

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrab, M., Zumrah, A. R., Almaamari, Q., & Al-Tahitah, a. N. (2017). The Role of Psychological Empowerment on Work Engagement: The Development of Conceptual Framework. *International Journal of Bussiness Management and Economic Research (IJBMER)*, 8(6), 1157-1163.
- Abel, S. E., & Hand, M. W. (2018). Exploring, defining, and illustrating a concept: Structural and psychological empowerment in the workplace. *Nurs Forum*, 1-6.
- Aggarwal, A., Dhaliwa, R. S., & Nobi, K. (2018). Impact of Structural Empowerment on Organizational Commitment : The Mediating Role of Women's Psychological Empowerment. *The Journal of Bussiness Perspective*, 22(3), 1-11.
- Ahmad, N., & Oranye, N. O. (2010). Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: a comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. *Journal of Nursing Management*, 18, 582–591.
- Alam, R. (2010, Juni). Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional Perawat dan Bidan pada Rumah Sakit Rujukan di Sulawesi Selatan. *Ekuitas*, 14(2), 187-209.
- Ambad, S. N., & Bahron, A. (2012). Psychological Empowerment: The Influence on Organizational Commitment Among Employees in the Construction Sector. *The Journal of Global Business Management*, 8(2).
- Anggraeni, R., Maidin, A., & Arifah, N. (2016). Gambaran Kepuasan Petugas Kesehatan dan Peserta Jaminan Kesehatan Nasional di Provinsi sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat Tahun 2014. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 5(1), 3-9.
- Arifin, N. F., Pasinringi, S. A., & Palu, B. (2018). Kepuasan Kerja Tenaga Medis pada Era Jaminan Kesehatan Nasional. *Jurnal MKMI*, 14(2), 190-200.
- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.

- Chang, L.-C., Shih, C.-H., & Lin, S.-M. (2009). The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizational commitment for school health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*.
- Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Human Resources for Health*, 14, 73. doi:10.1186/s12960-016-0171-2
- Cicolini, G., Comparcini, D., & Simonetti, V. (2014). Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: a systematic literature review. *Journal of Nursing Management*, 855-871.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988, July). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *The Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Connolly, M., Jacobs, S., & Scott, K. (2018). Clinical leadership, structural empowerment and psychological empowerment of registered nurses working in an emergency department. *J Nurs Manag.*, 1-7.
- Dachinten, V., Lee, S., & Macphee, M. (2016). Disentangling the relationships between staff nurses' workplace empowerment and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*.
- Direktur RSUD Syekh Yusuf. (2016). *Profil RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa*. Gowa: RSUD Syekh Yusuf.
- Ekawati, D. (2012). *Pengaruh pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bhakti Asih dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel antara*. Depok: Universitas Indonesia.
- Gao X., e. a. (2016). A study on the influencing factors of nurses' job satisfaction based on empowerment theory. *Chin J Hosp Admin*, 32(3), 230-233.
- Garcia-Sierra, R., & Fernandez-Castro, J. (2018, July 17). Relationships between leadership, structural empowerment and engagement in nurses. *JAN*, 74(12). doi:10.1111/jan.13805
- Gedif, G., Sisay, Y., Alebel, A., & Belay, Y. A. (2018). Level of Job Satisfaction and associated factors among healthcare professionals

working at University of Gondar Referral Hospital, Northwest Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Res Notes*, 11, 824.

Gilmer, V. H. (1966). *Industrial Psychology*. USA: McGraw Hill Book Company Inc.

Goedhart, N. S., Oostveen, C. J., & Vermeulen, H. (2017). The effect of structural empowerment of nurses on quality outcomes in hospitals: a scoping review. *Journal of Nursing Management*.

Guo, J., Chen, J., Fu, J., Ge, X., Chen, M., & Liu, Y. (2015). Structural empowerment, Job stress and Burnout of nurses in China. *Applied Nursing Research*. doi:10.1016/j.apnr.2015.12.007

Hampton, D., & Rayens, M. K. (2019). Impact of Psychological Empowerment on Workplace Bullying and Intent to Leave. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 49(4), 179-185.

Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 272-282.

Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hashish, E. A., Ali, N. H., & Mousa, A. A. (2018). Nurses' perception of psychological empowerment and its relationship to work engagement and job insecurity. *Journal of Nursing Education and Practice*, 8(9).

Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Indrarta, W. (2016, Desember). Tantangan Rumah Sakit. *Editorial Berkala Ilmiah Kedokteran Duta Wacana*, 02(01).

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Kanter, R. M. (1979). Power failure in management circuit. *Harvard Business Review*, 57(4), 65-75.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women in corporation* (2 ed.). New York : Basic Books.
- Kementerian Kesehatan RI. (2017). *Info Datin Pusat data dan informasi Kementerian Kesehatan RI: Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia* . Jakarta : Kementerian Kesehatan RI.
- Knol, J., & Linge, R. v. (2008). Innovative behaviour: the effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), 359-370. doi:10.1111/j.1365-2648.2008.04876.x
- Kretzschmer, S., Walker, M., Myers, J., Vogt, K., Massouda, J., Gottbrath, D., . . . Stikes, R. (2017). Nursing Empowerment, Workplace Environment, and Job Satisfaction in Nurses Employed in an Academic Health Science Center. *Journal for Nurses in Professional Development* , 33(4), 196-202. doi:10.1097/NND.0000000000000363
- Kuokkanen, L., & Leino-Kilpi, H. (2000). Power and empowerment in nursing: three theoretical approaches. *Journal of Advanced Nursing*, 31(1), 235-241.
- Laschinger, H. K., Finegan, J. E., Shamian, J., & Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *J. Organiz. Behav*, 25, 527-545. doi:10.1002/job.256
- Laschinger, H. K., Wong, C. A., & Grau, A. L. (2012). Authentic leadership, empowerment and burnout: a comparison new graduates and experienced nurses. *Journal of Nursing Management*. doi:10.1111/j.1365-2834.2012.01375.x
- Lautizi, M., Laschinger, H. K., & Ravazzolo, S. (2009). Workplace empowerment, job satisfaction and job stress among Italian mental health nurses: an exploratory study. *Journal of Nursing Management*, 17, 446-452. doi:10.1111/j.1365-2834.2009.00984.x
- Lee, E.-S., & Ryu, S.-W. (2017, June). Effect of Supportive Work Environment on the Job Satisfaction of. *Registered Nurses : Resonant Leadership and Structural Empowerment The Korean Journal of Health Service Managemen*, 11(2), 43-53.

