

DAFTAR PUSTAKA

- AbuAlRub, R. F., El-Jardali, F., Jamal, D., Iblasi, A. S., & Murray, S. F. (2013). The challenges of working in underserved areas: A qualitative exploratory study of views of policy makers and professionals. *International Journal of Nursing Studies*, *50*(1), 73–82. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.08.014>
- Aburn, G., Gott, M., & Hoare, K. (2016). What is resilience? An Integrative Review of the empirical literature. *Journal of Advanced Nursing*, *72*(5), 980–1000. <https://doi.org/10.1111/jan.12888>
- Ageyi-Baffour, P., Rominski, S., Nakua, E., Gyakobo, M., & Lori, J. R. (2013). Factors that influence midwifery students in Ghana when deciding where to practice: A discrete choice experiment. *BMC Medical Education*, *13*(1), 2–7. <https://doi.org/10.1186/1472-6920-13-64>
- Ageyi-Baffour, P., Kotha, S. R., Johnson, J. C., Gyakobo, M., Asabir, K., Kwansah, J., Nakua, E., Dzodzomenyo, M., Snow, R. C., & Kruk, M. E. (2011). Willingness to work in rural areas and the role of intrinsic versus extrinsic professional motivations - A survey of medical students in Ghana. *BMC Medical Education*, *11*(1), 0–7. <https://doi.org/10.1186/1472-6920-11-56>
- Ahmed, A. ., Diakite, S. ., Sissoko, K., Gagnon, M. ., & Charron, S. (2021). Original Research Abstract : Full Article :Factors explaining the shortage and poor retention of qualified health workers in rural and remote areas of the Kayes, region of Mali: a qualitative study. *Rural and Remote Health*, *21*(3), 1–11.
- Al-Hamdan, Z., Manojlovich, M., & Tanima, B. (2017). Jordanian nursing work environments, intent to stay, and job satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, *49*(1), 103–110. <https://doi.org/10.1111/jnu.12265>
- Al, M. M. et. (2017). Effects of hospital service quality on patients satisfaction and behavioural intention of doctors and nurses. *Saudi J. Med. Pharm. Sci*, July. <https://doi.org/10.21276/sjmps>
- Alameddine, M., Saleh, S., El-jardali, F., Dimassi, H., & Mourad, Y. (2020). *The retention of health human resources in primary healthcare centers in Lebanon : a national survey.*
- Aljarameez, F. (2021). The Relationship of Structural Empowerment and Organizational Commitment Among Staff Nurses in Saudi Arabia: A Comparative Correlational Cross-sectional Study. *Journal of Health, Medicine and Nursing*, *85*, 20–29. <https://doi.org/10.7176/jhmn/85-04>

- Anderson, K. M., Renner, L. M., & Danis, F. S. (2012). Recovery: Resilience and Growth in the Aftermath of Domestic Violence. *Violence Against Women*, 18(11), 1279–1299. <https://doi.org/10.1177/1077801212470543>
- Arabia, S., & El-wehady, A. (2010). *Violence Against Primary Health Care Workers in Al-Hassa, Saudi Arabia*. 716–734.
- Belaid, L., Dagenais, C., Moha, M., & Ridde, V. (2017). Understanding the factors affecting the attraction and retention of health professionals in rural and remote areas: A mixed-method study in Niger. *Human Resources for Health*, 15(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12960-017-0227-y>
- Bell, M., & Sheridan, A. (2020). How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 2, 100007. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2020.100007>
- Berman, L., Nkhoma, L., Prust, M., McKay, C., Teshome, M., Banda, D., Kabambe, D., & Gunda, A. (2021). Analysis of policy interventions to attract and retain nurse midwives in rural areas of Malawi: A discrete choice experiment. In *PLoS ONE* (Vol. 16, Issue 6 June 2021). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253518>
- Biersack, A. (2016). Human Rights Work in Papua New Guinea, Fiji and Vanuatu. *Gender Violence & Human Rights*, 271–340. <https://doi.org/10.22459/gvhr.12.2016.07>
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, Trauma, and Human Resilience: Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive after Extremely Aversive Events? *American Psychologist*, 59(1), 20–28. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>
- BPPSDM Kementerian Kesehatan. (2020). *Rencana Aksi Program (RAP) Badan PPSDM Kesehatan Tahun 2020-2024* (pp. 1–56).
- Buffington, A., Zwink, J., Fink, R., Devine, D., & Sanders, C. (2012). Factors affecting nurse retention at an academic Magnet® hospital. *Journal of Nursing Administration*, 42(5), 273–281. <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3182433812>
- Bunchira Phuchanajita. (2021). Leadership of Organization Administrators under the Era of Technological Change. *Psychology and Education Journal*, 58(1), 1336–1339. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.905>
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical*

- Psychology Review*, 30(7), 879–889. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>
- Colwell, F. J. (2019). Leadership strategies to improve nurse retention. *International Journal of Nursing*, 6(1), 171–184. <https://doi.org/10.15640/ijn.v6n1a18>
- Cosgrave, C., Malatzky, C., & Gillespie, J. (2019). Social determinants of rural health workforce retention: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph16030314>
- Cowden, T., Cummings, G., & Profetto-Mcgrath, J. (2011). Leadership practices and staff nurses' intent to stay: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 19(4), 461–477. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01209.x>
- Cowden, T. L., & Cummings, G. G. (2012). Nursing theory and concept development: A theoretical model of clinical nurses' intentions to stay in their current positions. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1646–1657. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05927.x>
- Craigie, M., Slatyer, S., Hegney, D., Osseiran-Moisson, R., Gentry, E., Davis, S., Dolan, T., & Rees, C. (2016). A Pilot evaluation of a mindful self-care and resiliency (MSCR) intervention for nurses. *Mindfulness*, 7(3), 764–774. <https://doi.org/10.1007/s12671-016-0516-x>
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(FEB), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Darkwa, E. K., Newman, M. S., Kawkab, M., & Chowdhury, M. E. (2015). A qualitative study of factors influencing retention of doctors and nurses at rural healthcare facilities in Bangladesh. *BMC Health Services Research*, 15(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12913-015-1012-z>
- De Chesnay, M., & Averill, J. B. (2015). Nursing Research Using Data Analysis: Qualitative Designs and Methods in Nursing. In *Springer Publishing Company*.
- Delgado, C., Upton, D., Ranse, K., Furness, T., & Foster, K. (2017). Nurses' resilience and the emotional labour of nursing work: An integrative review of empirical literature. *International Journal of Nursing Studies*, 70, 71–88. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.02.008>
- Dinas Kesehatan, & Provinsi Nusa Tenggara Timur. (2020). *Profil Kesehatan Propinsi Nusa Tenggara Timur 2020*.

- Dotson, M. J., Dave, D. S., Cazier, J. A., & Spaulding, T. J. (2014). An empirical analysis of nurse retention: What keeps rns in nursing? *Journal of Nursing Administration*, *44*(2), 111–116.
<https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000034>
- Efendi, F. (2012). Health worker recruitment and deployment in remote areas of Indonesia. *Rural and Remote Health*, *12*(2), 1–6.
<https://doi.org/10.22605/rrh2008>
- Efendi, F., Kurniati, A., Bushy, A., & Gunawan, J. (2019). Concept analysis of nurse retention. *Nursing and Health Sciences*, *21*(4), 422–427.
<https://doi.org/10.1111/nhs.12629>
- Eslamian, J., Moeini, M., & Soleimani, M. (2015). Challenges in nursing continuing education: A qualitative study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, *20*(3), 378–386.
- Ettings, H. I. G. H. N. S., Cynda, B., Rushton, H., & Batcheller, J. (2015). *Burnout and resilience among nurses practicing in high-intensity settings*. *24*(5), 412–421.
- Foster, K., Shochet, I., Wurfl, A., Roche, M., Maybery, D., Shakespeare-Finch, J., & Furness, T. (2018). On PAR: A feasibility study of the Promoting Adult Resilience programme with mental health nurses. *International Journal of Mental Health Nursing*, *27*(5), 1470–1480. <https://doi.org/10.1111/inm.12447>
- Gooding, P. A., Hurst, A., Johnson, J., & Tarrier, N. (2012). Psychological resilience in young and older adults. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, *27*(3), 262–270. <https://doi.org/10.1002/gps.2712>
- Grafton, E., Gillespie, B., & Henderson, S. (2010). *Resilience: The power within*. *37*(6).
- Halcomb, E., Smyth, E., & McInnes, S. (2018). Job satisfaction and career intentions of registered nurses in primary health care: an integrative review. *BMC Family Practice*, *19*(1). <https://doi.org/10.1186/s12875-018-0819-1>
- Han, K., Trinkoff, A. M., & Gurses, A. P. (2015). *Work-related factors , job satisfaction and intent to leave the current job among United States nurses*. 3224–3232. <https://doi.org/10.1111/jocn.12987>
- Hart, P. L., Brannan, J. D., & de Chesnay, M. (2014). Resilience in nurses: An integrative review. *Journal of Nursing Management*, *22*(6), 720–734.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01485.x>

- Hegney, D. G., Craigie, M., Hemsworth, D., Osseiran-Moisson, R., Aoun, S., Francis, K., & Drury, V. (2014). Compassion satisfaction, compassion fatigue, anxiety, depression and stress in registered nurses in Australia: Study 1 results. *Journal of Nursing Management*, 22(4), 506–518. <https://doi.org/10.1111/jonm.12160>
- Hegney, D. G., Rees, C. S., Eley, R., Osseiran-Moisson, R., & Francis, K. (2015). The contribution of individual psychological resilience in determining the professional quality of life of Australian nurses. *Frontiers in Psychology*, 6(OCT). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01613>
- Hewko et al. (2014). *Factors influencing nurse managers' intent to stay or leave : a quantitative analysis*. 1–9. <https://doi.org/10.1111/jonm.12252>
- Hewko, S. J., Brown, P., Fraser, K. D., Wong, C. A., & Cummings, G. G. (2015). Factors influencing nurse managers' intent to stay or leave: A quantitative analysis. *Journal of Nursing Management*, 23(8), 1058–1066. <https://doi.org/10.1111/jonm.12252>
- Hines, S., Wakerman, J., Carey, T. A., Russell, D., & Humphreys, J. (2020). Retention strategies and interventions for health workers in rural and remote areas: A systematic review protocol. *JBIS Evidence Synthesis*, 18(1), 87–96. <https://doi.org/10.11124/JBISRIR-2017-004009>
- Indrayani, S. (2016). Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja perawat rumah sakit X balikpapan tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 2(2), 150–161.
- Jayasuriya, R., Whittaker, M., Halim, G., & Matineau, T. (2012). Rural health workers and their work environment: The role of inter-personal factors on job satisfaction of nurses in rural Papua New Guinea. *BMC Health Services Research*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/1472-6963-12-156>
- Jiao, M., Ning, N., Li, Y., Gao, L., Cui, Y., Sun, H., Kang, Z., Liang, L., Wu, Q., & Hao, Y. (2015). *Workplace violence against nurses in Chinese hospitals : a cross-sectional survey*. 1–10. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2014-006719>
- K. Lavanya. (2021). Review Of Literature For Leadership Attributes In Various Industry. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(2), 1383–1386. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i2.1348>
- Kemendes Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan. *Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia*.

- Kementerian Kesehatan. (2015). Profil Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2015. In *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*.
- Kementerian Kesehatan. (2018). *Profil Kesehatan Indonesia 2017*.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). *Rencana Strategi Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024* (Vol. 1, Issue 1, pp. 1–221).
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2021). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2020*. <https://doi.org/10.1524/itit.2006.48.1.6>
- Komang, N., Pramita, A., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). *Pengaruh pengembangan karier, komitmen organisasional dan perceived organizational support terhadap retensi karyawan*. 8(7), 4153–4182. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p06>
- Kossivi, B., Xu, M., & Kalgora, B. (2016). Study on determining factors of employee retention. *Open Journal of Social Sciences*, 04(05), 261–268. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.45029>
- Kruk, M. E., Johnson, J. C., Gyakobo, M., Agyei-Baffour, P., Asabir, K., Kotha, S. R., Kwansah, J., Nakua, E., Snow, R. C., & Dzodzomenyo, M. (2010). Rural practice preferences among medical students in Ghana: A discrete choice experiment. *Bulletin of the World Health Organization*, 88(5), 333–341. <https://doi.org/10.2471/BLT.09.072892>
- Kueakomoldej, S., Turi, E., McMenamin, A., Xue, Y., & Poghosyan, L. (2022). Recruitment and retention of primary care nurse practitioners in underserved areas: A scoping review. *Nursing Outlook*, 0(14009). <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2021.12.008>
- Lehmann, U., Dieleman, M., & Martineau, T. (2008). Staffing remote rural areas in middle- and low-income countries: A literature review of attraction and retention. *BMC Health Services Research*, 8, 1–10. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-8-19>
- MacLeod, M. L. P., Stewart, N. J., Kulig, J. C., Anguish, P., Andrews, M. E., Banner, D., Garraway, L., Hanlon, N., Karunanayake, C., Kilpatrick, K., Koren, I., Kosteniuk, J., Martin-Misener, R., Mix, N., Moffitt, P., Olynick, J., Penz, K., Sluggett, L., Van Pelt, L., ... Zimmer, L. (2017). Nurses who work in rural and remote communities in Canada: A national survey. *Human Resources for Health*, 15(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12960-017-0209-0>
- McCullough, K. M., Williams, A. M., & Lenthall, S. (2012). Voices from the bush:

Remote area nurses prioritise hazards that contribute to violence in their workplace. *Rural and Remote Health*, 12(2), 1–10.
<https://doi.org/10.22605/rrh1972>

- Mealer, B. M., Jones, J., & Meek, P. (2017). *Factors affecting resilience and development of posttraumatic stress disorder in critical care nurses*. 26(3).
- Mkoka, D. A., Mahiti, G. R., Kiwara, A., Mwangu, M., & Goicolea, I. (2015). “ Once the government employs you , it forgets you ” : Health workers ’ and managers ’ perspectives on factors influencing working conditions for provision of maternal health care services in a rural district of Tanzania. *Human Resources for Health*, 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12960-015-0076-5>
- Nieswiadomy, R. M., & Bailey, C. (2018). *Foundations of nursing research* (7th ed.). Pearson Education, Inc.
- Nurlinawati, I., & Putranto, R. H. (2020). Faktor-faktor terkait penempatan tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama daerah terpencil/sangat terpencil. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan*, 4(1), 31–38. <https://doi.org/10.22435/jpppk.v4i1.3312>
- Nurs, M. H., Terms, W., & Versions, S. (2020). *Nurse Resilience: A Concept Analysis*. 553–575.
- Ojaka, D., Olango, S., & Jarvis, J. (2014). Factors affecting motivation and retention of primary health care workers i...: Library resources. *Human Resources for Health*, 1–13.
<http://eds.a.ebscohost.com.ezproxy.leedsbeckett.ac.uk/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=b3b830a7-9a81-4424-94ef-ce0f6a978539@sessionmgr4005&vid=0&hid=4110>
- Park, S., & Lee, T. (2018). Factors influencing Korean nurses’ intention to stay: A Systematic Review and Meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(2), 139–148. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.2.139>
- Parveen, F., Hussain, M., Afzal, M., & Gilani, S. A. (2021). Relationship of Nurse Manager’s Practices with Nurse’s Retention and Quality of Care Among Registered Nurses in Public Hospital Lahore. *Journal of Health, Medicine and Nursing*, 94, 13–38. <https://doi.org/10.7176/jhmn/94-02>
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2014). *Essentials of Nursing Research Seventh Edition Appraising Evidence for Nursing Practice*. In *Lippincott Williams & Wilkins*.
- Rachmawaty, R. (2017). Ethical issues in action-oriented research in Indonesia.

