

DAFTAR PUSTAKA

- A. Aiyul Ikhrum (2017) 'Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kesuksesan Karir Melalui Political Influence Behavior (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Bank Sulselbar)', Tesis, pp. 1–55.
- Afifatussalamah, R. and Isfandari, M. A. (2014) 'Pengaruh Pelatihan Dengan Penjaringan Suspek Tuberkulosis Anak Oleh Petugas Puskesmas', *Jurnal Berkala Epidemiologi*, 2(3), pp. 368–379. Available at <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/JBE/article/view/1303>.
- Ali, P. B. et al. (2018) 'Penguatan Pelayanan Kesehatan Dasar di Puskesmas', in. Jakarta, Direktorat Kesehatan dan Gizi Masyarakat, p. 125.
- Amaliah, R., Leida, I. and Maidin, A. (2016) 'Kinerja Petugas Pelaksana Surveilans Kusta di Seluruh Puskesmas Kabupaten Jeneponto', *Jurnal Forum Kesehatan*, pp. 01–07. Available at: <http://e-journal.poltekkes-palangkaraya.ac.id/jfk/article/view/82>.
- Ambar (2018) 17 Faktor Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Pakar Komunikasi.com. Available at: <https://pakarkomunikasi.com/faktor-pengaruh-komunikasi-interpersonal> (Accessed: 1 February 2022).
- Andelina, V., Palutturi, S. and Marzuki, D. S. (2018) 'Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Kassi Kassi Kota Makasar', *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., pp. 5–24.
- Anggun, I. And Wahyono, B. (2020) 'Determinan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Ira', 4(Special 4), pp. 835–845.
- Anjani, A. (2021) 10 Mei. Available at: <https://detik.com/edu/perguruan-tinggi/d-5565493/jadi-lulusan-vokasi-jangan-galau-ini-5-keunggulannya> (Accessed:21 January 2022).
- Apriluana, G., Khairiyati, L. and Setyaningrum, R. (2016) 'Hubungan Antara Usia, Jenis Kelamin, Lama Kerja, Pengetahuan, Sikap Dan Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) Dengan Perilaku Penggunaan APD Pada Tenaga Kesehatan', *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 3(3), pp. 82–87. Ascobat

Ghani (2019) Pembiayaan Kesehatan Dan JKN.

- Atmiyati, A. and Aini, Q. (2019) 'Effects of Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance at Dr. Achmad Diponegoro Hospital', 05(10), pp. 284–284. doi: 10.26911/the6thicph.04.46.
- Aziz, M. A. (2017) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal', *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), pp. 99–108. doi: 10.24905/mlt.v1i1.769.
- Azizatul (2013), Hubungan Antara Kepuasan Pelanggan Dengan Pemanfaatan Ulang Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Lurah Kabupaten Cirebon Tahun 2019. repository.unsoed.ac.id
- Bappenas (2019) Kajian Sektor Kesehatan Sumber Daya Manusia Kesehatan.
- Breidenbach, S. and Tse, S. (2016) 'Exploratory Study', *Journal of Humanistic Psychology*, 56(5), pp. 483–502. doi: 10.1177/0022167815583214.
- Caisar Darma, D. et al. (2020) 'Job Characteristics, Individual Characteristics, Affective Commitments and Employee Performance', pp. 7–18. doi: 10.5281/zenodo.3719117.
- Cekmecelioglu, H. G. and Ozbag, G. K. (2016) 'Leadership and Creativity: The Impact of Transformational Leadership on Individual Creativity', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235(October), pp. 243–249. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.11.020.
- Chandra, L., Mulyanto, J. C. and Nugroho, A. (2014) 'Analisa Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di Hotel D'Season Surabaya', *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2(2), pp. 312–325.
- Chastuti, F. Z., Widjaja, L. and Anggraini, M. (2014) 'Analisa Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelengkapan Pengisian Resume Medis Pasien Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang', *Inohim*, 2(1), pp. 1–12.

- Darmawan, E. S. (2019) 'Kapasitas Organisasi Pusat Kesehatan Masyarakat Dan Hubungannya Dengan Kinerja Program Pengendalian Penyakit Tidak Menular Kota Bekasi, Indonesia', *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(2), pp. 438–446.
- Daniel Wheatley (2017), *Employee satisfaction and use of flexible working arrangements*. journals.sagepub.com
- Deliana and Irwan Nasution (2016) 'Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Medan Denai Kota Medan', *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), pp. 152–161.
- Dessler, G. (2017) *Human Resources Management*. 5th edn, Fortune. 5th edn. , Florida Florida International University.
- Dhaifurrakhman Abas (2018), *PENGARUH TEKNIK MODELLING TERHADAP KEMANDIRIAN BELAJAR SISWA KELAS VII SMP NEGERI 2 KAUMAN*. ejournal.iain-tulungagung.ac.id
- Diamantidis, A. D. and Chatzoglou, P. (2019) 'Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach', *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), pp. 171–193.
- Dinda Frismandiri (2007) 'Analisis pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan', *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 3(2), pp. 114–134.
- Düren, P. (2013) 'Leaders as change managers', in *Leadership in Academic and Public Libraries*, pp. 167–171. doi: 10.1016/b978-1-84334-690-6.50011-0.
- Emadwian (2013) 'Perilaku Proaktif Karyawan', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), pp. 1689–1699.
- Esi Wildiana (2017) 'Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pemilihan Karir Profesi Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Akuntansi', pp. 1–15.
- Fachrezi Hakim and Khair Hazmanan (2020) 'Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), pp. 107–119. doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4834.

