

DAFTAR PUSTAKA

- Alderfer, C. P. (1972). *Human Needs in Organizational Settings*. Free Press of Glencoe.
- Al-Jabri, I. M. (2020). Investigating the mediating role of knowledge sharing on employee engagement: Evidence from a developing nation. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 11(1), 47–63. <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2020010104>
- Armstrong, M. (2008). *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action*. www.koganpage.com/strategichrm
- Aswin, H. W., Tachta Hinggo, H., & Setianingsih, R. (2023). *Pengaruh Knowledge Management dan Knowledge Sharing terhadap Employee Engagement pada Pt. Sucofindo Cabang Pekanbaru* (Vol. 3).
- Bahrami, M. A. , & Gholami, A. (2016). The Relationship Between Knowledge Management and Talent Management and Employee Engagement Export Development Bank of Iran. *International Academic Journal of Accounting and Finansial Management*, 3(10).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007a). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007b). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Charolina, Y. (2020). Implementasi Knowledge Management dan Analisis Swot di Perpustakaan Sekolah Menengah Atas (SMA). *JBASE - Journal of Business and Audit Information Systems*, 3(1). <https://doi.org/10.30813/jbase.v3i1.2063>
- Daru Wicaksono, B., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh Employee Engagement The Effect of Employee Engagement on Employee Performance of the Directorate of Information Systems and Digital Transformation at Bogor Agricultural University. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 10(2), 133–146.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (2005). *Invitation Send a Comment Submit an Article Subscribe Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. http://www.acm.org/ubiquity/book/t_davenport_1.html
- Degago, E. (2014). A Study on Impact of Psychological Empowerment on Employee Performance in Small and Medium Scale Enterprise Sectors. In *European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN* (Vol. 6, Issue 27). Online. <https://www.researchgate.net/publication/366201055>
- Edopkolor, J. E., Chukwuemeke, H. E., & Osifo, K. E. (2022). Knowledge Management and Job Performance of Business Studies Teachers: The Mediating Effect of Work Engagement. *KINFORMS*, 17(1), 27–64. <https://doi.org/10.55819/mrij.2022.17.1.27>
- Fajrina, D. A. N., & Noer, B. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Millennial (Studi Kasus: PT PLN Tarakan). *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 10(1). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v10i1.60185>
- Fernandez, I. B., & Sabherwal, R. (2015). *Knowledge Management*.

- George, M. G., & Venkatapathy, R. (2018). Mediating Effect of Knowledge Management on Spiritual Intelligence and Employee Engagement. In *International Review of Management and Business Research* (Vol. 7). www.irnbrjournal.com
- Gillies, D. A. (1994). *Nursing Management : System Approach*. W B Saunders Co
- Girard, J. P. (2005). The inukshuk: A Canadian knowledge management model. *KMPro Journal*, 2(1), 9–26.
- Halawi, L. A., Mccarthy, R. V., & Aronson, J. E. (2008). An Empirical Investigation of Knowledge Management Systems' Success. *Journal of Computer Information Systems*, 48(2), 121–135. <https://doi.org/10.1080/08874417.2008.11646014>
- Harahap, mahran. (2020). *Analisa Hubungan Pelatihan, jKompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Kariawan Pada PT. PanjcaKarsa Bangun Reksa*. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Harisetia, E., & Rizqi, M. A. (2022). Turnover Perawat Rumah sakit. *YUME : Journal of Management*, 5(2), 562–569. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.447>
- Hendratmoko, S., & Sutapa, H. (2022). Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Asha Graha Kediri. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 220–229. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2435>
- Hendriks, P. H. J., Ligthart, P. E. M., & Schouteten, R. L. J. (2016). Knowledge management, health information technology and nurses' work engagement. *Health Care Management Review*, 41(3), 256–266. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000075>
- Hughes, J. C., & Rog, E. (2008). Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 743–757. <https://doi.org/10.1108/09596110810899086>
- Ika Deswanti, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal Of Information Systems And Management*, 02(03). <https://jisma.org>
- Imran Hanif, M., Waheed, N., & Ahmad, S. (2020). *Organizational Commitment & Work Engagement Affected by Knowledge Management: Evidence From Banking Sector of Pakistan* (Vol. 6). Online.
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- Isnani Puspawati, U., & Suharnomo. (2016). Analisis Tentang Employee Engagement pada Perusahaan Jasa (Studi pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- J, A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>

