

### DAFTAR PUSTAKA

- Adam, J.A. 1989. *Human Factor Engineering*. New York: Mac. Millan Publishing Company.
- Alfin, Arifin. 2014. "Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan."
- Aron. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Dan Kinerja Karyawan." *Journal of Services Marketing* 29(2):137-149
- Baker, M. J., and S. J. Hart. 2008. *The Marketing Book*. Six editio. USA: Elsevier Ltd.
- Bohlander, Snell and. 2007. "Managing Human Resources." *Cengage Learning*.
- Bowen, B.E., and R.B. Radhakrishna. 1997. "Job Satisfaction of Agricultural Education Faculty: A Constant Phenomena." *Journal of Agricultural Education*.
- Caudron, Shari. 1995. "Create an Empowerment Environment." *Personnel Journal*, 28–37.
- Chandler, G.E. 1992. "The Source and Process of Empowerment." *Nursing Administration Quarterly Journal* 16 (3): 65–71.
- Chergini, M. G. 2013. "Process of Employee Empowerment (Concepts and Subvariabelon)." ). *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* 2 (11): July.
- Chinn, W. W. 1998. "The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modelling." *Modern Methods for Business Research*.
- Closkey, Mc. 1990. "Classification Of Nursing Interventions." *Journal Of*

- Professional Nursing* 6th editio: 151–57.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. 1988. "The Empowement Process: Integrating Theory and Practice." *The Academy of Management Review* 13 (3): 471–82.
- Cougot. *et al.* 2019. "Impact at Two Years of an Intervention on Empowerment among Medical Care Teams: Study Protocol of a Randomised Controlled Trial in a Large French University Hospital." *National Library of Medicine*, 927.
- Desniari, K. 2020. Pengaruh pemberdayaan pegawai, Dukungan Organisasi dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 4, 2020 : 1401-1424
- Dagde, Imam. 2016. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervebsi Pada Perawat Dan Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Praya."
- Degago, Esayas. 2014. "A Study on Impact of Psychological Empowerment on Employee Performance in Small and Medium Scale Enterprise Sectors." *European Journal of Business and Management*.
- Direktur RS Hikmah. 2017. *Profil Rumah Sakit Hikmah Makassar*. Makassar: Rumah Sakit Hikmah.
- Dobre. 2013. "Employee Motivation And Job Performance." *Review of Applied Socio- Economic Research*.
- Drake, R. A., J. Wong, and B.S Salter. 2007. "Empowerment, Motivation and Performance : Examining the Impact of Feedback and Incentives on Nonmanagement Employees." *Behavioural Research in Accounting* 19: 71–89.
- Ebinga. 2014. "Impact Of McGregor's X And Y Motivation Theory On The Job Performance Of Staff In Ebonyi State University, Abakaliki." *International Journal of Basic, Applied and Innovative Research Ijbair*, 41–44.
- Edward, G. 1999. *Readings in Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley.
- Edy, Sutrisno; 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Effron. 1999. *Steps to Employee Motivation*. Great Britain: Prentice Hall.
- Ellis, Janice Rider, and Celia Love Hartley. 2013. *Nursing in Today's World: Trends, Issues, and Management. Nursing in Today's World: Trends, Issues, and Management*.
- Elvina, Sharaeva, and Liu Zhi Chao. 2019. "A Study on The Relationship Between Employee Motivation and Work Performance." *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*.
- Febrianti, S. 2014. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.
- Fibriansari, Rezki D. 2017. "The Relationship Between Nurse Empowerment And Quality Od Nursing Work Life in Hostpital." In

*Journal of 3rd International Nursing Conference.*

- Fook, Chan Yuen, Linton Brinten, Gurnam Kaur Sidhu, and Foo Say Fook. 2011. "Relationships between Psychological Empowerment with Work Motivation and Withdrawal Intention among Secondary School Principals in Malaysia." In *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.212>.
- Freestiantoni. 2016. "Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Operasi Tambang PT. Freeport Indonesia." *Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Jakarta*.
- Gabra, S., H. Yousef, and A Abood. 2019. "Relationship between Empowerment and Motivation among Staff Nurses In Minia University Hospital." *IOSR Journal of Nursing and Health Science* 8 (2): 57–64.
- Griffin, and Moorhead. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*. Edisi Kese. Jakarta: Salemba Empat.
- Hellriegel, D, and W Slocum, J. 2007. *Organizational Behaviour*. USA: South Western Cengage Learning.
- Hendrawijaya, A.T. 2019. Demographic Factors And Employee Performance : The Mediating Effect Of Employee Empowerment. *Media Ekonomi & Manajemen*. Vol.34, No.2; 110-136
- Herzberg, Frederick. 1968. *One More Time: How Do You Motivate Employees?*. In: M.M. Gruneberg (Ed.) *Job Satisfaction – A Reader*. London: The Macmillan Press Ltd.
- Hodson, C. 2001. *Psychology and Work*. USA and Canada: Taylor & Francis group.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Subvariabel-Subvariabel Kerja Karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Juliandi. 2008. "Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Dengan Cronbach Alpha : Manual."
- Keegan, W. 2002. *Motivational Handbook for Employee Recognition*. Ontario: Best World Publications Ltd.
- Kovach, K. A. 1996. *What Motivates Employees? Workers and Supervisors Give Different Answers*. Business Horizons.
- Kumudhavalli. 2019. "A Study to Determine the Correlation between Performance and Structural Empowerment among Staff Nurses in Selected Hospital at Puducherry." *International Journal of Research & Review (Www.Ijrrjournal.Com) Vol.*
- Kuswati, Yeti. 2020. "The Effect of Motivation on Employee Performance." *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>.
- Laschinger, H. K., J. E. Finegan, J. Shamian, and P Wilk. 2004. "A Longitudinal Analysis of The Impact of Workplace Empowerment on Work Satisfaction." *J. Organiz. Behav* 25: 527–45.
- Laschinger, H. K., C. A. Wong, and A. L Grau. 2012. "Authentic Leadership, Empowerment and Burnout: A Comparison New

- Graduates and Experienced Nurses.” *Journal of Nursing Management*.
- Laschinger, H.K.S, J. Finegan, and P. Wilk. 2009. “The Impact of Unit Leadership and Empowerment on Nurses Organizational Commitment.” *Journal of Nursing Administration* 39 (5): 228–35.
- Maimun, Nuh. 2018. “Kinerja Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru.”
- Mangkunegara. 2005. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Refika Aditama, Bandung*.
- Manoharan, V. 2008. *HRM Reality: Putting Competence in Context*. New Jersey: Upper Saddle River Prentice Hall.
- Marquis. 2006. *Leadership Roles and Management Function in Nursing*. Sixth Edit. Philadelphia: Lippincott Williams .
- Maslow, Abraham H. 1979. *Theory of Human Motivation*. USA: John Wiley & Sons.
- Menteri Kesehatan republik Indonesia. 2015. “Kemenkes Nomor 836/Menkes/SK/VI/2005 Tentang Pedoman Pengembangan Manajemen Perawat Dan Bidan.” Jakarta.
- Meyerson, Shauna L., and Theresa J.B. Kline. 2008. “Psychological and Environmental Empowerment: Antecedents and Consequences.” *Leadership and Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/01437730810887049>.
- Moye, Melinda J., and Alan B. Henkin. 2006. “Exploring Associations between Employee Empowerment and Interpersonal Trust in Managers.” *Journal of Management Development*. <https://doi.org/10.1108/02621710610645108>.
- Mulyadi. 2005. “Hubungan Komitmen Pada Organisasi Dan Lingkungan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di RS Tugu Ibu Cimanggis Depok.”
- Naghavi, S., et al. 2019. Empowerment of The Professional Ageing of Workforce ; A Review and Development of a model. *European J.International Management*. Vol.13. No.2
- Nisah, Magda. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Porsea.” Universitas Sumatera Utara.
- Noraliyatun. 2013. “Strategi Pemberdayaan Meningkatkan Iklim Organisasi Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit.” *Jurnal Keperawatan Indonesia* 16 (1): 60–66.
- Nureesa. 2018. “Job Satisfaction, Organizational Justice and Employee Empowerment Impact to Organizational Comitment.”
- Nursalam. 2014. *Proses Dan Dokumentasi Keperawatan Konsep Dan Praktik*. Jakarta: EGC.
- Nurses, International Council Of. 1987. “Framework of Competencies of The Nurse.”
- Orgambidez-Ramos, A., and Y Borrego–Ales. 2014. “Empowering