- Li, H., Shi, Y., Li, Y., Xing, Z., Wang, S., Ying, J., . . . Sun, J. (2018). Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing (JAN)*, 74(6).
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *Nursing Studies*.
- Meng, R., Li, J., Zhang, Y., Yu, Y., Luo, Y., Liu, X., . . . Yu, C. (2018). Evaluation of Patient and Medical Staff Satisfaction regarding Healthcare Services in Wuhan Public Hospitals. *Int. J .Environ. Res. Public Health*, 15, 769.
- Meutuah, L. D., & Ishak, S. (2015). Analisis Kepuasan Dokter Spesialis terhadap Program JKN di RSUD Zainoel Abidin Tahun 2014. *Jurnal Kedokteran Syah Kuala*, 15(1).
- Mustika, H. (2016). Pengaruh Psychological Empowerment terhadap Task Performance dan Contextual Performance pada PT.NaSDEC Indonesia di Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Tahun XXVI(2)*.
- Nafi'ah, A. C., Suryawati, C., & Fatmasari, E. Y. (2016). Faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja dokter spesialis rumah sakit islam sultan agung Semarang pasca implementasi JKN. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(1).
- Orgambidez, A., & Almeida, H. (2019). Core Burnout and Power in Portuguese Nursing Staff: An Explanatory Model Based on Structural Empowerment. *Workplace Health & Safety*, 67(8).
- Orgambidez-Ramos, A., & Borrego-Alés, Y. (2014). Empowering Employees: Structural Empowerment as Antecedent of Job Satisfaction in University Settings. *Psychological Thought*, 7(1), 28-36. doi:10.5964/psyct.v7i1.88
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour Edisi 15*. Boston: Pearson.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sarmiento, T. P., Laschinger, H. K., & Iwasiw, C. (2004). Nurse educators' workplace empowerment, burnout, and job satisfaction: testing Kanter's theory. *Journal of Advanced Nursing*, *46*(2), 134-143.
- Schveitzer, M. C., & Zoboli, E. (2016). Nursing challenges for universal health coverage: a systematic review. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, *24*, e2627.
- Smith, L. M., Andrusyszyn, M. A., & Laschinger, H. K. (2010). Effects of workplace incivility and empowerment on newlygraduated nurses' organizational commitment. *Journal of Nursing Management*, *18*, 1004-1015. doi:10.1111/j.1365-2834.2010.01165.x
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNelly.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 1442-1465.
- Stamps, P. (1997). *Nurses and Work Satisfaction: An index for measurement*. Chicago: Health Administration Press.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Tasneem, I., Cagatan, A. S., Avci, M. Z., & Basustaoglu, A. C. (2018). Job Satisfaction of Health Service Providers Working in a Public Tertiary Care Hospital of Pakistan. *The Open Public Health Journal*, *11*, 17-27.
- Tim Departemen Kesehatan RI. (1993). *Standar Asuhan Keperawatan*. Jakarta: Direktorat Jendral Pelayanan Medik Departemen Kesehatan RI.
- Tim SJSN. (2012). *Peta Jalan Menuju Jaminan Kesehatan Nasional 2012-2019*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.

- Tung, F. L., Yan, V. C., Tai, W. L., Chen, J. H., Chung, J. W.-y., & Wong, T. K. (2016). Nurses' knowledge of universal health coverage for inclusive and sustainable elderly care services. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 24.
- Vecchio, R. P. (1995). *Organizational Behavior*. Florida: The Dryden Press.
- Venkataraman, S., Anbazhagan, S., & Anbazhagan, S. (2018). Quality of nursing work life among staff nurse in a tertiary care hospital in Puducherry. *Int J Community Med Public Health*, 5(9), 3853-3859.
- Wagner, J. I., Cummings, G., Smith, D. L., Olson, J., Anderson, L., & Warren, S. (2010). The relationship between structural empowerment and psychological empowerment for nurses: a systematic review. *Journal of Nursing Management*, 18, 448-462. doi:10.1111/j.1365-2834.2010.01088.x
- Wang, G., & Lee, P. D. (2009, June). Psychological Empowerment and Job Satisfaction: An Analysis of Interactive Effects. *Groups & Organization Management*, 34(3), 271-296.
- Wong, Cho, & Julia, C. A. (2006). Workplace Empowerment, Work Engagement and Organizational Commitment of New Graduate Nurses. *Nursing Leadership Journal*, 19(3).
- Woodward, K. F. (2019). Individual nurse empowerment: A concept analysis. *Nursing Forum*, 1-8.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi baru mengolah data penelitian dengan Partial Least Square Path Modelling: Aplikasi dengan software XLSTAT, smartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Zimmerman, M. A. (1990). Toward a Theory of Learned Hopefulness: A Structural Model Analysis of Participation and Empowerment. *Journal of Research in Personality*, 24, 71-86.

Lampiran 1

### PERMINTAAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth

Bapak / Ibu / Saudara (i)

di

Tempat

Sebagai persyaratan tugas akhir mahasiswa S2 Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar, saya akan melakukan penelitian tentang **Pengaruh Pemberdayaan Struktural terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai *Mediating Factor* di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa.**

Untuk keperluan tersebut saya mohon kesediaan Bapak / Ibu/ Saudara (i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan mengisi kuesioner yang telah tersedia dengan kejujuran. Jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya.

Demikian surat permohonan ini, atas bantuan dan partisipasinya Saya sampaikan terima kasih.

