

DAFTAR PUSTAKA

- Aitamaa, E., Leino-Kilpi, H., Iltanen, S., & Suhonen, R. (2016). Ethical problems in nursing management: the views of nurse managers. *Nursing Ethics*, 23(6), 646-658.
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C., & Soane, E. C. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: a moderated mediation model. *The international journal of human resource management*, 24(2), 330-351.
- Atabay, G., Çangarli, B. G., & Penbek, Ş. (2015). Impact of ethical climate on moral distress revisited: multidimensional view. *Nursing ethics*, 22(1), 103-116.
- Athey, E. K., Leslie, M. S., Briggs, L. A., Park, J., Falk, N. L., Pericak, A., . . . Greene, J. (2016). How important are autonomy and work setting to nurse practitioners' job satisfaction? *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 28(6), 320-326.
- Bahcecik, N., & Oztürk, H. (2003). The hospital ethical climate survey in Turkey. *JONA'S healthcare law, ethics and regulation*, 5(4), 94-99.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.



- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands - Resources Theory. In P. Y. a. C. Chen, Cary L. (Ed.), *Work and Wellbeing* (Vol. III, pp. 37-64). UK: John Wiley & Sons Ltd.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. *Handbook of well-being*.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Wang, H. (2016). A Review of Job-Crafting Research: The Role of Leader Behaviors in Cultivating Successful Job Crafters *Proactivity at work* (pp. 95-122): Routledge.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *human relations*, 65(10), 1359-1378.
- Beer, L. (2016). *The motivation and capability to job craft*. Kansas State University.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. *Purpose and meaning in the workplace*, 81, 104.
- Berthelsen, H., Hakanen, J. J., & Westerlund, H. (2018). Copenhagen psychosocial questionnaire-a validation study using the job demand-resources model. *PloS one*, 13(4), e0196450.
- Bronkhorst, B., Tummers, L., Steijn, B., & Vijverberg, D. (2015). Organizational climate and employee mental health outcomes: A systematic review of studies in health care organizations. *Health care management review*, 40(3), 254-271.
- L., Sala, R. L., Marletta, G., Pelosi, G., Ampollini, M., Fabbri, A., . . . ancini, T. (2014). Work climate, work values and professional



commitment as predictors of job satisfaction in nurses. *Journal of nursing management*, 22(8), 984-994.

Cheng, J.-C., Chen, C.-Y., Teng, H.-Y., & Yen, C.-H. (2016). Tour leaders' job crafting and job outcomes: The moderating role of perceived organizational support. *Tourism Management Perspectives*, 20, 19-29.

Choi, S. P. P., Cheung, K., & Pang, S. M. C. (2013). Attributes of nursing work environment as predictors of registered nurses' job satisfaction and intention to leave. *Journal of nursing management*, 21(3), 429-439.

Cullen, J., & Victor, B. (2008). *The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment of Its Development and Validity* (Vol. 73).

Dahinten, V., Lee, S., & MacPhee, M. (2016). Disentangling the relationships between staff nurses' workplace empowerment and job satisfaction. *Journal of nursing management*, 24(8), 1060-1070.

Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*.

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2014). Job crafting. *An introduction to contemporary work psychology*, 1, 414-433.

El Badawy, T., Kamel, M., & Magdy Hussein, M. (2016). Exploring the Relationship between Organizational Culture, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviour. *International Journal of Human Resource Studies*. doi: 6. 10.5296/ijhrs.v6i4.9939.



, Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: the role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121.

- Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2010). Why does proactive personality predict employee life satisfaction and work behaviors? A field investigation of the mediating role of the self-concordance model. *Personnel Psychology, 63*(3), 539-560.
- Guay, F., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. (2000). On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS). *Motivation and emotion, 24*(3), 175-213.
- Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior, 83*(1), 31-40.
- Hong, Y., Liao, H., Raub, S., & Han, J. H. (2016). What it takes to get proactive: An integrative multilevel model of the antecedents of personal initiative. *Journal of Applied Psychology, 101*(5), 687.
- Jayasuriya, R., Whittaker, M., Halim, G., & Matineau, T. (2012). Rural health workers and their work environment: the role of inter-personal factors on job satisfaction of nurses in rural Papua New Guinea. *BMC health services research, 12*(1), 156.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 356.
- Junaedi, A. A. S. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Dokter Melalui Work Engagement RSUD Kelas B di kota Makassar. *Tesis ; Universitas Hasanuddin.*



Kesehatan, B. P. d. P. (2018). Laporan Riset Ketenagaan di Bidang Kesehatan (RISNAKES) 2017 di Rumah Sakit. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Khamlub, S., Harun-Or-Rashid, M., Sarker, M. A. B., Hiroswawa, T., Outavong, P., & Sakamoto, J. (2013). Job satisfaction of health-care workers at health centers in Vientiane Capital and Bolikhamsai Province, Lao PDR. *Nagoya journal of medical science*, 75(3-4), 233.

Kim, H., Im, J., & Qu, H. (2018). Exploring antecedents and consequences of job crafting. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 18-26.

Le Blanc, P. M., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2017). Better? Job Crafting for Sustainable Employees and Organizations. *An introduction to work and organizational psychology: An international perspective*, 48.

Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169-1192.

Lequeur, Gillet, Ragot, & Evelyne, F. (2014). *Validation of a French questionnaire to measure job demands and resources* (Vol. 26).

Li, H., Jin, H., & Chen, T. (2020). Linking proactive personality to creative performance: The role of job crafting and high-involvement work systems. *The Journal of Creative Behavior*, 54(1), 196-210.

Liu, Y., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International nursing review*, 63(1), 84-91.



Wei, W., Wang, L., Cui, H., Yingying, L., & Zhang, F. (2017). The relationship among job satisfaction, work engagement and

organizational citizenship behavior of nurses. *Chinese Journal of Behavioral Medicine and Brain Science*, 26(8), 747-750.