- Employees: Structural Empowerment as Antecedent of Job Satisfaction in University Settings." *Psychological Thoughts* 7 (1): 26–34.
- P, Navratilova. 2019. "The Effect of Psychological Empowerment on Motivation and Performance of Health Center Employees in Tomohon City." *PJOS*.
- Priyatno. 2008. "Belajar Mandiri SPSS." *Mediakom*. Yogyakarta.
- Q, Meng. 2019. "The Impact of Psychological Empowerment on Work Engagement Among University Faculty Members in China." *Psychological Research and Behaviour Management* 12: 983–90.
- R, Fajri. N, Yanuarti. 2016. "Pengaruh Psychological Empowerment Terhadap Work Motivation." Universitas Airlangga.
- R. Sankar. 2018. Gender, Work Performance & Workers Empowerment. A Statistical Interogation. *The International Journal Of Management*. Ed.3. Vol.1; 235-264
- Rachmany. 2014. "Kepemimpinan Dan Kinerja" Cetakan Pe (Yapensi, Jakarta).
- Rahmasari, Lisda. 2014. "Peningkatan Motivasi Melalui Pemberdayaan Psikologis Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan."
- RI, Depkes. 2002. "Standar Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit, Direktorat Pelayanan Keperawatan Direktorat Jenderal Pelayanan Medik."
- RI, Tim Departemen Kesehatan. 1993. "Standar Asuhan Keperawatan." Jakarta.
- Ridwan, and Kuncoro. 2007. *Cara Menggunakan Dan Memakai Jalur (Path Analysis)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Robbin, S.P., and T.A Judge. 2013. *Organizational Behaviour*. Boston: Pearson.
- Robbins, S. P., and T. Judge. 2013a. *Organizational Behaviour*. Edited by Pearson. 15th ed. Boston.
- Robbins, S. P., and T. A. Judge. 2013b. *Organizational Behaviour*. 15th ed. Boston: Pearson.
- Robbins, S. P., and T. A Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohana, Sandra. 2012. "Analisis Hubungan Motivasi Perawat Pelaksanan Dengan Pelaksanaan Pengdokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Pariaman." Universitas Andalas.
- Santoso, A. 2006. "Hubungan Empowerment Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di RumahSakit Umum Kota Semarang." Universitas Indonesia.
- Schermerhorn, J, R. 2010. *Management*. New York: John Wiley & Sons.
- Schroeder. 2007. "The Impact of Quality Management Practices on Performance and Competitive Advantage."
- Smith, C, P. 1992. *Motivation and Personality: Handbook of Thematic Content Analysis*. New York: Cambridge University Press.

- Smith, L. M., M. A. Andrusyszyn, and H. K. Laschinger. 2010. "Effects of Workplace Incivility and Empowerment on Newlygraduated Nurses' Organizational Commitment." *Journal of Nursing Management* 18: 1004–15.
- Spreitzer, G.M. 1995. "Psychological Empowerment in the Workplace: Subvariabelons, Measurement, and Validation." *The Academy of Management Journal* 38 (5): 1442–65.
- Stewart, et al. 2010. "Psychological Empowerment and Structural Empowerment among Nurse Practitioners." *Journal of American Academy of American Nurse Practitioners* 22 (1): 27–34.
- Suarly, Bachtiar. 2009. *Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktik*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2017. *Merode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tappen. 2004. "Essential of Nursing Leadership and Management" 5th Editio (FA Davis Company, Philadelphia).
- Taufiq, Muhammmad. 2016. "Upaya Pemberdayaan SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Petugas Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Prof Dr Sitiawan Kartosoedirjo Bangkalan." Universitas Airlangga.
- Tosi, H.L., N.P. Mero, and J.R. Rizzo. 2000. *Managing Organisational Behaviour*. Fourth Edi. USA: Blackwell publisher ltd.
- Usastiaty. 2019. "Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat." *Holistik Jurnal Kesehatan* 12 (4): 235–43.
- Vatansever Toyran, Nilüfer, and Nihal Yılmaz. 2021. "The Relationships Between Psychological Empowerment Organizational Trust and Employee Motivation: An Empirical Research on Hotel Employees in Istanbul." *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*. <https://doi.org/10.21325/jotags.2021.780>.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Parsada.
- Widhiarso. 2017. "Pengategorian Data Dengan Menggunakan Statistik Hipotetik Dan Statistik Empirik."
- Y, Li. 2015. "Locus of Control, Psychological Empowerment and Intrinsic Motivation Relation to Performance."
- Zameer, Hashim, Shehzad Alireza, Waqar Nisar, and Muhammad Amir. 2014. "The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan." *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v4-i1/630>.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Permintaan Menjadi Responden

#### 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 dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja Sebagai *Mediating Factor* Di RS Hikmah Makassar.**

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 2021

Peneliti

**Dakhriyah Dachlan Saleh**  
**K012171151**



## Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

#### 1. Data Responden

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

#### 2. Kuesioner tentang Kinerja Perawat

Pertanyaan – pertanyaan di bawah ini menyangkut beberapa aspek yang berhubungan dengan **Pengaruh Pemberdayaan Struktural dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Sebagai *Mediating Factor* Di RS Hikmah Makassar.** 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

### Kuesioner Pemberdayaan Struktural Perawat

No	Unsur Penilaian	STS	TS	S	SS
<b>Kesempatan</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				
3.	Pekerjaan saya memiliki tantangan terutama dalam pemberian perawatan kepada pasien				
<b>Sumber Daya</b>					
4.	Tersedianya waktu untuk mengerjakan buku register dan dokumen yang diperlukan dalam pekerjaan saya				
5.	Tersedianya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan				
6.	Saya mendapatkan bantuan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan ketika saya membutuhkannya				
<b>Informasi</b>					
7.	Saya mendapat informasi mengenai kegiatan – kegiatan rumah sakit				
8.	Saya mengetahui informasi mengenai tujuan – tujuan dari rumah sakit				
9.	Saya mengetahui informasi mengenai nilai – nilai yang dipegang oleh rumah sakit				
<b>Dukungan</b>					
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				

No	Unsur Penilaian	STS	TS	S	SS
Kekuasaan formal					
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				
Kekuasaan Informal					
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				

### Kuesioner Pemberdayaan Psikologis Perawat

No	Unsur Penilaian	STS	TS	S	SS
<b>Makna</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				
<b>Kompetensi</b>					
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				
<b>Determinasi diri</b>					
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				
<b>Dampak</b>					
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				
12.	Keberadaan saya memberikan dampak sangat besar terhadap apa yang terjadi di unit kerja saya				

**Kuesioner Motivasi Kerja: Teori Tipe XY**

<b>No</b>	<b>Unsur Penilaian</b>	<b>Jarang</b>	<b>Kadang-Kadang</b>	<b>Sering</b>	<b>Biasanya</b>	<b>Selalu</b>
1.	Saya suka dilibatkan dan dikonsultasikan atasan saya tentang cara terbaik untuk melakukan pekerjaan saya.					
2.	Saya ingin belajar keterampilan di luar bidang tanggung jawab langsung saya.					
3.	Saya suka bekerja tanpa bantuan dari atasan saya, tetapi dapat meminta bantuan jika saya membutuhkannya.					
4.	Saya bekerja paling baik dan paling produktif tanpa tekanan dari atasan saya atau ancaman kehilangan pekerjaan saya.					
5.	Ketika saya "meninggalkan" rumah sakit, saya akan memberikan pandangan saya tentang rumah sakit.					
6.	Saya suka mendapat insentif dan pujian karena sudah bekerja keras.					
7.	Saya ingin meningkatkan tanggung jawab saya					
8.	Saya ingin dilatih untuk melakukan hal-hal baru.					
9.	Saya lebih suka berteman dengan atasan saya dan manajemen.					
10.	Saya ingin mendiskusikan kekhawatiran ataupun saran saya dengan atasan saya atau manajer lain.					
11.	Saya ingin tahu apa tujuan dan sasaran rumah sakit.					

No	Unsur Penilaian	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Biasanya	Selalu
12.	Saya suka diberi tahu bagaimana kinerja rumah sakit secara teratur.					
13.	Saya suka diberi kesempatan untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan saya.					
14.	Saya suka diberitahu oleh atasan saya apa yang terjadi di rumah sakit.					
15.	Saya suka mengadakan pertemuan rutin dengan atasan saya untuk membahas bagaimana saya dapat meningkat dan berkembang					

### Kuesioner Kinerja Perawat

No	Unsur penilaian	Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
<b>Pengkajian</b>					
1.	Saya Mengumpulkan data klien melalui anamnesis, observasi, pemeriksaan fisik serta dari pemeriksaan penunjang lainnya				
2.	Saya menggali informasi tentang riwayat keperawatan melalui klien itu sendiri, keluarga atau orang terkait				
3.	Saya menggali data klien meliputi aspek status biologis-psikologis-sosial-spiritual				
4.	Data yang saya kumpulkan mengandung unsur LARB (Lengkap, Akurat, Relevan dan Baru)				
<b>Diagnosa</b>					
5.	Saya menyusun diagnosa keperawatan mengandung unsur; masalah, penyebab masalah tanda serta gejala				
6.	Saya menentukan masalah, penyebab dan gejala untuk merumuskan diagnose				
7.	Saya bekerjasama dengan klien, dan petugas kesehatan yang lain untuk memvalidasi diagnosis keperawatan				
8.	Saya melakukan pengkajian ulang, dan merevisi diagnosis berdasarkan data terbaru				
<b>Perencanaan</b>					
9.	Saya membuat perencanaan yang meliputi penetapan prioritas masalah, tujuan dan rencana tindakan keperawatan				
10.	Saya memberikan penjelasan kepada klien sebelum melakukan tindakan				
11.	Saya membuat rencana keperawatan sesuai dengan kebutuhan pasien				
12.	Saya mempertimbangkan kebijakan, aturan, sumber daya dan fasilitas yang ada dalam				

No	Unsur penilaian	Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
	merencanakan tindakan keperawatan				
13.	Saya mendokumentasikan rencana keperawatan				
<b>Tindakan</b>					
14.	Saya melibatkan klien/keluarga dalam tindakan keperawatan				
15.	Saya bekerja dengan tim kesehatan lain dalam melakukan tindakan keperawatan				
16.	Saya melakukan pencatatan setiap tindakan keperawatan yang dilakukan				
17.	Saya melakukan tindakan keperawatan dengan memperhatikan kebersihan dan sterilisasi				
18.	Saya melakukan tindakan keperawatan berdasarkan prosedur teknis yang telah ditentukan				
<b>Evaluasi</b>					
19.	Saya menyusun perencanaan evaluasi hasil dari intervensi secara komprehensif, tepat waktu dan terus menerus				
20.	Saya melakukan evaluasi berdasarkan standar asuhan keperawatan				
21.	Saya bekerja sama dengan klien dan keluarga untuk memodifikasi rencana asuhan keperawatan				
22.	Saya memperbaiki tindakan keperawatan berdasarkan respon klien				
23..	Saya mendokumentasikan hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan				



**Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian di  
RS Sandi Karsa Makassar, Tahun 2021**

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Pemberdayaan Struktural  
di RS Sandi Karsa Tahun 2021

No	Unsur Penilaian	Validitas	
		Pearson Correlation	Keterangan
<b>Kesempatan</b>			
1.	Saya memiliki kesempatan untuk menambah pengetahuan saya melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan rumah sakit ini	0,551	Valid
2.	Saya menggunakan pengetahuan yang saya miliki dalam melaksanakan pekerjaan saya	0,608	Valid
3.	Pekerjaan saya memiliki tantangan terutama dalam pemberian perawatan kepada pasien	0,602	Valid
<b>Sumber Daya</b>			
4.	Tersedianya waktu untuk mengerjakan buku register dan dokumen yang diperlukan dalam pekerjaan saya	0,651	Valid
5.	Tersedianya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan	0,740	Valid
6.	Saya mendapatkan bantuan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan ketika saya membutuhkannya	0,788	Valid
<b>Informasi</b>			
7.	Saya mendapat informasi mengenai kegiatan-kegiatan rumah sakit	0,704	Valid
8.	Saya mengetahui informasi mengenai tujuan-tujuan dari rumah sakit	0,708	Valid
9.	Saya mengetahui informasi mengenai nilai-nilai yang dipegang rumah sakit	0,845	Valid
<b>Dukungan</b>			
10.	Saya mendapatkan petunjuk-petunjuk yang bermanfaat mengenai aktivitas pekerjaan saya	0,717	Valid
11.	Saya mendapatkan saran dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi terkait dengan pekerjaan	0,765	Valid
12.	Saya mendapatkan evaluasi tertentu mengenai hal-hal yang dapat ditingkatkan terkait pekerjaan yang dilakukan	0,613	Valid
<b>Kekuasaan Formal</b>			
13.	Saya memiliki pekerjaan yang jelas berdasarkan standar yang disepakati di rumah sakit ini	0,722	Valid

No	Unsur Penilaian	Validitas	
		Pearson Correlation	Keterangan
14.	Saya ikut berperan dalam pemecahan masalah pekerjaan yang terjadi di unit kerja saya	0,677	Valid
15.	Saya mendapatkan pengakuan dari hasil pekerjaan yang telah saya lakukan	0,771	Valid
Kekuasaan Informal			
16.	Saya yang pertama kali dimintai bantuan jika rekan kerja memiliki masalah terkait pekerjaan	0,739	Valid
17.	Saya yang pertama kali dimintai bantuan jika atasan memiliki masalah terkait dengan pekerjaan	0,829	Valid
18.	Atasan sering meminta bantuan saya untuk mencari ide-ide dari orang-orang professional lainnya di rumah sakit ini	0,736	Valid

Sumber : Data primer diolah (2021)

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Pemberdayaan Psikologis  
Di RS Sandi Karsa Makassar Tahun 2021

No	Unsur Penilaian	Validitas	
		Pearson Correlation	Keterangan
Makna			
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting	0,745	Valid
2.	Aktivitas pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya secara pribadi	0,844	Valid
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya	0,760	Valid
Kompetensi			
4.	Saya percaya kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan saya	0,742	Valid
5.	Saya sangat yakin akan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0,775	Valid
6.	Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya	0,666	Valid
Determinasi Diri			
7.	Saya memiliki wewenang penuh dalam menentukan bagaimana saya melakukan pekerjaan saya	0,738	Valid
8.	Saya dapat menentukan sendiri tindakan apa yang saya ambil terkait dengan pekerjaan saya	0,742	Valid

No	Unsur Penilaian	Validitas	
		Pearson Correlation	Keterangan
9.	Saya memiliki kesempatan yang besar atas kebebasan dalam hal bagaimana saya melakukan pekerjaan saya	0,741	Valid
Dampak			
10.	Saya memiliki pengaruh yang penting terhadap apa yang terjadi pada unit kerja saya	0,664	Valid
11.	Saya memiliki control yang besar terhadap apa yang terjadi di unit kerja saya	0,726	Valid
12.	Keberadaan saya memberikan dampak yang sangat besar terhadap apa yang terjadi di unit kerja saya	0,553	Valid

Sumber : Data primer diolah (2021)

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Motivasi Kerja  
di RS Sandi Karsa Makassar Tahun 2021

No	Unsur Penilaian	Validitas	
		Pearson Correlation	Keterangan
1.	Saya suka dilibatkan dan dikonsultasikan atasan saya tentang cara terbaik untuk melakukan pekerjaan saya	0,606	Valid
2.	Saya ingin belajar keterampilan di luar bidang tanggung jawab langsung saya	0,545	Valid
3.	Saya suka bekerja tanpa gangguan dari atasan saya, tetapi dapat meminta bantuan jika saya membutuhkannya	0,482	Valid
4.	Saya bekerja paling baik dan paling produktif tanpa tekanan dari atasan saya atau ancaman kehilangan pekerjaan saya	0,450	Valid
5.	Ketika saya akan meninggalkan rumah sakit, saya akan memberikan pandangan saya tentang rumah sakit	0,567	Valid
6.	Saya suka mendapat insentif dan pujian karena sudah bekerja keras	0,490	Valid
7.	Saya ingin meningkatkan tanggung jawab saya	0,465	Valid
8.	Saya ingin dilatih untuk melakukan hal-hal baru	0,649	Valid
9.	Saya lebih suka berteman dengan atasan saya dan manajemen	0,649	Valid
10.	Saya ingin dapat mendiskusikan	0,701	Valid

No	Unsur Penilaian	Validitas	
		Pearson Correlation	Keterangan
	kekhawatiran atau saran saya dengan atasan saya atau manajer lain		
11.	Saya ingin tahu apa sasaran dan tujuan dari rumah sakit	0,790	Valid
12.	Saya suka diberitahu bagaimana kinerja rumah sakit secara teratur	0,731	Valid
13.	Saya suka diberi kesempatan untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan saya	0,817	Valid
14.	Saya suka diberitahu oleh atasan saya apa yang terjadi di rumah sakit	0,749	Valid
15.	Saya suka mengadakan pertemuan rutin dengan atasan saya untuk membahas bagaimana kemampuan saya dapat meningkat dan berkembang	0,692	Valid

Sumber : Data primer diolah (2021)

Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Perawat  
Di RS Sandi Karsa Makassar Tahun 2021

No	Unsur Penilaian	Validitas	
		Pearson Correlation	Keterangan
<b>Pengkajian</b>			
1.	Saya mengumpulkan data klien melalui anamnesis, observasi, pemeriksaan fisik serta pemeriksaan penunjang lainnya	0,850	Valid
2.	Saya menggali informasi tentang riwayat keperawatan melalui klien itu sendiri, keluarga atau orang terkait	0,833	Valid
3.	Saya menggali data klien meliputi aspek biologis-psikologis-sosial-spiritual	0,820	Valid
4.	Data yang saya kumpulkan mengandung unsur LARB (Lengkap, Akurat, Relevan dan Baru)	0,738	Valid
<b>Diagnosa</b>			
5.	Saya menyusun diagnosa keperawatan mengandung unsur; masalah, penyebab masalah, tanda serta gejala	0,664	Valid
6.	Saya menentukan masalah, penyebab dan gejala untuk merumuskan diagnose	0,819	Valid
7.	Saya bekerjasama dengan klien dan petugas kesehatan yang lain untuk memvalidasi diagnosis keperawatan	0,760	Valid

No	Unsur Penilaian	Validitas	
		Pearson Correlation	Keterangan
8.	Saya melakukan pengkajian ulang dan merevisi diagnosis berdasarkan data terbaru	0,783	Valid
Perencanaan			
9.	Saya membuat perencanaan meliputi penetapan prioritas masalah, tujuan dan rencana tindakan keperawatan	0,856	Valid
10.	Saya memberikan penjelasan kepada klien sebelum melakukan tindakan	0,748	Valid
11.	Saya membuat rencana keperawatan sesuai dengan kebutuhan pasien	0,867	Valid
12.	Saya mempertimbangkan kebijakan, aturan, sumber daya dan fasilitas yang ada dalam merencanakan tindakan keperawatan	0,850	Valid
13.	Saya mendokumentasikan rencana keperawatan	0,823	Valid
Tindakan			
14.	Saya melibatkan klien/keluarga dalam tindakan keperawatan	0,713	Valid
15.	Saya bekerja dengan tim kesehatan lain dalam melakukan tindakan keperawatan	0,753	Valid
16.	Saya melakukan pencatatan setiap tindakan keperawatan yang dilakukan	0,793	Valid
17.	Saya melakukan tindakan keperawatan dengan memperhatikan kebersihan dan sterilisasi	0,700	Valid
18.	Saya melakukan tindakan keperawatan berdasarkan prosedur teknis yang telah ditentukan	0,822	Valid
Evaluasi			
19.	Saya menyusun perencanaan evaluasi hasil dari intervensi secara komprehensif, tepat waktu dan terus-menerus	0,876	Valid
20.	Saya melakukan evaluasi berdasarkan standar asuhan keperawatan	0,753	Valid
21.	Saya bekerja sama dengan klien dan keluarga untuk memodifikasi rencana asuhan keperawatan	0,850	Valid
22.	Saya memperbaiki tindakan keperawatan berdasarkan respon klien	0,785	Valid
23.	Saya mendokumentasikan hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan	0,787	Valid