Makassar, Mei 2019

Peneliti

**Dian Astirini Asikin**  
**K012171045**

## Lampiran 2

**KUESIONER PENELITIAN****1. Data Responden**

Nama :  
 Usia :  
 Jenis Kelamin : L / P  
 Staus Karyawan :  
 Jabatan :  
 Lama Kerja : ..... tahun ..... bulan  
 Unit Kerja :  
 Pendidikan terakhir :

**2. Kuesioner tentang Kepuasan Kerja**

Pertanyaan – pertanyaan di bawah ini menyangkut beberapa aspek yang berhubungan dengan **Pengaruh Pemberdayaan Struktural terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai *Mediating Factor* di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa** . Bagaimana penilaian kepuasan yang telah anda terima selama ini dari aspek – aspek tersebut.

Contoh Jawaban : STS TS S SS

STS : Sangat tidak setuju dengan pernyataan

TS : Tidak setuju dengan pernyataan

S : Setuju dengan pertanyaan

SS : Sangat setuju dengan pernyataan tersebut

Mohon untuk mencentang (√) jawaban yang paling tepat menurut anda terhadap pernyataan – pernyataan di bawah ini

No	Unsur Penilaian	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
<b>Pemberdayaan Struktural</b>					
1.	Saya memiliki kesempatan untuk menambah pengetahuan saya melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan rumah sakit ini				
2.	Saya menggunakan pengetahuan yang saya miliki dalam melaksanakan pekerjaan saya				

No	Unsur Penilaian	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
3.	Pekerjaan saya memiliki tantangan terutama dalam pemberian perawatan kepada pasien				
4.	Saya mendapat informasi mengenai kegiatan – kegiatan organisasi				
5.	Saya mengetahui informasi mengenai tujuan – tujuan dari organisasi				
6.	Saya mengetahui informasi mengenai nilai – nilai yang dipegang oleh organisasi				
7.	Tersedianya waktu untuk mengerjakan buku register dan dokumen yang diperlukan dalam pekerjaan saya				
8.	Tersedianya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan				
9.	Saya mendapatkan bantuan sementara terkait dengan pekerjaan yang dilakukan ketika saya membutuhkannya				
10.	Saya mendapatkan petunjuk – petunjuk yang bermanfaat mengenai aktivitas pekerjaan saya				
11.	Saya mendapatkan saran dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi terkait dengan pekerjaan				
12.	Saya mendapatkan evaluasi tertentu mengenai hal – hal yang dapat ditingkatkan terkait pekerjaan yang dilakukan				
13.	Saya memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas berdasarkan standar yang disepakati di rumah sakit ini				
14.	Saya ikut berperan dalam pemecahan masalah pekerjaan yang terjadi di unit kerja saya				
15.	Saya mendapatkan pengakuan dari hasil pekerjaan yang telah saya lakukan				

No	Unsur Penilaian	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
16.	Saya yang pertama kali dimintai bantuan jika rekan kerja memiliki masalah terkait pekerjaan				
17.	Saya yang pertama kali dimintai bantuan jika atasan memiliki masalah terkait dengan pekerjaan				
18.	Atasan sering meminta bantuan saya untuk mencari ide – ide dari orang – orang professional lainnya di rumah sakit ini selain dokter				
<b>Pemberdayaan Psikologis</b>					
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting				
2.	Aktivitas pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya secara pribadi				
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya				
4.	Saya percaya akan kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan saya				
5.	Saya sangat yakin akan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
6.	Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya				
7.	Saya memiliki wewenang penuh dalam menentukan bagaimana saya melakukan pekerjaan saya				
8.	Saya dapat menentukan sendiri tindakan apa yang akan saya ambil terkait dengan pekerjaan saya				
9.	Saya memiliki kesempatan yang besar atas kebebasan dalam hal bagaimana saya melakukan pekerjaan saya				
10.	Saya memiliki pengaruh yang penting terhadap apa yang terjadi di unit kerja				
11.	Saya memiliki kontrol yang besar terhadap apa yang terjadi di unit kerja				

No	Unsur Penilaian	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
12.	Keberadaan saya memberikan dampak yang sangat besar terhadap apa yang terjadi di unit kerja saya				
<b>Kepuasan Kerja</b>					
1.	Saya puas dengan gaji yang saya dapatkan sekarang				
2.	Tingkat kenaikan gaji yang diberikan saat ini memuaskan				
3.	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang telah saya berikan kepada rumah sakit				
4.	Saya diberikan tanggung jawab penuh atas setiap pekerjaan yang dilakukan				
5.	Saya merasa mempunyai andil dalam penyusunan asuhan keperawatan bagi pasien saya				
6.	Saya mempunyai cukup banyak kemandirian dalam bekerja				
7.	Saya memiliki kemandirian untuk membuat keputusan yang saya rasa perlu dalam pekerjaan saya				
8.	Perawat ikut terlibat dalam kegiatan administratif di rumah sakit				
9.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk melayani pasien secara langsung				
10.	Saya memiliki waktu untuk mendiskusikan masalah perawatan pasien dengan perawat lainnya				
11.	Saya puas dengan ragam kegiatan yang saya lakukan dalam pekerjaan saya sebagai perawat				
12.	Saya puas dengan prosedur kerja yang dilakukan di unit kerja saya				
13.	Saya merasa bahwa rumah sakit ini peduli terhadap karyawannya termasuk perawat				
14.	Para perawat diberikan kesempatan				

No	Unsur Penilaian	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
	untuk ikut ambil bagian dalam pengambilan keputusan				
15.	Para pimpinan perawat sering berkonsultasi dengan staf perawatnya tentang masalah – masalah yang dihadapi perawat sehari – hari				
16.	Banyak kesempatan yang diberikan kepada perawat untuk mengembangkan diri				
17.	Kebanyakan masyarakat telah dapat menghargai pentingnya asuhan keperawatan bagi pasien – pasien rumah sakit				
18.	Jika saya mempunyai kesempatan untuk memilih lagi, saya tetap akan memilih keperawatan sebagai profesi saya				
19.	Saya merasa bangga bila membicarakan pekerjaan saya dengan orang lain				
20.	Perawat di unit kerja saya dapat saling bekerja sama dengan baik				
21.	Perawat di unit kerja saya mau saling membantu dalam situasi yang sangat sibuk				
22.	Antara perawat dan dokter dapat bekerja sama dengan baik di unit kerja saya				
23.	Dokter di rumah sakit ini menghargai apa yang dilakukan oleh para perawat				
Catatan:					

## Lampiran 3

**Analisis Validitas dan Reliabilitas**

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas tiap – tiap indikator yang diperoleh melalui analisis smartPLS.