- Fillol, A. et al. (2019) 'Original Article The Importance of Leadership and Organizational Capacity in Shaping Health Workers 'Motivational Reactions to Performance-Based Financing: A Multiple Case Study in Burkina Faso', 8(5), pp. 272–279. doi: 10.15171/ijhpm.2018.133.
- Gilang Maulani (2021) 10 Kriteria Pemimpin yang Wajib Diketahui. Available at: <https://www.qubisa.com/article/10-kriteria-pemimpin-yang-wajib-diketahui#showContent> (Accessed: 29 November 2021).
- Gupta, R. K., Chandan, P. and Sahoo, K. (2016) European Journal of Training and Development.
- Harmana, T. and Adisasmito, W. B. (2006) 'Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pembiayaan Kesehatan Daerah Bersumber Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun 2006', Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, 09(03), pp. 134–145. Available at: <https://journal.ugm.ac.id/jmpk/article/viewFile/2746/2468>.
- Harmiyati, L., Kurdi, F. N. and Sulastri (2016) 'Pengaruh Karakteristik dan Kapabilitas Individu Serta Karakteristik Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Perawat Perkesmas di Puskesmas Kota Palembang Program Perkesmas di Kota Palembang', Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan, 3(1), pp. 341–349. Available at: <https://media.neliti.com/media/publications/181713-ID-pengaruh-karakteristik-dan-kapabilitas-i.pdf>.
- Hartiwi (2016) 'Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Kepuasan Kerja', pp. 5–24.
- Hirschi, A. and Spurk, D. (2021) 'Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment', Journal of Vocational Behavior, 127(March), p. 103576. doi: 10.1016/j.jvb.2021.103576.
- Hirst, G., van Knippenberg, D. and Zhou, J. (2009) 'A Cross-Level Perspective On Employee Creativity: Goal Orientation, Team Learning Behavior, And Individual Creativity', Academy of Management Journal, 52(2), pp. 280–293.
- Ibrahim, M. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia Pengelolaan PTS Diantara Kompetensi dan Kinerja Dosen. 1st edn. Makasar, Fahmis Pustaka.

- Indrasari, D. M. (2017) *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. 1st edn. Yogyakarta, Indomedia Pustaka.
- Ismandani, F., Chamariyah and Subijanto (2020) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep'.
- John, A., Newton-lewis, T. and Srinivasan, S. (2019) 'Means , Motives and Opportunity : determinants of community health worker performance', 4, pp. 1–5. doi: 10.1136/bmjgh-2019-001790.
- Juliia Uly (2020) *Faktor-Faktor Beban Kerja Petugas Kesehatan*, Scribd.com. Available at: <https://id.scribd.com/document/481206074/Faktor-faktor-beban-kerja-petugas-kesehatan-docx> (Accessed: 30 Maret 2022).
- Kahya, E. (2007) 'The effects of job characteristics and working conditions on job performance', *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37(6), pp.515–523. doi: 10.1016/j.ergon.2007.02.006.
- Karima, A. N. A., Idayanti and Umar, A. (2018) 'Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar', *Pengaruh Masa Kerja*, pp. 49–64.
- Kemenkes RI, 2013, *Kinerja Program Kefarmasian dan Alat Kesehatan 2013*. <https://farmalkes.kemkes.go.id/>
- Kementerian Pendayaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (2004) 'Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil', p. 43.
- Kirana, K. (2019) 'Karakteristik Pekerjaan (Variasi Ketrampilan, Identitas Tugas, Signifikasi Tugas, Otonomi, Dan Umpan Balik) Terhadap Kinerja Karyawan', (April), pp. 33–35.
- Kristianto, P. B. (2020) 'The Influence of Leadership Style and Organizational Climate on Employee Performance through Organizational Commitment on Perum Pegadaian Branch East Bekasi', (January), pp. 40–46.

- Kurdi and Sulastri (2016), Pengaruh karakteristik dan kapabilitas individu serta karakteristik organisasi terhadap persepsi kinerja perawat perkesmas di Puskesmas Kota Palembang. E-journal.unsri.ac.id
- Kurniawan, A. W. and Puspitaningtyas, Z. (2016) Metode Penelitian Kuantitatif.
- Lian, B. (2017) Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai. 1st edn. Palembang, CV Amanah.
- Lukito, C. D. R. (2020) 'Determinasi Kepribadian Proaktif Terhadap Kesuksesan Karir Melalui Leader Member Exchange', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), pp. 265–275.
- Mandagie, A. S., Kawet, L. and Uhing, Y. (2016) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado', *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), pp. 344–354. doi: 10.35794/emba.v4i1.11602.
- Manik, E. (2016) 'The Influence of Transformational Leadership on Achievement Motivation and Organizational Climate and Employee Performance', *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12). doi: 10.6007/ijarbss/v6-i12/2522.
- Marjaya, I. and Pasribu, F. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), pp. 129–147. doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3650.
- Maryati, M. (2012) 'Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Tuberkulosis Paru Di Puskesmas (Studi di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Semarang)'.
- Masyitah, S. and Yikwa, N. (2018) 'Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Gandus Palembang tahun 2017', *Jurnal Kesehatan Masyarakat IAKMI Sumsel*, 6(2), pp. 34–37.
- Mochamad Syarifudin (2015) 'Pengaruh Isi Pekerjaan Dan Lingkungan Pekerjaan dan Implikasi Pada Kinerja Petugas Puskesmas Di UPTD Kesehatan Wilayah Cisarua Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung Barat'.