Nursing Ethics, 24(6), 686–693. <https://doi.org/10.1177/0969733016646156>

- Razee, H., Whittaker, M., Jayasuriya, R., Yap, L., & Brentnall, L. (2012). Listening to the rural health workers in Papua New Guinea - The social factors that influence their motivation to work. *Social Science and Medicine*, 75(5), 828–835. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2012.04.013>
- Romadhona, Y. S., & Siregar, K. N. (2018). Analisis sebaran tenaga kesehatan puskesmas di Indonesia berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas. *Jurnal Kesehatan Manarang*, 4(2), 114–121. <https://doi.org/10.33490/JKM.V4I2.99>
- Russell, D., Mathew, S., Fitts, M., Liddle, Z., Murakami-Gold, L., Campbell, N., Ramjan, M., Zhao, Y., Hines, S., Humphreys, J. S., & Wakerman, J. (2021). Interventions for health workforce retention in rural and remote areas: a systematic review. *Human Resources for Health*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00643-7>
- Schoo, A., Lawn, S., & Carson, D. (2016). Towards equity and sustainability of rural and remote health services access: Supporting social capital and integrated organisational and professional development. *BMC Health Services Research*, 16(1), 1–5. <https://doi.org/10.1186/s12913-016-1359-9>
- Shah, S. M., Zaidi, S., Ahmed, J., & Ur Rehman, S. (2016). Motivation and retention of physicians in primary healthcare facilities: A qualitative study from Abbottabad, Pakistan. *International Journal of Health Policy and Management*, 5(8), 467–475. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2016.38>
- Sinclair, M. A., Stephens, K., Whiteman, K., Swanson-Biearman, B., & Clark, J. (2021). Managing and Motivating the Remote Employee Using the Transformational Leadership Model. *Nurse Leader*, 19(3), 294–299. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2021.01.001>
- Vinay, K. (2021). Duties and Responsibilities of Staff Nurse- A Study. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, 9(11), 1965–1969. <https://doi.org/10.22214/ijraset.2021.39139>
- Wakerman, J., Humphreys, J., Russell, D., Guthridge, S., Bourke, L., Dunbar, T., Zhao, Y., Ramjan, M., Murakami-Gold, L., & Jones, M. P. (2019). Remote health workforce turnover and retention: What are the policy and practice priorities? *Human Resources for Health*, 17(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0432-y>
- Warburton, J., Moore, M. L., Clune, S. J., & Hodgkin, S. P. (2014). Extrinsic and

intrinsic factors impacting on the retention of older rural healthcare workers in the north Victorian public sector: A qualitative study. *Rural and Remote Health*, 14(3), 1–16. <https://doi.org/10.22605/rrh2721>

Whiteing, N. L. (2019). *The practice of Registered Nurses in rural and remote areas of Australia : Case study research*. April.

WHO. (2015). *World health statistics* (Vol. 7, Issue 1).
https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625

WHO. (2016). *WHO recommendations on antenatal care for a positive pregnancy experience*.

Wood, M. E., Science, S., Mansoor, G. F., Consultant, A., Gohar, F., Study, M. P. H., & Ayoubi, S. F. (2013). Factors in influencing the retention of midwives in the public sector in Afghanistan : A qualitative assessment of midwives in eight provinces. *Midwifery*, 29(10), 1137–1144.
<https://doi.org/10.1016/j.midw.2013.07.004>

Wu, D. D. (2015). *Violence against doctors in China*. February. <https://doi.org/10.1136/bmj.e5730>

Yarbrough, S., Martin, P., Alfred, D., & McNeill, C. (2017). Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay. *Nursing Ethics*, 24(6), 675–685. <https://doi.org/10.1177/0969733015623098>

Yasin, Y. M., Kerr, M. S., Wong, C. A., & Bélanger, C. H. (2020). Factors affecting job satisfaction among acute care nurses working in rural and urban settings. *Journal of Advanced Nursing*, 76(9), 2359–2368.
<https://doi.org/10.1111/jan.14449>

Yawson, H. (2022). Transformational Nursing Leadership Practices, Staff Retention and Promotion of Quality Healthcare Training: Evidence from Nursing Colleges in Ghana. *Journal of Biology, Agriculture and Healthcare*, 12(4), 15–25.
<https://doi.org/10.7176/jbah/12-4-03>

Lampiran 1.

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Josafat Musa Laka,S.Kep.Ners

NIM : R012181040

Mahasiswa Pasca Sarjana Fakultas Keperawatan Program Studi Manajemen Universitas Hassanuddin Makassar mengadakan penelitian Studi Kasus Tentang “*Analisis Faktor Faktor yang mempengaruhi untuk Perawat Dapat Bertahan Bekerja di Puskesmas Sangat Terpencil di Kabupaten Alor Provinsi Nusa Tenggara Timur*”. Maka bersama ini saya menjelaskan beberapa hal berikut :


1. Tujuan Penelitian adalah mengetahui alasan
2. Penelitian ini tidak akan memberikan dampak negatif pada responden
3. Semua catatan yang berhubungan dengan penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya

Demi memenuhi etika penelitian ini, maka saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk menandatangani lembaran persetujuan di bawah ini.

Peneliti

(Josafat Musa Laka,S.Kep.Ners)

Lampiran 2. Kuisisioner

	Kuisisioner Responden : Perawat
---	------------------------------------

Tanggal Wawancara :

Tempat wawancara :

Pewawancara :

Materi wawancara :

A. Karakteristik Individu

1. Nama :
2. Asal daerah :
3. Umur :\
 - a. 17-24 tahun
 - b. 25-34 tahun
 - c. Lebih dari 35 tahun
4. Status perkawinan :
 - a. Menikah
 - b. Tidak menikah
 - c. Cerai
5. Pendidikan terakhir :
 - a. D3
 - b. S.Keperawatan
 - c. Ners/Profesi Keperawatan
 - d. S2 Keperawatan
6. Status kepegawaian :
 - a. Pegawai Tidak Tetap kontrak Pusat
 - b. Pegawai Tidak Tetap kontrak Provinsi

- c. Honor Daerah
- d. Tenaga Sukatela
- e. Lain Lain.....

- 7. Tempat kerja :
- 8. Kategori pukesmas tempat bekerja :
- 9. Lama bekerja
- 10. Saat 2 tahun awal bekerja, apakah Saudara mempunyai niat untuk pindah ke tempat kerja yang lain? Jika ya berikan alasan dan jika tidak berikan alasan.....
.....
.....

Petunjuk Pengisian:

Instrumen berikut ini berisikan sejumlah pertanyaan yang dapat mencerminkan pikiran Anda dalam kaitannya dengan niat Anda untuk tetap puskesmas terpencil/sangat terpencil. Dengan menggunakan skala mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, silakan pilih tingkat persetujuan sesuai keadaan Anda saat ini dengan mencentang (√) pada angka yang disediakan. Skala penilaian dimulai dari sangat tidak setuju yang diwakili oleh angka 1 hingga sangat setuju pada angka 10. Jika mengalami kesulitan dalam memahami suatu pertanyaan, jawablah sebaik mungkin dari kemampuan Anda. Anda diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, yang benar-benar menggambarkan diri Anda. Jawaban Anda sangat penting untuk keakuratan penelitian ini. (Silakan kembalikan kuesioner yang telah diisi di dalam amplop yang ditujukan sendiri sesuai keinginan Anda).

A. FAKTOR MAKRO

- 1. Tugas dan Tanggungjawab
 - a. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat terspesialisasi dan tidak dapat diganti dengan keterampilan umum.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Setuju
 - b. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan tantangan.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Setuju

- c. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan jarang (tidak) monoton.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- d. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menarik karena keragamannya.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- e. Saya merasa bahwa organisasi ini menggunakan keterampilan dan pengetahuan saya dalam berbagai pekerjaan.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- f. Pekerjaan itu memanfaatkan multi keterampilan.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
2. Kerangka kerja regulasi
- a. Saya sangat puas dengan syarat dan ketentuan dari organisasi.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- b. Saya merasa syarat dan ketentuan pekerjaan saya saya jelas dan ramah karyawan.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- c. Saya merasa syarat dan ketentuan pekerjaan saya membawa keselamatan dan keamanan yang lebih baik.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- d. Saya merasa syarat dan ketentuan organisasi lebih bisa ditoleransi dibandingkan dengan organisasi-organisasi lainnya.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- e. Saya merasa bahwa keterampilan (karyawan) digunakan secara maksimal dan lebih sedikit pemborosan.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- f. Saya merasa bahwa masa percobaan memuaskan bagi karyawan.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- g. Saya merasa tidak ada penundaan (yang cukup lama) untuk mendapatkan konfirmasi segera setelah masa percobaan.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju

B. FAKTOR MIKRO

1. Kepemimpinan

- a. Saya merasa top manajemen (manajemen tingkat atas) selalu mendengarkan urusan (keluhan) karyawannya.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- b. Saya biasanya mendapat dukungan yang baik dari atasan saya.

- Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- c. Saya merasa bahwa atasan saya memberikan petunjuk yang tepat di tempat kerja.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- d. Atasan saya biasanya mendorong eksperimentasi di tempat kerja.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- e. Saya merasa bahwa kesalahan yang terjadi selama bekerja diarahkan dengan baik oleh atasan.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- f. Saya merasa para pemimpin di organisasi ini sangat mendukung.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- g. Saya merasa bahwa kepemimpinan manajemen sangat memotivasi.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- h. Saya merasa bahwa kepemimpinan manajemen berorientasi pada nilai.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju

2. Ketersediaan sumber daya

- a. Saya merasa bahwa program-program induksi sudah cukup untuk orientasi karyawan yang lebih baik.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- b. Saya merasa program-program pelatihan induksi sudah cukup (sebagai bekal) untuk memulai bekerja sejak hari pertama.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- c. Saya merasa ada orientasi kerja yang lebih baik untuk anggota (karyawan).
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- d. Saya merasa uraian pekerjaan tersusun dengan baik.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- e. Saya merasa bahwa ada paparan pekerjaan yang lebih baik bagi pendatang baru.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju

3. Implementasi kebijakan tempat kerja

- a. Saya jarang merasa khawatir tentang tindakan hukuman (yang diambil oleh) manajemen terhadap anggotanya.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- b. Saya merasa saya sangat menikmati kebebasan organisasi dan kebebasan kerja saya di organisasi ini.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju

- c. Saya puas dengan jam kerja dan jadwal saya
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- d. Saya merasa bahwa kondisi kerja sama sekali tidak memberatkan (membebani) kesehatan karyawan.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- e. Saya merasa bahwa penataan fisik organisasi sangat menjaga kesehatan karyawan.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- f. Saya biasanya mendapatkan istirahat yang cukup selama jam kerja saya.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- g. Saya merasa bahwa organisasi ini menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan yang lebih baik di dlaam lingkungan organisasi.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- h. Saya merasa bahwa organisasi ini sangat menjaga kebugaran karyawan saat bekerja.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju

4. Teamwork

- a. Saya merasa jam kerja di organisasi ini lebih fleksibel.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- b. Saya merasa bahwa karyawan diharapkan untuk bekerja hanya di jam kerja biasa.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- c. Saya merasa bahwa karyawan mendapatkan jam shift yang fleksibel.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- d. Saya merasa tidak ada kelebihan beban di tempat kerja.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- e. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- f. Saya merasa bahwa rekan kerja saya bisa bekerjasama dengan baik satu sama lain.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- g. Rekan kerja saya biasanya mendukung saya jika saya merasa kesulitan dengan pekerjaan saya.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- h. Saya biasanya lebih nyambung (terhubung) dengan baik dengan rekan kerja saya.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju

5. Pendidikan berkelanjutan dan kesempatan karir

- a. Saya merasa organisasi ini menyediakan jalur karir yang lebih baik.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- b. Saya merasa promosi karir berdasarkan pada prestasi dan kinerja.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- c. Saya merasa organisasi ini menyediakan posisi yang berorientasi pada karir yang lebih baik.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- d. Saya merasa pilihan karir saya diurus dengan baik oleh organisasi.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- e. Saya merasa organisasi ini menyediakan program pengembangan diri yang lebih baik.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- f. Saya percaya diri dengan pengembangan professional dan pengembangan diri saya dengan bekerja di organisasi ini.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- g. Saya merasa bahwa pembinaan dan pelatihan yang tepat waktu mengurangi beban kerja.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- h. Saya merasa bahwa saran terkait kesalahan (yang ada) dan inovasi sangat disambut baik di tempat kerja.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- i. Saya merasa bahwa prestasi di tempat kerja diakui dengan baik.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- j. Saya merasa bahwa organisasi mendorong umpan balik yang berkelanjutan dan menghargai hasil kerja yang baik.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju

C. FAKTOR INDIVIDU

1. Situasi keluarga

- a. Saya merasa bahwa lokasi organisasi cukup nyaman untuk pulang pergi (pulang ke rumah dan pergi ke tempat kerja).
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- b. Saya merasa bahwa lokasi organisasi memfasilitasi dengan baik (kebutuhan akan) hiburan dan waktu luang.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- c. Saya bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan hubungan.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju

2. Dorongan pribadi

- a. Saya merasa organisasi menyediakan pembayaran yang lebih baik sesuai dengan usaha yang telah saya berikan.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- b. Saya memiliki target yang realistis dan bisa dicapai di tempat kerja.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- c. Orientasi pada (pencapaian) target jarang/tidak mengurangi kesadaran (untuk tetap menjaga) kualitas (pekerjaan).
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- d. Saya punya antusiasme yang cukup besar untuk tetap (bertahan) dalam pekerjaan dan organisasi.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- e. Saya sangat puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- f. Saya merasa saya mendapatkan pembayaran yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi-organisasi lain.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- g. Keterlibatan yang terus menerus di tempat kerja karena motivasi
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- h. Saya merasa bahwa pekerjaan ini tidak melelahkan bagi kemampuan dan keterampilan saya.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- i. Saya merasa tidak ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan saya.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- j. Saya merasa insentif, gaji, dan tunjangan lainnya sesuai dengan harapan kami.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- k. Saya merasa tidak ada diskriminasi pada distribusi bonus dan tunjangan lainnya pada organisasi ini.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju


3. KONDISI LINGKUNGAN

Lingkungan yang tidak aman

- a. Saya merasa bahwa lokasi organisasi bebas dari bencana alam.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- b. Saya merasa bahwa orientasi pada (pencapaian) target jarang/tidak mempengaruhi kesehatan karyawan.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- c. Saya merasa bahwa organisasi mementingkan fasilitas keselamatan yang lebih baik bagi para pekerja.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju

- d. Organisasi saya biasanya menyediakan peralatan keselamatan untuk melakukan pekerjaan.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- e. Organisasi saya biasanya mendorong budaya dan orientasi keselamatan yang lebih baik.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- f. Saya merasa bahwa pelayanan keselamatan (yang diterapkan oleh) organisasi memenuhi standar yang dibutuhkan dalam organisasi kerja.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- g. Saya hampir tidak pernah memiliki masalah apapun terkait dengan pekerjaan (dengan posisi) berdiri.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- h. Saya merasa bahwa organisasi kerja ini cukup fleksibel untuk duduk dan bekerja ketika saya membutuhkannya.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- i. Saya hampir tidak pernah memiliki masalah apapun terkait dengan postur kerja.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju
- j. Saya memiliki dukungan dan bimbingan yang baik dalam mengatasi masalah postur kerja.
Sangat Tidak Seutuju 1 2 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 Sangat Setuju

Lampiran 3.