Lu, C.-q., Wang, H.-j., Lu, J.-j., Du, D.-y., & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 142-152.

Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: a literature review. *International journal of nursing studies*.

Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of business ethics*, 69(2), 175-194.

Martins, O., Tukur, D., Danburam, A., & Salawu, F. (2016). Job satisfaction among doctors and nurses: a case study of federal medical centre Yola, Nigeria. *International Journal of Community Medicine and Public Health*, 1640-1647. doi: 10.18203/2394-6040.ijcmph20161643.

Maslow, A., & Frager, R. (1987). *Motivation and Personality* (book): New York: Harper and Row.

McClelland, G. P., Leach, D. J., Clegg, C. W., & McGowan, I. (2014). Collaborative crafting in call centre teams. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 464-486.

Ningrum, T. R. K. (2019). Hubungan antara job crafting dan kepuasan kerja pada perawat di rumah sakit *Skripsi ; Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.



en, O., Leino-Kilpi, H., Isoaho, H., & Meretoja, R. (2015). Ethical climate and nurse competence–newly graduated nurses' perceptions. *Nursing ethics*, 22(8), 845-859.

- Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of organizational behavior*, 31(2-3), 463-479.
- Olson, L. L. (1998). Hospital nurses' perceptions of the ethical climate of their work setting. *Image: the Journal of Nursing Scholarship*, 30(4), 345-349.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of management*, 36(4), 827-856.
- Petrou, P., & Demerouti, E. (2015). Trait-level and week-level regulatory focus as a motivation to craft a job. *Career Development International*, 20(2), 102-118.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of organizational behavior*, 33(8), 1120-1141.
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487.
- Plomp, J., Tims, M., Akkermans, J., Khapova, S. N., Jansen, P. G., & Bakker, A. B. (2016). Career competencies and job crafting: How proactive employees influence their well-being. *Career Development International*, 21(6), 587-602.



A. (2019). ANALISIS ANTESEDEN JOB CRAFTING DAN PENGARUHNYA PADA KEPUASAN KERJA (Studi pada Perawat SUD Dr. Moewardi).

Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (P. P. Lestari Ed. 16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Rodwell, J., & Munro, L. (2013). Well-being, satisfaction and commitment: the substitutable nature of resources for maternity hospital nurses. *Journal of advanced nursing*, 69(10), 2218-2228.

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.

Salim, M. B. N. (2018). Pengaruh Kepribadian Proaktif pada Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kepuasan Karir sebagai Mediator dan Keterampilan Politik sebagai Moderator (Studi pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Surakarta).

Setyawan, A. A. (2019). PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP CAREER SUCCESS DENGAN JOB CRAFTING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 12(2), 225-236.

Sinha, J. B. P. (2009). *Culture and Organizational Behaviour*. SAGE Publications.

Slomp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace Well-being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psychology of Well-Being*, 5(1), 7. doi: 10.1186/s13612-015-0034-y



Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological methodology*, 13, 290-312.

Stride, C., Wall, T. D., & Catley, N. (2008). *Measures of job satisfaction, organisational commitment, mental health and job related well-being: a benchmarking manual*: John Wiley & Sons.

Susanty, E. (2012). *Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi*.

Tims, M., B. Bakker, A., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy–performance relationship. *Journal of managerial psychology*, 29(5), 490-507.

Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230.

Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.

Varcoe, C., Doane, G., Pauly, B., Rodney, P., Storch, J. L., Mahoney, K., . . . Starzomski, R. (2004). Ethical practice in nursing: working the in-betweens. *Journal of advanced nursing*, 45(3), 316-325.



Wright, P. M., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative science quarterly*, 101-125.

- Wang, H. J., Demerouti, E., Blanc, P. L., & Lu, C. Q. (2018). Crafting a job in 'tough times': When being proactive is positively related to work attachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(3), 569-590.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work.
- Widhiarso, W. (2010). Pengkategorian data dengan menggunakan statistik hipotetik dan statistic empirik. *Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*.
- Woods, M. (2014). *Beyond moral distress: Preserving the ethical integrity of nurses*: Sage Publications Sage UK: London, England.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work *Advances in positive organizational psychology* (pp. 281-302): Emerald Group Publishing Limited.



Kuesioner

PERMINTAAN MENJADI RESPONDEN

Yth

Pegawai RS di Kab Mamuju

Di-

Tempat

Perkenalkan saya Eka Fatmawati, mahasiswa S2 Manajemen RS Universitas Hasanuddin. Saat ini saya sedang melakukan penelitian di RS bapak/ Ibu mengenai Motivasi, dukungan pekerjaan, iklim etika, *Job crafting* dan kepuasan kerja. Bapak/Ibu akan memperoleh kuesioner terkait hal tersebut. Semua informasi yang bapak/ibu berikan akan saya jamin kerahasiaannya dan hanya akan saya gunakan untuk penelitian dan pengembangan pengetahuan di bidang SDM perumahsakit. Untuk keperluan tersebut saya mohon kesedian Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan dimohon untuk mengisi kuesioner yang saya sediakan dengan sejujur-jujurnya.


Demikian permohonan, atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih

Peneliti

Eka Fatmawati

PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Setelah saya membaca maksud dan tujuan dari penelitian ini maka saya menyatakan bahwa saya bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Nama	Tanggal	Tanda Tangan	Nomor Responden
			(Diisi oleh Peneliti)

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner Karakteristik Responden

Isilah titik atau lingkari pilihan yang tersedia

Nomor Responden	(Diisi oleh peneliti)
Nama Responden
Jenis Kelamin	1. Perempuan 2. Laki laki
Umur Tahun
Pendidikan terakhir	1. SMA/SMK 4. Profesi 2. D3 5. S2 / Spesialis 3. S1 6. S3
Jabatan
Jenis tenaga RS (contoh : Dokter/Dokter gigi/Perawat/kesmas dan lain sebagainya)
Status kepegawaian	1. PNS/CPNS 5. Tetap swasta. 2. PPPK 6. Kontrak swasta 3. BLU 7. Tidak tetap swasta 4. Honorer Sukarela 8. Lainnya.....
Lama berkerja tahun
Unit Kerja



Kuesioner Job Crafting

Berilah tanda (√) pada pernyataan yang menurut anda sesuai dengan apa yang anda alami.