Sumber : Data primer diolah (2021)

Hasil Uji Reliabilitas instrumen Penelitian Pemberdayaan Struktural Di RS  
Sandi Karsa Makassar Tahun 2021

No	Subvariabel Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Akses terhadap kesempatan	3	0,751	Reliabel
2.	Akses terhadap sumber daya	3	0,850	Reliabel
3.	Akses terhadap informasi	3	0,869	Reliabel
4.	Akses terhadap dukungan	3	0,833	Reliabel
5.	Kekuasaan formal	3	0,844	Reliabel
6.	Kekuasaan informal	3	0,879	Reliabel

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Pemberdayaan Psikologis  
Di RS Sandi Karsa Makassar Tahun 2021

No	Subvariabel Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Makna	3	0,888	Reliabel
2.	Kompetensi	3	0,854	Reliabel
3.	Determinasi Diri	3	0,855	Reliabel
4.	Dampak	3	0,803	Reliabel

**Lampiran 4** Hasil Crosstabulasi Karakteristik Responden Dengan Variabel Penelitian

Crosstabulasi Karakteristik Responden Dengan Tingkat Pemberdayaan Struktural Perawat Di RS Hikmah Makassar Tahun 2021

Karakteristik responden	Pemberdayaan Stuktural						Jumlah	
	Rendah	%	Moderat	%	Tinggi	%	N	%
<b>Jenis Kelamin</b>								
Laki-Laki	2	12.50	9	56.25	5	13.25	16	100
Perempuan	10	22.73	27	61.36	7	15.91	44	100
<b>Umur</b>								
< 30 tahun	7	26.92	17	65.38	2	7.69	26	100
≥ 30 tahun	5	14.75	19	55.88	10	29.41	34	100
<b>Status Pegawai</b>								
Tetap	7	15.22	28	60.87	11	23.91	46	100
Kontrak	5	35.71	8	57.14	1	7.14	14	100
<b>Masa Kerja</b>								
< 1 tahun	2	22.22	6	66.67	1	11.11	9	100
1 -5 tahun	6	40.00	9	60.00	0	0.00	15	100
> 5 tahun	4	11.11	21	58.33	11	30.56	36	100
<b>Unit kerja</b>								
IGD	4	33.33	7	58.33	1	8.33	12	100
ICU	0	0.00	5	55.56	4	44.44	9	100
Kamar Bedah	0	0.00	5	55.56	4	8.00	9	100
Rawat Inap	6	24.00	17	68.00	2	20.00	25	100
Rawat Jalan	2	40.00	2	40.00	1	20.00	5	100
<b>Pendidikan terakhir</b>								
Diploma III	9	23.68	23	60.53	6	15.79	38	100
S1	2	15.38	9	69.23	2	15.38	14	100
Ners	1	14.29	3	42.86	3	42.86	7	100
S2	0	0.00	0	0.00	1	100	1	100

Crosstabulasi Karakteristik Responden Dengan Tingkat Pemberdayaan  
Psikologis Perawat Di RS Hikmah Makassar Tahun 2021

Karakteristik responden	Pemberdayaan Psikologis						Jumlah	
	Rendah	%	Moderat	%	Tinggi	%	N	%
<b>Jenis Kelamin</b>								
Laki-Laki	8	25.00	5	31.25	3	18.75	16	100
Perempuan	11	50.00	27	61.36	6	13.64	44	100
<b>Umur</b>								
< 30 tahun	11	42.31	11	42.31	4	15.38	26	100
≥ 30 tahun	8	23.53	21	61.76	5	14.71	34	100
<b>Status Pegawai</b>								
Tetap	8	17.39	29	63.04	9	19.57	46	100
Kontrak	11	78.57	3	21.43	0	0.00	14	100
<b>Masa Kerja</b>								
< 1 tahun	7	77.78	2	22.22	0	0.00	9	100
1 -5 tahun	6	40.00	9	60.00	0	0.00	15	100
> 5 tahun	6	16.67	21	58.33	9	25.00	36	100
<b>Unit kerja</b>								
IGD	6	50.00	6	50.00	0	0.00	12	100
ICU	0	0.00	6	67.00	3	33.33	9	100
Kamar Bedah	0	0.00	6	67.00	3	33.33	9	100
Rawat Inap	11	44.00	12	48.00	2	8.00	25	100
Rawat Jalan	2	40.00	2	40.00	1	20.00	5	100
<b>Pendidikan terakhir</b>								
Diploma III	17	44.74	17	44.74	4	10.53	38	100
S1	2	7.69	8	61.54	4	30.77	14	100
Ners	1	14.29	5	71.43	1	14.29	7	100
S2	0	0.00	1	100	0	0.00	1	100



Crosstabulasi Karakteristik Responden Dengan Motivasi Kerja Perawat  
Di RS Hikmah Makassar Tahun 2021

Karakteristik responden	Motivasi Kerja							
	Tipe X Kuat	%	Tipe X Biasa	%	Tipe Y Biasa	%	Tipe Y Kuat	%
<b>Jenis Kelamin</b>								
Laki-Laki	3	18.75	7	43.75	4	25.00	2	12.50
Perempuan	5	11.36	19	43.18	16	36.36	4	9.09
<b>Umur</b>								
< 30 tahun	5	8.82	14	53.85	5	19.23	2	7.69
≥ 30 tahun	3	19.23	12	35.29	15	44.12	4	11.76
<b>Status Pegawai</b>								
Tetap	4	8.70	18	39.13	18	39.13	6	13.04
Kontrak	4	28.57	8	57.14	2	14.39	0	0.00
<b>Masa Kerja</b>								
< 1 tahun	1	11.11	6	66.67	2	22.22	0	0.00
1 -5 tahun	5	33.33	9	60.00	1	6.67	0	0.00
> 5 tahun	2	5.56	11	30.56	17	47.22	6	16.67
<b>Unit kerja</b>								
IGD	3	25.00	8	66.67	1	8.33	0	0.00
ICU	0	0.00	1	11.11	6	66.67	2	22.22
Kamar Bedah	0	0.00	2	22.22	5	55.56	2	22.22
Rawat Inap	4	16.00	13	52.00	7	28.00	1	4.00
Rawat Jalan	1	20.00	2	40.00	1	20.00	1	20.00
<b>Pendidikan terakhir</b>								
Diploma III	7	18.42	20	52.63	7	18.42	4	10.53
S1	0	0.00	5	30.77	8	61.54	1	7.69
Ners	1	14.29	1	14.29	4	57.14	1	14.29
S2	0	0.00	0	0.00	1	100	0	0.00

Crosstabulasi Karakteristik Responden Dengan Kinerja Perawat  
Di RS Hikmah Makassar Tahun 2021

Karakteristik responden	Kinerja Perawat							
	Sangat Baik	%	Baik	%	Kurang	%	Buruk	%
<b>Jenis Kelamin</b>								
Laki-Laki	2	12.50	5	31.25	9	56.25	0	0.00
Perempuan	4	9.09	26	59.09	14	31.82	0	0.00
<b>Umur</b>								
< 30 tahun	2	7.69	10	38.64	14	53.85	0	0.00
≥ 30 tahun	4	11.76	21	61.76	9	26.47	0	0.00
<b>Status Pegawai</b>								
Tetap	6	13.04	28	60.87	12	26.09	0	0.00
Kontrak	0	0.00	3	21.43	11	78.57	0	0.00
<b>Masa Kerja</b>								
< 1 tahun	0	0.00	2	22.22	7	77.78	0	0.00
1 -5 tahun	0	0.00	6	40.00	9	60.00	0	0.00
> 5 tahun	6	16.67	23	63.89	7	19.44	0	0.00
<b>Unit kerja</b>								
IGD	0	0.00	4	33.33	8	66.67	0	0.00
ICU	2	22.22	7	77.78	0	0.00	0	0.00
Kamar Bedah	2	22.22	7	77.78	0	0.00	0	0.00
Rawat Inap	1	4.00	11	44.00	13	52.00	0	0.00
Rawat Jalan	1	20.00	2	40.00	2	40.00	0	0.00
<b>Pendidikan terakhir</b>								
Diploma III	4	10.53	15	39.47	19	50.00	0	0.00
S1	1	7.69	10	76.92	3	15.38	0	0.00
Ners	1	14.29	5	71.43	1	14.29	0	0.00
S2	0	0.00	1	100	0	0.00	0	0.00