	<p style="text-align: center;">Pedoman Panduan Wawancara</p> <p>Informan : Kepala Dinas</p>
---	---


Tanggal Wawancara :

Tempat wawancara :

Pewawancara :

Pertanyaan :

1. Bagaimana prosedur penempatan tenaga kesehatan di Kabupaten Alor?
2. Apakah ada Juknis yang mendasari penempatan tenaga kesehatan di Kabupaten Alor?
3. Apakah ada kriteria khusus untuk penempatan tenaga kesehatan di puskesmas sangat terpencil?
4. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan perawat untuk tetap bekerja di tempat kerjanya


	<p style="text-align: center;">Pedoman Panduan Wawancara</p> <p>Informan : Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor</p>
---	---

NAMA :

JABATAN : KEPALA BIDANG YANKES

Pertanyaan :

1. Bagaimana prosedur mutasi tenaga kesehatan di Kabupaten Alor?
2. Bagaimana pemberian reward/penghargaan kepada tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas sangat terpencil?
3. Bagaimana mekanisme pengelolaan penempatan tenaga kesehatan dan mutasi di Kabupaten Alor?
4. Bagaimana situasi lingkungan membuat perawat yang bekerja di daerah terpencil untuk bisa tetap bertahan di tempat kerja

	<p>Pedoman Panduan Wawancara</p> <p>Informan : Kepala Puskesmas</p>
---	---

NAMA :

JABATAN : KEPALA PUSKESMAS

Pertanyaan :

1. Sudah berapa lamakah bapak/ibu menjabat sebagai kepala puskesmas?
2. Berapa jumlah staf yang bekerja dibawah asuhan bapak/ibu?
3. Dalam tahun ini apakah ada mutasi staf di puskesmas bapak/Ibu?
4. Apakah ada permohonan pribadi dari staf dibawah asuhan bapak/ibu untuk mengajukan perpindahan?
5. Jika ada, apa saja alasan staf dibawah asuhan ibu/bapak dalam mengajukan permohonan perpindahan?
6. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh perawat yang bekerja di daerah terpencil untuk bisa tetap bertahan di tempat kerja
7. Bagaimana faktor individu membuat perawat yang bekerja di daerah terpencil untuk bisa tetap bertahan di tempat kerja

Lampiran 4

Translasi Instrumen Intent To Stay

Original Instrument	Terjemahan Indonesia	Expert Panel 1	Expert Panel 2	Expert Panel 3	Review Expert	Pre Final
1. I feel that this organization is making provision of better career path.	1. Saya merasa organisasi ini menyediakan jalur karir yang lebih baik.	1. Saya merasa organisasi ini menyediakan jalur karir yang lebih baik.	1. Saya merasa organisasi ini menyediakan jalur karir yang lebih baik.	1. Saya merasa organisasi ini menyediakan jalur karir yang lebih baik. (kata organisasi ditambah organisasi puskesmas)	1. Kata organisasi ditambahkan Puskesmas	1. Saya merasa organisasi puskesmas ini menyediakan jalur karir yang lebih baik
2. I feel that the career promotion is based on merit and performance	2. Saya merasa promosi karir berdasarkan pada prestasi dan kinerja	2. Saya merasa promosi karir berdasarkan pada prestasi dan kinerja.	2. Saya merasa promosi karir berdasarkan pada prestasi dan kinerja.	2. Saya merasa promosi karir berdasarkan pada prestasi dan kinerja.	2. Ok	2. Saya merasa promosi karir berdasarkan pada prestasi dan kinerja.
3. I feel that this organization is making provision of better career oriented positions.	3. Saya merasa organisasi ini menyediakan posisi yang berorientasi pada karir	3. Saya merasa organisasi ini menyediakan posisi yang berorientasi pada karir yang lebih baik.	3. Saya merasa organisasi ini menyediakan posisi yang berorientasi pada karir yang lebih baik.	3. Saya merasa organisasi ini menyediakan posisi yang berorientasi pada karir yang lebih baik.	3. Ok	3. Saya merasa organisasi puskesmas ini menyediakan posisi yang berorientasi

	yang lebih baik.					pada karir yang lebih baik.
4. I feel that my career options are well taken care by the organization.	4. Saya merasa pilihan karir saya diurus dengan baik oleh organisasi.	4. Saya merasa pilihan karir saya diurus dengan baik oleh organisasi	4. Saya merasa pilihan karir saya diurus dengan baik oleh organisasi.	4. Saya merasa pilihan karir saya diurus dengan baik oleh organisasi	4. Ok	4. Saya merasa pilihan karir saya diurus dengan baik oleh organisasi Puskesmas
5. I feel that the organization provides better pay in correlation with the effort I put.	5. Saya merasa organisasi menyediakan pembayaran yang lebih baik sesuai dengan usaha yang telah saya berikan	5. Saya merasa organisasi menyediakan pembayaran yang lebih baik sesuai dengan usaha yang telah saya berikan	5. Saya merasa organisasi menyediakan pembayaran yang lebih baik sesuai dengan usaha yang telah saya berikan.	5. Saya merasa organisasi menyediakan pembayaran yang lebih baik sesuai dengan usaha yang telah saya berikan.	5. Ok	5. Saya merasa organisasi puskesmas menyediakan pembayaran yang lebih baik sesuai dengan usaha yang telah saya berikan
6. I feel I am getting better pay in comparison with other organizations	6. Saya merasa saya mendapatkan pembayaran yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi-organisasi lain	6. Saya merasa saya mendapatkan pembayaran yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi-organisasi lain.	6. Saya merasa saya mendapatkan pembayaran yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi-organisasi lain.(pertimbangan	6. Saya merasa saya mendapatkan pembayaran yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi-organisasi lain.	6. Pertimbangan responden yang tidak ada pengalaman bekerja di	6. Pertanyaan no 6 tidak dipakai

			gkan responden yg tdk ada pengalaman bekerja di tempat lain)		tempat lain	
7. I feel that the perks, allowances and other fringe benefits are up to our expectations	7. Saya merasa insentif, gaji, dan tunjangan lainnya sesuai dengan harapan kami.	7. Saya merasa insentif, gaji, dan tunjangan lainnya sesuai dengan harapan kami.	7. Saya merasa insentif, gaji, dan tunjangan lainnya sesuai dengan harapan kami	7. Saya merasa insentif, gaji, dan tunjangan lainnya sesuai dengan harapan kami.	7. ok	7. Saya merasa insentif, gaji, dan tunjangan lainnya sesuai dengan harapan kami.
8. I feel that there is no discrimination on bonus or other fringe benefits distribution in this organization	8. Saya merasa tidak ada diskriminasi pada distribusi bonus dan tunjangan lainnya pada organisasi ini	8. Saya merasa tidak ada diskriminasi pada distribusi bonus dan tunjangan lainnya pada organisasi ini.	8. Saya merasa tidak ada diskriminasi pada distribusi bonus dan tunjangan lainnya pada organisasi ini.	8. Saya merasa tidak ada diskriminasi pada distribusi bonus dan tunjangan lainnya pada organisasi ini.	8. ok	8. Saya merasa tidak ada diskriminasi pada distribusi bonus dan tunjangan lainnya pada organisasi puskesmas ini
9. I feel that the induction programs are sufficient enough for	9. Saya merasa bahwa program-program induksi sudah	9. Saya merasa bahwa program-program induksi sudah	9. Saya merasa bahwa program-program induksi sudah cukup untuk orientasi	9. Saya merasa bahwa program-program induksi sudah cukup untuk orientasi	9. Program induksi apakah sudah familiar	9. Saya merasa bahwa program-program induksi sudah

better employee orientation	cukup untuk orientasi karyawan yang lebih baik.	cukup untuk orientasi karyawan yang lebih baik	karyawan yang lebih baik.(istilah ini sdh familiar)	karyawan yang lebih baik.	di puskesmas?	cukup (sebagai bekal) untuk memulai bekerja sejak hari pertama.
10. I feel that the induction training programs are adequate to start working from day one	10. Saya merasa program-program pelatihan induksi sudah cukup (sebagai bekal) untuk memulai bekerja sejak hari pertama	10. Saya merasa program-program pelatihan induksi sudah cukup (sebagai bekal) untuk memulai bekerja sejak hari pertama	10. Saya merasa program-program pelatihan induksi sudah cukup (sebagai bekal) untuk memulai bekerja sejak hari pertama.	10. Saya merasa program-program pelatihan induksi sudah cukup (sebagai bekal) untuk memulai bekerja sejak hari pertama.	10. ok	10. Saya merasa program-program pelatihan induksi sudah cukup (sebagai bekal) untuk memulai bekerja sejak hari pertama.
11. I feel that the organization is making provision of better personal development programs	11. Saya merasa organisasi ini menyediakan program pengembangan diri yang lebih baik.	11. Saya merasa organisasi ini menyediakan program pengembangan diri yang lebih baik	11. Saya merasa organisasi ini menyediakan program pengembangan diri yang lebih baik.	11. Saya merasa organisasi ini menyediakan program pengembangan diri yang lebih baik	11. ok	11. Saya merasa organisasi puskesmas ini menyediakan program pengembangan diri yang lebih baik

12. I am confident about my professional and personal development by working in this organization	12. Saya percaya diri dengan pengembangan profesional dan pengembangan diri saya dengan bekerja di organisasi ini.	12. Saya percaya diri dengan pengembangan profesional dan pengembangan diri saya dengan bekerja di organisasi ini.	12. Saya percaya diri dengan pengembangan profesional dan pengembangan diri saya dengan bekerja di organisasi ini	12. Saya percaya diri dengan pengembangan profesional dan pengembangan diri saya dengan bekerja di organisasi ini.	12. ok	12. Saya percaya diri dengan pengembangan profesional dan pengembangan diri saya dengan bekerja di organisasi puskesmas ini.
13. I feel the top management always listen the concerns of employees	13. Saya merasa top manajemen (manajemen tingkat atas) selalu mendengarkan urusan (keluhan) karyawannya.	13. Saya merasa top manajemen (manajemen tingkat atas) selalu mendengarkan urusan (keluhan) karyawannya.	13. Saya merasa top manajemen (manajemen tingkat atas) selalu mendengarkan urusan (keluhan) karyawannya.	13. Saya merasa top manajemen (manajemen tingkat atas) selalu mendengarkan urusan (keluhan) karyawannya.	13.	13. Saya merasa top manajemen (manajemen tingkat atas) selalu mendengarkan urusan (keluhan) karyawannya.
14. I am seldom worried about management punitive actions against members	14. Saya jarang merasa khawatir tentang tindakan hukuman (yang diambil	14. Saya jarang merasa khawatir tentang tindakan hukuman (yang diambil oleh)	14. Saya jarang merasa khawatir tentang tindakan hukuman (yang diambil oleh) manajemen	14. Saya jarang merasa khawatir tentang tindakan hukuman (yang diambil oleh) manajemen	14. ok	14. Saya jarang merasa khawatir tentang tindakan hukuman (yang diambil oleh)

	oleh) manajemen terhadap anggotanya.	manajemen terhadap anggotanya.	terhadap anggotanya.	terhadap anggotanya.		manajemen terhadap anggotanya.
15. I feel that I am enjoying my organizational and work freedom very much in this organization	15. Saya merasa saya sangat menikmati kebebasan organisasi dan kebebasan kerja saya di organisasi ini.	15. Saya merasa saya sangat menikmati kebebasan organisasi dan kebebasan kerja saya di organisasi ini.	15. Saya merasa saya sangat menikmati kebebasan organisasi dan kebebasan kerja saya di organisasi ini.	15. Saya merasa saya sangat menikmati kebebasan organisasi dan kebebasan kerja saya di organisasi ini.	15. ok	15. Saya merasa saya sangat menikmati kebebasan organisasi dan kebebasan kerja saya di organisasi ini.
16. I feel that the job I perform is highly specialized and non-substitutable with common skills	16. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat terspesialisasi dan tidak dapat diganti dengan keterampilan umum.	16. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat terspesialisasi dan tidak dapat diganti dengan keterampilan umum.	16. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat terspesialisasi dan tidak dapat diganti dengan keterampilan umum.	16. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat terspesialisasi dan tidak dapat diganti dengan keterampilan umum.	16. Ok	16. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat terspesialisasi dan tidak dapat diganti dengan keterampilan umum.

17. I feel that the job I perform is challenging	17. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan tantangan.	17. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan tantangan	17. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan tantangan	17. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan tantangan.	17. Ok	17. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan tantangan.
18. I feel that the job I perform is seldom monotonou	18. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan jarang (tidak) monoton.	18. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan jarang (tidak) monoton.	18. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan jarang (tidak) monoton.	18. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan jarang (tidak) monoton.	18. Ok	18. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan jarang (tidak) monoton.
19. I feel that the job I perform is interesting due to its diversity	19. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menarik karena keragamannya	19. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menarik karena keragamannya.	19. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menarik karena keragamannya	19. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menarik karena keragamannya	19. Ok	19. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menarik karena keragamannya
20. I am well satisfied with the terms and conditions of the organization	20. Saya sangat puas dengan syarat dan ketentuan dari organisasi.	20. Saya sangat puas dengan syarat dan ketentuan dari organisasi.	20. Saya sangat puas dengan syarat dan ketentuan dari organisasi.(syarat dan ketentuan	20. Saya sangat puas dengan syarat dan ketentuan dari organisasi	20. Syarat dan ketentuan apa yang	20. Saya sangat puas dengan syarat dan ketentuan dari organisasi puskesmas

			apa & terkait dengan apa)		dimaksud ?	
21. I feel that the terms and conditions of my job is very much clear and employee friendly	21. Saya merasa syarat dan ketentuan pekerjaan saya jelas dan ramah karyawan.	21. Saya merasa syarat dan ketentuan pekerjaan saya jelas dan ramah karyawan.	21. Saya merasa syarat dan ketentuan pekerjaan saya jelas dan ramah karyawan .(apa yg dimaksud ramah karyawan)	21. Saya merasa syarat dan ketentuan pekerjaan saya jelas dan ramah karyawan.	21. Yang dimaksud ramah karyawan ?	21. Saya merasa syarat dan ketentuan pekerjaan saya jelas dan tidak menyulitkan karyawan..
22. I feel that the terms and conditions of my job bring on better safety and security	22. Saya merasa syarat dan ketentuan pekerjaan saya membawa keselamatan dan keamanan yang lebih baik.	22. Saya merasa syarat dan ketentuan pekerjaan saya membawa keselamatan dan keamanan yang lebih baik.	22. Saya merasa syarat dan ketentuan pekerjaan saya membawa keselamatan dan keamanan yang lebih baik.	22. Saya merasa syarat dan ketentuan pekerjaan saya membawa keselamatan dan keamanan yang lebih baik.	22. Ok	22. Saya merasa syarat dan ketentuan pekerjaan saya membawa keselamatan dan keamanan yang lebih baik.
23. I feel that the terms and conditions of the organizations are more	23. Saya merasa syarat dan ketentuan organisasi lebih bisa ditoleransi	23. Saya merasa syarat dan ketentuan organisasi lebih bisa ditoleransi dibandingkan	23. Saya merasa syarat dan ketentuan organisasi lebih bisa ditoleransi dibandingkan	23. Saya merasa syarat dan ketentuan organisasi lebih bisa ditoleransi dibandingkan	23. Ok	23. Saya merasa syarat dan ketentuan organisasi lebih bisa ditoleransi dibandingkan

tolerable compared to other organizations	dibandingkan dengan organisasi-organisasi lainnya	dengan organisasi-organisasi lainnya.	dengan organisasi-organisasi lainnya.	dengan organisasi-organisasi lainnya.		dengan organisasi-organisasi lainnya.
24. I feel that the working hours are more flexible in this organization	24. Saya merasa jam kerja di organisasi ini lebih fleksibel.	24. Saya merasa jam kerja di organisasi ini lebih fleksibel.	24. Saya merasa jam kerja di organisasi ini lebih fleksibel.	24. Saya merasa jam kerja di organisasi ini lebih fleksibel.	24. Ok	24. Saya merasa jam kerja di organisasi puskesmas ini lebih fleksibel.
25. I feel that the employees are expected to work only in the regular working hours	25. Saya merasa bahwa karyawan diharapkan untuk bekerja hanya di jam kerja biasa.	25. Saya merasa bahwa karyawan diharapkan untuk bekerja hanya di jam kerja biasa.	25. Saya merasa bahwa karyawan diharapkan untuk bekerja hanya di jam kerja biasa.	25. Saya merasa bahwa karyawan diharapkan untuk bekerja hanya di jam kerja biasa.	25. Ok	25. Saya merasa bahwa karyawan diharapkan untuk bekerja hanya di jam kerja biasa.
26. I feel that the employees are getting flexible shift work	26. Saya merasa bahwa karyawan mendapatkan jam shift yang fleksibel.	26. Saya merasa bahwa karyawan mendapatkan jam shift yang fleksibel.	26. Saya merasa bahwa karyawan mendapatkan jam shift yang fleksibel.	26. Saya merasa bahwa karyawan mendapatkan jam shift yang fleksibel	26. ok	26. Saya merasa bahwa karyawan mendapatkan jam shift yang fleksibel