- Mondy, R. wayne and Martocchio, J. J. (2016) Human Resource Management. 4th edn. New York, Global Edition.
- Muhamad Reza Pahlevi (2012) Analisa Beban Kerja Tenaga Kesehatan, Muhamadrezapahlevi.blogspot.com/. Available at: <http://muhamadrezapahlevi.blogspot.com/2012/05/analisa-beban-kerja-tenaga-kesehatan.html> (Accessed: 27 Maret 2022).
- Mundakir (2016) Komunikasi Pelayanan Kesehatan.
- Muninjaya (2011), Manajemen mutu pelayanan kesehatan. EGC
- Nada Karisma (2020) Apa Saja Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan?, Lifepack. Available at: <https://lifepack.id/apa-saja-faktor-yang-memengaruhi-kinerja-karyawan/> (Accessed: 29 Mei 2022).
- Olakunde BO (2012) Public health care financing in Nigeria: which way forward?. jpgmonline.com
- Parasuraman, Zeithaml, dan Berry (1988), SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. books.google.com
- Peng, X., Lee, S. and Lu, Z. (2020) 'Employees' perceived job performance, organizational identification, and pro-environmental behaviors in the hotel industry', International Journal of Hospitality Management, 90(June), p. 102632. doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102632.
- Peraturan Gubernur Maluku Nomor (2017) 'Peraturan Gubernur Maluku No.64 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja UPTD Dinas dan Badan Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Maluku
- Peraturan Menteri Kesehatan RI (2007) 'Pedoman Pelaksanaan Promosi Kesehatan di Puskesmas', pp. 1–36.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI (2014a) 'Penggunaan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional Untuk Jasa Pelayanan Kesehatan Dan Dukungan Biaya Operasional Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah'.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI (2014b) 'Peraturan Mennteri Kesehatan RI No 96 tahun 2014 tentang Pelayanan Kesehatan Masa

Sebelum Hamil, Masa Hamil, Persalian dan Masa Sesudah Melahirkan, Pelayanan Kontrasepsi Serta Pelayanan Kesehatan Seksual', pp. 1–19.

Peraturan Menteri Kesehatan RI (2015) 'Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 13 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan Lingkungan Di Puskesmas'.

Peraturan Menteri Kesehatan RI (2016) 'Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 44 Tahun 2016 tentang Pedoman Manajemen Puskesmas', pp. 1–88.

Peraturan Menteri Kesehatan RI (2019) 'Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas', p. 159.

Permatasari, I. \, Simanjuntak, M. R. and Ginting, T. (2020) 'Tanjung Morawa', 3(1), pp. 132–138.

Posuma, C. (2013) 'Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado', Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(4), pp. 646–656.

Prasatin, O. V. (2013) 'Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Surveilans Epidemiologi Penyakit Malaria Tingkat Puskesmas Di Kabupaten Kebumen Tahun 2012', Unnes Journal of Public Health, 2(4), pp. 1–11. doi: 10.15294/ujph.v2i4.3061.

Rahadi, D. R. (2010) Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. 1st edn, Dr. Dedi Rianto Rahadi. 1st edn. Malang, Tunggal Mandiri Publishing.

Rahayu Fitriana (2014) 'Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan, Tingkat Senioritas Auditor, Keahlian Auditor, Dan Hubungan Dengan Klien Terhadap Audit Judgement', 67(6), pp. 14–21.

Ramadhanty, R. W. (2013) 'Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada Kap Di Diy', Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen, 2(2), pp. 61–75. doi: 10.21831/nominal.v2i2.1664.

Rubandiyah, H. I. (2019) 'Faktor Kinerja Puskesmas di Kota Semarang', 3(1), pp. 87–98.

- Rodlial Ramdhan Tackbir Abubakar, /Jurnal Administrasi Negara, Volume 24 Nomor 1 (2018)/17-3229
- Rusdiana, R. and Faisya, A. F. (2020) 'Pengaruh Pemberian Dana Kapitasi Dengan Motivasi Kerja Dokter Puskesmas di Wilayah Perkotaan di Indonesia', Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 20(2), p. 670. doi: 10.33087/jiubj.v20i2.998.
- Risnakes (2017), RISNAKES 2017 - Lab Mandat.
- Ryandini, T. P. and Nurhadi, M. (2020) 'The Influence of Motivation and Workload on Employee Performance in Hospital', Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic (Injec), 5(1), p. 8. doi: 10.24990/injec.v5i1.276.
- Sedarmayanti (2011), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung. telkomuniversity.ac.id
- Sihombing, A. (2014) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intentions Dengan Withdrawal Cognitions Dan Job Search Sebagai Variabel Pemediasi', Jurnal of Business & Management Review, pp. 305–320.
- Sinambela, L. P. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. 1st edn. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Siska Amelia F Deil (2014) 4 Hal Jadi Pertimbangan Saat Memilih Pekerjaan yang Tepat, Liputan6.com. Available at: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/831933/4-hal-jadi-pertimbangan-saat-memilih-pekerjaan-yang-tepat> (Accessed: 1 Mei 2022).
- Sudarmanto (2009:47), Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt MbK Wilayah Bandung. Majalah Bisnis & IPTEK, 2016 - jurnal.stiepas.ac.id.
- Suprpti et al. (2020) 'The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance', 1(2).
- Syahputra, M. I. (2019) 'Memori Wanita Dalam Multitasking Kajian Neuropsikolinguistik', Bahastra: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, 3(2), pp. 192–195.