### Lampiran 5 Output Statistik Deskriptif Pemberdayaan Struktural Frequency Table

**Pemb.Struktural**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	12	20.0	20.0	20.0
	Moderat	36	60.0	60.0	80.0
	Tinggi	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PS1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	9	15.0	15.0	16.7
	S	40	66.7	66.7	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PS2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	15.0	15.0	15.0
	S	41	68.3	68.3	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PS3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	20	33.3	33.3	33.3
	S	32	53.3	53.3	86.7
	SS	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PS4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.3	3.3	3.3
	TS	25	41.7	41.7	45.0
	S	30	50.0	50.0	95.0
	SS	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PS5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.3	3.3	3.3
	TS	24	40.0	40.0	43.3
	S	29	48.3	48.3	91.7
	SS	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PS6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	22	36.7	36.7	38.3
	S	32	53.3	53.3	91.7
	SS	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PS7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	23	38.3	38.3	40.0
	S	33	55.0	55.0	95.0
	SS	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PS8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8.3	8.3	8.3
	TS	16	26.7	26.7	35.0
	S	35	58.3	58.3	93.3
	SS	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PS9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6.7	6.7	6.7
	TS	20	33.3	33.3	40.0
	S	33	55.0	55.0	95.0
	SS	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PS10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8.3	8.3	8.3
	TS	16	26.7	26.7	35.0
	S	35	58.3	58.3	93.3
	SS	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PS11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6.7	6.7	6.7
	TS	20	33.3	33.3	40.0
	S	33	55.0	55.0	95.0
	SS	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PS12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8.3	8.3	8.3
	TS	15	25.0	25.0	33.3
	S	37	61.7	61.7	95.0
	SS	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PS13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.0	5.0	5.0
	TS	16	26.7	26.7	31.7
	S	39	65.0	65.0	96.7
	SS	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PS14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.3	3.3	3.3
	TS	23	38.3	38.3	41.7
	S	31	51.7	51.7	93.3
	SS	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PS15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.0	5.0	5.0
	TS	22	36.7	36.7	41.7
	S	33	55.0	55.0	96.7
	SS	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PS16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8.3	8.3	8.3
	TS	28	46.7	46.7	55.0
	S	25	41.7	41.7	96.7
	SS	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PS17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	11.7	11.7	11.7
	TS	28	46.7	46.7	58.3
	S	24	40.0	40.0	98.3
	SS	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PS18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	15.0	15.0	15.0
	TS	22	36.7	36.7	51.7
	S	28	46.7	46.7	98.3
	SS	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### Lampiran 6 Output Statistik Deskriptif Pemberdayaan Psikologis Frequency Table

**Pemb.Psikologis**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	19	31.7	31.7	31.7
	Moderat	32	53.3	53.3	85.0
	Tinggi	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PP1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	6	10.0	10.0	11.7
	S	45	75.0	75.0	86.7
	SS	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PP2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	30.0	30.0	30.0
	S	37	61.7	61.7	91.7
	SS	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PP3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.3	3.3	3.3
	TS	21	35.0	35.0	38.3
	S	34	56.7	56.7	95.0
	SS	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



**PP4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.3	3.3	3.3
	TS	19	31.7	31.7	35.0
	S	34	56.7	56.7	91.7
	SS	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PP5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.3	3.3	3.3
	TS	24	40.0	40.0	43.3
	S	31	51.7	51.7	95.0
	SS	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PP6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	25	41.7	41.7	43.3
	S	32	53.3	53.3	96.7
	SS	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PP7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	11.7	11.7	11.7
	TS	23	38.3	38.3	50.0
	S	28	46.7	46.7	96.7
	SS	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PP8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	11.7	11.7	11.7
	TS	23	38.3	38.3	50.0
	S	27	45.0	45.0	95.0
	SS	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PP9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	11.7	11.7	11.7
	TS	26	43.3	43.3	55.0
	S	24	40.0	40.0	95.0
	SS	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PP10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	23.3	23.3	23.3
	TS	21	35.0	35.0	58.3
	S	23	38.3	38.3	96.7
	SS	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**PP11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	23.3	23.3	23.3
	TS	18	30.0	30.0	53.3
	S	26	43.3	43.3	96.7
	SS	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

## PP12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	21.7	21.7	21.7
	TS	16	26.7	26.7	48.3
	S	30	50.0	50.0	98.3
	SS	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Lampiran7**Output Statistik Deskriptif Motivasi  
**Frequency Table**

**Motivasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tipe X Kuat	8	13.3	13.3	13.3
	Tipe X Biasa	26	43.3	43.3	56.7
	Tipe Y Biasa	20	33.3	33.3	90.0
	Tipe Y Kuat	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**MTV1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	11	18.3	18.3	18.3
	Kadang-Kadang	7	11.7	11.7	30.0
	Sering	18	30.0	30.0	60.0
	Biasanya	13	21.7	21.7	81.7
	Selalu	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**MTV2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	11	18.3	18.3	18.3
	Kadang-Kadang	16	26.7	26.7	45.0
	Sering	12	20.0	20.0	65.0
	Biasanya	12	20.0	20.0	85.0
	Selalu	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MTV3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	10	16.7	16.7	16.7
	Kadang-Kadang	14	23.3	23.3	40.0
	Sering	16	26.7	26.7	66.7
	Biasanya	17	28.3	28.3	95.0
	Selalu	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MTV4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	9	15.0	15.0	15.0
	Kadang-Kadang	15	25.0	25.0	40.0
	Sering	20	33.3	33.3	73.3
	Biasanya	14	23.3	23.3	96.7
	Selalu	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MTV5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	11	18.3	18.3	18.3
	Kadang-Kadang	18	30.0	30.0	48.3
	Sering	14	23.3	23.3	71.7
	Biasanya	11	18.3	18.3	90.0
	Selalu	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MTV6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	13	21.7	21.7	21.7
	Kadang-Kadang	21	35.0	35.0	56.7
	Sering	6	10.0	10.0	66.7
	Biasanya	15	25.0	25.0	91.7
	Selalu	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MTV7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	8	13.3	13.3	13.3
	Kadang-Kadang	12	20.0	20.0	33.3
	Sering	21	35.0	35.0	68.3
	Biasanya	12	20.0	20.0	88.3
	Selalu	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MTV8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	9	15.0	15.0	15.0
	Kadang-Kadang	15	25.0	25.0	40.0
	Sering	21	35.0	35.0	75.0
	Biasanya	11	18.3	18.3	93.3
	Selalu	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MTV9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	11	18.3	18.3	18.3
	Kadang-Kadang	15	25.0	25.0	43.3
	Sering	19	31.7	31.7	75.0
	Biasanya	12	20.0	20.0	95.0
	Selalu	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MTV10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	9	15.0	15.0	15.0
	Kadang-Kadang	15	25.0	25.0	40.0
	Sering	19	31.7	31.7	71.7
	Biasanya	10	16.7	16.7	88.3
	Selalu	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MTV11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	8	13.3	13.3	13.3
	Kadang-Kadang	17	28.3	28.3	41.7
	Sering	19	31.7	31.7	73.3
	Biasanya	11	18.3	18.3	91.7
	Selalu	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MTV12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	11	18.3	18.3	18.3
	Kadang-Kadang	19	31.7	31.7	50.0
	Sering	17	28.3	28.3	78.3
	Biasanya	11	18.3	18.3	96.7
	Selalu	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MTV13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	9	15.0	15.0	15.0
	Kadang-Kadang	20	33.3	33.3	48.3
	Sering	13	21.7	21.7	70.0
	Biasanya	13	21.7	21.7	91.7
	Selalu	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MTV14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	10	16.7	16.7	16.7
	Kadang-Kadang	17	28.3	28.3	45.0
	Sering	20	33.3	33.3	78.3
	Biasanya	8	13.3	13.3	91.7
	Selalu	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



## MTV15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	11	18.3	18.3	18.3
	Kadang-Kadang	13	21.7	21.7	40.0
	Sering	19	31.7	31.7	71.7
	Biasanya	10	16.7	16.7	88.3
	Selalu	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Lampiran 8 Output Statistik Deskriptif Kinerja  
Frequency Table**

**Kinerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	23	38.3	38.3	38.3
	Baik	31	51.7	51.7	90.0
	Sangat Baik	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**KNJ1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	6	10.0	10.0	10.0
	Sering	35	58.3	58.3	68.3
	Selalu	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**KNJ2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	3.3	3.3	3.3
	Jarang	11	18.3	18.3	21.7
	Sering	35	58.3	58.3	80.0
	Selalu	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**KNJ3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	3.3	3.3	3.3
	Jarang	19	31.7	31.7	35.0
	Sering	30	50.0	50.0	85.0
	Selalu	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KNJ4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	22	36.7	36.7	36.7
	Sering	28	46.7	46.7	83.3
	Selalu	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KNJ5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	1.7	1.7	1.7
	Jarang	20	33.3	33.3	35.0
	Sering	27	45.0	45.0	80.0
	Selalu	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KNJ6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	5	8.3	8.3	8.3
	Jarang	17	28.3	28.3	36.7
	Sering	29	48.3	48.3	85.0
	Selalu	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KNJ7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	3.3	3.3	3.3
	Jarang	24	40.0	40.0	43.3
	Sering	24	40.0	40.0	83.3
	Selalu	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**KNJ8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	3.3	3.3	3.3
	Jarang	24	40.0	40.0	43.3
	Sering	28	46.7	46.7	90.0
	Selalu	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**KNJ9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	3.3	3.3	3.3
	Jarang	18	30.0	30.0	33.3
	Sering	33	55.0	55.0	88.3
	Selalu	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**KNJ10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	1.7	1.7	1.7
	Jarang	23	38.3	38.3	40.0
	Sering	24	40.0	40.0	80.0
	Selalu	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**KNJ11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	23	38.3	38.3	38.3
	Sering	28	46.7	46.7	85.0
	Selalu	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KNJ12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	3.3	3.3	3.3
	Jarang	22	36.7	36.7	40.0
	Sering	32	53.3	53.3	93.3
	Selalu	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KNJ13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	3.3	3.3	3.3
	Jarang	21	35.0	35.0	38.3
	Sering	29	48.3	48.3	86.7
	Selalu	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KNJ14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	4	6.7	6.7	6.7
	Jarang	20	33.3	33.3	40.0
	Sering	27	45.0	45.0	85.0
	Selalu	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KNJ15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	21	35.0	35.0	35.0
	Sering	32	53.3	53.3	88.3
	Selalu	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KNJ16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	3.3	3.3	3.3
	Jarang	22	36.7	36.7	40.0
	Sering	26	43.3	43.3	83.3
	Selalu	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KNJ17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	1.7	1.7	1.7
	Jarang	23	38.3	38.3	40.0
	Sering	28	46.7	46.7	86.7
	Selalu	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KNJ18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	1.7	1.7	1.7
	Jarang	24	40.0	40.0	41.7
	Sering	26	43.3	43.3	85.0
	Selalu	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KNJ19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	1.7	1.7	1.7
	Jarang	24	40.0	40.0	41.7
	Sering	26	43.3	43.3	85.0
	Selalu	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**KNJ20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	4	6.7	6.7	6.7
	Jarang	19	31.7	31.7	38.3
	Sering	30	50.0	50.0	88.3
	Selalu	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**KNJ21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	6	10.0	10.0	10.0
	Jarang	23	38.3	38.3	48.3
	Sering	27	45.0	45.0	93.3
	Selalu	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**KNJ22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	3	5.0	5.0	5.0
	Jarang	19	31.7	31.7	36.7
	Sering	33	55.0	55.0	91.7
	Selalu	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**KNJ23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	7	11.7	11.7	11.7
	Jarang	18	30.0	30.0	41.7
	Sering	31	51.7	51.7	93.3
	Selalu	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