No	Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak Pernah
1	Saya mencoba mengembangkan kemampuan saya				
2	Saya mencoba mengembangkan diri secara profesional				
3	Saya tidak mencoba mempelajari hal-hal baru di tempat kerja				
4	Saya memastikan bahwa saya menggunakan kapasitas saya sepenuhnya				
5	Saya memutuskan sendiri bagaimana saya melakukan sesuatu				
6	Saya berusaha memastikan bahwa pekerjaan saya mempengaruhi saya secara emosional dan mental				
7	Saya mengelola pekerjaan saya dengan meminimalkan kontak dengan orang-orang yang masalahnya memengaruhi saya secara emosional				
8	Saya mengatur pekerjaan saya untuk meminimalkan kontak dengan orang-orang yang harapannya tidak realistis				
9	Saya berusaha memastikan bahwa saya harus membuat banyak keputusan sulit di tempat kerja				
10	Saya mengatur pekerjaan saya sedemikian rupa untuk memastikan bahwa saya tidak harus berkonsentrasi terlalu lama				
11	Saya meminta supervisor/atasan saya untuk melatih saya				
12	Saya bertanya apakah supervisor/atasan saya puas dengan pekerjaan saya				
13	Saya mencari inspirasi kepada supervisor/atasan saya				
14	Saya tidak meminta umpan balik kepada orang lain tentang kinerja pekerjaan saya				
15	Saya meminta saran rekan kerja				
16	Ketika ada sebuah proyek/program yang menarik, saya menarik diri atau tidak ingin terlibat dalam program itu.				
17	Jika ada perkembangan baru, saya salah satu yang pertama belajar tentang perkembangan itu dan mencobanya				
	banyak yang bisa dilakukan di tempat kerja, saya sebagai kesempatan untuk memulai program baru				
	teratur melakukan tugas tambahan meskipun saya menerima gaji tambahan untuk itu				



20	Saya mencoba membuat pekerjaan saya lebih menantang dengan memeriksa hubungan mendasar antara aspek-aspek pekerjaan saya				
----	--	--	--	--	--



Kuesioner Motivasi Proaktif

Berilah tanda (√) pada pernyataan yang menurut anda sesuai dengan apa yang anda alami.

No.	Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak pernah
1	Saya merasa gelisah ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan saya karena tidak mampu mengandalkan kemampuan saya.				
2	Ketika saya dihadapkan dengan masalah dalam pekerjaan saya, saya kesulitan menemukan solusi.				
3	Apa pun yang menghalangi saya dalam pekerjaan saya, saya biasanya bisa mengatasinya.				
4	Pengalaman masa lalu saya dalam pekerjaan telah membantu saya mempersiapkan masa depan pekerjaan saya dengan baik.				
5	Saya memenuhi tujuan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri dalam pekerjaan saya.				
6	Saya merasa siap untuk sebagian besar tuntutan dalam pekerjaan saya.				
7	Saya melakukan kreativitas kerja/memodifikasi pekerjaan saya karena menurut saya hal ini menarik				
8	Saya melakukan kreativitas kerja/memodifikasi pekerjaan saya karena membuat saya nyaman bekerja				
9	Saya melakukan kreativitas kerja/memodifikasi pekerjaan saya karena mempermudah saya dalam bekerja				
10	Saya merasa lebih baik ketika melakukan kreativitas kerja/memodifikasi pekerjaan				

Kuesioner Dukungan kerja

Berilah tanda (√) pada pernyataan yang menurut anda sesuai dengan apa yang anda rasakan.

No	Pernyataan	Sangat setuju	setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
1	Pekerjaan saya memberi saya kesempatan untuk memeriksa seberapa baik saya melakukan pekerjaan.				
2	Pekerjaan saya memberi saya umpan balik langsung tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan.				
	enerima informasi yang cukup tentang hasil ng telah saya lakukan				
	memberi tahu tentang seberapa baik saya ekerjaan.				



No	Pernyataan	Sangat setuju	setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
5	Proses pengambilan keputusan rumah sakit jelas bagi saya.				
6	Saya tidak mengetahui tentang bagaimana RS / bisnis berjalan.				
7	Jelas bagi saya siapa yang harus saya tanya di RS untuk masalah tertentu				
8	Saya cukup mendapat informasi terbaru tentang masalah-masalah penting dalam RS.				
9	Saya dapat berpartisipasi dalam keputusan apa yang harus dilakukan dan tidak dilakukan dalam pekerjaan				
10	Saya dapat berpartisipasi dalam keputusan terkait dengan hal-hal yang berefek/berdampak terhadap pekerjaan saya				
11	Saya dapat berpartisipasi dalam keputusan terkait hal-hal dasar dalam pekerjaan saya				
12	Saya memiliki pengaruh langsung terhadap keputusan departemen / unit/ RS				
13	Dalam pekerjaan, saya merasa dihargai oleh rekan kerja.				
14	Saya akrab dengan rekan kerja				
15	Saya dapat mengandalkan kolega ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.				
16	Hubungan antara saya dan kolega tidak baik.				
17	Dalam pekerjaan, Saya merasa tidak dihargai oleh atasan saya.				
18	Saya dapat mengandalkan atasan saya ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.				
19	Saya cocok dengan atasan saya				
20	Hubungan saya dan atasan saya baik				
21	RS membayar gaji saya tepat waktu				
22	Saya dibayar cukup untuk pekerjaan yang saya lakukan				
23	Saya tidak dibayar secara adil dibandingkan dengan orang lain di departemen/unit saya				
24	Saya dapat hidup nyaman dengan gaji saya				
	i pengaruh terhadap kecepatan kerja.				
	emutuskan secara pribadi berapa banyak waktu tuhkan untuk kegiatan tertentu				
	pat memutuskan urutan di mana saya melakukan				



No	Pernyataan	Sangat setuju	setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
	pekerjaan saya sendiri				
28	Saya dapat berpartisipasi dalam keputusan tentang kapan sesuatu harus diselesaikan.				

