood Ratio	21.596	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	20.635	1	.000		
N of Valid Cases	107				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 24.79.

b. Computed only for a 2x2 table

ANALISIS MULTIVARIAT



Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
V1 <--- V2	.442	.087	5.062	***	
V3 <--- V1	.382	.091	4.177	***	
V3 <--- V2	.205	.091	2.243	.025	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
V1 <--- V2	.441
V3 <--- V1	.388
V3 <--- V2	.208

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
V2	.249	.034	7.280	***	
u1	.201	.028	7.280	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
u2	.178	.024	7.280	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	V2	V1
V1	.442	.000
V3	.374	.382

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	V2	V1
V1	.441	.000
V3	.379	.388

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	V2	V1
V1	.442	.000
V3	.205	.382

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

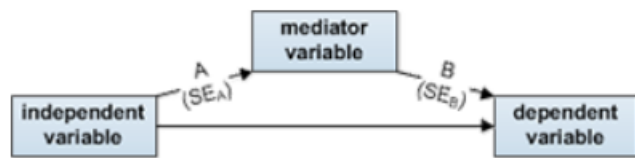
	V2	V1
V1	.441	.000
V3	.208	.388

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	V2	V1
V1	.000	.000
V3	.168	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	V2	V1
V1	.000	.000
V3	.171	.000



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 3.26292248

One-tailed probability: 0.00055135

Two-tailed probability: 0.00110270

Hasil uji Sobel Test menunjukkan pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap *Work Engagement* melalui Lingkungan Kerja adalah positif dan signifikan dengan nilai Sobel Test = 2,0586 dan nilai P = 0,039.