## Lampiran 9 Output Statistik Bivariat

## Pemb.Struktural \* Motivasi Crosstabulation

		Motivasi				Total
		Tipe X Kuat	Tipe X Biasa	Tipe Y Biasa	Tipe Y Kuat	
Pemb.Struktural Rendah	Count	5	7	0	0	12
	% within Pemb.Struktural	41.7%	58.3%	.0%	.0%	100.0%
Moderat	Count	3	19	13	1	36
	% within Pemb.Struktural	8.3%	52.8%	36.1%	2.8%	100.0%
Tinggi	Count	0	0	7	5	12
	% within Pemb.Struktural	.0%	.0%	58.3%	41.7%	100.0%
Total	Count	8	26	20	6	60
	% within Pemb.Struktural	13.3%	43.3%	33.3%	10.0%	100.0%

## Pemb.Psikologis \* Motivasi Crosstabulation

		Motivasi				Total
		Tipe X Kuat	Tipe X Biasa	Tipe Y Biasa	Tipe Y Kuat	
Pemb.Psikologis Rendah	Count	8	11	0	0	19
	% within Pemb.Psikologis	42.1%	57.9%	.0%	.0%	100.0%
Moderat	Count	0	15	17	0	32
	% within Pemb.Psikologis	.0%	46.9%	53.1%	.0%	100.0%
Tinggi	Count	0	0	3	6	9
	% within Pemb.Psikologis	.0%	.0%	33.3%	66.7%	100.0%
Total	Count	8	26	20	6	60
	% within Pemb.Psikologis	13.3%	43.3%	33.3%	10.0%	100.0%



**Motivasi \* Kinerja Crosstabulation**

		Kinerja			Total
		Kurang	Baik	Sangat Baik	
Motivasi Tipe X Kuat	Count	8	0	0	8
	% within Motivasi	100.0%	.0%	.0%	100.0%
Tipe X Biasa	Count	15	11	0	26
	% within Motivasi	57.7%	42.3%	.0%	100.0%
Tipe Y Biasa	Count	0	20	0	20
	% within Motivasi	.0%	100.0%	.0%	100.0%
Tipe Y Kuat	Count	0	0	6	6
	% within Motivasi	.0%	.0%	100.0%	100.0%
Total	Count	23	31	6	60
	% within Motivasi	38.3%	51.7%	10.0%	100.0%

**Pemb.Struktural \* Kinerja Crosstabulation**

		Kinerja			Total
		Kurang	Baik	Sangat Baik	
Pemb.Struktural Rendah	Count	11	1	0	12
	% within Pemb.Struktural	91.7%	8.3%	.0%	100.0%
Moderat	Count	12	23	1	36
	% within Pemb.Struktural	33.3%	63.9%	2.8%	100.0%
Tinggi	Count	0	7	5	12
	% within Pemb.Struktural	.0%	58.3%	41.7%	100.0%
Total	Count	23	31	6	60
	% within Pemb.Struktural	38.3%	51.7%	10.0%	100.0%

**Pemb.Psikologis \* Kinerja Crosstabulation**

		Kinerja			Total
		Kurang	Baik	Sangat Baik	
Pemb.Psikologis Rendah	Count	19	0	0	19
	% within Pemb.Psikologis	100.0%	.0%	.0%	100.0%
Moderat	Count	4	28	0	32
	% within Pemb.Psikologis	12.5%	87.5%	.0%	100.0%
Tinggi	Count	0	3	6	9
	% within Pemb.Psikologis	.0%	33.3%	66.7%	100.0%
Total	Count	23	31	6	60
	% within Pemb.Psikologis	38.3%	51.7%	10.0%	100.0%

## Crosstabs: Pemb. Struktural Terhadap Motivasi

Kesempatan \* Motivasi Crosstabulation

		Motivasi				Total
		Tipe X Biasa	Tipe X Kuat	Tipe Y Biasa	Tipe Y Kuat	
Kesempatan	Moderat	Count 22	Count 5	Count 10	Count 2	Count 39
	% within Kesempatan	56.4%	12.8%	25.6%	5.1%	100.0%
	Rendah	Count 3	Count 2	Count 0	Count 0	Count 5
	% within Kesempatan	60.0%	40.0%	.0%	.0%	100.0%
	Tinggi	Count 1	Count 1	Count 10	Count 4	Count 16
	% within Kesempatan	6.3%	6.3%	62.5%	25.0%	100.0%
Total	Count	26	8	20	6	60
	% within Kesempatan	43.3%	13.3%	33.3%	10.0%	100.0%

Sumber Daya \* Motivasi Crosstabulation

		Motivasi				Total
		Tipe X Biasa	Tipe X Kuat	Tipe Y Biasa	Tipe Y Kuat	
Sumber Daya	Moderat	Count 17	Count 0	Count 17	Count 3	Count 37
	% within Sumber Daya	45.9%	.0%	45.9%	8.1%	100.0%
	Rendah	Count 8	Count 8	Count 0	Count 0	Count 16
	% within Sumber Daya	50.0%	50.0%	.0%	.0%	100.0%
	Tinggi	Count 1	Count 0	Count 3	Count 3	Count 7
	% within Sumber Daya	14.3%	.0%	42.9%	42.9%	100.0%
Total	Count	26	8	20	6	60
	% within Sumber Daya	43.3%	13.3%	33.3%	10.0%	100.0%

Informasi \* Motivasi Crosstabulation

		Motivasi				Total
		Tipe X Biasa	Tipe X Kuat	Tipe Y Biasa	Tipe Y Kuat	
Informasi Moderat	Count	15	2	18	3	38
	% within Informasi	39.5%	5.3%	47.4%	7.9%	100.0%
Rendah	Count	11	6	1	0	18
	% within Informasi	61.1%	33.3%	5.6%	.0%	100.0%
Tinggi	Count	0	0	1	3	4
	% within Informasi	.0%	.0%	25.0%	75.0%	100.0%
Total	Count	26	8	20	6	60
	% within Informasi	43.3%	13.3%	33.3%	10.0%	100.0%

Dukungan \* Motivasi Crosstabulation

		Motivasi				Total
		Tipe X Biasa	Tipe X Kuat	Tipe Y Biasa	Tipe Y Kuat	
Dukungan Moderat	Count	15	2	18	3	38
	% within Dukungan	39.5%	5.3%	47.4%	7.9%	100.0%
Rendah	Count	11	6	0	0	17
	% within Dukungan	64.7%	35.3%	.0%	.0%	100.0%
Tinggi	Count	0	0	2	3	5
	% within Dukungan	.0%	.0%	40.0%	60.0%	100.0%
Total	Count	26	8	20	6	60
	% within Dukungan	43.3%	13.3%	33.3%	10.0%	100.0%

Kekuasaan Formal \* Motivasi Crosstabulation

			Motivasi				Total
			Tipe X Biasa	Tipe X Kuat	Tipe Y Biasa	Tipe Y Kuat	
Kekuasaan Formal	Moderat	Count % within Kekuasaan Formal	17 43.6%	1 2.6%	19 48.7%	2 5.1%	39 100.0%
	Rendah	Count % within Kekuasaan Formal	9 52.9%	7 41.2%	1 5.9%	0 .0%	17 100.0%
	Tinggi	Count % within Kekuasaan Formal	0 .0%	0 .0%	0 .0%	4 100.0%	4 100.0%
Total		Count % within Kekuasaan Formal	26 43.3%	8 13.3%	20 33.3%	6 10.0%	60 100.0%

Kekuasaan Informal \* Motivasi Crosstabulation

			Motivasi				Total
			Tipe X Biasa	Tipe X Kuat	Tipe Y Biasa	Tipe Y Kuat	
Kekuasaan Informal	Moderat	Count % within Kekuasaan Informal	10 33.3%	0 .0%	16 53.3%	4 13.3%	30 100.0%
	Rendah	Count % within Kekuasaan Informal	16 57.1%	8 28.6%	4 14.3%	0 .0%	28 100.0%
	Tinggi	Count % within Kekuasaan Informal	0 .0%	0 .0%	0 .0%	2 100.0%	2 100.0%
Total		Count % within Kekuasaan Informal	26 43.3%	8 13.3%	20 33.3%	6 10.0%	60 100.0%