- Tanarubun, J. (2019) 'Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Perusahaan'. doi: 10.31227/osf.io/n8rbf.
- Tensay, A. T. and Singh, M. (2020) 'The nexus between HRM, employee engagement and organizational performance of federal public service organizations in Ethiopia', *Heliyon*, 6(6), p. e04094. doi: 10.1016/j.heliyon.2020.e04094.
- Tim Penulis RM (2017) 7 Manfaat Mengikuti Pelatihan, Ruang Mahasiswa. Available at: <https://ruangmahasiswa.com/info/7-manfaat-mengikuti-pelatihan/> (Accessed: 29 April 2022).
- Trihastuti, E. (2016) 'Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Beban Kerja dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit X Surabaya.', Skripsi Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya, pp. 41–42.
- Werni, S., Iin Nurlinawati and Rosita (2017) 'Penyelenggaraan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Esensial di Puskesmas Terpencil dan Sangat Terpencil', 1(1), pp. 50–57.
- Wibawa, I. M. K., Bagia, I. W. and Yulianthini, N. N. (2016) 'Analisis Kegagalan Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan', *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Wijayanti, R. A. and Nuraini, N. (2018) 'Analisis Faktor Motivasi, Opportunity, Ability Dan Kinerja Petugas Program Kesehatan Ibu Di Puskesmas (Analysis of Motivation, Opportunity, Ability and Performance Maternal Health Programs in Puskesmas)', *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia (JMiki)*, 6(1), pp. 7–13. Available at: <http://jmiki.apfirmik.or.id/index.php/jmiki/article/view/259>.
- Wulandari, P. A. A. and Bagia, I. W. (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas', *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), p. 251. doi: 10.23887/pjmb.v2i2.28701.
- Yang & Chau (2016), Proactive personality and career success. Emerald.com
- Yodha (2016) KEBEBASAN DAN OTONOMI KERJA, Yodha05.com. Available at: <https://yodha05.blogspot.com/2016/11/kebebasan-dan-otonomi-kerja.html> (Accessed: 30 April 2022).

- Zhang, W., Xu, F. and Sun, B. (2020) 'Are open individuals more creative? The interaction effects of leadership factors on creativity', *Personality and Individual Differences*, 163, p. 110078. doi: 10.1016/j.paid.2020.110078.
- Zhao, H., Peng, Z. and Sheard, G. (2013) 'Workplace ostracism and hospitality employees' counterproductive work behaviors: The joint moderating effects of proactive personality and political skill', *International Journal of Hospitality Management*, 33(1), pp. 219–227. doi: 10.1016/j.ijhm.2012.08.006.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian

Kepada Yth:
Bapak/Ibu/Saudara/i
Di
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir Tesis dengan judul “**Analisis Determinan Kinerja Petugas Laboratorium Kesehatan pada Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku**” yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Pada Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin Makasar, penulis mengharapkan kesediaan Bapak/Saudara untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner/daftar pertanyaan yang terlampir. Kegiatan ini ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan daftar pertanyaan yang terlampir dalam angket hanya digunakan sebagai sarana untuk mengumpulkan data. Dengan demikian, penulis sangat mengharapkan kejujuran Bapak/Saudara dalam pengisian kuesioner. Atas kesediaan waktu dan bantuannya diucapkan banyak terima kasih.

Ambon, 2022

Hormat saya

(Herlyn de Fretes)

FORMULIR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Tanggal lahir/umur :

Alamat :

No. Hp :

Setelah mendengar/membaca dan mengerti penjelasan yang diberikan mengenai apa yang dilakukan pada penelitian dengan judul “**Analisis Determinan Kinerja Petugas Laboratorium Kesehatan pada Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku**” maka saya bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Saya mengerti bahwa pada penelitian ini maka ada beberapa pertanyaan-pertanyaan yang harus saya jawab, dan sebagai responden saya akan menjawab pertanyaan yang diajukan dengan jujur.

Saya menjadi responden bukan karena adanya paksaan dari pihak lain, tetapi karena keinginan saya sendiri dan tidak ada biaya yang akan ditanggungkan kepada saya sesuai dengan penjelasan yang sudah dijelaskan oleh peneliti.

Saya percaya bahwa keamanan dan kerahasiaan data yang diperoleh dari saya sebagai responden akan terjamin dan saya dengan ini menyetujui semua informasi dari saya yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dipublikasikan dalam bentuk lisan maupun tulisan dengan tidak mencantumkan nama. Bila terjadi perbedaan pendapat dikemudian hari, kami akan menyelesaikannya secara kekeluargaan.

Ambon, 2022

Responden

(_____)

Penanggung Jawab Penelitian :

Nama :

Alamat :

Tlp/ email :

KUESIONER

Analisis Determinan Kinerja Petugas Laboratorium Kesehatan pada Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku”

Petunjuk Pengisian

1. **Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.**
2. **Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya**
3. **Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda(√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.**
4. **Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.**
5. **Pilihlah:**
 - (STS) = Sangat Tidak Setuju, artinya jika Anda merasabahwa pernyataan itu sungguh tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya
 - (TS) = Tidak Setuju, artinya jika Anda merasa bahwa pernyataan itu lebih banyak tidak sesuai dengankeadaan yang sesungguhnya
 - (N) = Netral, artinya jika Anda merasa ragu-raguterhadap pernyataan tersebut
 - (S) = Setuju, artinya jika Anda merasa bahwa pernyataan itu lebih banyak sesuai daripada tidaksesuai dengan keadaan yang sesungguhnya
 - (SS) = Sangat Setuju, artinya jika Anda merasa bahwapernyataan itu benar-benar sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya

Identitas Responden

- Usia : a. 15-30 tahun
b. 31-45 tahun
c. 46-60tahun
- Pendidikan Terakhir : SLTA/ D1/D3/D4/ S1 / S2 / S3
- Masa Kerja : a. 0-10 tahun
b. 11-20 tahun
c. lebih dari 20 tahun
- Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan

***Variabel Jenis Keahlian (X₅)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
2	Ketrampilan kerja Bapak/Ibu harus tercermin dari aktifitas kerja sehari-hari					
3	Saya memahami pekerjaan sesuai ilmu yang dimiliki					
4	Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik					
5	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai konsep yang ditentukan					
6	Saya memiliki keterampilan dalam pengelolaan data untuk menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya memiliki ketrampilan yang banyak terkait dengan pekerjaan saya					
8	Rekan kerja saya memiliki ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					