27. I am satisfied with the working hours and schedule	27. Saya puas dengan jam kerja dan jadwal saya	27. Saya puas dengan jam kerja dan jadwal saya	27. Saya puas dengan jam kerja dan jadwal saya	27. Saya puas dengan jam kerja dan jadwal saya	27. Ok	27. Saya puas dengan jam kerja dan jadwal saya
28. I feel that the working condition is not at all taxing the employee health	28. Saya merasa bahwa kondisi kerja sama sekali tidak memberatkan (membebani) kesehatan karyawan.	28. Saya merasa bahwa kondisi kerja sama sekali tidak memberatkan (membebani) kesehatan karyawan.	28. Saya merasa bahwa kondisi kerja sama sekali tidak memberatkan (membebani) kesehatan karyawan.	28. Saya merasa bahwa kondisi kerja sama sekali tidak memberatkan (membebani) kesehatan karyawan.	28. Ok	28. Saya merasa bahwa kondisi kerja sama sekali tidak memberatkan (membebani) kesehatan karyawan.
29. I feel that the organizational physical layout is well taken care employee health	29. Saya merasa bahwa penataan fisik organisasi sangat menjaga kesehatan karyawan.	29. Saya merasa bahwa penataan fisik organisasi sangat menjaga kesehatan karyawan.	29. Saya merasa bahwa penataan fisik organisasi sangat menjaga kesehatan karyawan	29. Saya merasa bahwa penataan fisik organisasi sangat menjaga kesehatan karyawan.	29. Ok	29. Saya merasa bahwa penataan fisik organisasi puskesmas sangat menjaga kesehatan karyawan.
30. I usually get adequate rest during my work hours	30. Saya biasanya mendapatkan istirahat yang cukup selama jam kerja saya.	30. Saya biasanya mendapatkan istirahat yang cukup selama jam kerja saya.	30. Saya biasanya mendapatkan istirahat yang cukup selama jam kerja saya	30. Saya biasanya mendapatkan istirahat yang cukup selama jam kerja saya.	30. Ok	30. Saya biasanya mendapatkan istirahat yang cukup selama jam kerja saya.

31. I feel that the organization is making the provision of better health care facilities within the organizational premises	31. Saya merasa bahwa organisasi ini menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan yang lebih baik di dalam lingkungan organisasi.	31. Saya merasa bahwa organisasi ini menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan yang lebih baik di dalam lingkungan organisasi.	31. Saya merasa bahwa organisasi ini menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan yang lebih baik di dalam lingkungan organisasi.	31. Saya merasa bahwa organisasi ini menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan yang lebih baik di dalam lingkungan organisasi.	31. Ok	31. Saya merasa bahwa organisasi ini menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan yang lebih baik di dalam lingkungan organisasi puskesmas.
32. I feel that the organization is well taken care of employee fitness at work	32. Saya merasa bahwa organisasi ini sangat menjaga kebugaran karyawan saat bekerja.	32. Saya merasa bahwa organisasi ini sangat menjaga kebugaran karyawan saat bekerja	32. Saya merasa bahwa organisasi ini sangat menjaga kebugaran karyawan saat bekerja.	32. Saya merasa bahwa organisasi ini sangat menjaga kebugaran karyawan saat bekerja.	32. Ok	32. Saya merasa bahwa organisasi puskesmas ini sangat menjaga kebugaran karyawan saat bekerja.
33. I feel that the organization utilizes my skills and knowledge in variety of work	33. Saya merasa bahwa organisasi ini menggunakan keterampilan dan pengetahuan saya dalam	33. Saya merasa bahwa organisasi ini menggunakan keterampilan dan pengetahuan saya dalam	33. Saya merasa bahwa organisasi ini menggunakan keterampilan dan pengetahuan saya dalam	33. Saya merasa bahwa organisasi ini menggunakan keterampilan dan pengetahuan saya dalam berbagai pekerjaan	33. Ok	33. Saya merasa bahwa organisasi puskesmas ini menggunakan keterampilan dan pengetahuan

	berbagai pekerjaan	berbagai pekerjaan	berbagai pekerjaan.			saya dalam berbagai pekerjaan
34. The job makes use of multi-skills	34. Pekerjaan itu memanfaatkan multi keterampilan.	34. Pekerjaan itu memanfaatkan multi keterampilan.	34. Pekerjaan itu memanfaatkan multi keterampilan	34. Pekerjaan itu memanfaatkan multi keterampilan.	34. Ok	34. Pekerjaan itu memanfaatkan multi keterampilan
35. I have high enthusiasm to stay back at work and organization	35. Saya punya antusiasme yang cukup besar untuk tetap (bertahan) dalam pekerjaan dan organisasi	35. Saya punya antusiasme yang cukup besar untuk tetap (bertahan) dalam pekerjaan dan organisasi.	35. Saya punya antusiasme yang cukup besar untuk tetap (bertahan) dalam pekerjaan dan organisasi.	35. Saya punya antusiasme yang cukup besar untuk tetap (bertahan) dalam pekerjaan dan organisasi.	35. Ok	35. Saya punya antusiasme yang cukup besar untuk tetap (bertahan) dalam pekerjaan dan organisasi puskesmas
36. I am well satisfied with the work I am engaged into	36. Saya sangat puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.	36. Saya sangat puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.	36. Saya sangat puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.	36. Saya sangat puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	36. Ok	36. Saya sangat puas dengan pekerjaan yang saya lakukan
37. I feel that there is no overloaded at work	37. Saya merasa tidak ada kelebihan beban di tempat kerja.	37. Saya merasa tidak ada kelebihan beban di tempat kerja.	37. Saya merasa tidak ada kelebihan beban di tempat kerja.	37. Saya merasa tidak ada kelebihan beban di tempat kerja.	37. Ok	37. Saya merasa tidak ada kelebihan beban di tempat kerja.

38. I feel that the work is not tiring to my abilities and skills	38. Saya merasa bahwa pekerjaan ini tidak melelahkan bagi kemampuan dan keterampilan saya.	38. Saya merasa bahwa pekerjaan ini tidak melelahkan bagi kemampuan dan keterampilan saya.	38. Saya merasa bahwa pekerjaan ini tidak melelahkan bagi kemampuan dan keterampilan saya	38. Saya merasa bahwa pekerjaan ini tidak melelahkan bagi kemampuan dan keterampilan saya.	38. Ok	38. Saya merasa bahwa pekerjaan ini tidak melelahkan bagi kemampuan dan keterampilan saya.
39. I feel that there is no difficulty in performing the job	39. Saya merasa tidak ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan saya.	39. Saya merasa tidak ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan saya.	39. Saya merasa tidak ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan saya.	39. Saya merasa tidak ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan saya.	39. Ok	39. Saya merasa tidak ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan saya.
40. I feel that the in time guidance and training decreases the workload	40. Saya merasa bahwa pembinaan dan pelatihan yang tepat waktu mengurangi beban kerja.	40. Saya merasa bahwa pembinaan dan pelatihan yang tepat waktu mengurangi beban kerja.	40. Saya merasa bahwa pembinaan dan pelatihan yang tepat waktu mengurangi beban kerja.	40. Saya merasa bahwa pembinaan dan pelatihan yang tepat waktu mengurangi beban kerja.	40. Ok	40. Saya merasa bahwa pembinaan dan pelatihan yang tepat waktu mengurangi beban kerja.
41. I have a good relationship with my co-workers.	41. Saya memiliki hubungan yang baik	41. Saya memiliki hubungan yang baik dengan	41. Saya memiliki hubungan yang baik dengan	41. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.	41. Ok	41. Saya memiliki hubungan yang baik dengan

	dengan rekan kerja saya.	rekan kerja saya.	rekan kerja saya.			rekan kerja saya.
42. I feel that my co-workers better cooperate with each other	42. Saya merasa bahwa rekan kerja saya bisa bekerjasama dengan baik satu sama lain.	42. Saya merasa bahwa rekan kerja saya bisa bekerjasama dengan baik satu sama lain.	42. Saya merasa bahwa rekan kerja saya bisa bekerjasama dengan baik satu sama lain.	42. Saya merasa bahwa rekan kerja saya bisa bekerjasama dengan baik satu sama lain	42. Ok	42. Saya merasa bahwa rekan kerja saya bisa bekerjasama dengan baik satu sama lain
43. My co-workers usually supports me during job difficulties	43. Rekan kerja saya biasanya mendukung saya jika saya merasa kesulitan dengan pekerjaan saya.	43. Rekan kerja saya biasanya mendukung saya jika saya merasa kesulitan dengan pekerjaan saya.	43. Rekan kerja saya biasanya mendukung saya jika saya merasa kesulitan dengan pekerjaan saya.	43. Rekan kerja saya biasanya mendukung saya jika saya merasa kesulitan dengan pekerjaan saya.	43. Ok	43. Rekan kerja saya biasanya mendukung saya jika saya merasa kesulitan dengan pekerjaan saya.
44. I usually better connect with my co-workers	44. Saya biasanya lebih nyambung (terhubung) dengan baik dengan rekan kerja saya.	44. Saya biasanya lebih nyambung (terhubung) dengan baik dengan rekan kerja saya.	44. Saya biasanya lebih nyambung (terhubung) dengan baik dengan rekan kerja saya.	44. Saya biasanya lebih nyambung (terhubung) dengan baik dengan rekan kerja saya.	44. Ok	44. Saya biasanya lebih nyambung (terhubung) dengan baik dengan rekan kerja saya.
45. I usually get better support from my supervisors	45. Saya biasanya mendapat dukungan yang baik dari atasan saya.	45. Saya biasanya mendapat dukungan yang baik dari atasan saya.	45. Saya biasanya mendapat dukungan yang baik dari atasan saya.	45. Saya biasanya mendapat dukungan yang baik dari atasan saya.	45. Ok	45. Saya biasanya mendapat dukungan yang baik dari atasan saya.

46. I feel that our supervisors provide the proper guidance at work	46. Saya merasa bahwa atasan saya memberikan petunjuk yang tepat di tempat kerja.	46. Saya merasa bahwa atasan saya memberikan petunjuk yang tepat di tempat kerja.	46. Saya merasa bahwa atasan saya memberikan petunjuk yang tepat di tempat kerja.	46. Saya merasa bahwa atasan saya memberikan petunjuk yang tepat di tempat kerja.	46. Ok	46. Saya merasa bahwa atasan saya memberikan petunjuk yang tepat di tempat kerja.
47. My supervisors usually encourage experimentation at work	47. Atasan saya biasanya mendorong eksperimentasi di tempat kerja	47. Atasan saya biasanya mendorong eksperimentasi di tempat kerja.	47. Atasan saya biasanya mendorong eksperimentasi di tempat kerja.	47. Atasan saya biasanya mendorong eksperimentasi di tempat kerja.	47. Ok	47. Atasan saya biasanya mendorong eksperimentasi di tempat kerja.
48. I feel that the mistakes happen during work are well guided by the supervisors	48. Saya merasa bahwa kesalahan yang terjadi selama bekerja diarahkan dengan baik oleh atasan	48. Saya merasa bahwa kesalahan yang terjadi selama bekerja diarahkan dengan baik oleh atasan.	48. Saya merasa bahwa kesalahan yang terjadi selama bekerja diarahkan dengan baik oleh atasan	48. Saya merasa bahwa kesalahan yang terjadi selama bekerja diarahkan dengan baik oleh atasan.	48. Ok	48. Saya merasa bahwa kesalahan yang terjadi selama bekerja diarahkan dengan baik oleh atasan.
49. I feel that the mistakes suggestions and innovations are highly welcomed at work	49. Saya merasa bahwa saran terkait kesalahan (yang ada) dan inovasi sangat disambut baik	49. Saya merasa bahwa saran terkait kesalahan (yang ada) dan inovasi sangat disambut baik di tempat kerja.	49. Saya merasa bahwa saran terkait kesalahan (yang ada) dan inovasi sangat disambut baik di tempat kerja	49. Saya merasa bahwa saran terkait kesalahan (yang ada) dan inovasi sangat disambut baik di tempat kerja.	49. Ok	49. Saya merasa bahwa saran terkait kesalahan (yang ada) dan inovasi sangat disambut baik di tempat kerja.

	di tempat kerja.					
50. I feel that the achievements at work are well recognized	50. Saya merasa bahwa prestasi di tempat kerja diakui dengan baik.	50. Saya merasa bahwa prestasi di tempat kerja diakui dengan baik.	50. Saya merasa bahwa prestasi di tempat kerja diakui dengan baik.	50. Saya merasa bahwa prestasi di tempat kerja diakui dengan baik.	50. Ok	50. Saya merasa bahwa prestasi di tempat kerja diakui dengan baik
51. I feel that the organization encourages continuous feedback and appreciates good work	51. Saya merasa bahwa organisasi mendorong umpan balik yang berkelanjutan dan menghargai hasil kerja yang baik.	51. Saya merasa bahwa organisasi mendorong umpan balik yang berkelanjutan dan menghargai hasil kerja yang baik.	51. Saya merasa bahwa organisasi mendorong umpan balik yang berkelanjutan dan menghargai hasil kerja yang baik.	51. Saya merasa bahwa organisasi mendorong umpan balik yang berkelanjutan dan menghargai hasil kerja yang baik	51. Ok	51. Saya merasa bahwa organisasi mendorong umpan balik yang berkelanjutan dan menghargai hasil kerja yang baik
52. Continuous engagement at work due to motivation	52. Keterlibatan yang terus menerus di tempat kerja karena motivasi.	52. Keterlibatan yang terus menerus di tempat kerja karena motivasi.	52. Keterlibatan yang terus menerus di tempat kerja karena motivasi.	52. Keterlibatan yang terus menerus di tempat kerja karena motivasi.	52. Ok	52. Keterlibatan yang terus menerus di tempat kerja karena motivasi.
53. I feel that the leaders in this organization is very much supportive	53. Saya merasa para pemimpin di organisasi ini	53. Saya merasa para pemimpin di organisasi ini sangat mendukung	53. Saya merasa para pemimpin di organisasi ini sangat mendukung	53. Saya merasa para pemimpin di organisasi ini sangat mendukung.	53. Ok	53. Saya merasa para pemimpin di organisasi ini sangat mendukung.