**Crosstabs: Pemb. Struktural Terhadap Kinerja**

**Kesempatan \* Kinerja Crosstabulation**

			Kinerja			Total
			Baik	Kurang	Sangat Baik	
Kesempatan	Moderat	Count	19	18	2	39
		% within Kesempatan	48.7%	46.2%	5.1%	100.0%
	Rendah	Count	2	3	0	5
		% within Kesempatan	40.0%	60.0%	.0%	100.0%
	Tinggi	Count	10	2	4	16
		% within Kesempatan	62.5%	12.5%	25.0%	100.0%
Total		Count	31	23	6	60
		% within Kesempatan	51.7%	38.3%	10.0%	100.0%

**Sumber Daya \* Kinerja Crosstabulation**

				Kinerja			Total
				Baik	Kurang	Sangat Baik	
Sumber Daya	Moderat	Count	24	10	3	37	
		% within Sumber Daya	64.9%	27.0%	8.1%	100.0%	
	Rendah	Count	3	13	0	16	
		% within Sumber Daya	18.8%	81.3%	.0%	100.0%	
	Tinggi	Count	4	0	3	7	
		% within Sumber Daya	57.1%	.0%	42.9%	100.0%	
Total		Count	31	23	6	60	
		% within Sumber Daya	51.7%	38.3%	10.0%	100.0%	

## Informasi \* Kinerja Crosstabulation

			Kinerja			Total
			Baik	Kurang	Sangat Baik	
Informasi	Moderat	Count	26	9	3	38
		% within Informasi	68.4%	23.7%	7.9%	100.0%
	Rendah	Count	4	14	0	18
		% within Informasi	22.2%	77.8%	.0%	100.0%
	Tinggi	Count	1	0	3	4
		% within Informasi	25.0%	.0%	75.0%	100.0%
Total		Count	31	23	6	60
		% within Informasi	51.7%	38.3%	10.0%	100.0%

## Dukungan \* Kinerja Crosstabulation

			Kinerja			Total
			Baik	Kurang	Sangat Baik	
Dukungan	Moderat	Count	27	8	3	38
		% within Dukungan	71.1%	21.1%	7.9%	100.0%
	Rendah	Count	2	15	0	17
		% within Dukungan	11.8%	88.2%	.0%	100.0%
	Tinggi	Count	2	0	3	5
		% within Dukungan	40.0%	.0%	60.0%	100.0%
Total		Count	31	23	6	60
		% within Dukungan	51.7%	38.3%	10.0%	100.0%

## Kekuasaan Formal \* Kinerja Crosstabulation

			Kinerja			Total
			Baik	Kurang	Sangat Baik	
Kekuasaan Formal	Moderat	Count	29	8	2	39
		% within Kekuasaan Formal	74.4%	20.5%	5.1%	100.0%
	Rendah	Count	2	15	0	17
		% within Kekuasaan Formal	11.8%	88.2%	.0%	100.0%
	Tinggi	Count	0	0	4	4
		% within Kekuasaan Formal	.0%	.0%	100.0%	100.0%
Total		Count	31	23	6	60
		% within Kekuasaan Formal	51.7%	38.3%	10.0%	100.0%

**Kekuasaan Informal \* Kinerja Crosstabulation**

		Kinerja			Total	
		Baik	Kurang	Sangat Baik		
Kekuasaan Informal	Moderat	Count	23	3	4	30
	% within Kekuasaan Informal		76.7%	10.0%	13.3%	100.0%
	Rendah	Count	8	20	0	28
% within Kekuasaan Informal		28.6%	71.4%	.0%	100.0%	
Tinggi	Count	0	0	2	2	
% within Kekuasaan Informal		.0%	.0%	100.0%	100.0%	
Total	Count	31	23	6	60	
% within Kekuasaan Informal		51.7%	38.3%	10.0%	100.0%	

**Crosstabs: Pemb. Psikologis Terhadap Motivasi****Makna \* Motivasi Crosstabulation**

		Motivasi				Total	
		Tipe X Biasa	Tipe X Kuat	Tipe Y Biasa	Tipe Y Kuat		
Makna	Moderat	Count	20	6	17	2	45
	% within Makna		44.4%	13.3%	37.8%	4.4%	100.0%
	Rendah	Count	5	2	0	0	7
% within Makna		71.4%	28.6%	.0%	.0%	100.0%	
Tinggi	Count	1	0	3	4	8	
% within Makna		12.5%	.0%	37.5%	50.0%	100.0%	
Total	Count	26	8	20	6	60	
% within Makna		43.3%	13.3%	33.3%	10.0%	100.0%	

**Kompetensi \* Motivasi Crosstabulation**

		Motivasi				Total
		Tipe X Biasa	Tipe X Kuat	Tipe Y Biasa	Tipe Y Kuat	
Kompetensi	Moderat	Count 13	Count 3	Count 18	Count 3	Count 37
	% within Kompetensi	35.1%	8.1%	48.6%	8.1%	100.0%
	Rendah	Count 13	Count 5	Count 0	Count 0	Count 18
% within Kompetensi	72.2%	27.8%	.0%	.0%	100.0%	
Tinggi	Count 0	Count 0	Count 2	Count 3	Count 5	
% within Kompetensi	.0%	.0%	40.0%	60.0%	100.0%	
Total	Count 26	Count 8	Count 20	Count 6	Count 60	
% within Kompetensi	43.3%	13.3%	33.3%	10.0%	100.0%	

**Penentuan Sendiri \* Motivasi Crosstabulation**

		Motivasi				Total
		Tipe X Biasa	Tipe X Kuat	Tipe Y Biasa	Tipe Y Kuat	
Penentuan Sendiri	Moderat	Count 9	Count 0	Count 16	Count 3	Count 28
	% within Penentuan Sendiri	32.1%	.0%	57.1%	10.7%	100.0%
	Rendah	Count 17	Count 8	Count 2	Count 0	Count 27
% within Penentuan Sendiri	63.0%	29.6%	7.4%	.0%	100.0%	
Tinggi	Count 0	Count 0	Count 2	Count 3	Count 5	
% within Penentuan Sendiri	.0%	.0%	40.0%	60.0%	100.0%	
Total	Count 26	Count 8	Count 20	Count 6	Count 60	
% within Penentuan Sendiri	43.3%	13.3%	33.3%	10.0%	100.0%	



**Dampak \* Motivasi Crosstabulation**

		Motivasi				Total
		Tipe X Biasa	Tipe X Kuat	Tipe Y Biasa	Tipe Y Kuat	
Dampak Moderat	Count	9	0	18	5	32
	% within Dampak	28.1%	.0%	56.3%	15.6%	100.0%
Rendah	Count	17	8	1	0	26
	% within Dampak	65.4%	30.8%	3.8%	.0%	100.0%
Tinggi	Count	0	0	1	1	2
	% within Dampak	.0%	.0%	50.0%	50.0%	100.0%
Total	Count	26	8	20	6	60
	% within Dampak	43.3%	13.3%	33.3%	10.0%	100.0%

**Crosstabs: Pemb. Psikologis Terhadap Kinerja****Makna \* Kinerja Crosstabulation**

			Kinerja			Total
			Baik	Kurang	Sangat Baik	
Makna Moderat	Count	27	16	2	45	
	% within Makna	60.0%	35.6%	4.4%	100.0%	
Rendah	Count	0	7	0	7	
	% within Makna	.0%	100.0%	.0%	100.0%	
Tinggi	Count	4	0	4	8	
	% within Makna	50.0%	.0%	50.0%	100.0%	
Total	Count	31	23	6	60	
	% within Makna	51.7%	38.3%	10.0%	100.0%	

**Kompetensi \* Kinerja Crosstabulation**

			Kinerja			Total
			Baik	Kurang	Sangat Baik	
Kompetensi	Moderat	Count	26	8	3	37
		% within Kompetensi	70.3%	21.6%	8.1%	100.0%
	Rendah	Count	3	15	0	18
		% within Kompetensi	16.7%	83.3%	.0%	100.0%
	Tinggi	Count	2	0	3	5
		% within Kompetensi	40.0%	.0%	60.0%	100.0%
Total		Count	31	23	6	60
		% within Kompetensi	51.7%	38.3%	10.0%	100.0%

**Penentuan Sendiri \* Kinerja Crosstabulation**

			Kinerja			Total
			Baik	Kurang	Sangat Baik	
Penentuan Sendiri	Moderat	Count	23	2	3	28
		% within Penentuan Sendiri	82.1%	7.1%	10.7%	100.0%
	Rendah	Count	6	21	0	27
		% within Penentuan Sendiri	22.2%	77.8%	.0%	100.0%
	Tinggi	Count	2	0	3	5
		% within Penentuan Sendiri	40.0%	.0%	60.0%	100.0%
Total		Count	31	23	6	60
		% within Penentuan Sendiri	51.7%	38.3%	10.0%	100.0%

**Dampak \* Kinerja Crosstabulation**

			Kinerja			Total
			Baik	Kurang	Sangat Baik	
Dampak	Moderat	Count	26	1	5	32
		% within Dampak	81.3%	3.1%	15.6%	100.0%
	Rendah	Count	4	22	0	26
		% within Dampak	15.4%	84.6%	.0%	100.0%
	Tinggi	Count	1	0	1	2
		% within Dampak	50.0%	.0%	50.0%	100.0%
Total		Count	31	23	6	60
		% within Dampak	51.7%	38.3%	10.0%	100.0%