- James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., & Robert Konopaske. (2011). *Organizations: behavior, structure, processes* (P. Ducham, Ed.; 14th edition). McGraw-Hill Education.
- Juan, S. H., Wei, I., Ting, K., Kweh, Q. L., & Yao, L. (2018). How Does Knowledge Sharing Affect Employee Engagement? In *Institutions and Economies* (Vol. 10, Issue 4).
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 33, Issue 4).
- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Kurniawati, E. F., & Suharnomo, S. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Islamic Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pengrajin Batik di Desa Wisata Batik Lendah, Kulon Progo). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 3066. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9848>
- L, P., & Marciano. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work: Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*.
- Lee, H., & Choi, B. (2003). Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: An integrative view and empirical examination. *Journal of Management Information Systems*, 20(1), 179–228.
- Lee, N. Y., Zablah, A. R., & Noble, S. M. (2023). A meta-analytic investigation of the organizational identification – Job performance relationship in the frontlines. *Journal of Retailing*. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2023.07.003>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). *The Meaning of Employee Engagement*.
- Made, I., Darma Budiawan, D., Ngurah, G., Suaryana, A., Kunci, K., Karyawan, K., Penggunaan, K., Kecepatan, ;, & Koresponding, A. (2023). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Pengaruh Kualitas, Kemudahan Penggunaan, Kecepatan Akses Dan Keamanan Sia Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Booking Indonesia*. 12(05), 874–882. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/>
- Madyaratri, M. M. (2021). *Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi*.
- Madyaratri, M. M., & Psikologi, J. (2018). *Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Umi Anugerah Izzati*.
- Muhadi, Indahyati, E., Angesti, D., & Safira, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat. In *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah* (Vol. 7, Issue 3).
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.
- Noor, N. M., Salleh, J., Nabilah, A., Rafil, A., & Johari, A. (2020). The Impacts of Employees' Job Stress on Staff's Job Performance at Administrative Office in Bahagian Samarahan, Sarawak. *Jurnal Intelek*, 15(1). <https://doi.org/10.24191/ji.v15i1.7480>

- Nurhidayah. (2018). Hubungan Knowledge Management dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Unhas Makassar. *Jurnal Kesehatan*, 1(2).
- Nuthea, M. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Belum Maksimalnya Pelaksanaan Hasil Diklat Eksternal Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Malang. In *Merry Nuthea/ JIAP* (Vol. 1, Issue 4).
- Onyango, R., Egessa, R. K. W., & Ojera, P. (2022). Knowledge management and employee engagement in the hospitality industry. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(6), 209–217. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1978>
- Paijan, & Rumaharbo, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Business Development PT BFI Finance Indonesia Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 6(3), 305–323.
- Paramarta, W. A., & Darmayanti, N. P. K. (2020). Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua – Bali. *WIDYA MANAJEMEN*, 2(1), 60–79. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.550>
- Paulus, L., & Sijabat, R. (2023). Performance dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Era Property Jakarta Barat). *Cakrawala*, 6(6), 2397–2407.
- Pingkan, K., Yudistira, C., & Saputra, U. (2023). *Analisis Knowledge Management dan Talent Management terhadap Employee Engagement*. <http://journal.unmasmataram.ac.id/index.php/GARA>
- Primawanti, E. P., Ali, H., & Penulis, K. (2022). *Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) For Business)*. 3(3). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3>
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Putri, N. Y. D. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pembelajaran Organisasi terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Pt. Kaltim Nusa Etika Bontang. *Psikoborneo*, 2(2), 104–111.
- Quansah, P. E., Zhu, Y., & Guo, M. (2023). Assessing the effects of safety leadership, employee engagement, and psychological safety on safety performance. *Journal of Safety Research*, 86, 226–244. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2023.07.002>
- Rahmat, A., & Oemar, F. (2023). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Employee Engagement. *Agustus*, 2(3), 248–262. <http://www.jkkm.akademimanajemen.or.id>
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, TBK. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M., & Tehseen, S. (2019). Knowledge management, organizational commitment and knowledge-

- worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector. *Business Process Management Journal*, 25(5), 923–947. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>
- Reza, R., Meiyanto, S., & Meliala, A. (2019). Peran Pelatihan dan Pengembangan dan Pay Fairness terhadap Employee Engagement dengan Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan sebagai Moderasi. In *Indonesia : JKKI* (Vol. 08, Issue 03).
- Ridjal, S., Halim, A., & Bongaya, S. (2021). Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Suriati, Pengaruh. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 333–346. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.432>
- Rigotti, T., Holstad, T., Mohr, G., Stempel, C., Hansen, E., Loeb, C., Isaksson, K., Otto, K., Kinnunen, U., & Perko, K. (2014). *Rewarding and sustainable health-promoting leadership*. www.baua.de
- Robbins, S. P., & Timothy A, J. (2015). *Perilaku organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robertson-Smith, Gemma. (2009). *Employee engagement : a review of current thinking*. Institute for Employment Studies.
- Rozman, M., Shmeleva, Z., & Tominc, P. (2019). Knowledge Management Components and Their Impact on Work Engagement of Employees. *Naše Gospodarstvo/Our Economy*, 65(1), 40–56. <https://doi.org/10.2478/ngoe-2019-0004>
- S, S., & M M, S. (2020). Influence of empowerment, psychological contract and employee engagement on voluntary turnover intentions. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(2), 325–349. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2019-0189>
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement dalam Organisasi. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 11, Issue 2). www.Bayt.com,
- Santoso, D., & Nugraheni, D. (2022). Peran Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Knowledge Sharing dan Employee Engagement bagi Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 118–132.
- Schaufeli, W. B., Marisa Salanova, Vicente Gonzalez-Rom, & Arnold B. Bakker. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Seleim, A., & Khalil, O. (2007). Knowledge Management and organizational Performance in the egyptian software Firms. In *International Journal of Knowledge Management* (Vol. 3, Issue 4). <http://www.igi-pub.com>
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam. In *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis* (Vol. 5). <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Sintaasih, D., & Astitiani, N. L. P. S. (2019). Peran Mediasi Knowledge Sharing pada Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2019.v13.i01.p01>
- Sitorus, D., Lumbanraja, P., & Sinulingga, S. (2022). Effect of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance with Employee Engagement as an Intervening Variable at PT Bank Mandiri, Jalan Bandung Branch.

- International Journal of Research and Review*, 9(6), 406–411. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220643>
- Siyal, S., Liu, J., Ma, L., Kumari, K., Saeed, M., Xin, C., & Hussain, S. N. (2023). Does inclusive leadership influence task performance of hospitality industry employees? Role of psychological empowerment and trust in leader. *Heliyon*, 9(5), e15507. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15507>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. In *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim* (Vol. 2, Issue 2).
- Sumarto, L., & Rumaningsih, M. (2021). The Impact of Employee Engagement on Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance in The Social Security Administration for Employment at The Main Branch Office Surakarta. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Tobing, P. L. (2007). *Knowledge management: Konsep, arsitektur dan implementasi* (ed 1). Graha Ilmu.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (edisi kelima). Rajawali Pers.
- Wibowo Fransisca, V., Anindita, R., & Hilmy, M. R. (2021). The Importance of Knowledge Management for Improving Work Engagement of Professional Caregivers During Covid-19 Pandemic: A Study Path Analysis. *Original Research International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 4(6). <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v4i6.536>
- Widyarini, F. J., Kornarius, Y. P., Caroline, A., & Gunawan, A. (2022). INFRASTRUKTUR TEKNOLOGI INFORMASI UNTUK MENDORONG KNOWLEDGE SHARING INTENTION: STUDI KASUS SISTEM RUMAH SAKIT. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(1), 67–88. <https://doi.org/10.26593/jab.v18i1.5858.67-88>
- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). In *DeReMa Jurnal Manajemen* (Vol. 12, Issue 1).
- Yani Kosali, A., Studi Ilmu Administrasi, P., Satya Negara Palembang, S., & Selatan, S. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening* (Vol. 18, Issue 2). www.hukumonline.com
- Yawmillisa Ayu, R., Maming, J., & Vale Indonesia, P. (2018). *Effect Of Leadership, Employees And Sharing Knowledge Training On The Application Of Knowledge Management In Increasing Employee Performance In Human Resources Department Pt Vale Indonesia, Tbk.*
- Yusup, P. M. (2012). *Perspektif Manajemen pengetahuan Informasi, Komunikasi, Pendidikan dan Perpustakaan*. Rajawali Pers.
- Zhang, T., & Li, B. (2020). Job crafting and turnover intention: The mediating role of work engagement and job satisfaction. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48(2), 1–9. <https://doi.org/10.2224/sbp.8759>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENGELOLAAN PENGETAHUAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2024