	sangat mendukung.					
54. I feel that the management leadership is motivating	54. Saya merasa bahwa kepemimpinan manajemen sangat memotivasi.	54. Saya merasa bahwa kepemimpinan manajemen sangat memotivasi	54. Saya merasa bahwa kepemimpinan manajemen sangat memotivasi.	54. Saya merasa bahwa kepemimpinan manajemen sangat memotivasi.	54. Ok	54. Saya merasa bahwa kepemimpinan manajemen sangat memotivasi.
55. I feel that the management leadership value oriented	55. Saya merasa bahwa kepemimpinan manajemen berorientasi pada nilai.	55. Saya merasa bahwa kepemimpinan manajemen berorientasi pada nilai.	55. Saya merasa bahwa kepemimpinan manajemen berorientasi pada nilai.(Kata nilai tdk jelas maknanya)	55. Saya merasa bahwa kepemimpinan manajemen berorientasi pada nilai.	55. Kata nilai tidak jelas maknanya	55. Saya merasa bahwa kepemimpinan manajemen berorientasi pada visi misi dan tata nilai.
56. I feel that there is better work orientation to members	56. Saya merasa ada orientasi kerja yang lebih baik untuk anggota (karyawan).	56. Saya merasa ada orientasi kerja yang lebih baik untuk anggota (karyawan)	56. Saya merasa ada orientasi kerja yang lebih baik untuk anggota (karyawan).	56. Saya merasa ada orientasi kerja yang lebih baik untuk anggota (karyawan).	56. Ok	56. Saya merasa ada orientasi kerja yang lebih baik untuk anggota (karyawan).
57. I feel that there is well-designed job description	57. Saya merasa uraian pekerjaan tersusun dengan baik	57. Saya merasa uraian pekerjaan tersusun dengan baik	57. Saya merasa uraian pekerjaan tersusun dengan baik	57. Saya merasa uraian pekerjaan tersusun dengan baik.	57. Ok	57. Saya merasa uraian pekerjaan tersusun dengan baik.
58. I feel that there is better	58. Saya merasa bahwa ada	58. Saya merasa bahwa ada	58. Saya merasa bahwa ada	58. Saya merasa bahwa ada	58. Apa yang dimaksud	58. Saya merasa bahwa ada

job exposure to newcomers.	paparan pekerjaan yang lebih baik bagi pendatang baru.	paparan pekerjaan yang lebih baik bagi pendatang baru.	paparan pekerjaan yang lebih baik bagi pendatang baru.(apa yg dimaksud paparan pekerjaan)	paparan pekerjaan yang lebih baik bagi pendatang baru.	paparan pekerjaan ?	informasi pekerjaan yang lebih baik bagi pendatang baru
59. I feel that there is maximum utilization of skills and less wastag	59. Saya merasa bahwa keterampilan (karyawan) digunakan secara maksimal dan lebih sedikit pemborosan	59. Saya merasa bahwa keterampilan (karyawan) digunakan secara maksimal dan lebih sedikit pemborosan	59. Saya merasa bahwa keterampilan (karyawan) digunakan secara maksimal dan lebih sedikit pemborosan.(apa yg dimaksud pemborosan)	59. Saya merasa bahwa keterampilan (karyawan) digunakan secara maksimal dan lebih sedikit	59. Apa yang dimaksud pemborosan?	59. Saya merasa bahwa keterampilan (karyawan) digunakan secara maksimal dan lebih efektif dalam bekerja
60. I feel that the probation period is satisfactory to the employees	60. Saya merasa bahwa masa percobaan memuaskan bagi karyawan.	60. Saya merasa bahwa masa percobaan memuaskan bagi karyawan.	60. Saya merasa bahwa masa percobaan memuaskan bagi karyawan.(apa yg dimaksud masa percobaan)	60. Saya merasa bahwa masa percobaan memuaskan bagi karyawan.	60. Apa yang dimaksud masa percobaan?	60. Saya merasa bahwa program orientasi di puskesmas memuaskan bagi karyawan.

61. I feel that there is no delay in getting confirmation of the job soon after probation	61. Saya merasa tidak ada penundaan (yang cukup lama) untuk mendapatkan konfirmasi segera setelah masa percobaan.	61. Saya merasa tidak ada penundaan (yang cukup lama) untuk mendapatkan konfirmasi segera setelah masa percobaan	61. Saya merasa tidak ada penundaan (yang cukup lama) untuk mendapatkan konfirmasi segera setelah masa percobaan	61. Saya merasa tidak ada penundaan (yang cukup lama) untuk mendapatkan konfirmasi segera setelah masa percobaan.	61. Ok	61. Saya merasa tidak ada penundaan (yang cukup lama) untuk mendapatkan konfirmasi segera setelah masa percobaan.
62. I feel that the organizational location is convenient to work and go home	62. Saya merasa bahwa lokasi organisasi cukup nyaman untuk pulang pergi (pulang ke rumah dan pergi ke tempat kerja).	62. Saya merasa bahwa lokasi organisasi cukup nyaman untuk pulang pergi (pulang ke rumah dan pergi ke tempat kerja).	62. Saya merasa bahwa lokasi organisasi cukup nyaman untuk pulang pergi (pulang ke rumah dan pergi ke tempat kerja).	62. Saya merasa bahwa lokasi organisasi cukup nyaman untuk pulang pergi (pulang ke rumah dan pergi ke tempat kerja).	62. Ok	62. Saya merasa bahwa lokasi organisasi cukup nyaman untuk pulang pergi (pulang ke rumah dan pergi ke tempat kerja).
63. I feel that the location of the organization facilitates better entertainment and leisure	63. Saya merasa bahwa lokasi organisasi memfasilitasi dengan baik (kebutuhan akan) hiburan dan waktu luang	63. Saya merasa bahwa lokasi organisasi memfasilitasi dengan baik (kebutuhan akan) hiburan dan waktu luang.	63. Saya merasa bahwa lokasi organisasi memfasilitasi dengan baik (kebutuhan akan) hiburan dan waktu luang	63. Saya merasa bahwa lokasi organisasi memfasilitasi dengan baik (kebutuhan akan) hiburan dan waktu luang.	63. Ok	63. Saya merasa bahwa lokasi organisasi cukup nyaman untuk pulang pergi (pulang ke rumah dan pergi ke tempat kerja).

64. I feel that the location of the organization is free from natural calamities	64. Saya merasa bahwa lokasi organisasi bebas dari bencana alam	64. Saya merasa bahwa lokasi organisasi bebas dari bencana alam	64. Saya merasa bahwa lokasi organisasi bebas dari bencana alam.	64. Saya merasa bahwa lokasi organisasi bebas dari bencana alam.	64. Ok	64. Saya merasa bahwa lokasi organisasi bebas dari bencana alam
65. I can better balance work and relationship	65. Saya bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan hubungan	65. Saya bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan hubungan.	65. Saya bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan hubungan. (hubungan apa yg dimaksud?)	65. Saya bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan hubungan.	65. Hubungan apa yang dimaksud?	65. Saya bisa menyeimbangkan antara pekerjaan, relasi dan teman kerja.
66. I have realistic and achievable targets at work	66. Saya memiliki target yang realistis dan bisa dicapai di tempat kerja.	66. Saya memiliki target yang realistis dan bisa dicapai di tempat kerja.	66. Saya memiliki target yang realistis dan bisa dicapai di tempat kerja.	66. Saya memiliki target yang realistis dan bisa dicapai di tempat kerja.	66. ok	66. Saya memiliki target yang realistis dan bisa dicapai di tempat kerja.
67. Target orientation seldom reduces quality consciousness	67. Orientasi pada (pencapaian) target jarang/tidak mengurangi kesadaran (untuk tetap menjaga) kualitas (pekerjaan).	67. Orientasi pada (pencapaian) target jarang/tidak mengurangi kesadaran (untuk tetap menjaga) kualitas (pekerjaan).	67. Orientasi pada (pencapaian) target jarang/tidak mengurangi kesadaran (untuk tetap menjaga) kualitas (pekerjaan).	67. Orientasi pada (pencapaian) target jarang/tidak mengurangi kesadaran (untuk tetap menjaga) kualitas (pekerjaan).	67. Ok	67. Orientasi pada (pencapaian) target jarang/tidak mengurangi kesadaran (untuk tetap menjaga) kualitas (pekerjaan).

68. I feel that the target orientation seldom affects employee health	68. Saya merasa bahwa orientasi pada (pencapaian) target jarang/tidak mempengaruhi kesehatan karyawan.	68. Saya merasa bahwa orientasi pada (pencapaian) target jarang/tidak mempengaruhi kesehatan karyawan	68. Saya merasa bahwa orientasi pada (pencapaian) target jarang/tidak mempengaruhi kesehatan karyawan.	68. Saya merasa bahwa orientasi pada (pencapaian) target jarang/tidak mempengaruhi kesehatan karyawan	68. Ok	68. Saya merasa bahwa orientasi pada (pencapaian) target jarang/tidak mempengaruhi kesehatan karyawan
69. I feel that the organization is giving importance better safety facilities to workers	69. Saya merasa bahwa organisasi mementingkan fasilitas keselamatan yang lebih baik bagi para pekerja.	69. Saya merasa bahwa organisasi mementingkan fasilitas keselamatan yang lebih baik bagi para pekerja.	69. Saya merasa bahwa organisasi mementingkan fasilitas keselamatan yang lebih baik bagi para pekerja.	69. Saya merasa bahwa organisasi mementingkan fasilitas keselamatan yang lebih baik bagi para pekerja.	69. Ok	69. Saya merasa bahwa organisasi mementingkan fasilitas keselamatan yang lebih baik bagi para pekerja.
70. My organization usually makes provision of safety equipments to do work	70. Organisasi saya biasanya menyediakan peralatan keselamatan untuk melakukan pekerjaan.	70. Organisasi saya biasanya menyediakan peralatan keselamatan untuk melakukan pekerjaan	70. Organisasi saya biasanya menyediakan peralatan keselamatan untuk melakukan pekerjaan.	70. Organisasi saya biasanya menyediakan peralatan keselamatan untuk melakukan pekerjaan.	70. Ok	70. Organisasi saya biasanya menyediakan peralatan keselamatan untuk melakukan pekerjaan.
71. My organization usually	71. Organisasi saya biasanya mendorong	71. Organisasi saya biasanya mendorong	71. Organisasi saya biasanya mendorong	71. Organisasi saya biasanya mendorong	71. Ok	71. Organisasi saya biasanya mendorong

encourages better safety culture and orientation	budaya dan orientasi keselamatan yang lebih baik	budaya dan orientasi keselamatan yang lebih baik	budaya dan orientasi keselamatan yang lebih baik.	budaya dan orientasi keselamatan yang lebih baik.		budaya dan orientasi keselamatan yang lebih baik.
72. I feel that the organization's safety services meets the required standard in work organization	72. Saya merasa bahwa pelayanan keselamatan (yang diterapkan oleh) organisasi memenuhi standar yang dibutuhkan dalam organisasi kerja.	72. Saya merasa bahwa pelayanan keselamatan (yang diterapkan oleh) organisasi memenuhi standar yang dibutuhkan dalam organisasi kerja.	72. Saya merasa bahwa pelayanan keselamatan (yang diterapkan oleh) organisasi memenuhi standar yang dibutuhkan dalam organisasi kerja.	72. Saya merasa bahwa pelayanan keselamatan (yang diterapkan oleh) organisasi memenuhi standar yang dibutuhkan dalam organisasi kerja.	72. Ok	72. Saya merasa bahwa pelayanan keselamatan (yang diterapkan oleh) organisasi memenuhi standar yang dibutuhkan dalam organisasi kerja.
73. I hardly ever have any issues related to standing-work	73. Saya hampir tidak pernah memiliki masalah apapun terkait dengan pekerjaan (dengan posisi) berdiri.	73. Saya hampir tidak pernah memiliki masalah apapun terkait dengan pekerjaan (dengan posisi) berdiri	73. Saya hampir tidak pernah memiliki masalah apapun terkait dengan pekerjaan (dengan posisi) berdiri.	73. Saya hampir tidak pernah memiliki masalah apapun terkait dengan pekerjaan (dengan posisi) berdiri.	73. Ok	73. Saya hampir tidak pernah memiliki masalah apapun terkait dengan pekerjaan (dengan posisi) berdiri.

74. I feel that work organization is flexible enough to sit and work when I am in need of it.	74. Saya merasa bahwa organisasi kerja ini cukup fleksibel untuk duduk dan bekerja ketika saya membutuhkannya	74. Saya merasa bahwa organisasi kerja ini cukup fleksibel untuk duduk dan bekerja ketika saya membutuhkannya	74. Saya merasa bahwa organisasi kerja ini cukup fleksibel untuk duduk dan bekerja ketika saya membutuhkannya	74. Saya merasa bahwa organisasi kerja ini cukup fleksibel untuk duduk dan bekerja ketika saya membutuhkannya	74. Ok	74. Saya merasa bahwa organisasi kerja ini cukup fleksibel untuk duduk dan bekerja ketika saya membutuhkannya
75. I hardly ever have any issues related to work postures	75. Saya hampir tidak pernah memiliki masalah apapun terkait dengan postur kerja.	75. Saya hampir tidak pernah memiliki masalah apapun terkait dengan postur kerja.	75. Saya hampir tidak pernah memiliki masalah apapun terkait dengan postur kerja.	75. Saya hampir tidak pernah memiliki masalah apapun terkait dengan postur kerja.	75. Ok	75. Saya hampir tidak pernah memiliki masalah apapun terkait dengan postur kerja.
76. I am getting well support and guidance in managing work posture issues	76. Saya memiliki dukungan dan bimbingan yang baik dalam mengatasi masalah postur kerja.	76. Saya memiliki dukungan dan bimbingan yang baik dalam mengatasi masalah postur kerja.	76. Saya memiliki dukungan dan bimbingan yang baik dalam mengatasi masalah postur kerja.	76. Saya memiliki dukungan dan bimbingan yang baik dalam mengatasi masalah postur kerja.	76. Ok	76. Saya memiliki dukungan dan bimbingan yang baik dalam mengatasi masalah postur kerja.

Lampiran 5

Tabel Proses *Back-Translation Review* Instrumen

Original Instrument	Forward Translation Review	Back Translation	Review Expert	Final Target Language (Konteks Keperawatan)
1. I feel that this organization is making provision of better career path.	1. Saya merasa organisasi puskesmas ini menyediakan jalur karir yang lebih baik	D. I feel that this community health centre provides a better career path.	1. Ok	1. Saya merasa organisasi puskesmas ini menyediakan jalur karir yang lebih baik.
2. I feel that the career promotion is based on merit and performance	E. Saya merasa promosi karir berdasarkan pada prestasi dan kinerja.	F. I feel career promotion is based on achievement and performance.	2. Ok	2. Saya merasa promosi karir berdasarkan pada prestasi dan kinerja.
3. I feel that this organization is making provision of better career oriented positions.	G. Saya merasa organisasi puskesmas ini menyediakan posisi yang berorientasi pada karir yang lebih baik	3. I feel that this community health centre provides a better career-oriented position.	3. Ok	3. Saya merasa organisasi puskesmas ini menyediakan posisi yang berorientasi pada karir yang lebih baik.
4. I feel that my career options are well taken care by the organization.	4. Saya merasa pilihan karir saya diurus dengan baik oleh organisasi Puskesmas	4. I feel that my career choice is being managed well by the health community centre.	4. Ok	4. Saya merasa pilihan karir saya diurus dengan baik oleh organisasi puskesmas

5. I feel that the organization provides better pay in correlation with the effort I put.	5. Saya merasa organisasi puskesmas menyediakan pembayaran yang lebih baik sesuai dengan usaha yang telah saya berikan	5. I feel that the community health centre provides better payment according to the effort I have put in.	5. Ok	5. Saya merasa organisasi puskesmas menyediakan pembayaran yang lebih baik sesuai dengan usaha yang telah saya berikan.
6. I feel that the perks, allowances and other fringe benefits are up to our expectations	6. Saya merasa insentif, gaji, dan tunjangan lainnya sesuai dengan harapan kami.	6. I feel that the incentives, salary and other benefits are in line with our expectations.	6. Ok	6. Saya merasa insentif, gaji, dan tunjangan lainnya sesuai dengan harapan kami.
7. I feel that there is no discrimination on bonus or other fringe benefits distribution in this organization	7. Saya merasa tidak ada diskriminasi pada distribusi bonus dan tunjangan lainnya pada organisasi puskesmas ini	7. I feel that there is no discrimination in the distribution of bonuses and other benefits in this community health centre.	7. Ok	7. Saya merasa tidak ada diskriminasi pada distribusi bonus dan tunjangan lainnya pada organisasi puskesmas ini.
8. I feel that the induction programs are sufficient enough for better employee orientation	8. Saya merasa bahwa program-program induksi sudah cukup (sebagai bekal) untuk memulai bekerja sejak hari pertama.	8. I feel that the community health centre induction programs are sufficient for better employee orientation.	8. Ok	8. Saya merasa bahwa program-program induksi sudah cukup untuk orientasi karyawan yang lebih baik.
9. I feel that the induction training programs are adequate to start working from day one	9. Saya merasa program-program pelatihan induksi sudah cukup (sebagai bekal) untuk memulai bekerja sejak hari pertama.	9. I feel that the induction training programs are sufficient (as a provision) to start working from the first day.	9. Ok	9. Saya merasa program-program pelatihan induksi sudah cukup (sebagai bekal) untuk memulai bekerja sejak hari pertama.