Kuesioner Iklim Etika

Berilah tanda (√) pada pernyataan yang menurut anda sesuai dengan apa yang anda rasakan.

No.	Pernyataan	Sangat setuju	setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
1	Di Rumah sakit ini, perhatian utama kami adalah selalu yang terbaik untuk pasien.				
2	Setiap karyawan diperhatikan dalam membuat sebuah keputusan				
3	Pertimbangan utama kami adalah yang terbaik untuk semua orang di rumah sakit.				
4	Di rumah sakit ini, Setiap orang diharapkan untuk mengikuti keyakinan pribadi dan moral mereka sendiri.				
5	Di rumah sakit ini, setiap orang dibimbing oleh etika pribadi mereka sendiri.				
6	Setiap orang di rumah sakit ini tidak mampu memutuskan sendiri apa yang benar dan salah.				
7	Di rumah sakit ini, hukum atau kode etik profesi adalah pertimbangan utama.				
8	Di rumah sakit ini, orang diharapkan untuk mengikuti standar hukum atau profesional dengan ketat.				
9	Orang-orang diharapkan untuk mematuhi hukum dan standar profesional diatas pertimbangan lainnya				
10	Sangat penting untuk mengikuti dengan ketat aturan dan prosedur di rumah sakit ini.				
11	Setiap orang diharapkan untuk mematuhi peraturan dan prosedur perusahaan.				
12	Orang-orang sukses di perusahaan ini tidak benar-benar mematuhi kebijakan perusahaan				
	; diharapkan melakukan apa saja untuk kepentingan rumah sakit, apa pun nya.				



No.	Pernyataan	Sangat setuju	setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
14	Cara yang paling efisien selalu merupakan cara yang benar di rumah sakit ini.				
15	Di rumah sakit ini, orang melindungi kepentingan mereka sendiri di atas segalanya.				

Kuesioner kepuasan

Harap tunjukkan seberapa puas atau tidak puas yang Anda rasakan dengan masing-masing fitur pekerjaan Anda saat ini dengan memberi tanda centang (✓) pada kotak yang sesuai.

No.	Pernyataan	1 Sangat Tidak Puas	2 Tidak Puas	3 Sedikit Tidak Puas	4 Sedikit Puas	5 Puas	6 Sangat Puas
1	Kondisi kerja fisik						
2	Kebebasan untuk memilih metode kerja Anda sendiri						
3	Rekan kerja Anda						
4	Pengakuan yang Anda dapatkan untuk pekerjaan yang baik						
5	Atasan langsung Anda						
6	Jumlah tanggung jawab yang Anda terima						
7	Tingkat pembayaran Anda						
8	Kesempatan Anda untuk menggunakan kemampuan Anda						
9	Hubungan industrial antara manajemen dan pekerja di perusahaan Anda						
10	Peluang promosi Anda						
	... isi dikelola						
	... berikan pada saran yang						




No.	Pernyataan	1 Sangat Tidak Puas	2 Tidak Puas	3 Sedikit Tidak Puas	4 Sedikit Puas	5 Puas	6 Sangat Puas
	Anda buat						
13	Jam kerja Anda						
14	Jumlah variasi dalam pekerjaan Anda						
15	Keamanan pekerjaan Anda						



Distribusi jawaban responden

Distribusi jawaban responden tentang Kuesioner *Job crafting* pada petugas RS di Kab. Mamuju tahun 2020

No	Item	Pernyataan	Selalu		Sering		Jarang		Tidak Pernah		Total	
			n	%	n	%	N	%	n	%	N	%
Meningkatkan sumber daya pekerjaan structural												
1	JC1	Saya mencoba mengembangkan kemampuan saya	83	53,5	51	32,9	21	13,5	0	0	155	100
2	JC2	Saya mencoba mengembangkan diri secara professional	85	54,8	47	30,3	23	14,8	0	0	155	100
3	JC3	Saya tidak mencoba mempelajari hal-hal baru di tempat kerja	9	5,8	19	12,3	42	27,1	85	54,8	155	100
4	JC4	Saya memastikan bahwa saya menggunakan kapasitas saya sepenuhnya	84	54,2	44	28,4	24	15,5	3	1,9	155	100
5	JC5	Saya memutuskan sendiri bagaimana saya melakukan sesuatu	27	17,4	45	29,0	47	30,3	36	23,2	155	100
Mengurangi tuntutan pekerjaan yang merintang												
6	JC6	Saya berusaha memastikan bahwa pekerjaan saya mempengaruhi saya secara emosional dan mental	42	27,1	52	33,5	40	25,8	21	13,5	155	100
		 engelola pekerjaan saya ga saya mencoba imalkan kontak dengan	19	12,3	37	23,9	49	31,6	50	32,3	155	100

No	Item	Pernyataan	Selalu		Sering		Jarang		Tidak Pernah		Total	
			n	%	n	%	N	%	n	%	N	%
		orang-orang yang masalahnya memengaruhi saya secara emosional										
8	JC8	Saya mengatur pekerjaan saya untuk meminimalkan kontak dengan orang-orang yang harapannya tidak realistis	15	9,7	44	28,4	49	31,6	47	30,3	155	100
9	JC9	Saya berusaha memastikan bahwa saya harus membuat banyak keputusan sulit di tempat kerja	17	11,0	37	23,9	58	37,4	43	27,7	155	100
10	JC10	Saya mengatur pekerjaan saya sedemikian rupa untuk memastikan bahwa saya tidak harus berkonsentrasi terlalu lama	20	12,9	50	32,3	73	47,1	12	7,7	155	100
Meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial												
11	JC11	Saya meminta supervisor/atasan saya untuk melatih saya	62	40,0	40	25,8	37	23,9	16	10,3	155	100
12	JC12	Saya bertanya apakah supervisor/atasan saya puas dengan pekerjaan saya	29	18,7	39	25,2	55	35,5	32	20,6	155	100
13	JC13	Saya mencari inspirasi kepada supervisor/atasan saya	48	31,0	44	28,4	51	32,9	12	7,7	155	100
14	JC14	Saya tidak meminta umpan balik kepada orang lain tentang kinerja saya	43	27,7	56	36,1	18	11,6	38	24,5	155	100
		Saya meminta saran rekan kerja	65	41,9	47	30,3	38	24,5	5	3,2	155	100