Tanggal :

No. Responden :

Dalam rangka penyusunan Skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, maka peneliti sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk mengisi kuesioner ini dengan memberikan informasi yang sebenarnya dan sesuai dengan kondisi yang dialami. Semua data dan informasi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dalam kuesioner ini akan dirahasiakan. Terimakasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri, semoga Bapak/Ibu/Sdr/Sdri selalu berapa di dalam lindungan Tuhan yang Maha Esa.

**KUESIONER PENELITIAN PENELITIAN
PENGARUH PENGELOLAAN PENGETAHUAN TERHADAP KETERIKATAN
KARYAWAN PADA KARYAWAN DI RS UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2024**

Identitas Responden

Dibawah ini terdapat kolom identitas yang perlu Bapak/Ibu/Sdr/Sdri isi. Silahkan mengisi data sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri yang sebenarnya. Untuk pertanyaan berupa pilihan dapat dipilih dengan melingkari salah satu jawaban yang benar.

6. **Nama** :
7. **Usia** :
8. **Jenis Kelamin** : P / L
9. **Tingkat pendidikan** : 1) SD 2) SMP 3) SMA 4) DIII 5) S1 6) S2/S3
10. **Masa kerja** : 1) < 2 tahun 2) 2 – 10 tahun 3) > 10 tahun
11. **Jabatan Fungsional** :
 - 1) Tenaga Medis
 - 2) Tenaga Keperawatan dan Kebidanan
 - 3) Tenaga Kefarmasian
 - 4) Tenaga Kesehatan Lain
 - 5) Tenaga MRS
 - 6) Tenaga Non Kesehatan
 - 7) Lainnya:
12. **Status Kepegawaian** : 1) PNS 2) NPT 3) NPTT
13. **Unit Kerja** :
 - 1) Direktorat Pelayanan Medik dan Penunjang Medik
 - 2) Direktorat Keperawatan dan Penunjang Non Medik
 - 3) Direktorat Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan SDM
 - 4) Direktorat Umum, Pemasaran, dan Keuangan
 - 5) Komite Etik dan Hukum
 - 6) Komite Farmasi dan Terapi Rasional
 - 7) Komite Keperawatan
 - 8) Komite Kesehatan Lainnya
 - 9) Komite Medik
 - 10) Komite Mutu RS
 - 11) Komite Pencegahan dan Pengendalian Infeksi
 - 12) Pusat Penjamin Pasien
 - 13) Pusat Sistem Informasi RS dan Telemedicine
 - 14) Satuan Pemeriksaan Internal
14. **Jenis Pelatihan yang Pernah Diikuti:**
 - 1) Tidak Pernah
 - 2) Dibiayai
 - 3) Mandiri

A. Pengelolaan Pengetahuan

Petunjuk Pengisian: Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang paling sesuai dengan penilaian Anda.

- | | |
|-----------------------|------------------------------|
| 1) Sangat Setuju (SS) | 4) Tidak Setuju (TS) |
| 2) Setuju (S) | 5) Sangat Tidak Setuju (STS) |
| 3) Netral (N) | |

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Penemuan pengetahuan						
1.	Saya memperoleh pengetahuan dari pengalaman kerja yang saya miliki					
2.	Saya memperoleh pengetahuan dari magang yang pernah diikuti sebelum bekerja					
3.	Saya memiliki kemudahan dalam mengakses sumber pengetahuan perusahaan untuk memperoleh informasi					
4.	Rotasi pekerjaan memberikan pengalaman baru bagi saya					
Penciptaan pengetahuan						
5	Saya diikutsertakan dalam pelatihan					
6	Saya diikutsertakan dalam seminar					
7	Saya diikutsertakan dalam workshop					
8	Saya diikutsertakan dalam studi banding					
9	Tersedia fasilitas intranet untuk saya mendapatkan informasi					
10	Tersedia fasilitas internet untuk saya mendapatkan informasi					
Berbagi pengetahuan						
11	Adanya budaya berbagi pengetahuan antar karyawan lain dan saya					
12	Pimpinan berbagi pengetahuan kepada saya					
13	Organisasi mengkomunikasikan informasi baru kepada saya					
14	Tersedia grup media sosial sebagai tempat saya bertukar informasi					
Pengaplikasian Pengetahuan						
15	Pengetahuan yang saya miliki memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan					
16	Pengetahuan yang saya miliki membantu dalam pengambilan keputusan					
17	Tersedia media untuk mengumpulkan pengetahuan baru yang saya dapatkan					