***Variabel Otonomi Pekerjaan (X₇)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan mandiri.					
2	Saya mengambil keputusan sendiri tanpa bantuan rekan kerja.					
3	Saya mampu menyelesaikan masalah sendiri dalam pekerjaan.					
4	Saudara mampu mendelegasikan tugas kepada rekan kerja					
5	Saudara mampu melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja untuk pencapaian kerja					
6	Pimpinan tidak memberikan intervensi terhadap pekerjaan saya					
7	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya dalam menyelesaikan persoalan terkait pekerjaan saya					
8	Pimpinan memberikan kepercayaan penuh terhadap pekerjaan yang saya laksanakan					

***Variabel Beban Kerja**

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Tugas-tugas yang saya laksanakan banyak menghabiskan energi					
3	Saya sangat kelelahan dalam bekerja di ruangan					
4	Lingkungan fisik tempat saya bekerja sudah terasa nyaman					
5	Pekerjaan saya sudah sesuai dengan latar pendidikan saya					
6	Fasilitas kerja diruangan saya banyak yang rusak sehingga menghambat pekerjaan saya					

***Variabel Proaktif (X₉)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya berusaha mencari solusi dari hambatan dalam pekerjaan saya					
2	Saya selalu berusaha memenuhi kebutuhan dalam penyelesaian pekerjaansaya					
3	Adanya sebuah kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi untuk mencari solusi dari sebuah masalah dalam pekerjaan					
4	Saya selalu membicarakan dengan pimpinan tentang perkembangan pekerjaan saya, dari semua aspek					
5	Saya selalu berkomunikasi dengan rekankerja saya terkait pekerjaan di organisasiyang dapat menyebabkan keterlambatanpenyelesain pekerjaan					
6	Saya menyiapkan rncana cadangan ketika melaksanakan sebuah pekerjaan					
7	Saya akan menyelesaikan masalah terkait perkerjaan saya dengan cepat					

***Variabel Arti Sebuah Pekerjaan**

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan ini sangat sesuai dengan yang saya inginkan					
2	Pekerjaan saya merubah kondisi saya dalam kehidupan sehari-hari					
3	Pekerjaan ini berperan dalam pengembangan kepribadian saya					
4	Pekerjaan saya saat ini adalah hal yang penting bagi saya dan masyarakat					
5	Pekerjaan saya memiliki tujuan yang mulia					

***Variabel Akses dan Ketersediaan**

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Peralatan di Laboratorium Kesehatan sudah lengkap					
2	Sudah banyak jenis Pelayanan yang di sediakan di Laboratorium Kesehatan Porv. Maluku					
3	Ketepatan Waktu Pembukaan/Pelayanan DI LAB.					
4	Fasilitas Pendukung yang disediakan					

***Variabel Ketersediaan Sumber Daya**

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Kenyamanan di lingkungan unit pelayanan					
2	Ruang pemeriksaan bersih dan nyaman					
3	Petugas kesehatan berpenampilan rapih dan bersih					
4	Peralatan yang dipakai lengkap dan modern					

***Variabel Jenis Pengetahuan**

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Petugas Lab. Terdidik dan mampu melayani pasien					
2	Mengetahui dan menerapkan prosedur laboratorium secara baik					
3	Petugas memiliki kemampuan dan ditempatkan pada bidang yang sesuai keahliannya					

***Variabel Keterampilan**

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Bekerja dengan menggunakan pakaian(khusus) Laboratorium					
2	Pemeriksaan pelayanan Cepat, tepat dan akurat					
3	Pernah mengikuti pelatihan untuk peningkatna keterampilan					
4	Bersikap hati-hati dalam setiap langkah dan penggunaan alat laboratorium					

Berilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

1. Sangat Rendah (1)
2. Rendah (2)
3. Sedang (3)
4. Tinggi (4)
5. Sangat Tinggi (5)

Variabel Kinerja (Y₁)

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1	Bagaimana kemampuan anda menyelesaikan tugas pokok yang diberikan sehari-hari oleh organisasi?					
2	Bagaimana kemampuan anda menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan?					
3	Bagaimana kemampuan anda menangani volume pekerjaan yang banyak?					
4	Bagaimana pengetahuan anda tentang pekerjaan?					
5	Bagaimana kemampuan anda dalam merencanakan pekerjaan?					
6	Bagaimana kemampuan anda menyelesaikan pekerjaan secara efisien?					
7	Sebaik apakah anda menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tepat (mutu yang baik)?					
8	Bagaimana tingkat keakuratan (jarang membuat kesalahan dalam pekerjaan/tidak berulang-ulang melakukan pekerjaan karena kesalahan) anda dalam menyelesaikan pekerjaan?					

```

CROSSTABS
  /TABLES=jeniskeahlian artisebuahpekerjaan otonomipekerjaan
bebankerja aksesdanketersediaan
  ketersediaansumberdaya pengetahuan keterampilan proaktifpetugas BY
Kinerja
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ CC RISK
  /CELLS=COUNT ROW
  /COUNT ROUND CELL.

```

Crosstabs

Notes

Output Created		18-NOV-2022 09:54:26
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.