No	Item	Pernyataan	Selalu		Sering		Jarang		Tidak Pernah		Total	
			n	%	n	%	N	%	n	%	N	%
16	JC16	Ketika ada sebuah proyek/program yang menarik, saya menarik diri atau tidak ingin terlibat dalam program itu.	84	54,2	58	37,4	11	7,1	2	1,3	155	100
17	JC17	Jika ada perkembangan baru, saya salah satu yang pertama belajar tentang perkembangan itu dan mencobanya	33	21,3	50	32,3	65	41,9	7	4,5	155	100
18	JC18	Ketika tidak banyak yang bisa dilakukan di tempat kerja, saya melihatnya sebagai kesempatan untuk memulai proyek/program baru	10	6,5	48	31,0	74	47,7	23	14,8	155	100
19	JC19	Saya secara teratur melakukan tugas tambahan meskipun saya tidak menerima gaji tambahan untuk itu	37	24,5	55	35,5	48	31,0	15	9,7	155	100
20	JC20	Saya mencoba membuat pekerjaan saya lebih menantang dengan memeriksa hubungan mendasar antara aspek-aspek pekerjaan saya	22	14,2	35	22,6	68	43,9	30	19,4	155	100

Sumber : Data Primer, 2020



Distribusi Jawaban responden tentang kuesioner Motivasi Proaktif pada pegawai RS di Kab. Mamuju tahun 2020

No	Item	Pernyataan	Selalu		Sering		Jarang		Tidak Pernah		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Can do- Self Efficacy												
1	MP1	Saya merasa gelisah ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan saya karena tidak mampu mengandalkan kemampuan saya.	12	7,7	30	19,4	84	54,2	29	18,7	155	100
2	MP2	Ketika saya dihadapkan dengan masalah dalam pekerjaan saya, saya kesulitan menemukan solusi.	4	2,6	17	11,0	86	55,5	48	31,0	155	100
3	MP3	Apa pun yang menghalangi saya dalam pekerjaan saya, saya biasanya bisa mengatasinya.	42	27,1	71	45,8	38	24,5	4	2,6	155	100
4	MP4	Pengalaman masa lalu saya dalam pekerjaan saya telah mempersiapkan saya dengan baik untuk masa depan pekerjaan saya.	74	47,7	57	36,8	23	14,8	1	0,6	155	100
5	MP5	Saya memenuhi tujuan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri dalam pekerjaan saya.	62	40,0	61	39,4	25	16,1	7	4,5	155	100
6	MP6	Saya merasa siap untuk sebagian besar tuntutan dalam pekerjaan saya	75	48,4	56	36,1	23	14,8	1	0,6	155	100
		motivation										
		rut saya melakukan	45	29,0	59	38,1	45	29,0	6	3,9	155	100



No	Item	Pernyataan	Selalu		Sering		Jarang		Tidak Pernah		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
		kegiatan kerja/memodifikasi pekerjaan adalah sesuatu yang menarik										
8	MP8	Menurut saya melakukan kreativitas kerja/memodifikasi pekerjaan itu membuat saya nyaman bekerja	49	31,6	67	43,2	34	21,9	5	3,2	155	100
9	MP9	Menurut saya melakukan kreativitas kerja/memodifikasi pekerjaan itu menyenangkan	49	31,6	71	45,8	30	19,4	5	3,2	155	100
10	MP10	Saya merasa lebih baik ketika melakukan kreativitas kerja/memodifikasi pekerjaan	55	35,5	55	35,5	40	25,8	5	3,2	155	100

Sumber : Data Primer, 2020

Distribusi Jawaban responden tentang kuesioner dukungan kerja pada pegawai RS di Kab. Mamuju tahun 2020

No	Item	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
		Informasi										
		Informasi yang saya berikan kepada saya akan membantu saya memeriksa apakah baik saya melakukan	44	28,4	107	69,0	3	1,9	1	0,6	155	100

Informasi



Informasi yang saya berikan kepada saya akan membantu saya memeriksa apakah baik saya melakukan

44 28,4 107 69,0 3 1,9 1 0,6 155 100

No	Item	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
pekerjaan.												
2	DK2	Pekerjaan saya memberi saya umpan balik langsung tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan.	51	32,9	103	66,5	1	0,6	0	0	155	100
3	DK3	Saya tidak menerima informasi yang cukup tentang hasil pekerjaan yang telah saya lakukan	7	4,5	42	27,1	95	61,3	11	7,1	155	100
4	DK4	Atasan saya memberi tahu tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan.	24	15,5	115	74,2	14	9,0	2	1,3	155	100
Komunikasi												
5	DK5	Proses pengambilan keputusan rumah sakit jelas bagi saya.	24	15,5	109	70,3	16	10,3	6	3,9	155	100
6	DK6	Saya tidak mengetahui tentang bagaimana RS / bisnis berjalan.	14	9,0	53	34,2	73	47,1	15	9,7	155	100
7	DK7	Jelas bagi saya siapa yang harus saya tanya di RS untuk masalah tertentu	38	24,5	102	65,8	9	5,8	6	3,9	155	100
8	DK8	Saya cukup mendapat informasi terbaru tentang masalah-masalah penting dalam RS.	20	12,9	126	81,3	7	4,5	2	1,3	155	100
		apat berpartisipasi dalam usulan apa yang harus dilakukan dan tidak dilakukan	26	16,8	121	78,1	8	5,2	0	0	155	100