**Lampiran 10** Output Statistik Multivariat  
 Nilai Outer Loading

	Kinerja	Motivasi	Pemb. Psikologis	Pemb. Struktural
Dampak			0.899	
Diagnosis	0.884			
Dukungan				0.944
Evaluasi	0.854			
Informasi				0.928
KekuasaanFormal				0.901
KekuasaanInformal				0.840
Kesempatan				0.790
Kompetensi			0.920	
Makna			0.889	
Motivasi1		0.866		
Motivasi10		0.863		
Motivasi11		0.879		
Motivasi12		0.872		
Motivasi13		0.908		
Motivasi14		0.905		
Motivasi15		0.890		
Motivasi2		0.866		
Motivasi3		0.877		
Motivasi4		0.870		
Motivasi5		0.890		
Motivasi6		0.891		
Motivasi7		0.836		
Motivasi8		0.832		
Motivasi9		0.837		
PenentuanSendiri			0.922	
Pengkajian	0.843			
Perencanaan	0.943			
SumberDaya				0.885
Tindakan	0.862			

## Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja	0.925	0.930	0.944	0.771
Motivasi	0.978	0.978	0.979	0.761
Pemb. Psikologis	0.929	0.929	0.949	0.824
Pemb. Struktural	0.943	0.947	0.955	0.780

## Discriminat Validity

## Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Kinerja	Motivasi	Pemb. Psikologis	Pemb. Struktural
Kinerja				
Motivasi	0.842			
Pemb. Psikologis	0.875	0.824		
Pemb. Struktural	0.825	0.797	0.775	

## Path Coefficients

## Mean, STDEV, T-Values, P-Values

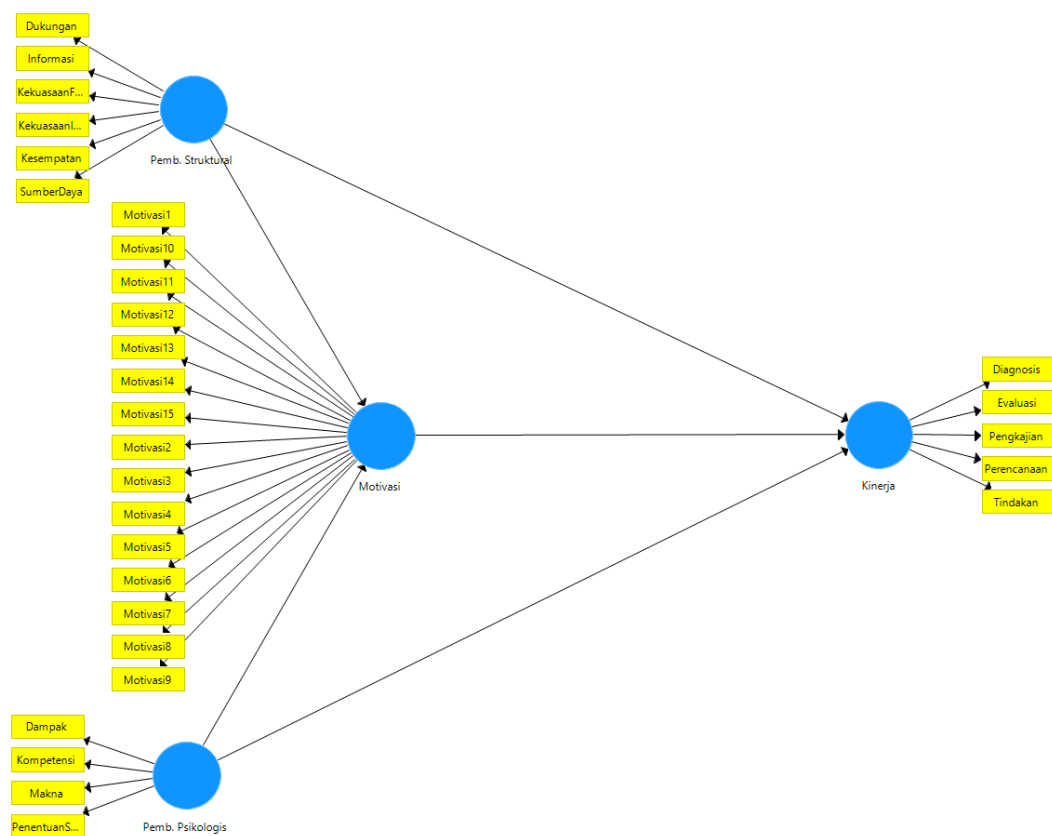
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STD EV)	T Statistics ( O/STD EV )	P Values
Motivasi -> Kinerja	0.291	0.294	0.103	2.824	0.005
Pemb. Psikologis -> Kinerja	0.397	0.394	0.130	3.043	0.002
Pemb. Psikologis -> Motivasi	0.480	0.481	0.077	6.221	0.000
Pemb. Struktural -> Kinerja	0.261	0.263	0.128	2.047	0.041
Pemb. Struktural -> Motivasi	0.420	0.420	0.081	5.184	0.000

## Specific Indirect Effects

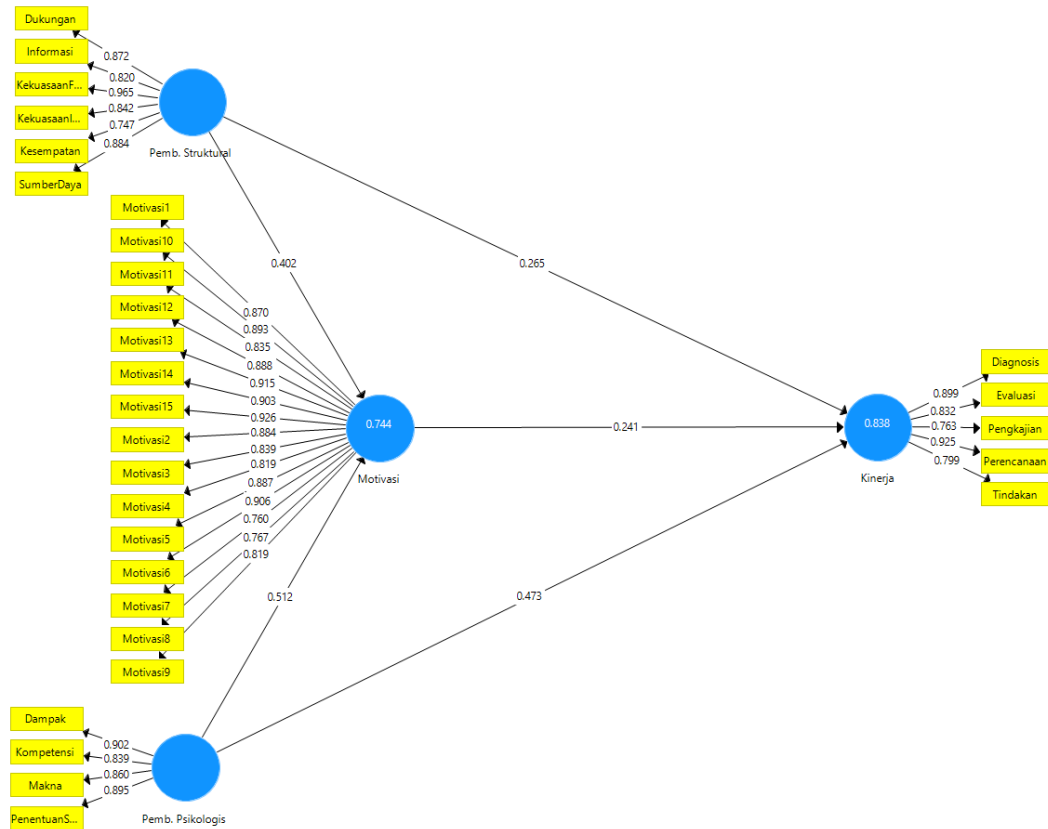
Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
<b>Pemb. Psikologis -&gt; Motivasi -&gt; Kinerja</b>	0.140	0.140	0.051	2.739	<b>0.006</b>
<b>Pemb. Struktural -&gt; Motivasi -&gt; Kinerja</b>	0.122	0.126	0.056	2.187	<b>0.029</b>

## Model Penelitian



Gambar Outers Model (Output Analisis Confirmatory Factor Analysis)



Gambar Inners Model (Output Analisis Path)

Nilai  $R^2$ 

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.760	0.748
Motivasi	0.701	0.691

Nilai  $f^2$ 

	Kinerja	Motivasi	Pemb. Psikologis	Pemb. Struktural
Kinerja				
Motivasi	0.106			
Pemb. Psikologis	0.227	0.363		
Pemb. Struktural	0.105	0.278		

## Lampiran 11 Curriculum Vitae

**CURRICULUM VITAE**

## a. Data Diri

1. Nama : Dakhriyah Dachlan Saleh
2. Tempat/tanggal lahir : Ujung Pandang/ 30 Nopember 1980
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Suku : Bugis
6. Alamat : Amaryllis Residence Jalan Amaryllis Aurelia no.22 Tanjung Merdeka, Makassar
7. E-mail : [dakhriyahds@gmail.com](mailto:dakhriyahds@gmail.com)

## b. Riwayat Pendidikan

1. Tamat di SD Inpres Melayu II Makassar tahun 1992
2. Tamat di SMP Negeri 6 Makassar tahun 1995
3. Tamat di SMU Negeri 4 Makassar tahun 1998
4. Tamat di Universitas Hasanuddin tahun 2005