10. I feel that the organization is making provision of better personal development programs	10. Saya merasa organisasi puskesmas ini menyediakan program pengembangan diri yang lebih baik	10. I feel that this community health centre provides a better self-development program.	10. Ok	10. Saya merasa organisasi ini menyediakan program pengembangan diri yang lebih baik
11. I am confident about my professional and personal development by working in this organization	11. Saya percaya diri dengan pengembangan profesional dan pengembangan diri saya dengan bekerja di organisasi puskesmas ini.	11. I am confident in my professional development and self-development by working in this community health centre.	11. Ok	11. Saya percaya diri dengan pengembangan profesional dan pengembangan diri saya dengan bekerja di organisasi ini.
12. I feel the top management always listen the concerns of employees	12. Saya merasa top manajemen (manajemen tingkat atas) selalu mendengarkan urusan (keluhan) karyawannya.	12. I feel that the top management (top level management) always listens to the grievances (complaints) of its employees.	12. Ok	12. Saya merasa top manajemen (manajemen tingkat atas) selalu mendengarkan urusan (keluhan) karyawannya.
13. I am seldom worried about management punitive actions against members	13. Saya jarang merasa khawatir tentang tindakan hukuman (yang diambil oleh) manajemen terhadap anggotanya.	13. I rarely worry about punitive action (taken by) the management against its members	13. Ok	13. Saya jarang merasa khawatir tentang tindakan hukuman (yang diambil oleh) manajemen terhadap anggotanya.
14. I feel that I am enjoying my organizational and work freedom very	14. Saya merasa saya sangat menikmati kebebasan organisasi dan kebebasan kerja saya di organisasi puskesmas ini.	14. I feel that I really enjoy the organizational freedom and my freedom of work in this health community centre.	14. Ok	14. Saya merasa saya sangat menikmati kebebasan organisasi dan kebebasan kerja saya di organisasi puskesmas ini.

much in this organization				
15. I feel that the job I perform is highly specialized and non-substitutable with common skills	15. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat terspesialisasi dan tidak dapat diganti dengan keterampilan umum.	15. I feel that the work I do is highly specialized and cannot be replaced by general skills.	15. Ok	15. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat terspesialisasi dan tidak dapat diganti dengan keterampilan umum.
16. I feel that the job I perform is challenging	16. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan tantangan.	16. I feel that the my work I do is full of challenges	16. Ok	16. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan tantangan.
17. I feel that the job I perform is seldom monotonous	17. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan jarang (tidak) monoton.	17. I feel that the work I do is rarely (not) monotonous.	17. Ok	17. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan jarang (tidak) monoton.
18. I feel that the job I perform is interesting due to its diversity	18. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menarik karena keragamannya	18. I find the work I do is interesting because of its diversity.	19. Ok	18. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menarik karena keragamannya
19. I am well satisfied with the terms and conditions of the organization	19. Saya sangat puas dengan syarat dan ketentuan dari organisasi puskesmas	19. I am very satisfied with the terms and conditions of the community health centre.	20. Saya sangat puas dengan syarat dan ketentuan dari organisasi. (syarat dan ketentuan apa & terkait dengan apa)	19. Saya sangat puas dengan syarat dan ketentuan dari organisasi puskesmas

20. I feel that the terms and conditions of my job is very much clear and employee friendly	20. Saya merasa syarat dan ketentuan pekerjaan saya jelas dan tidak menyulitkan karyawan..	20. I feel that the terms and conditions of my job are clear and do not complicate the employees	21. Saya merasa syarat dan ketentuan pekerjaan saya jelas dan ramah karyawan .(apa yg dimaksud ramah karyawan)	20. Saya merasa syarat dan ketentuan pekerjaan saya jelas dan tidak menyulitkan karyawan.
21. I feel that the terms and conditions of my job bring on better safety and security	21. Saya merasa syarat dan ketentuan pekerjaan saya membawa keselamatan dan keamanan yang lebih baik.	21. I feel the terms and conditions of my job bring better safety and security.	22. Ok	21. Saya merasa syarat dan ketentuan pekerjaan saya membawa keselamatan dan keamanan yang lebih baik.
22. I feel that the terms and conditions of the organizations are more tolerable compared to other organizations	22. Saya merasa syarat dan ketentuan organisasi puskesmas lebih bisa ditoleransi dibandingkan dengan organisasi-organisasi lainnya.	22. I feel that the terms and conditions of the community health centre are more tolerable than other organizations.	23. Ok	22. Saya merasa syarat dan ketentuan organisasi puskesmas lebih bisa ditoleransi dibandingkan dengan organisasi-organisasi lainnya.
23. I feel that the working hours are more flexible in this organization	23. Saya merasa jam kerja di organisasi puskesmas ini lebih fleksibel.	23. I feel that the working hours in this community health centre are more flexible.	24. Ok	23. Saya merasa jam kerja di organisasi ini lebih fleksibel.
24. I feel that the employees are expected to work only in the regular working hours	24. Saya merasa bahwa karyawan diharapkan untuk bekerja hanya di jam kerja biasa.	24. I feel that employees are expected to work according to the normal working hours	25. Ok	24. Saya merasa bahwa karyawan diharapkan untuk bekerja hanya di jam kerja biasa.

25. I feel that the employees are getting flexible shift work	25. Saya merasa bahwa karyawan mendapatkan jam shift yang fleksibel	25. I feel that employees get flexible shift hours.	25. Ok	25. Saya merasa bahwa karyawan mendapatkan jam shift yang fleksibel
26. I am satisfied with the working hours and schedule	26. Saya puas dengan jam kerja dan jadwal saya	26. I am satisfied with my working hours and schedule.	26. Ok	26. Saya puas dengan jam kerja dan jadwal saya
27. I feel that the working condition is not at all taxing the employee health	27. Saya merasa bahwa kondisi kerja sama sekali tidak memberatkan (membebani) kesehatan karyawan.	27. I feel that the working conditions are not at all burdensome (a burden) to the health of the employees	27. Ok	27. Saya merasa bahwa kondisi kerja sama sekali tidak memberatkan (membebani) kesehatan karyawan.
28. I feel that the organizational physical layout is well taken care employee health	28. Saya merasa bahwa penataan fisik organisasi puskesmas sangat menjaga kesehatan karyawan.	28. I feel that the physical arrangement of the community health centre really takes care of the health of the employees.	28. Ok	28. Saya merasa bahwa penataan fisik organisasi puskesmas sangat menjaga kesehatan karyawan.
29. I usually get adequate rest during my work hours	29. Saya biasanya mendapatkan istirahat yang cukup selama jam kerja saya.	29. I usually get enough rest during my working hours.	29. Ok	29. Saya biasanya mendapatkan istirahat yang cukup selama jam kerja saya.
30. I feel that the organization is making the provision of better health care facilities within the organizational premises	30. Saya merasa bahwa organisasi ini menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan yang lebih baik di dalam lingkungan organisasi puskesmas.	30. I feel that this organization provides better health care facilities within the organizational environment of the community health centre.	30. Ok	30. Saya merasa bahwa organisasi ini menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan yang lebih baik di dalam lingkungan organisasi puskesmas

31. I feel that the organization is well taken care of employee fitness at work	31. Saya merasa bahwa organisasi puskesmas ini sangat menjaga kebugaran karyawan saat bekerja.	31. I feel that this community health centre really takes care of its employees' fitness while working.	31. Ok	31. Saya merasa bahwa organisasi ini sangat menjaga kebugaran karyawan saat bekerja.
32. I feel that the organization utilizes my skills and knowledge in variety of work	32. Saya merasa bahwa organisasi puskesmas ini menggunakan keterampilan dan pengetahuan saya dalam berbagai pekerjaan	32. I feel that this community health centre has utilized my skills and knowledge in various jobs.	32. Ok	32. Saya merasa bahwa organisasi puskesmas ini menggunakan keterampilan dan pengetahuan saya dalam berbagai pekerjaan
33. The job makes use of multi-skills	33. Pekerjaan itu memanfaatkan multi keterampilan	33. This job utilizes multiple skills	33. Ok	33. Pekerjaan itu memanfaatkan multi keterampilan.
34. I have high enthusiasm to stay back at work and organization	34. Saya punya antusiasme yang cukup besar untuk tetap (bertahan) dalam pekerjaan dan organisasi puskesmas	34. I have enough enthusiasm to stay and work (remained) in this community health centre.	34. Ok	34. Saya punya antusiasme yang cukup besar untuk tetap (bertahan) dalam pekerjaan dan organisasi puskesmas.
35. I am well satisfied with the work I am engaged into	35. Saya sangat puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	35. I am very satisfied with the work I do.	35. Ok	35. Saya sangat puas dengan pekerjaan yang saya lakukan
36. I feel that there is no overloaded at work	36. Saya merasa tidak ada kelebihan beban di tempat kerja.	36. I feel there is no overload at the work place.	36. Ok	36. Saya merasa tidak ada kelebihan beban di tempat kerja.

37. I feel that the work is not tiring to my abilities and skills	37. Saya merasa bahwa pekerjaan ini tidak melelahkan bagi kemampuan dan keterampilan saya.	37. I feel that this job is not tiring for my abilities and skills	37. Ok	37. Saya merasa bahwa pekerjaan ini tidak melelahkan bagi kemampuan dan keterampilan saya.
38. I feel that there is no difficulty in performing the job	38. Saya merasa tidak ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan saya.	38. I feel that there is no difficulty in carrying out my job.	38. Ok	38. Saya merasa tidak ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan saya.
39. I feel that the in time guidance and training decreases the workload	39. Saya merasa bahwa pembinaan dan pelatihan yang tepat waktu mengurangi beban kerja.	39. I feel that timely coaching and training reduces workload.	39. Ok	39. Saya merasa bahwa pembinaan dan pelatihan yang tepat waktu mengurangi beban kerja.
40. I have a good relationship with my co-workers.	40. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.	40. I have a good relationship with my co-workers.	40. Ok	40. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.
41. I feel that my co-workers better cooperate with each other	41. Saya merasa bahwa rekan kerja saya bisa bekerjasama dengan baik satu sama lain	41. I feel that my co-workers can work well with each other.	41. Ok	41. Saya merasa bahwa rekan kerja saya bisa bekerjasama dengan baik satu sama lain
42. My co-workers usually supports me during job difficulties	42. Rekan kerja saya biasanya mendukung saya jika saya merasa kesulitan dengan pekerjaan saya.	42. My co-workers usually support me if I encounter any difficulties in my work	42. Ok	42. Rekan kerja saya biasanya mendukung saya jika saya merasa kesulitan dengan pekerjaan saya.
43. I usually better connect with my co-workers	43. Saya biasanya lebih nyambung (terhubung) dengan baik dengan rekan kerja saya.	43. I usually get along very (connected) well with my co-workers	43. Ok	43. Saya biasanya lebih nyambung (terhubung) dengan baik dengan rekan kerja saya.

44. I usually get better support from my supervisors	44. Saya biasanya mendapat dukungan yang baik dari atasan saya.	44. I usually have good support from my superior.	44. Ok	44. Saya biasanya mendapat dukungan yang baik dari atasan saya.
45. I feel that our supervisors provide the proper guidance at work	45. Saya merasa bahwa atasan saya memberikan petunjuk yang tepat di tempat kerja.	45. I feel that my superior gives the right direction at work.	45. Ok	45. Saya merasa bahwa atasan saya memberikan petunjuk yang tepat di tempat kerja.
46. My supervisors usually encourage experimentation at work	46. Atasan saya biasanya mendorong eksperimentasi di tempat kerja.	46. My superior usually encourages experimentation at work.	46. Ok	46. Atasan saya biasanya mendorong eksperimentasi di tempat kerja.
47. I feel that the mistakes happen during work are well guided by the supervisors	47. Saya merasa bahwa kesalahan yang terjadi selama bekerja diarahkan dengan baik oleh atasan.	1) I feel that mistakes that occur during work are well managed by my superior.	47. Ok	47. Saya merasa bahwa kesalahan yang terjadi selama bekerja diarahkan dengan baik oleh atasan.
48. I feel that the mistakes suggestions and innovations are highly welcomed at work	48. Saya merasa bahwa saran terkait kesalahan (yang ada) dan inovasi sangat disambut baik di tempat kerja.	48. I feel that suggestions regarding (if any) errors and innovations are very welcome at the workplace.	48. Ok	48. Saya merasa bahwa saran terkait kesalahan (yang ada) dan inovasi sangat disambut baik di tempat kerja.
49. I feel that the achievements at work are well recognized	49. Saya merasa bahwa prestasi di tempat kerja diakui dengan baik	49. I feel that my achievements at work are well recognized	49. Ok	49. Saya merasa bahwa prestasi di tempat kerja diakui dengan baik

50. I feel that the organization encourages continuous feedback and appreciates good work	50. Saya merasa bahwa organisasi puskesmas mendorong umpan balik yang berkelanjutan dan menghargai hasil kerja yang baik	50. I feel that the community health centre encourages continuous feedback and appreciate good work.	50. Ok	50. Saya merasa bahwa organisasi puskesmas mendorong umpan balik yang berkelanjutan dan menghargai hasil kerja yang baik
51. Continuous engagement at work due to motivation	51. Keterlibatan yang terus menerus di tempat kerja karena motivasi.	51. Continuous improvement at work due is to motivation.	51. Ok	51. Keterlibatan yang terus menerus di tempat kerja karena motivasi.
52. I feel that the leaders in this organization is very much supportive	52. Saya merasa para pemimpin di organisasi ini sangat mendukung.	52. I feel that the leaders of this community health centre are very supportive.	52. Ok	52. Saya merasa para pemimpin di organisasi ini sangat mendukung.
53. I feel that the management leadership is motivating	53. Saya merasa bahwa kepemimpinan manajemen sangat memotivasi.	53. I feel that the management leadership is very motivating	53. Ok	53. Saya merasa bahwa kepemimpinan manajemen sangat memotivasi.
54. I feel that the management leadership value oriented	54. Saya merasa bahwa kepemimpinan manajemen berorientasi pada visi misi dan tata nilai.	54. I feel that management leadership is oriented towards vision, mission and values.	54. Saya merasa bahwa kepemimpinan manajemen berorientasi pada nilai.(Kata nilai tdk jelas maknanya)	54. Saya merasa bahwa kepemimpinan manajemen berorientasi pada visi,misi dan tata nilai.
55. I feel that there is better work orientation to members	55. Saya merasa ada orientasi kerja yang lebih baik untuk anggota (karyawan).	55. I feel that there is a better work orientation for members (employees).	55. Ok	55. Saya merasa ada orientasi kerja yang lebih baik untuk anggota (karyawan).