## a. PEMBERDAYAAN STRUKTURAL

Tingkat pemberdayaan struktural dapat diukur dengan penggunaan *The Conditions of Work Effectiveness Questionnaire Instrument* (CWEQ). Instrument berisi empat sub-skala yang mengukur persepsi akses terhadap struktur pemberdayaan menurut Teori Kanter, yaitu kesempatan, informasi, sumber daya dan dukungan serta kekuatan formal dan kekuatan informal. Dapat dilihat pada tabel 1 bahwa tiap-tiap indikator sub-skala penilaian pemberdayaan struktural valid ( $p < 0,05$ ) dan reliabel (nilai alpha 0,600 – 1,00).

**Tabel 1.** Hasil uji validitas dan reliabilitas dalam variabel pemberdayaan struktural di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa tahun 2019

Sub-Skala	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
KESEMPATAN	<i>Saya memiliki kesempatan untuk menambah pengetahuan saya melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan rumah sakit ini</i>	0.716	0.000	Valid
	<i>Saya menggunakan pengetahuan yang saya miliki dalam melaksanakan pekerjaan saya</i>	0.843	0.000	Valid

Sub-Skala	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
	<i>Pekerjaan saya memiliki tantangan terutama dalam pemberian perawatan kepada pasien</i>	0.734	0.000	Valid
	Alpha Cronbach	0.894 (Reliabel)		
<b>INFORMASI</b>	<i>Saya mendapat informasi mengenai kegiatan – kegiatan organisasi</i>	0.911	0.000	Valid
	<i>Saya mengetahui informasi mengenai tujuan – tujuan dari organisasi</i>	0.933	0.000	Valid
	<i>Saya mengetahui informasi mengenai nilai – nilai yang dipegang oleh organisasi</i>	0.867	0.000	Valid
<b>SUMBERDAYA</b>	<i>Tersedianya waktu untuk mengerjakan buku register dan dokumen yang diperlukan dalam pekerjaan saya</i>	0.880	0.000	Valid
	<i>Tersedianya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan</i>	0.818	0.000	Valid
	<i>Saya mendapatkan bantuan sementara terkait dengan pekerjaan yang dilakukan ketika saya membutuhkannya</i>	0.764	0.000	Valid
	Alpha Cronbach	0.756 (Reliabel)		
<b>DUKUNGAN</b>	<i>Saya mendapatkan petunjuk – petunjuk yang bermanfaat mengenai aktivitas pekerjaan saya</i>	0.969	0.000	Valid
	<i>Saya mendapatkan saran dalam menyelesaikan permasalahan yang</i>	0.503	0.000	Valid

Sub-Skala	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
	<i>sedang dihadapi terkait dengan pekerjaan</i>			
	<i>Saya mendapatkan evaluasi tertentu mengenai hal – hal yang dapat ditingkatkan terkait pekerjaan yang dilakukan</i>	0.255	0.000	Valid
	Alpha Cronbach	0.607 (Reliabel)		
<b>KEKUATAN FORMAL</b>	<i>Saya memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas berdasarkan standar yang disepakati di rumah sakit ini</i>	0.960	0.000	Valid
	<i>Saya ikut berperan dalam pemecahan masalah pekerjaan yang terjadi di unit kerja saya</i>	0.279	0.000	Valid
	<i>Saya mendapatkan pengakuan dari hasil pekerjaan yang telah saya lakukan</i>	0.231	0.002	Valid
	Alpha Cronbach	0.652 (Reliabel)		
<b>KEKUATAN INFORMAL</b>	<i>Saya yang pertama kali dimintai bantuan jika rekan kerja memiliki masalah terkait pekerjaan</i>	0.845	0.000	Valid
	<i>Saya yang pertama kali dimintai bantuan jika atasan memiliki masalah terkait dengan pekerjaan</i>	0.890	0.000	Valid
	<i>Atasan sering meminta bantuan saya untuk mencari ide – ide dari orang – orang professional lainnya di rumah sakit ini selain dokter</i>	0.890	0.002	Valid
	Alpha Cronbach	0.847 (Reliabel)		

Sumber: Data Primer, 2019

## b. PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS

Pemberdayaan psikologis menurut Thomas & Velthouse dengan model pemberdayaan kongnitif serta Conger & Kanugo dengan model motivasi intrinsik membagi pemberdayaan psikologis ke dalam empat dimensi, yaitu makna, kompetensi, penentuan sendiri, dan dampak. Dalam tabel 2 bahwa tiap-tiap indikator dimensi penilaian pemberdayaan psikologis valid ( $p < 0,05$ ) dan reliabel (nilai alpha 0,600 – 1,00).

**Tabel 2.** Hasil uji validitas dan reliabilitas dalam variabel pemberdayaan psikologis di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa tahun 2019

Sub-Skala	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
<b>MAKNA</b>	<i>Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting</i>	0.363	0.000	Valid
	<i>Aktivitas pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya secara pribadi</i>	0.932	0.000	Valid
	<i>Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya</i>	0.378	0.000	Valid
	Alpha Cronbach	0.654 (Reliabel)		
<b>KOMPETENSI</b>	<i>Saya percaya akan kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan saya</i>	0.927	0.000	Valid
	<i>Saya sangat yakin akan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya</i>	0.930	0.000	Valid
	<i>Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya</i>	0.866	0.000	Valid

Sub-Skala	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
	Alpha Cronbach	0.892 (Reliabel)		
<b>PENENTUAN SENDIRI</b>	<i>Saya memiliki wewenang penuh dalam menentukan bagaimana saya melakukan pekerjaan saya</i>	0.628	0.000	Valid
	<i>Saya dapat menentukan sendiri tindakan apa yang akan saya ambil terkait dengan pekerjaan saya</i>	0.863	0.000	Valid
	<i>Saya memiliki kesempatan yang besar atas kebebasan dalam hal bagaimana saya melakukan pekerjaan saya</i>	0.664	0.000	Valid
	Alpha Cronbach	0.648 (Reliabel)		
<b>DAMPAK</b>	<i>Saya memiliki pengaruh yang penting terhadap apa yang terjadi di unit kerja</i>	0.887	0.000	Valid
	<i>Saya memiliki kontrol yang besar terhadap apa yang terjadi di unit kerja</i>	0.895	0.000	Valid
	<i>Keberadaan saya memberikan dampak yang sangat besar terhadap apa yang terjadi di unit kerja saya</i>	0.884	0.000	Valid
	Alpha Cronbach	0.863 (Reliabel)		