Syntax	CROSSTABS /TABLES=jeniskeahlian artisebuahpekerjaan otonomipekerjaan bebankerja aksesdanketersediaan ketersediaansumberdaya pengetahuan keterampilan proaktifpetugas BY Kinerja /FORMAT=AVALUE TABLES /STATISTICS=CHISQ CC RISK /CELLS=COUNT ROW /COUNT ROUND CELL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,05
	Dimensions Requested	2
	Cells Available	524245

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
jeniskeahlian * Kinerja	56	100,0%	0	0,0%	56	100,0%
artisebuahpekerjaan * Kinerja	56	100,0%	0	0,0%	56	100,0%
otonomipekerjaan * Kinerja	56	100,0%	0	0,0%	56	100,0%
bebankerja * Kinerja	56	100,0%	0	0,0%	56	100,0%
aksesdanketersediaan * Kinerja	56	100,0%	0	0,0%	56	100,0%
ketersediaansumberdaya * Kinerja	56	100,0%	0	0,0%	56	100,0%
pengetahuan * Kinerja	56	100,0%	0	0,0%	56	100,0%
keterampilan * Kinerja	56	100,0%	0	0,0%	56	100,0%
proaktifpetugas * Kinerja	56	100,0%	0	0,0%	56	100,0%

jeniskeahlian * Kinerja

Crosstab

		Kinerja		Total	
		baik	kurang		
jeniskeahlian	baik	Count	10	13	23
		% within jeniskeahlian	43,5%	56,5%	100,0%
	kurang	Count	21	12	33
		% within jeniskeahlian	63,6%	36,4%	100,0%
Total		Count	31	25	56
		% within jeniskeahlian	55,4%	44,6%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	2,229 ^a	1	,135		
Continuity Correction ^b	1,488	1	,223		
Likelihood Ratio	2,234	1	,135		
Fisher's Exact Test				,176	,111
Linear-by-Linear Association	2,189	1	,139		
N of Valid Cases	56				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,27.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,196	,135
N of Valid Cases		56	

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for jeniskeahlian (baik / kurang)	,440	,148	1,304
For cohort Kinerja = baik	,683	,401	1,164
For cohort Kinerja = kurang	1,554	,873	2,766
N of Valid Cases	56		

artisebuahpekerjaan * Kinerja

Crosstab

			Kinerja		Total
			baik	kurang	
artisebuahpekerjaan	baik	Count	10	10	20
		% within artisebuahpekerjaan	50,0%	50,0%	100,0%
	kurang	Count	21	15	36
		% within artisebuahpekerjaan	58,3%	41,7%	100,0%
Total	Count	31	25	56	
	% within artisebuahpekerjaan	55,4%	44,6%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	,361 ^a	1	,548		
Continuity Correction ^b	,103	1	,749		
Likelihood Ratio	,361	1	,548		
Fisher's Exact Test				,586	,374
Linear-by-Linear Association	,355	1	,551		
N of Valid Cases	56				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,93.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,080	,548
N of Valid Cases		56	

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for artisebuahpekerjaan (baik / kurang)	,714	,238	2,143
For cohort Kinerja = baik	,857	,511	1,439
For cohort Kinerja = kurang	1,200	,669	2,153
N of Valid Cases		56	

otonomipekerjaan * Kinerja

Crosstab

			Kinerja		Total
			baik	kurang	
otonomipekerjaan	baik	Count	12	13	25
		% within otonomipekerjaan	48,0%	52,0%	100,0%
	kurang	Count	19	12	31
		% within otonomipekerjaan	61,3%	38,7%	100,0%
Total		Count	31	25	56
		% within otonomipekerjaan	55,4%	44,6%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	,989 ^a	1	,320		
Continuity Correction ^b	,524	1	,469		
Likelihood Ratio	,990	1	,320		
Fisher's Exact Test				,419	,235
Linear-by-Linear Association	,971	1	,324		
N of Valid Cases	56				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,16.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,132	,320
N of Valid Cases		56	

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for otonomipekerjaan (baik / kurang)	,583	,201	1,694
For cohort Kinerja = baik	,783	,478	1,284
For cohort Kinerja = kurang	1,343	,751	2,403
N of Valid Cases	56		

bebankerja * Kinerja

Crosstab

		Kinerja		Total	
		baik	kurang		
bebankerja	baik	Count	13	5	18
		% within bebankerja	72,2%	27,8%	100,0%
	kurang	Count	18	20	38
		% within bebankerja	47,4%	52,6%	100,0%
Total		Count	31	25	56
		% within bebankerja	55,4%	44,6%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	3,053 ^a	1	,081		
Continuity Correction ^b	2,130	1	,144		
Likelihood Ratio	3,144	1	,076		
Fisher's Exact Test				,094	,071
Linear-by-Linear Association	2,998	1	,083		
N of Valid Cases	56				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,04.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,227	,081
N of Valid Cases		56	

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for bebankerja (baik / kurang)	2,889	,860	9,709
For cohort Kinerja = baik	1,525	,981	2,370
For cohort Kinerja = kurang	,528	,236	1,179
N of Valid Cases	56		

aksesdanketersediaan * Kinerja

Crosstab

			Kinerja		Total
			baik	kurang	
aksesdanketersediaan	baik	Count	24	9	33
		% within aksesdanketersediaan	72,7%	27,3%	100,0%
	kurang	Count	7	16	23
		% within aksesdanketersediaan	30,4%	69,6%	100,0%
Total	Count	31	25	56	
	% within aksesdanketersediaan	55,4%	44,6%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	9,810 ^a	1	,002		
Continuity Correction ^b	8,173	1	,004		
Likelihood Ratio	10,048	1	,002		
Fisher's Exact Test				,003	,002
Linear-by-Linear Association	9,635	1	,002		
N of Valid Cases	56				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,27.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,386	,002
N of Valid Cases		56	

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for aksesdanketersediaan (baik / kurang)	6,095	1,886	19,696
For cohort Kinerja = baik	2,390	1,245	4,588
For cohort Kinerja = kurang	,392	,211	,728
N of Valid Cases		56	

ketersediaansumberdaya * Kinerja

Crosstab

		Kinerja		Total	
		baik	kurang		
ketersediaansumberdaya	baik	Count	19	6	25
		% within ketersediaansumberdaya	76,0%	24,0%	100,0%
	kurang	Count	12	19	31
		% within ketersediaansumberdaya	38,7%	61,3%	100,0%
Total	Count	31	25	56	
	% within ketersediaansumberdaya	55,4%	44,6%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	7,787 ^a	1	,005		
Continuity Correction ^b	6,351	1	,012		
Likelihood Ratio	8,054	1	,005		
Fisher's Exact Test				,007	,005
Linear-by-Linear Association	7,648	1	,006		
N of Valid Cases	56				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,16.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,349	,005
N of Valid Cases		56	