No	Item	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
dalam pekerjaan												
10	DK10	Saya dapat berpartisipasi dalam keputusan terkait dengan hal-hal yang berefek/berdampak terhadap pekerjaan saya	23	14,8	120	77,4	11	7,1	1	0,6	155	100
11	DK11	Saya dapat berpartisipasi dalam keputusan terkait hal-hal dasar dalam pekerjaan saya	24	15,5	121	78,1	8	5,2	2	1,3	155	100
12	DK12	Saya memiliki pengaruh langsung terhadap keputusan departemen / unit/ RS	6	3,9	72	46,5	67	43,2	10	6,5	155	100
Hubungan dengan kolega												
13	DK13	Dalam pekerjaan, saya merasa dihargai oleh rekan kerja.	52	33,5	94	60,6	5	3,2	4	2,6	155	100
14	DK14	Saya akrab dengan rekan kerja	83	53,5	64	41,3	4	2,6	4	2,6	155	100
15	DK15	Saya dapat mengandalkan kolega ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	35	22,6	100	64,5	10	6,5	10	6,5	155	100
16	DK6	Hubungan antara saya dan kolega tidak baik.	4	2,6	1	0,6	75	48,4	75	48,4	155	100
Hubungan dengan atasan												
17	DK17	Dalam pekerjaan, Saya merasa dihargai oleh atasan saya.	2	1,3	4	2,6	78	50,3	71	45,8	155	100
18	DK18	Saya dapat mengandalkan atasan ketika menghadapi kesulitan	35	22,6	100	64,5	16	10,3	4	2,6	155	100



No	Item	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
dalam pekerjaan.												
19	DK19	Saya cocok dengan atasan saya	58	37,4	93	60,0	4	2,6	0	0	155	100
20	DK20	Hubungan saya dan atasan saya baik	64	41,3	86	55,5	4	2,6	1	0,6	155	100
Remunerasi												
21	DK21	RS membayar gaji saya tepat waktu	35	22,6	57	36,8	34	21,9	29	18,7	155	100
22	DK22	Saya dibayar cukup untuk pekerjaan yang saya lakukan	28	18,1	78	50,3	31	20,0	18	11,6	155	100
23	DK23	Saya tidak dibayar secara adil dibandingkan dengan orang lain di departemen/unit saya	9	5,8	14	9,0	85	54,8	47	30,3	155	100
24	DK24	Saya dapat hidup nyaman dengan gaji saya	21	13,5	85	54,8	35	22,6	14	9,0	155	100
Kemandirian dalam bekerja												
25	DK25	Saya memiliki pengaruh terhadap kecepatan kerja.	7	4,5	123	79,4	20	12,9	5	3,2	155	100
26	DK26	Saya dapat memutuskan secara pribadi berapa banyak waktu yang saya butuhkan untuk kegiatan tertentu	11	7,1	120	77,4	24	15,5	0	0	155	100
		tidak dapat memutuskan sendiri di mana saya melakukan pekerjaan saya sendiri	7	4,5	32	20,6	89	57,4	27	17,4	155	100



No	Item	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
28	DK28	Saya dapat berpartisipasi dalam keputusan tentang kapan sesuatu harus diselesaikan.	16	10,3	120	77,4	18	11,6	1	0,6	155	100

Sumber : Data Primer, 2020

Distribusi Jawaban responden tentang kuesioner iklim etika pada pegawai RS di Kab. Mamuju tahun 2020

No	Item	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
			n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
Peduli												
1	IE1	Di Rumah sakit ini, perhatian utama kami adalah selalu yang terbaik untuk pasien.	122	78,7	33	21,3	0	0	0	0	155	100
2	IE2	Setiap karyawan diperhatikan dalam membuat sebuah keputusan	47	30,3	95	61,3	12	7,7	1	0,6	155	100
3	IE3	Pertimbangan utama kami adalah yang terbaik untuk semua orang di rumah sakit.	82	52,9	71	45,8	2	1,3	0	0	155	100
		ah sakit ini, Setiap orang akan untuk mengikuti	49	31,6	76	49,0	29	18,7	1	0,6	155	100



No	Item	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
			n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
		keyakinan pribadi dan moral mereka sendiri.										
5	IE5	Di rumah sakit ini, setiap orang dibimbing oleh etika pribadi mereka sendiri.	40	25,8	80	51,6	33	21,3	2	1,3	155	100
6	IE6	Setiap orang di rumah sakit ini tidak mampu memutuskan sendiri apa yang benar dan salah.	2	1,3	46	29,7	85	54,8	22	14,2	155	100
Hukum dan Kode												
7	IE7	Di rumah sakit ini, hukum atau kode etik profesi adalah pertimbangan utama.	57	36,8	90	58,1	7	4,5	1	0,6	155	100
8	IE8	Di rumah sakit ini, orang diharapkan untuk mengikuti standar hukum atau profesional dengan ketat.	70	45,2	80	51,6	4	2,6	1	0,6	155	100
9	IE9	Orang-orang diharapkan untuk mematuhi hukum dan standar profesional diatas pertimbangan lainnya	61	39,4	86	55,5	8	5,2	0	0	155	100
Aturan												
10	IE10	Sangat penting untuk mengikuti dengan ketat aturan dan prosedur di rumah sakit ini.	65	41,9	84	54,2	6	3,9	0	0	155	100
		Orang diharapkan untuk mematuhi peraturan dan prosedur	66	42,6	87	56,1	2	1,3	0	0	155	100