Sumber: Data Primer, 2019

### c. KEPUASAN KERJA

Pengukuran kepuasan kerja menggunakan *Index of Work Satisfaction* diperkenalkan oleh Stamp (1997). Ukuran kepuasan kerja ini terdiri dari gaji, wewenang, tuntutan tugas, kebijakan organisasi, status profesional dan interaksi. Dalam tabel 3 bahwa tiap-tiap indikator dimensi penilaian pemberdayaan psikologis valid ( $p < 0,05$ ) dan reliabel (nilai alpha 0,600 – 1,00).

**Tabel 3.** Hasil uji validitas dan reliabilitas dalam variabel kepuasan kerja di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa tahun 2019

Sub-Skala	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
<b>GAJI</b>	<i>Saya puas dengan gaji yang saya dapatkan sekarang</i>	0.932	0.000	Valid
	<i>Tingkat kenaikan gaji yang diberikan saat ini memuaskan</i>	0.918	0.000	Valid
	<i>Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang telah saya berikan kepada rumah sakit</i>	0.893	0.000	Valid
	Alpha Cronbach	0.903 (Reliabel)		
<b>WEWENANG</b>	<i>Saya diberikan tanggung jawab penuh atas setiap pekerjaan yang dilakukan</i>	0.777	0.000	Valid
	<i>Saya merasa mempunyai andil dalam penyusunan asuhan keperawatan bagi pasien saya</i>	0.815	0.000	Valid
	<i>Saya mempunyai cukup banyak kemandirian dalam bekerja</i>	0.725	0.000	Valid
	<i>Saya memiliki</i>	0.628	0.000	Valid

Sub-Skala	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
	<i>kemandirian untuk membuat keputusan yang saya rasa perlu dalam pekerjaan saya</i>			
	Alpha Cronbach	0.725 (Reliabel)		
<b>TUNTUTAN TUGAS</b>	<i>Perawat ikut terlibat dalam kegiatan administratif di rumah sakit</i>	0.302	0.000	Valid
	<i>Saya memiliki waktu yang cukup untuk melayani pasien secara langsung</i>	0.917	0.000	Valid
	<i>Saya memiliki waktu untuk mendiskusikan masalah perawatan pasien dengan perawat lainnya</i>	0.405	0.000	Valid
	<i>Saya puas dengan ragam kegiatan yang saya lakukan dalam pekerjaan saya sebagai perawat</i>	0.413	0.000	Valid
	Alpha Cronbach	0.696 (Reliabel)		
<b>KEBIJAKAN ORGANISASI</b>	<i>Saya puas dengan prosedur kerja yang dilakukan di unit kerja saya</i>	0.805	0.000	Valid
	<i>Saya merasa bahwa rumah sakit ini peduli terhadap karyawannya termasuk perawat</i>	0.827	0.000	Valid
	<i>Para perawat diberikan kesempatan untuk ikut ambil bagian dalam pengambilan</i>	0.885	0.000	Valid

Sub-Skala	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
	<i>keputusan</i>			
	<i>Para pimpinan perawat sering berkonsultasi dengan staf perawatnya tentang masalah – masalah yang dihadapi perawat sehari – hari</i>	0.740	0.000	Valid
	Alpha Cronbach	0.829 (Reliabel)		
<b>STATUS PROFESSIONAL</b>	<i>Banyak kesempatan yang diberikan kepada perawat untuk mengembangkan diri</i>	0.756	0.000	Valid
	<i>Kebanyakan masyarakat telah dapat menghargai pentingnya asuhan keperawatan bagi pasien – pasien rumah sakit</i>	0.676	0.000	Valid
	<i>Jika saya mempunyai kesempatan untuk memilih lagi, saya tetap akan memilih keperawatan sebagai profesi saya</i>	0.706	0.000	Valid
	<i>Saya merasa bangga bila membicarakan pekerjaan saya dengan orang lain</i>	0.586	0.000	Valid
	Alpha Cronbach	0.690 (Reliabel)		
<b>INTERAKSI</b>	<i>Perawat di unit kerja saya dapat saling bekerja sama dengan baik</i>	0.883	0.000	Valid
	<i>Perawat di unit kerja saya mau</i>	0.738	0.000	Valid

<b>Sub-Skala</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
	<i>saling membantu dalam situasi yang sangat sibuk</i>			
	<i>Antara perawat dan dokter dapat bekerja sama dengan baik di unit kerja saya</i>	0.904	0.000	Valid
	<i>Dokter di rumah sakit ini menghargai apa yang dilakukan oleh para perawat</i>	0.847	0.000	Valid
	Alpha Cronbach	0.866 (Reliabel)		

Sumber: Data Primer, 2019

## Lampiran 4

**Distribusi kategori jawaban pertanyaan responden terhadap variabel penelitian****Tabel 4.** *Distribusi kategori jawaban pernyataan pada variabel Pemberdayaan Struktural di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa Tahun 2019*