56. I feel that there is well-designed job description	56. Saya merasa uraian pekerjaan tersusun dengan baik	56. I feel that the job description is well structured.	56. Ok	56. Saya merasa uraian pekerjaan tersusun dengan baik.
57. I feel that there is better job exposure to newcomers.	57. Saya merasa bahwa ada informasi pekerjaan yang lebih baik bagi pendatang baru	57. I feel that there are better job informations for the new employee.	57. Saya merasa bahwa ada paparan pekerjaan yang lebih baik bagi pendatang baru.(apa yg dimaksud paparan pekerjaan)	57. Saya merasa bahwa ada paparan pekerjaan yang lebih baik bagi pendatang baru.
58. I feel that there is maximum utilization of skills and less wastag	58. Saya merasa bahwa keterampilan (karyawan) digunakan secara maksimal dan lebih efektif dalam bekerja	58. I feel that the skills (employees) are used optimally and more effectively at work.	58. Saya merasa bahwa keterampilan (karyawan) digunakan secara maksimal dan lebih sedikit pemborosan.(apa yg dimaksud pemborosan)	58. Saya merasa bahwa keterampilan (karyawan) digunakan secara maksimal dan lebih efektif dalam bekerja
59. I feel that the probation period is satisfactory to the employees	59. Saya merasa bahwa program orientasi di puskesmas memuaskan bagi karyawan.	59. I feel that the orientation program at the community health centre is satisfactory for the employees	59. Saya merasa bahwa masa percobaan memuaskan bagi karyawan.(apa yg	59. Saya merasa bahwa program orientasi di puskesmas memuaskan bagi karyawan.

			dimaksud masa percobaan)	
60. I feel that there is no delay in getting confirmation of the job soon after probation	60. Saya merasa tidak ada penundaan (yang cukup lama) untuk mendapatkan konfirmasi segera setelah masa percobaan.	60. I feel there is no (longer time) delay in getting confirmation immediately after the trial period.	60. Ok	60. Saya merasa tidak ada penundaan (yang cukup lama) untuk mendapatkan konfirmasi segera setelah masa percobaan.
61. I feel that the organizational location is convenient to work and go home	61. Saya merasa bahwa lokasi organisasi cukup nyaman untuk pulang pergi (pulang ke rumah dan pergi ke tempat kerja).	61. I feel that the location of the community health centre is quite convenient (going and coming home from work).	61. Ok	61. Saya merasa bahwa lokasi organisasi cukup nyaman untuk pulang pergi (pulang ke rumah dan pergi ke tempat kerja).
62. I feel that the location of the organization facilitates better entertainment and leisure	62. Saya merasa bahwa lokasi organisasi cukup nyaman untuk pulang pergi (pulang ke rumah dan pergi ke tempat kerja)	62. I feel that the location of the community health centre well facilitates (the needs of) entertainment and leisure.	62. Ok	62. Saya merasa bahwa lokasi organisasi memfasilitasi dengan baik (kebutuhan akan) hiburan dan waktu luang.
63. I feel that the location of the organization is free from natural calamities	63. Saya merasa bahwa lokasi organisasi bebas dari bencana alam.	63. I feel that the location of the community health centre is free from natural disasters	63. Ok	63. Saya merasa bahwa lokasi organisasi bebas dari bencana alam.
64. I can better balance work and relationship	64. Saya bisa menyeimbangkan antara pekerjaan, relasi dan teman kerja.	64. I can balance up my work and relationships with my co-workers.	64. Saya bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan hubungan.(hubun	64. Saya bisa menyeimbangkan antara pekerjaan, relasi dan teman kerja.

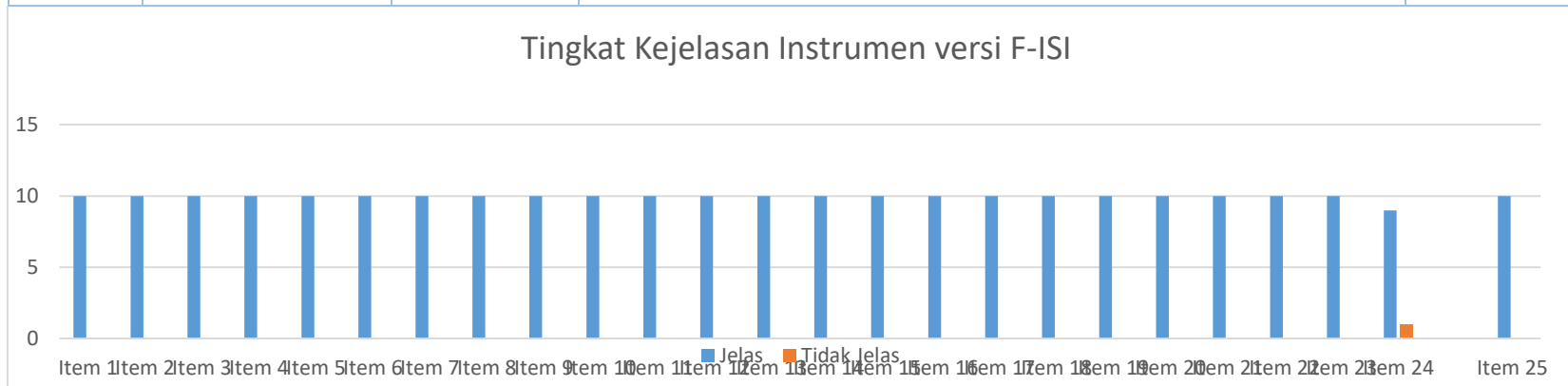
			gan apa yg dimaksud?	
65. I have realistic and achievable targets at work	65. Saya memiliki target yang realistis dan bisa dicapai di tempat kerja.	65. I have realistic and achievable targets at work.	65. Ok	65. Saya memiliki target yang realistis dan bisa dicapai di tempat kerja.
66. Target orientation seldom reduces quality consciousness	66. Orientasi pada (pencapaian) target jarang/tidak mengurangi kesadaran (untuk tetap menjaga) kualitas (pekerjaan).	66. The target orientation (achievement) rarely/does not reduce awareness (to maintain) quality (profession).	66. Ok	66. Orientasi pada (pencapaian) target jarang/tidak mengurangi kesadaran (untuk tetap menjaga) kualitas (pekerjaan).
67. I feel that the target orientation seldom affects employee health	67. Saya merasa bahwa orientasi pada (pencapaian) target jarang/tidak mempengaruhi kesehatan karyawan	67. I feel that orientation (achievement) target rarely/does not affect the health of employee	67. Ok	67. Saya merasa bahwa orientasi pada (pencapaian) target jarang/tidak mempengaruhi kesehatan karyawan
68. I feel that the organization is giving importance better safety facilities to workers	68. Saya merasa bahwa organisasipuskesmas mementingkan fasilitas keselamatan yang lebih baik bagi para pekerja.	68. I feel that the community health centre is concerned with better safety facilities for its workers	68. Ok	68. Saya merasa bahwa organisasi puskesmas mementingkan fasilitas keselamatan yang lebih baik bagi para pekerja.
69. My organization usually makes provision of safety equipments to do work	69. Organisasi saya biasanya menyediakan peralatan keselamatan untuk melakukan pekerjaan.	69. My community health centre usually provides safety equipment in carrying out the work	69. Ok	69. Organisasi saya biasanya menyediakan peralatan keselamatan untuk melakukan pekerjaan.
70. My organization usually encourages	70. Organisasi puskesmas saya biasanya mendorong	70. My community health centre organization usually	70. Ok	70. Organisasi puskesmas saya biasanya

better safety culture and orientation	budaya dan orientasi keselamatan yang lebih baik.	encourages a better safety culture and orientation		mendorong budaya dan orientasi keselamatan yang lebih baik.
71. I feel that the organization's safety services meets the required standard in work organization	71. Saya merasa bahwa pelayanan keselamatan (yang diterapkan oleh) organisasi puskesmas memenuhi standar yang dibutuhkan dalam organisasi kerja	71. I feel that the safety services (implemented) by the organization meet the standards of requirement in the work place of the community health centre	71. Ok	71. Saya merasa bahwa pelayanan keselamatan (yang diterapkan oleh) organisasi puskesmas memenuhi standar yang dibutuhkan dalam organisasi kerja.
72. I hardly ever have any issues related to standing-work	72. Saya hampir tidak pernah memiliki masalah apapun terkait dengan pekerjaan (dengan posisi) berdiri.	72. I almost never have any problems related (with the position) to standing work	72. Ok	72. Saya hampir tidak pernah memiliki masalah apapun terkait dengan pekerjaan (dengan posisi) berdiri.
73. I feel that work organization is flexible enough to sit and work when I am in need of it.	73. Saya merasa bahwa organisasi kerja ini cukup fleksibel untuk duduk dan bekerja ketika saya membutuhkannya	73. I feel that the work organization of this community health centre is flexible enough to sit down and work when I need it.	73. Ok	73. Saya merasa bahwa organisasi kerja ini cukup fleksibel untuk duduk dan bekerja ketika saya membutuhkannya
74. I hardly ever have any issues related to work postures	74. Saya hampir tidak pernah memiliki masalah apapun terkait dengan postur kerja	74. I almost never have any problems related to work posture.	74. Ok	74. Saya hampir tidak pernah memiliki masalah apapun terkait dengan postur kerja
75. I am getting well support and guidance in managing work posture issues	75. . Saya memiliki dukungan dan bimbingan yang baik dalam mengatasi masalah postur kerja.	75. I have good support and guidance in dealing with work posture problems.	75. Ok	75. Saya memiliki dukungan dan bimbingan yang baik dalam mengatasi masalah postur kerja.

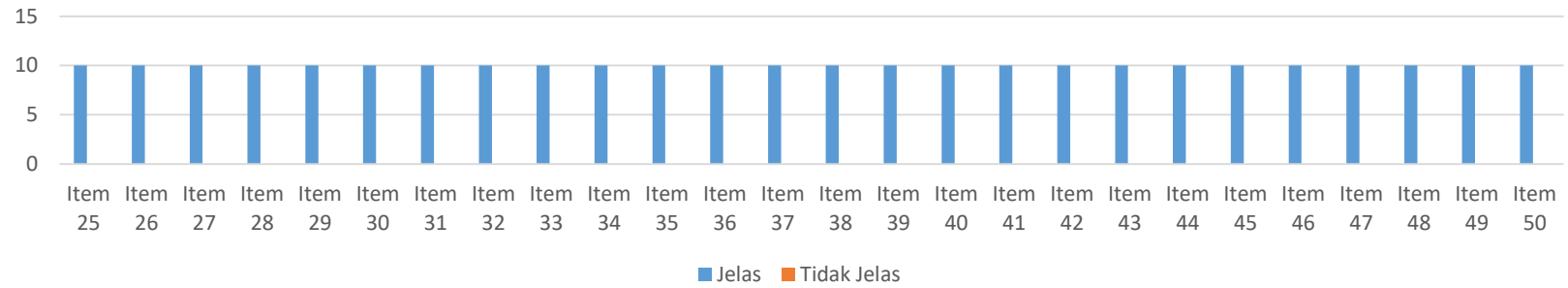
Lampiran 6 Data Pilot Study

Tabel Data Demografi Partisipan dalam *Pilot Study*

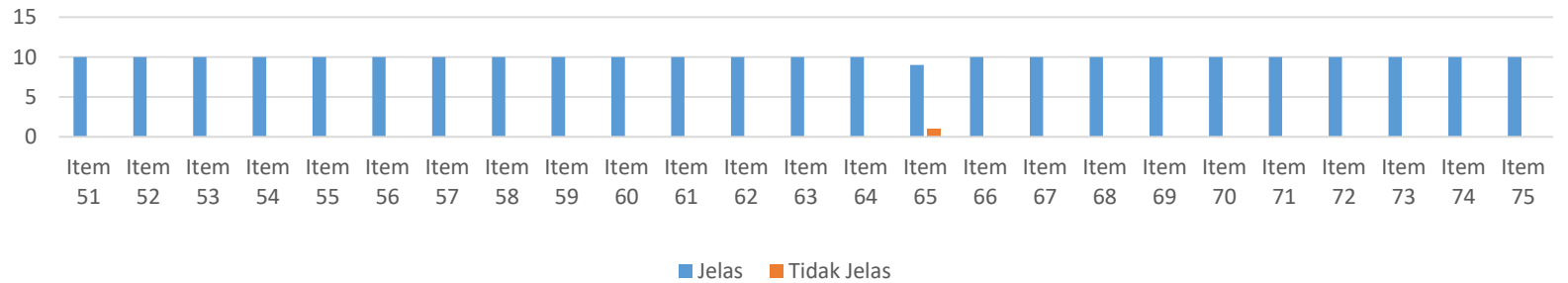
Data Demografi													
JK		Umur (Tahun)			Pendidikan		Puskesmas tempat kerja					Masa kerja (Bulan)	
Lk	Pr	17-25	26-35	>35	DIII	Ns	PKM Kabir	PKM Baranusa	PKM Buraga	PKM Bukapiting	PKM Mademang	0-2 Thn	>2 Thn
4	6	-	9	1	4	6	2	2	2	2	2	2	8
10		10			10		10					10	



Tingkat Kejelasan Instrumen versi F-ISI



Tingkat Kejelasan Instrumen versi F-ISI



Lampiran 7 Hasil Wawancara

CODING NARASUMBER

TOPIK WAWANCARA	QUOTASI	KODE	KATEGORI	TEMA
Dorongan Pribadi	Panggilan hidup sebagai seorang perawat adalah untuk melayani masyarakat (P3). (P4) (P5) (P6) (P7), (P9).	Panggilan pelayanan di daerah terpencil	Retensi Perawat bekerja di daerah terpencil karena dorongan pribadi.	Dorongan pribadi merupakan sebuah panggilan pelayanan yang membuat perawat dapat bertahan bekerja di daerah terpencil
	Kenyamanan dalam bekerja tanpa mengeluh. (P4) (P5) (P6), (P7), (P8) (P9).			
	Para perawat di daerah terpencil sangat mencintai pekerjaannya (P3) (P5)			
	Penempatan tenaga kesehatan di daerah terpencil melalui surat lamaran dari yang bersangkutan pada formasi yang telah disediakan. (P1)			
	Tenaga kesehatan umumnya tidak memilih untuk bekerja di tempat asal (P1) (P7), (P9)			
	Motivasi tetap bertahan di daerah terpencil bukan karena reward atau penghargaan (P2)	Motivasi Bekerja di daerah terpencil		

	Motivasi untuk tetap bekerja di daerah terpencil bukan dari keluarga namun atas dorongan pribadi. (P3 (P7).			
	Antusias untuk Bekerja di daerah terpencil bukan karena financial. (P3) (P5), (P9).			
Ketersediaan Sumber Daya	Dukungan dari rekan kerja yang bertahan di daerah terpencil (P5), (P8), (P9).	Manjamen program mendukung.	Ketersediaan sumber daya mendorong retensi perawat di daerah terpencil	Program-program puskesmas mendukung perawat untuk tetap bertahan bekerja di daerah terpencil.
	Dukungan masyarakat dan pemerintah setempat (P5) (P6) (P8).			
	Program-program yang menyenangkan (P6).			
	Sharing program antara pemegang program dan pimpinan. (P6), (P9).			
	Sarana prasarana yang mendukung (P6), (P7). (P8), (P9).			
	Kebutuhan oprasional dapat terpenuhi melalui program-program puskesmas (P6).			
	Uraian program tersusun dengan baik (P8), (P9).			

Tugas dan Tanggung Jawab	Keterbatasan tenaga perawat di daerah terpencil dan dedikasi uuntuk bekerja sebagai perawat. (P4)	Rasa tanggung jawab sebagai seorang perawat.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan memperanguhi retensi perawat bertahan di daerah terpencil.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan memperanguhi retensi perawat bertahan di daerah terpencil.
	Rasa tanggung jawab akan pekerjaan. (P8) (P9).			
	Mendapat kepercayaan sebagai pengelola program. (P5). (P6) (P7), (P9).	Kepercayaan yang diberikan.		
	Keinginan untuk terus belajar (P5) (P6), (P9).			