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for ketersediaansumberdaya (baik / kurang)	5,014	1,559	16,126
For cohort Kinerja = baik	1,963	1,197	3,220
For cohort Kinerja = kurang	,392	,185	,830
N of Valid Cases	56		

pengetahuan * Kinerja

Crosstab

		Kinerja		Total	
		baik	kurang		
pengetahuan	baik	Count	18	13	31
		% within pengetahuan	58,1%	41,9%	100,0%
	kurang	Count	13	12	25
		% within pengetahuan	52,0%	48,0%	100,0%
Total	Count	31	25	56	
	% within pengetahuan	55,4%	44,6%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	,206 ^a	1	,650		
Continuity Correction ^b	,034	1	,854		
Likelihood Ratio	,206	1	,650		
Fisher's Exact Test				,788	,427
Linear-by-Linear Association	,202	1	,653		
N of Valid Cases	56				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,16.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,061	,650
N of Valid Cases		56	

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for pengetahuan (baik / kurang)	1,278	,443	3,691
For cohort Kinerja = baik	1,117	,690	1,806
For cohort Kinerja = kurang	,874	,488	1,563
N of Valid Cases		56	

keterampilan * Kinerja

Crosstab

			Kinerja		Total
			baik	kurang	
keterampilan	baik	Count	15	11	26
		% within keterampilan	57,7%	42,3%	100,0%
	kurang	Count	16	14	30
		% within keterampilan	53,3%	46,7%	100,0%
Total	Count	31	25	56	
	% within keterampilan	55,4%	44,6%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	,107 ^a	1	,743		
Continuity Correction ^b	,003	1	,954		
Likelihood Ratio	,107	1	,743		
Fisher's Exact Test				,793	,477
Linear-by-Linear Association	,105	1	,746		
N of Valid Cases	56				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,61.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,044	,743
N of Valid Cases		56	

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for keterampilan (baik / kurang)	1,193	,414	3,438
For cohort Kinerja = baik	1,082	,676	1,730
For cohort Kinerja = kurang	,907	,503	1,635
N of Valid Cases		56	

proaktifpetugas * Kinerja

Crosstab

			Kinerja		Total
			baik	kurang	
proaktifpetugas	baik	Count	8	6	14
		% within proaktifpetugas	57,1%	42,9%	100,0%
	kurang	Count	23	19	42
		% within proaktifpetugas	54,8%	45,2%	100,0%
Total	Count	31	25	56	
	% within proaktifpetugas	55,4%	44,6%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	,024 ^a	1	,877		
Continuity Correction ^b	,000	1	1,000		
Likelihood Ratio	,024	1	,877		
Fisher's Exact Test				1,000	,564
Linear-by-Linear Association	,024	1	,878		
N of Valid Cases	56				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,25.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,021	,877
N of Valid Cases		56	

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for proaktifpetugas (baik / kurang)	1,101	,325	3,733
For cohort Kinerja = baik	1,043	,614	1,774
For cohort Kinerja = kurang	,947	,475	1,889
N of Valid Cases		56	


```
LOGISTIC REGRESSION VARIABLES Kinerja
/METHOD=ENTER aksesdanketersediaan
/PRINT=CI(95)
/CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10) ITERATE(20) CUT(0.5).
```

Logistic Regression

Notes

Output Created	18-NOV-2022 10:29:45	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing
Syntax	LOGISTIC REGRESSION VARIABLES Kinerja /METHOD=ENTER aksesdanketersediaan /PRINT=CI(95) /CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10) ITERATE(20) CUT(0.5).	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,05

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	56	100,0
	Missing Cases	0	,0
	Total	56	100,0
Unselected Cases		0	,0
Total		56	100,0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

**Dependent Variable
Encoding**

Original Value	Internal Value
baik	0
kurang	1

Block 0: Beginning Block

Classification Table^{a,b}

	Observed	Predicted		Percentage Correct
		baik	kurang	
Step 0	Kinerja baik	31	0	100,0
	kurang	25	0	,0
Overall Percentage				55,4

- a. Constant is included in the model.
b. The cut value is ,500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	-,215	,269	,640	1	,424	,806

Variables not in the Equation

	Score	df	Sig.
Step 0 Variables aksesdanketersediaan	9,810	1	,002
Overall Statistics	9,810	1	,002

Block 1: Method = Enter

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	10,048	1	,002
	Block	10,048	1	,002
	Model	10,048	1	,002

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	66,940 ^a	,164	,220

a. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than ,001.

Classification Table^a

	Observed	Predicted		Percentage Correct
		baik	kurang	
Step 1	Kinerja baik	24	7	77,4
	kurang	9	16	64,0
Overall Percentage				71,4

a. The cut value is ,500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Step 1 ^a	aksesdanketersediaan	1,808	,598	,003	6,095	1,886	19,696	
	Constant	-2,788	,904	,002	,062			

a. Variable(s) entered on step 1: aksesdanketersediaan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jln.Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,
E-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: <https://fkm.unhas.ac.id/>

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor : 10408/UN4.14.1/TP.01.02/2022

Tanggal : 7 September 2022

Dengan ini Menyatakan bahwa Protokol dan Dokumen yang Berhubungan dengan Protokol berikut ini telah mendapatkan Persetujuan Etik :