No.	Pernyataan	Jawaban							
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
<b>1.</b>	<b>Kesempatan</b>								
	<i>Saya memiliki kesempatan untuk menambah pengetahuan saya melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan rumah sakit ini</i>	0	0	12	6.5	115	62.5	57	31
	<i>Saya menggunakan pengetahuan yang saya miliki dalam melaksanakan pekerjaan saya</i>	0	0	5	2.7	103	56	76	41.3
	<i>Pekerjaan saya memiliki tantangan terutama dalam pemberian perawatan kepada pasien</i>	0	0	8	4.3	128	69.6	48	26.1
<b>2.</b>	<b>Informasi</b>								
	<i>Saya mendapat informasi mengenai kegiatan – kegiatan organisasi</i>	0	0	17	9.2	154	83.7	13	7.1
	<i>Saya mengetahui informasi mengenai tujuan – tujuan dari organisasi</i>	0	0	20	10.9	151	82.1	13	7.1
	<i>Saya mengetahui informasi mengenai nilai – nilai yang dipegang oleh organisasi</i>	0	0	25	13.6	144	78.3	15	8.2
<b>3.</b>	<b>Sumber Daya</b>								
	<i>Tersedianya waktu untuk mengerjakan buku register dan dokumen yang diperlukan dalam pekerjaan saya</i>	0	0	9	4.9	143	77.7	32	17.4
	<i>Tersedianya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan</i>	0	0	2	1.1	157	85.3	25	13.6
	<i>Saya mendapatkan bantuan sementara terkait dengan pekerjaan</i>	0	0	12	6.5	157	85.3	15	8.2

No.	Pernyataan	Jawaban							
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
	<i>yang dilakukan ketika saya membutuhkannya</i>								
<b>4.</b>	<b>Dukungan</b>								
	<i>Saya mendapatkan petunjuk – petunjuk yang bermanfaat mengenai aktivitas pekerjaan saya</i>	0	0	5	2.7	141	76.6	37	20.1
	<i>Saya mendapatkan saran dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi terkait dengan pekerjaan</i>	1	0.5	0	0	145	78.8	38	20.7
	<i>Saya mendapatkan evaluasi tertentu mengenai hal – hal yang dapat ditingkatkan terkait pekerjaan yang dilakukan</i>	1	0.5	6	3.3	150	81.5	27	14.7
<b>5.</b>	<b>Kekuatan Formal</b>								
	<i>Saya memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas berdasarkan standar yang disepakati di rumah sakit ini</i>	2	1.1	3	1.6	137	74.5	42	22.8
	<i>Saya ikut berperan dalam pemecahan masalah pekerjaan yang terjadi di unit kerja saya</i>	0	0	6	3.3	142	77.2	36	19.6
	<i>Saya mendapatkan pengakuan dari hasil pekerjaan yang telah saya lakukan</i>	0	0	3	1.6	165	89.7	16	8.7
<b>6.</b>	<b>Kekuatan Informal</b>								
	<i>Saya yang pertama kali dimintai bantuan jika rekan kerja memiliki masalah terkait pekerjaan</i>	10	5.4	49	26.6	118	64.1	7	3.8
	<i>Saya yang pertama kali dimintai bantuan jika atasan memiliki masalah terkait dengan pekerjaan</i>	13	7.1	81	44	86	46.7	4	2.2
	<i>Atasan sering meminta bantuan saya untuk mencari ide – ide dari</i>	12	6.5	50	27.2	116	63	6	3.3

No.	Pernyataan	Jawaban							
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
	<i>orang – orang professional lainnya di rumah sakit ini selain dokter</i>								

Sumber: Data Primer, 2019

**Tabel 5.** Distribusi kategori jawaban pernyataan pada variabel Pemberdayaan Psikologis di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa Tahun 2019

No.	Dimensi	Jawaban							
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
<b>1.</b>	<b>Makna</b>								
	<i>Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting</i>	0	0	2	1.1	131	71.2	51	27.7
	<i>Aktivitas pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya secara pribadi</i>	0	0	2	1.1	132	71.7	50	27.2
	<i>Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya</i>	0	0	2	1.1	123	66.8	59	32.1
<b>2.</b>	<b>Kompetensi</b>								
	<i>Saya percaya akan kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan saya</i>	0	0	5	2.7	136	73.9	43	23.4
	<i>Saya sangat yakin akan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya</i>	0	0	5	2.7	136	73.9	43	23.4
	<i>Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya</i>	0	0	3	1.6	154	83.7	27	14.7
<b>3.</b>	<b>Penentuan Sendiri</b>								
	<i>Saya memiliki wewenang penuh dalam menentukan bagaimana saya melakukan pekerjaan saya</i>	0	0	15	8.2	152	82.6	17	9.2
	<i>Saya dapat menentukan sendiri tindakan apa yang akan saya ambil terkait</i>	9	4.9	16	8.7	140	76.1	19	10.3

No.	Dimensi	Jawaban							
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
	<i>dengan pekerjaan saya</i>								
	<i>Saya memiliki kesempatan yang besar atas kebebasan dalam hal bagaimana saya melakukan pekerjaan saya</i>	4	2.2	22	12	147	79.9	11	6
<b>4.</b>	<b>Dampak</b>								
	<i>Saya memiliki pengaruh yang penting terhadap apa yang terjadi di unit kerja</i>	9	4.9	27	14.7	137	74.5	11	6
	<i>Saya memiliki kontrol yang besar terhadap apa yang terjadi di unit kerja</i>	0	0	56	30.4	118	64.1	10	5.4
	<i>Keberadaan saya memberikan dampak yang sangat besar terhadap apa yang terjadi di unit kerja saya</i>	1	0.5	33	17.9	139	75.5	11	6

Sumber: Data Primer, 2019

**Tabel 6.** Distribusi kategori jawaban pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa Tahun 2019

No.	Dimensi	Jawaban							
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		N	%	n	%	n	%	n	%
<b>1.</b>	<b>Gaji</b>								
	<i>Saya puas dengan gaji yang saya dapatkan sekarang</i>	5	2.7	12	6.5	149	81	18	9.8
	<i>Tingkat kenaikan gaji yang diberikan saat ini memuaskan</i>	11	6	17	9.2	140	76.1	16	8.7
	<i>Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang telah saya berikan kepada rumah sakit</i>	3	1.6	15	8.2	150	81.5	16	8.7
<b>2.</b>	<b>Wewenang</b>								
	<i>Saya diberikan tanggung jawab penuh atas setiap</i>	1	0.5	13	7.1	125	67.9	45	24.5