H. Lampiran 8

Hasil SPSS

Distribusi Karakteristik Responden

		Tugas_tanggung_jawab	Kerangka_kerja	Kepemimpinan	Ketersediaan_SD	Implementasi_kebijakan	Team_work	PKB_kesempatan_karir	Situasi_keluarga	Dorongan_pribadi	Lingkungan
N	Valid	149	149	149	149	149	149	149	149	149	149
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		44.33	65.74	44.73	44.25	53.08	65.73	65.30	44.93	44.60	59.17
Median		45.00	67.00	48.00	44.00	58.00	71.00	69.00	44.00	45.00	63.00
Std. Deviation		12.058	11.474	13.418	12.066	15.227	14.434	17.913	12.877	11.684	17.776
Minimum		12	14	6	12	7	25	8	12	12	8
Maximum		69	80	77	69	70	80	177	70	69	80
Percentiles	25	37.50	59.00	35.00	37.00	44.00	54.50	59.00	37.00	38.00	49.00
	50	45.00	67.00	48.00	44.00	58.00	71.00	69.00	44.00	45.00	63.00
	75	52.50	76.00	56.00	52.50	65.00	78.00	76.00	54.00	52.50	72.50

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis_kelamin * Retensi	149	100.0%	0	0.0%	149	100.0%
Status * Retensi	149	100.0%	0	0.0%	149	100.0%
Pendidikan * Retensi	149	100.0%	0	0.0%	149	100.0%
klmpk_umur * Retensi	149	100.0%	0	0.0%	149	100.0%
Kat_Tgstanggungjwb * Retensi	149	100.0%	0	0.0%	149	100.0%
Kat_Kerangkakerja * Retensi	149	100.0%	0	0.0%	149	100.0%
Kat_Kepemimpinan * Retensi	149	100.0%	0	0.0%	149	100.0%
Kat_KetersediaanSD * Retensi	149	100.0%	0	0.0%	149	100.0%
Kat_implementasi * Retensi	149	100.0%	0	0.0%	149	100.0%
Kat_teamwork * Retensi	149	100.0%	0	0.0%	149	100.0%
Kat_PKB * Retensi	149	100.0%	0	0.0%	149	100.0%
Kat_situasikeluarga * Retensi	149	100.0%	0	0.0%	149	100.0%
Kat_Doronganpribadi * Retensi	149	100.0%	0	0.0%	149	100.0%
Kat_Lingkungan * Retensi	149	100.0%	0	0.0%	149	100.0%

Jenis_kelamin * Retensi

			Retensi		Total
			Pindah	Tidak	
Jenis_kelamin	Perempuan	Count	11	77	88
		% within Jenis_kelamin	12.5%	87.5%	100.0%
	Laki-Laki	Count	13	48	61
		% within Jenis_kelamin	21.3%	78.7%	100.0%
Total		Count	24	125	149
		% within Jenis_kelamin	16.1%	83.9%	100.0%

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Jenis_kelamin (Perempuan / Laki-Laki)	.527	.219	1.272
For cohort Retensi = Pindah	.587	.282	1.221
For cohort Retensi = Tidak	1.112	.955	1.295
N of Valid Cases	149		

Status Keluarga * Retensi

			Retensi		Total
			Pindah	Tidak	
Status	Menikah	Count	13	60	73
		% within Status	17.8%	82.2%	100.0%
	Belum	Count	11	65	76
		% within Status	14.5%	85.5%	100.0%
Total	Count		24	125	149
	% within Status		16.1%	83.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.306 ^a	1	.580	.658	.370
Continuity Correction ^b	.109	1	.741		
Likelihood Ratio	.307	1	.580		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	.304	1	.581		
N of Valid Cases	149				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.76.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Status (Menikah / Belum)	1.280	.533	3.075
For cohort Retensi = Pindah	1.230	.589	2.568
For cohort Retensi = Tidak	.961	.834	1.107
N of Valid Cases	149		

Pendidikan * Retensi

			Retensi		Total
			Pindah	Tidak	
Pendidikan	D3	Count	16	90	106
		% within Pendidikan	15.1%	84.9%	100.0%
	Ners	Count	8	35	43
		% within Pendidikan	18.6%	81.4%	100.0%
Total	Count		24	125	149
	% within Pendidikan		16.1%	83.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.279 ^a	1	.597		
Continuity Correction ^b	.080	1	.778		
Likelihood Ratio	.273	1	.602		
Fisher's Exact Test				.627	.381
Linear-by-Linear Association	.277	1	.599		
N of Valid Cases	149				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.93.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Pendidikan (D3 / Ners)	.778	.306	1.980
For cohort Retensi = Pindah	.811	.375	1.754
For cohort Retensi = Tidak	1.043	.885	1.229
N of Valid Cases	149		

kelompok_umur * Retensi

			Retensi		Total
			Pindah	Tidak	
klmpk_umur	Remaja akhir	Count	3	10	13
		% within klmpk_umur	23.1%	76.9%	100.0%
	Dewasa awal	Count	20	107	127
		% within klmpk_umur	15.7%	84.3%	100.0%
	Dewasa akhir	Count	1	8	9
		% within klmpk_umur	11.1%	88.9%	100.0%
Total		Count	24	125	149
		% within klmpk_umur	16.1%	83.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	.646 ^a	2	.724
Likelihood Ratio	.618	2	.734
Linear-by-Linear Association	.617	1	.432
N of Valid Cases	149		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.45.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for klmpk_umur (Remaja akhir / Dewasa awal)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

Kat_Tugas dan tanggungjawab * Retensi

			Retensi		Total
			Pindah	Tidak	
Kat_Tgstanggungjwb	Kurang baik	Count	17	58	75
		% within Kat_Tgstanggungjwb	22.7%	77.3%	100.0%
	Baik	Count	7	67	74
		% within Kat_Tgstanggungjwb	9.5%	90.5%	100.0%
Total	Count		24	125	149
	% within Kat_Tgstanggungjwb		16.1%	83.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4.808 ^a	1	.028	.043	.024
Continuity Correction ^b	3.880	1	.049		
Likelihood Ratio	4.938	1	.026		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	4.776	1	.029		
N of Valid Cases	149				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.92.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat_Tgstanggungjwb (Kurang baik / Baik)	2.805	1.087	7.238
For cohort Retensi = Pindah	2.396	1.056	5.438
For cohort Retensi = Tidak	.854	.740	.985
N of Valid Cases	149		

Kat_Kerangka kerja dan regulasi * Retensi

			Retensi		Total
			Pindah	Tidak	
Kat_Kerangkakerja	Tidak ada	Count	15	60	75
		% within Kat_Kerangkakerja	20.0%	80.0%	100.0%
	Ada	Count	9	65	74
		% within Kat_Kerangkakerja	12.2%	87.8%	100.0%
Total		Count	24	125	149
		% within Kat_Kerangkakerja	16.1%	83.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significanc e (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	1.693 ^a	1	.193	.265	.140
Continuity Correction ^b	1.163	1	.281		
Likelihood Ratio	1.709	1	.191		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	1.682	1	.195		
N of Valid Cases	149				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.92.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat_Kerangkakerja (Tidak ada / Ada)	1.806	.736	4.431
For cohort Retensi = Pindah	1.644	.768	3.521
For cohort Retensi = Tidak	.911	.791	1.049
N of Valid Cases	149		

Kat_Kepemimpinan * Retensi

			Retensi		Total
			Pindah	Tidak	
Kat_Kepemimpinan	Kurang baik	Count	16	65	81
		% within Kat_Kepemimpinan	19.8%	80.2%	100.0%
	Baik	Count	8	60	68
		% within Kat_Kepemimpinan	11.8%	88.2%	100.0%
Total		Count	24	125	149
		% within Kat_Kepemimpinan	16.1%	83.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.746 ^a	1	.186	.263	.136
Continuity Correction ^b	1.205	1	.272		
Likelihood Ratio	1.783	1	.182		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	1.734	1	.188		
N of Valid Cases	149				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.95.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat_Kepemimpinan (Kurang baik / Baik)	1.846	.737	4.625
For cohort Retensi = Pindah	1.679	.766	3.681
For cohort Retensi = Tidak	.909	.792	1.045
N of Valid Cases	149		

kat_Ketersediaan Sumber Daya * Retensi

Crosstab

			Retensi		Total
			Pindah	Tidak	
Kat_KetersediaanSD	Tidak ada	Count	15	46	61
		% within Kat_KetersediaanSD	24.6%	75.4%	100.0%
	Ada	Count	9	79	88
		% within Kat_KetersediaanSD	10.2%	89.8%	100.0%
Total		Count	24	125	149
		% within Kat_KetersediaanSD	16.1%	83.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.500 ^a	1	.019	.024	.018
Continuity Correction ^b	4.488	1	.034		
Likelihood Ratio	5.412	1	.020		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	5.463	1	.019		
N of Valid Cases	149				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.83.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat_KetersediaanSD (Tidak ada / Ada)	2.862	1.160	7.060
For cohort Retensi = Pindah	2.404	1.125	5.137
For cohort Retensi = Tidak	.840	.716	.985
N of Valid Cases	149		

Kat_Implementasi kebijakan di tempat kerja * Retensi

			Retensi		Total
			Pindah	Tidak	
Kat_implementasi	Tidak terlaksana	Count	14	65	79
		% within Kat_implementasi	17.7%	82.3%	100.0%
	Terlaksana	Count	10	60	70
		% within Kat_implementasi	14.3%	85.7%	100.0%
Total		Count	24	125	149
		% within Kat_implementasi	16.1%	83.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.324 ^a	1	.569		
Continuity Correction ^b	.120	1	.729		
Likelihood Ratio	.326	1	.568		
Fisher's Exact Test				.658	.366
Linear-by-Linear Association	.322	1	.570		
N of Valid Cases	149				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.28.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat_implementasi (Tidak terlaksana / Terlaksana)	1.292	.534	3.128
For cohort Retensi = Pindah	1.241	.589	2.613
For cohort Retensi = Tidak	.960	.834	1.104
N of Valid Cases	149		

Teamwork * Retensi

			Retensi		Total
			Pindah	Tidak	
Kat_teamwork	Kurang baik	Count	13	62	75
		% within Kat_teamwork	17.3%	82.7%	100.0%
	Baik	Count	11	63	74
		% within Kat_teamwork	14.9%	85.1%	100.0%
Total		Count	24	125	149
		% within Kat_teamwork	16.1%	83.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.168 ^a	1	.682		
Continuity Correction ^b	.035	1	.852		
Likelihood Ratio	.168	1	.682		
Fisher's Exact Test				.824	.426
Linear-by-Linear Association	.167	1	.683		
N of Valid Cases	149				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.92.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat_teamwork (Kurang baik / Baik)	1.201	.500	2.884
For cohort Retensi = Pindah	1.166	.559	2.434
For cohort Retensi = Tidak	.971	.844	1.118
N of Valid Cases	149		

Kat_Pendidikan berkelanjutan dan kesempatan karir * Retensi

			Retensi		Total
			Pindah	Tidak	
Kat_PKB	Tidak ada	Count	13	63	76
		% within Kat_PKB	17.1%	82.9%	100.0%
	Ada	Count	11	62	73
		% within Kat_PKB	15.1%	84.9%	100.0%
Total		Count	24	125	149
		% within Kat_PKB	16.1%	83.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.114 ^a	1	.735		
Continuity Correction ^b	.013	1	.908		
Likelihood Ratio	.114	1	.735		
Fisher's Exact Test				.825	.455
Linear-by-Linear Association	.114	1	.736		
N of Valid Cases	149				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.76.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat_PKB (Tidak ada / Ada)	1.163	.484	2.793
For cohort Retensi = Pindah	1.135	.544	2.370
For cohort Retensi = Tidak	.976	.848	1.123
N of Valid Cases	149		

Kat_Situasi Keluarga * Retensi

			Retensi		Total
			Pindah	Tidak	
Kat_situasikeluarga	Kurang mendukung	Count	15	60	75
		% within Kat_situasikeluarga	20.0%	80.0%	100.0%
	Mendukung	Count	9	65	74
		% within Kat_situasikeluarga	12.2%	87.8%	100.0%
Total		Count	24	125	149
		% within Kat_situasikeluarga	16.1%	83.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.693 ^a	1	.193		
Continuity Correction ^b	1.163	1	.281		
Likelihood Ratio	1.709	1	.191		
Fisher's Exact Test				.265	.140
Linear-by-Linear Association	1.682	1	.195		
N of Valid Cases	149				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.92.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat_situasikeluarga (Kurang mendukung / Mendukung)	1.806	.736	4.431
For cohort Retensi = Pindah	1.644	.768	3.521
For cohort Retensi = Tidak	.911	.791	1.049
N of Valid Cases	149		

Kat_Dorongan pribadi * Retensi

			Retensi		Total
			Pindah	Tidak	
Kat_Doronganpribadi	Kurang kuat	Count	17	53	70
		% within Kat_Doronganpribadi	24.3%	75.7%	100.0%
	Kuat	Count	7	72	79
		% within Kat_Doronganpribadi	8.9%	91.1%	100.0%
Total		Count	24	125	149
		% within Kat_Doronganpribadi	16.1%	83.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.535 ^a	1	.011		
Continuity Correction ^b	5.443	1	.020		
Likelihood Ratio	6.652	1	.010		
Fisher's Exact Test				.014	.010
Linear-by-Linear Association	6.491	1	.011		
N of Valid Cases	149				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.28.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat_Doronganpribadi (Kurang kuat / Kuat)	3.299	1.277	8.522
For cohort Retensi = Pindah	2.741	1.208	6.219
For cohort Retensi = Tidak	.831	.715	.965
N of Valid Cases	149		

Kat_Lingkungan * Retensi

			Retensi		Total
			Pindah	Tidak	
Kat_Lingkungan	Tidak aman	Count	14	64	78
		% within Kat_Lingkungan	17.9%	82.1%	100.0%
	Aman	Count	10	61	71
		% within Kat_Lingkungan	14.1%	85.9%	100.0%
Total		Count	24	125	149
		% within Kat_Lingkungan	16.1%	83.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.411 ^a	1	.522		
Continuity Correction ^b	.175	1	.676		
Likelihood Ratio	.413	1	.521		
Fisher's Exact Test				.656	.339
Linear-by-Linear Association	.408	1	.523		
N of Valid Cases	149				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.44.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat_Lingkungan (Tidak aman / Aman)	1.334	.551	3.230
For cohort Retensi = Pindah	1.274	.605	2.685
For cohort Retensi = Tidak	.955	.830	1.099
N of Valid Cases	149		

Logistic Regression

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	1.650	.223	54.833	1	.000	5.208

Variables not in the Equation

		Score	df	Sig.
Variables	Kat_Tgstanggungjwb	4.808	1	.024
	Kat_KetersediaanSD	5.500	1	.019
	Kat_Doronganpribadi	6.535	1	.011
Overall Statistics		6.995	3	.072

Block 1: Method = Backward Stepwise (Likelihood Ratio)

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1 ^a	Kat_Tgstanggungjwb	-.759	1.496	.257	1	.612	.468	.025	8.788
	Kat_KetersediaanSD	.453	.786	.332	1	.565	1.573	.337	7.342
	Kat_Doronganpribadi	1.531	1.427	1.150	1	.283	4.621	.282	75.772
	Constant	-.146	.727	.041	1	.840	.864		
Step 2 ^a	Kat_KetersediaanSD	.327	.724	.203	1	.652	1.386	.335	5.729
	Kat_Doronganpribadi	.933	.757	1.519	1	.218	2.543	.576	11.219
	Constant	-.175	.728	.058	1	.810	.840		
Step 3 ^a	Kat_Doronganpribadi	1.194	.484	6.078	1	.014	3.299	1.277	8.522
	Constant	-.057	.684	.007	1	.934	.945		

a. Variable(s) entered on step 1: Kat_Tgstanggungjwb, Kat_KetersediaanSD, Kat_Doronganpribadi.