No	Item	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
			n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
		perusahaan.										
12	IE12	Orang-orang sukses di perusahaan ini tidak benar-benar mematuhi kebijakan perusahaan	11	7,1	38	24,5	86	55,5	20	12,9	155	100
Instrumental												
13	IE13	Orang-orang diharapkan melakukan apa saja untuk memajukan kepentingan rumah sakit, apa pun konsekuensinya.	26	16,8	61	39,4	55	35,5	13	8,4	155	100
14	IE14	Cara yang paling efisien selalu merupakan cara yang benar di rumah sakit ini.	9	5,8	125	80,6	19	12,3	2	1,3	155	100
15	IE15	Di rumah sakit ini, orang melindungi kepentingan mereka sendiri di atas segalanya.	8	5,2	27	17,4	90	58,1	30	19,4	155	100

Sumber : Data Primer, 2020

Distribusi Jawaban responden tentang kuesioner kepuasan kerja pada pegawai RS di Kab. Mamuju tahun 2020

No	Item	Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Sedikit Tidak Puas		Sedikit Puas		Puas		Sangat Puas		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%



No	Item	Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Sedikit Tidak Puas		Sedikit Puas		Puas		Sangat Puas		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Faktor Ekstrinsik																
1	K1	Kondisi kerja fisik	12	7,7	5	3,2	14	9,0	33	21,3	81	52,3	10	6,5	155	100
2	K3	Rekan kerja Anda	0	0	2	1,3	2	1,3	19	12,3	86	55,5	46	29,7	155	100
3	K5	Atasan langsung Anda	0	0	2	1,3	0	0	19	12,3	98	63,2	36	23,2	155	100
4	K7	Tingkat pembayaran Anda	14	9,0	12	7,7	26	16,8	41	26,5	60	38,7	2	1,3	155	100
5	K9	Hubungan industrial antara manajemen dan pekerja di perusahaan Anda	0	0	4	2,6	21	13,5	46	29,7	82	52,9	2	1,3	155	100
6	K11	Cara organisasi dikelola	3	1,9	70	45,2	43	27,7	16	10,3	16	10,3	7	4,5	155	100
7	K13	Jam kerja Anda	3	1,9	1	0,6	12	7,7	19	12,3	109	70,3	11	7,1	155	100
8	K15	Keamanan pekerjaan Anda	0	0	11	7,1	16	10,3	40	25,8	67	43,2	21	13,5	155	100
Faktor Intrinsik																
9	K2	Kebebasan untuk h metode nda sendiri	0	0	4	2,6	9	5,8	45	29,0	92	59,4	5	3,2	155	100
		uan yang apatkan	0	0	4	2,6	5	3,2	44	28,4	93	60,0	0	0	155	100



No	Item	Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Sedikit Tidak Puas		Sedikit Puas		Puas		Sangat Puas		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
		untuk pekerjaan yang baik														
11	K6	Jumlah tanggung jawab yang Anda terima	1	0,6	5	3,2	11	7,1	37	23,9	92	59,4	9	5,8	155	100
12	K8	Kesempatan Anda untuk menggunakan kemampuan Anda	0	0	3	1,9	2	1,3	39	25,2	97	62,6	14	9,0	155	100
13	K10	Peluang promosi Anda	3	1,9	12	7,7	29	18,7	41	26,5	62	40,0	8	5,2	155	100
14	K12	Perhatian diberikan pada saran yang Anda buat	4	2,6	8	5,2	39	25,2	33	21,3	68	43,9	3	1,9	155	100
15	K14	Jumlah variasi dalam pekerjaan Anda	1	0,6	8	5,2	11	7,1	44	28,4	85	54,8	6	3,9	155	100

Sumber : Data Primer, 2020



Hasil Analisis Multivariate

Hasil K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		155
Normal Parameters ^a	Mean	66.9032258
	Std. Deviation	2.80968034
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.676
Asymp. Sig. (2-tailed)		.751
a. Test distribution is Normal.		

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
DKX2	65.000	106.000	.112	.567	.424	1.078
IEX3	36.000	58.000	.529	2.691	.017	.044
MPX1	19.000	40.000	.029	.149	-.639	-1.625
JCY1	40.000	71.000	.119	.604	-.008	-.019
KY2	39.000	90.000	-.521	-2.649	-.196	-.497
Multivariate					2.288	1.702



Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 49.581

Degrees of freedom = 6

Probability level = .000

Group number 1 (Group number 1 - Default model)**Estimates (Group number 1 - Default model)****Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)****Maximum Likelihood Estimates****Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
JCY1 <--- MPX1	.392	.077	5.081	***	par_1
JCY1 <--- IEX3	.110	.088	1.256	.209	par_2
JCY1 <--- DKX2	.074	.048	1.557	.119	par_3
KY2 <--- JCY1	.336	.143	2.350	.019	par_4

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

	Estimate
JCY1 <--- MPX1	.375
JCY1 <--- IEX3	.093
JCY1 <--- DKX2	.115
	.186



Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MPX1	26.848	3.060	8.775	***	par_5
IEX3	20.812	2.372	8.775	***	par_6
DKX2	70.341	8.016	8.775	***	par_7
error1	24.624	2.806	8.775	***	par_8
error2	92.660	10.560	8.775	***	par_9

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
JCY1	.162
KY2	.035

Matrices (Group number 1 - Default model)**Residual Covariances (Group number 1 - Default model)**

	DKX2	IEX3	MPX1	JCY1	KY2
DKX2	.000				
IEX3	16.216	.000			
MPX1	3.774	6.327	.000		
JCY1	3.265	3.685	.977	1.031	
KY2	16.737	2.208	3.046	.347	.117

**Residual Covariances (Group number 1 - Default model)**

	MPX1	JCY1	KY2

	DKX2	IEX3	MPX1	JCY1	KY2
IEX3	5.260	.000			
MPX1	1.078	3.322	.000		
JCY1	.885	1.841	.404	.308	
KY2	2.527	.613	.743	.080	.011

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	DKX2	IEX3	MPX1	JCY1
JCY1	.074	.110	.392	.000
KY2	.025	.037	.132	.336

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	DKX2	IEX3	MPX1	JCY1
JCY1	.115	.093	.375	.000
KY2	.021	.017	.070	.186