No.	Dimensi	Jawaban							
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		N	%	n	%	n	%	n	%
	<i>pekerjaan yang dilakukan</i>								
	<i>Saya merasa mempunyai andil dalam penyusunan asuhan keperawatan bagi pasien saya</i>	1	0.5	2	1.1	135	73.4	46	25
	<i>Saya mempunyai cukup banyak kemandirian dalam bekerja</i>	0	0	4	2.2	161	87.5	18	10.3
	<i>Saya memiliki kemandirian untuk membuat keputusan yang saya rasa perlu dalam pekerjaan saya</i>	1	0.5	5	2.7	160	87	18	9.8
<b>3.</b>	<b>Tuntutan Tugas</b>								
	<i>Perawat ikut terlibat dalam kegiatan administratif di rumah sakit</i>	7	3.8	12	6.5	153	83.2	12	6.5
	<i>Saya memiliki waktu yang cukup untuk melayani pasien secara langsung</i>	3	1.6	9	4.9	141	76.6	31	16.8
	<i>Saya memiliki waktu untuk mendiskusikan masalah perawatan pasien dengan perawat lainnya</i>	1	0.5	7	3.8	143	77.7	33	17.9
	<i>Saya puas dengan ragam kegiatan yang saya lakukan dalam pekerjaan saya sebagai perawat</i>	1	0.5	4	2.2	148	80.4	31	16.8
<b>4.</b>	<b>Kebijakan Organisasi</b>								
	<i>Saya puas dengan prosedur kerja yang dilakukan di unit kerja saya</i>	0	0	12	6.5	151	82.1	21	11.4
	<i>Saya merasa bahwa rumah sakit ini peduli terhadap karyawannya termasuk perawat</i>	0	0	8	4.3	161	87.5	15	8.2
	<i>Para perawat diberikan kesempatan untuk ikut ambil bagian dalam pengambilan keputusan</i>	0	0	8	4.3	151	82.1	25	13.6
	<i>Para pimpinan perawat sering berkonsultasi</i>	0	0	3	1.6	152	82.6	29	15.8

No.	Dimensi	Jawaban							
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		N	%	n	%	n	%	n	%
	<i>dengan staf perawatnya tentang masalah – masalah yang dihadapi perawat sehari – hari</i>								
<b>5.</b>	<b>Status Profesional</b>								
	<i>Banyak kesempatan yang diberikan kepada perawat untuk mengembangkan diri</i>	2	1.1	22	12	140	76.1	20	10.9
	<i>Kebanyakan masyarakat telah dapat menghargai pentingnya asuhan keperawatan bagi pasien – pasien rumah sakit</i>	0	0	15	8.2	153	83.2	16	8.7
	<i>Jika saya mempunyai kesempatan untuk memilih lagi, saya tetap akan memilih keperawatan sebagai profesi saya</i>	0	0	12	6.5	126	68.5	46	25
	<i>Saya merasa bangga bila membicarakan pekerjaan saya dengan orang lain</i>	6	3.3	7	3.8	129	70.1	42	22.8
<b>6.</b>	<b>Interaksi</b>								
	<i>Perawat di unit kerja saya dapat saling bekerja sama dengan baik</i>	0	0	0	0	148	80.4	36	19.6
	<i>Perawat di unit kerja saya mau saling membantu dalam situasi yang sangat sibuk</i>	0	0	0	0	160	87	24	13
	<i>Antara perawat dan dokter dapat bekerja sama dengan baik di unit kerja saya</i>	0	0	1	0.5	146	79.3	37	20.1
	<i>Dokter di rumah sakit ini menghargai apa yang dilakukan oleh para perawat</i>	0	0	3	1.6	147	79.9	34	18.5

Sumber: Data Primer, 2019

## Lampiran 5

## Surat – surat izin penelitian


**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
*Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 583638, 516-005, Fax (0411) 586013*  
*E-mail : dckm, unhas@gmail.com, website : www.fkm.unhas.ac.id*

---

No 4450/UN4.14/PL.00.00/2019 24 Mei 2019  
 Lampir Proposal  
 Hal Permohonan Uji Kuesioner

Kepada Yth.  
**Direktur RSUD Kota Makassar**  
 Di –  
 Tempat

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

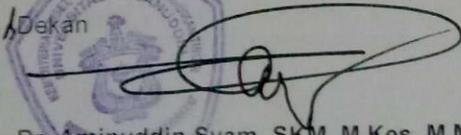
Nama : **Dian Astirini Asikin**  
 Nomor Pokok : **K012171045**  
 Program Studi : **Kesehatan Masyarakat**  
 Konsentrasi : **Administrasi Rumah sakit**

Bermaksud melakukan uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul **"Pengaruh Pemberdayaan Struktural Terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Mediating Factor di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa"**

Pembimbing : 1. Dr. Fridawaty Rivai, SKM., M.Kes (Ketua)  
 2. Dr. Hasnawati Amqam, SKM., M.Sc (Anggota)  
 Waktu Penelitian : Juni – Agustus 2019

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

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

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

Tembusan  
 1. Para Wakil Dekan FKM Unhas  
 2. Mahasiswa yang bersangkutan  
 3. Peringgal

CS | Berlandaskan dengan Cambiar



**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH**

Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 14 ☎ 0411-513127 – 510016 Fax 0411 – 587256 Makassar

**IZIN PENELITIAN**

Nomor : **130** /YM-RSUD-MKS/V/2019

DASAR	1. Surat Permohonan Penelitian	Tanggal 24 Mei 2019
- per. Interna	2. Surat Rekomendasi Nomor A450/UN4/PL.00.00/2019	
- per. bedah	3. Surat Persetujuan dari KOMITE ETIK .....	Tanggal .....

**MENGIZINKAN**

KEPADA  
NAMA/NIM : Dian Astirini Asikin  
INSTITUSI/LEMBAGA :  
ALAMAT : Perintis Kemerdekaan Km.10, Makassar  
TELP. :  
UNTUK : MELAKSANAKAN PENELITIAN DI RSUD KOTA  
MAKASSAR DENGAN KETERANGAN SEBAGAI  
BERIKUT;

a. Judul Penelitian : **“PENGARUH PEMBERDAYAAN  
STRUKTURAL TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PERAWAT DENGAN  
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI  
MEDIATING FACTOR DI RSUD SYEKH  
YUSUF KABUPATEN GOWA”**

b. Jenis Penelitian :  
c. Lama Penelitian : 28 Mei s/d 15 Juni 2019

Izin Penelitian ini berlaku selama Penelitian berlangsung dan dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang-undangan.