No.Protokol	29822012214	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	Herlyn De Fretes	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Analisis Determinan Kinerja Petugas Laboratorium Kesehatan Pada Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku		
No.Versi Protokol	1	Tanggal Versi	29 Agustus 2022
No.Versi PSP	1	Tanggal Versi	29 Agustus 2022
Tempat Penelitian	Laboratorium Kesehatan Pada Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku		
Judul Review	<input type="checkbox"/> Exempted <input checked="" type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku 7 September 2022 Sampai 7 September 2023	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof.dr.Veni Hadju,M.Sc,Ph.D	Tanda tangan 	Tanggal 7 September 2022 
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Dr. Wahiduddin, SKM.,M.Kes	Tanda tangan 	Tanggal 7 September 2022

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Amandemen Protokol untuk persetujuan sebelum di implementasikan
2. Menyerahkan Laporan SAE ke Komisi Etik dalam 24 Jam dan dilengkapi dalam 7 hari dan Laporan SUSAR dalam 72 Jam setelah Peneliti Utama menerima laporan
3. Menyerahkan Laporan Kemajuan (progress report) setiap 6 bulan untuk penelitian resiko tinggi dan setiap setahun untuk penelitian resiko rendah
4. Menyerahkan laporan akhir setelah Penelitian berakhir
5. Melaporakn penyimpangan dari protocol yang disetujui (protocol deviation/violation)
6. Mematuhi semua peraturan yang ditentukan



PEMERINTAH PROVINSI MALUKU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jln.Raya Pattimura No. 1 Ambon 97124 Lt. V Telp.- Fax. (0911) 351155
Website : www.malukuprov.go.id - email : kesbangpolpromal@malukuprov.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 074 / 470/ 01 /BKBP/IX / 2022

- a. Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : SD.6 / 2 /12 tanggal 5 Juli 1972 tentang Kegiatan Riset dan Survey diwajibkan melaporkan diri kepada Gubernur Kepala Daerah atau Pejabat yang ditunjuk.
4. Peraturan Gubernur Nomor : 34 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Susunan Organisasi dan Tata kerja, Badan Pengelolah Perbatasan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Maluku
- b. Menimbang : Surat Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar Nomor : 10426/UN4.14/PT.01.04/2022 Tanggal 07 September 2022 Perihal : Permohonan Izin Penelitian

MEMBERITAHUKAN BAHWA :

- a. Nama : **HERLYN DE FRETES**
- b. Identitas : Mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fak. Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar
- c. No Pokok : K052211008
- d. Untuk : 1) Melakukan penelitian dalam rangka penulisan Tesis dengan judul:
"Analisis Determinan Kinerja Petugas Laboratorium Kesehatan Pada Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku"
2) Lokasi Penelitian : Balai Laboratorium Kesehatan & Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku
3) Waktu/warna penelitian : 02 September s/d 02 Desember 2022
4) Anggota : -
5) Bidang Penelitian : Kesehatan
6) Status Penelitian : Baru

Sehubungan dengan maksud tersebut diatas, maka dalam pelaksanaannya agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :


- a) Mentaati semua ketentuan/ peraturan yang berlaku.
b) Melaporkan kepada Instansi terkait untuk mendapatkan petunjuk yang diperlukan.
c) Surat Rekomendasi ini hanya berlaku bagi kegiatan : Penelitian.
d) Tidak menyimpang dari maksud yang diajukan serta tidak keluar dari lokasi Penelitian.
e) Memperhatikan keamanan dan ketertiban umum selama pelaksanaan kegiatan berlangsung.
f) Menyampaikan 1 (Satu) eks. Hasil Penelitian Kepada Gubernur Maluku Cq. Ka. Badan Kesbangpol Prov. Maluku.
g) Surat Rekomendasi ini berlaku sampai dengan **02 Desember 2022**, serta dicabut apabila terdapat penyimpangan/pelanggaran dari ketentuan tersebut.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Ambon : 22 September 2022

An. GUBERNUR MALUKU
KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN
POLITIK PROVINSI MALUKU

Ub.
KEPALA BIDANG BINA IDEOLOGI, WAWASAN
KEBANGSAAN, DAN KARAKTER BANGSA


ACHMAD WAULAT, S.Sos

Pembina

NIP. 19670416 199803 1 004

TEMBUSAN disampaikan kepada Yth. :

1. Bapak Gubernur Maluku di Ambon (sebagai laporan);
2. Kepala Balai Laboratorium Kesehatan & Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku
3. Dekan FKM Unhas Makassar
4. Wakil Dekan FKM Unhas Makassar
5. Sdr/i Herlyn De Fretes
6. Arsip;



PEMERINTAH PROVINSI MALUKU
DINAS KESEHATAN
BALAI LABORATORIUM KESEHATAN DAN
KALIBARASI ALAT KESEHATAN

Jl. Kesehatan No. 34 Ambon, 97121
Email : labkespromal@malukuprov.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: 800.14.1 / 534 /Labkes

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : dr Adonia M.Kes
Nip : 1964041220000121003
Pangkat/Gol : Pembina Tk I (IV/b)
Jabatan : Plt.Kepala Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi
Alat Kesehatan Provinsi Maluku

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Herlyn De Fretes
Nim : K052211008
Identitas/Jabatan : Mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi
Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fak.Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
Makassar

Telah selesai melakukan penelitian pada Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku, dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul " Analisis Determinan Kinerja Petugas Laboratorium Kesehatan pada Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku" Sejak tanggal 02 September s/d 02 Desember 2022

Demikian Surat Keterangan ini di buat untuk di pergunakan
Sebagaimana mestinya.

Ambon, 05 Desember 2022

Plt. Kepala Balai Laboratorium Kesehatan
Dan Kalibrasi Alat Kesehatan

Provinsi Maluku



dr. ADONIA, M.Kes

PEMBINA TK.I

NIP. 1964041220000121003