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	DKX2	IEX3	MPX1	JCY1
JCY1	.074	.110	.392	.000
KY2	.000	.000	.000	.336

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	DKX2	IEX3	MPX1	JCY1
JCY1			.375	.000
KY2			.000	.186



Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	DKX2	IEX3	MPX1	JCY1
JCY1	.000	.000	.000	.000
KY2	.025	.037	.132	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	DKX2	IEX3	MPX1	JCY1
JCY1	.000	.000	.000	.000
KY2	.021	.017	.070	.000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

	M.I.	Par Change
IEX3 <--> DKX2	27.663	16.216
MPX1 <--> IEX3	11.033	6.327
error2 <--> DKX2	5.779	15.639

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
KY2 <--- DKX2	5.779	.222



Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	9	49.581	6	.000	8.264
Saturated model	15	.000	0		
Independence model	5	87.762	10	.000	8.776

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	6.521	.892	.730	.357
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	8.392	.802	.702	.534

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.435	.058	.467	.066	.440
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.600	.261	.264
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000



NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	43.581	24.748	69.886
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	77.762	51.482	111.513

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.322	.283	.161	.454
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	.570	.505	.334	.724

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.217	.164	.275	.000
Independence model	.225	.183	.269	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	67.581	68.311	94.972	103.972
Saturated model	30.000	31.216	75.651	90.651
Independence model	97.762	98.167	112.979	117.979



ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
.439	.317	.610	.444

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Saturated model	.195	.195	.195	.203
Independence model	.635	.464	.854	.637

HOELTER

Model	HOELTER	
	.05	.01
Default model	40	53
Independence model	33	41

Execution time summary

Minimization: .040

Miscellaneous: .443

Bootstrap: .000

Total: .483



Optimized using
trial version
www.balesio.com

Biodata Peneliti

A. Data Pribadi



Nama : Eka Fatmawati, SKM
 Tempat, tanggal lahir : Ujung Pandang, 2 September 1992
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Fakultas/ Jurusan : Fakultas Kesehatan Masyarakat / Manajemen Rumah Sakit
 NIM : K012171150
 Email / No Telp : ekafatmawati205@gmail.com / 085299557092
 Alamat Kantor : Jl. Pemuda No. 2 Kab. Mamuju
 Alamat Rumah : Jalan Nelayan3, BTN Masannang 4 Blok i no.6

B. Riwayat Pendidikan

a. Pendidikan Formal

NO	STRATA	INSTITUSI	TEMPAT	TAHUN LULUS
1	SD	SD Pertiwi	Kota Makassar	2004
2	SMP	SMPN 8 Makassar	Kota Makassar	2007
3	SMA	SMAN 5 Makassar	Kota Makassar	2010
4	S1 Kesmas	Universitas Hasanuddin	Kota Makassar	2014

b. Riwayat Pelatihan/Diklat

NO	PELATIHAN	INSTITUSI	TEMPAT	TAHUN
1	Diklatsar KSR PMI UNHAS	Universitas Hasanuddin	Makassar	2011
2	E-Learning AIDS Se-Indonesia	UI dan UNAIDS	Makassar	2012
3	Pelatihan Fasilitator Kesehatan Remaja KSR PMI PT Se-Indonesia	Palang Merah Indonesia	Makassar	2014
4	Pertemuan Nasional AIDS V	KPAIDS Nasional	Makassar	2015
5	Workshop Persiapan, lan data dan Riset Etnografi 2016	Puslitbang Humaniora dan Manajemen Kesehatan	Surabaya, Jogjakarta dan Bali	2016



NO	PELATIHAN	INSTITUSI	TEMPAT	TAHUN
6	Workshop PJT, Pengumpulan data dan Laporan RISNAKES 2017	Puslitbang Kementerian Kesehatan RI	Bekasi, Kendari dan Semarang	2017
7	Workshop PJT dan Pengumpulan data serta Laporan RISKESDAS 2018	Puslitbang Kementerian Kesehatan RI	Kendari dan Semarang	2018
8	DIKLAT CPNS Kab. Mamuju	BPSDM Prov. Sulawesi Barat	Majene	2019

C. Riwayat Pekerjaan

NO	INSTANSI	TEMPAT	KEDUDUKAN	PERIODE
1	RS UNHAS	Makassar	On Job Training bidang pelayanan dan penunjang medic	2015
2	Puslitbang Humaniora dan Manajemen Kesehatan, Kementerian Kesehatan RI	Kab. Balangan, Kalimantan Selatan	Peneliti Riset Etnografi Kesehatan (REK) 2016	2016
3	B2P2VRP, Puslitbang Kementerian Kesehatan RI	Kab. Buton Selatan, Sulawesi Tenggara	PJT Kab. Buton Selatan pada RISNAKES 2017	2017
4	B2P2VRP, Puslitbang Kementerian Kesehatan RI	Kab. Buton Selatan, Sulawesi Tenggara	PJT Kab. Buton Selatan pada RISKESDAS 2018	2018
	Dinas Kesehatan Kab. Mamuju Provinsi Sulawesi Barat	Kab. Mamuju, Sulawesi Barat	Penyuluh Kesehatan Masyarakat Ahli Pertama	2019- Sekarang



D. Pengalaman Penelitian

No	Judul Penelitian	Kedudukan Dalam Penelitian
1	Gambaran faktor kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan di RSUD Syekh Yusuf Gowa Tahun 2014	Peneliti Utama (2014)
2	Bingkai Tradisi Dayak Meratus & Banjar (Asi Eksklusif)	Peneliti (2016)
3	Riset Tenaga Kesehatan (RISNAKES) 2017	Penanggung Jawab Teknis Kabupaten Buton Selatan (2017)
4	Riset Kesehatan Dasar (RISKESDAS) 2018	Penanggung Jawab Teknis Kabupaten Buton Selatan (2018)
5	Job Crafting Sebagai faktor mediasi pada Motivasi Proaktif, Job Resources, dan Iklim Etika terhadap Kepuasan Kerja	Peneliti (2020)