Ditetapkan di : Makassar  
Pada Tanggal : 28 Mei 2019

  
**Anshah Alimuddin, SKM, M.Kes**  
Pangkar Gol : Penata Muda Tk.I/III.b  
NIP. 19711129 201407 2 001



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
 UNIVERSITAS HASANUDDIN  
 FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
 Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658, 516 05, Fax (0411) 586013  
 E-mail : [dekanfkm@unhas.ac.id](mailto:dekanfkm@unhas.ac.id) website : [www.fkm.unhas.ac.id](http://www.fkm.unhas.ac.id)

No : 4449/UN4 14/PL 00 00/2019  
 Lamp : Proposal  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

24 Mei 2019

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

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

Nama : Dian Astirini Asikin  
 Nomor Pokok : K012171045  
 Program Studi : Kesehatan Masyarakat  
 Konsentrasi : Administrasi Rumah sakit

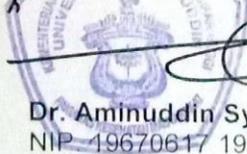
Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul  
**"Pengaruh Pemberdayaan Struktural Terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Mediating Factor di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa"**

Pembimbing : 1. Dr. Fridawaty Rivai, SKM., M.Kes (Ketua)  
 2. Dr. Hasnawati Amqam, SKM., M.Sc (Anggota)  
 Waktu Penelitian : Juni – Agustus 2019

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

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Dekan



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

Tembusan :

1. Para Wakil Dekan FKM Unhas
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Peringgal



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

Nomor : 17151/S.01/PTSP/2019  
 Lampiran : -  
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
 Bupati Gowa

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 4449/UN4.14/PL.00.00/2019 tanggal 24 Mei 2019 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **DIAN ASTIRINI ASIKIN**  
 Nomor Pokok : K012171045  
 Program Studi : Kesehatan Masyarakat  
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S2)  
 Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar

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

**" PENGARUH PEMBERDAYAAN STRUKTURAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI MEDIATING FACTOR DI RSUD SYEKH YUSUF KABUPATEN GOWA "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **10 Juni s/d 10 Juli 2019**

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 Mei 2019

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

**A. M. YAMIN, SE., MS.**

Pangkat : Pembina Utama Madya  
 Nip : 19610513 199002 1 002

Terdistribusi Yth:  
 1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar.  
 2. *Peringgal*

SIMAP PTSP 29-05-2019



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax (0411) 448936  
 Website : <http://simap.gowa.sulawesi.go.id> Email : [ptsp@simap.gowa.sulawesi.go.id](mailto:ptsp@simap.gowa.sulawesi.go.id)  
 Makassar 90222





**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
 Jln. Mesjid Raya No. 30. Telepon. 884637. Sungguminasa – Gowa

Sungguminasa, 31 Mei 2019

Nomor : 070/702 /BKB.P/2019  
 Lamp : -  
 Perihal : Rekomendasi Penelitian

K e p a d a  
 Yth. Ka. RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa

Di-  
T e m p a t.

Berdasarkan Surat Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Provinsi Sul-Sel Nomor: 17151/S.01/PTSP/2019 tanggal 29 Mei 2019 tentang Rekomendasi Penelitian

Dengan ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : **DIAN ASTIRINI ASIKIN**  
 Tempat/Tanggal Lahir : 8 Agustus 1993  
 Jenis kelamin : Perempuan  
 Pekerjaan : Mahasiswi (S2)  
 Alamat : Jl. Telepon I Telkomas Makassar

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data Dalam Rangka Penyusunan Tesis di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul "**PENGARUH PEMBERDAYAAN STRUKTURAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI MEDIATING FACTOR DI RSUD SYEKH YUSUF KAB. GOWA**"

Selama : 10 Juni s/d 10 Juli 2019  
 Pengikut : Tidak Ada

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan :

- 1 Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Cq. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Gowa;
- 2 Penelitian/Pengambilan Data tidak menyimpang dari izin yang diberikan.;
- 3 Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
- 4 Menyerahkan 1 (satu) Eksemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Gowa Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Gowa.

Demikian disampaikan dan untuk lancarnya pelaksanaan dimaksud diharapkan bantuan seperlunya.

An **BUPATI GOWA**  
**KEPALA BADAN,**  
  
**DRS. BAHARUDDIN T**

Pangkat : Pembina Utama Muda  
 N I P : 19600124 197911 1 001

**Tembusan :**

1. Bupati Gowa (sebagai laporan);
2. Ka. Dinas Kesehatan Kab. Gowa;
3. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;
3. Yang Bersangkutan ;
4. Peringgal;



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA  
**RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SYEKH YUSUF**  
 Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo Nomor 48 Telepon (0411) 866536/840892  
 SUNGGUMINASA

LEMBAR DISPOSISI

Surat Dari : Bakti kang Gowa	Diterima Tgl. : 31/05/2019
No. Surat : 070/702/BKB.P/2019	No. Agenda : 573
Tgl. Surat : 31/05/2019	Sifat :
<input type="checkbox"/> Sangat Sederhana <input type="checkbox"/> Segera <input type="checkbox"/> Rahasia	
Perihal: Rekomendasi Penelitian Am. Dian Astriani Arkin	
Diteruskan Kepada Sdr.	Dengan Hormat Harap :
<input type="checkbox"/> .....	<input type="checkbox"/> Tanggapan dan Saran
<input type="checkbox"/> .....	<input type="checkbox"/> Proses lebih lanjut
<input type="checkbox"/> .....	<input type="checkbox"/> Koordinasi / Konfirmasikan
Dan Sterusnya .....	.....
Catatan :	
Dibuat: Dibuat 7 penelitian 31/5-2019 Hec Akbar N/	
31/5-19 YH = Bag. PR. T, D, U, VII, 160, ICU, Ok, Rj N/ Diambil 1 & diastikan sesuai kel. drsd.	
31/5-2019	
Jabatan : .....	
Tanggal : .....	
.....	
(nama & paraf)	