B. Keterikatan Karyawan

Petunjuk Pengisian: Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang paling sesuai dengan penilaian Anda.

4) Sangat Setuju (SS)

4) Tidak Setuju (TS)

5) Setuju (S)

5) Sangat Tidak Setuju (STS)

6) Netral (N)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Vigor						
1.	Saya mengerahkan segala kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya mengerahkan kemampuan untuk mencari solusi dalam mengatasi hambatan pekerjaan					
3.	Saya berusaha focus dalam bekerja					
4.	Saya orang yang tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan					
Dedication						
5	Saya merasa antusias dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Saya memperoleh inspirasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya bangga dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini					
8	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan saya saat ini					
9	Saya merasa dapat menunjukkan prestasi dari pekerjaan yang saya lakukan					
10	Saya merupakan karyawan yang berusaha untuk memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan					
11	Saat ini saya tidak berencana untuk keluar dari perusahaan ini					
Absorption						
12	Saya orang yang konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan					
13	Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan					
14	Saya merasa nyaman untuk menyarankan orang lain bekerja di perusahaan ini					
15	Hubungan kerja dengan atasan saya sangat menyenangkan					
16	Hubungan kerja dengan rekan kerja saya sangat menyenangkan					

Lampiran 2 Master Tabel

Pengelolaan Pengetahuan

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Penemuan pengetahuan						
1.	Saya memperoleh pengetahuan dari pengalaman kerja yang saya miliki	119	116	3	0	0
2.	Saya memperoleh pengetahuan dari magang yang pernah diikuti sebelum bekerja	67	154	11	5	1
3.	Saya memiliki kemudahan dalam mengakses sumber pengetahuan perusahaan untuk memperoleh informasi	72	150	15	0	1
4.	Rotasi pekerjaan memberikan pengalaman baru bagi saya	67	139	26	5	1
Penciptaan pengetahuan						
5	Saya diikutsertakan dalam pelatihan	50	148	27	12	3
6	Saya diikutsertakan dalam seminar	52	149	26	11	0
7	Saya diikutsertakan dalam workshop	42	156	29	12	0
8	Saya diikutsertakan dalam studi banding	16	68	100	46	8
9	Tersedia fasilitas intranet untuk saya mendapatkan informasi	105	123	9	1	0
10	Tersedia fasilitas internet untuk saya mendapatkan informasi	114	120	4	0	0
Berbagi pengetahuan						
11	Adanya budaya berbagi pengetahuan antar karyawan lain dan saya	85	150	3	0	0
12	Pimpinan berbagi pengetahuan kepada saya	76	145	15	2	0
13	Organisasi mengkomunikasikan informasi baru kepada saya	65	158	13	2	0
14	Tersedia grup media sosial sebagai tempat saya bertukar informasi	80	152	6	0	0
Pengaplikasian Pengetahuan						
15	Pengetahuan yang saya miliki memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan	106	128	4	0	0
16	Pengetahuan yang saya miliki membantu dalam pengambilan keputusan	98	134	6	0	0
17	Tersedia media untuk mengumpulkan pengetahuan baru yang saya dapatkan	58	165	15	0	0

Keterikatan Karyawan

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Vigor						
1.	Saya mengerahkan segala kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	84	153	1	0	0
2.	Saya mengerahkan kemampuan untuk mencari solusi dalam mengatasi hambatan pekerjaan	77	159	2	0	0
3.	Saya berusaha focus dalam bekerja	95	143	0	0	0
4.	Saya orang yang tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan	92	140	6	0	0
Dedication						
5	Saya merasa antusias dalam melaksanakan pekerjaan	69	162	7	0	0
6	Saya memperoleh inspirasi dalam menyelesaikan pekerjaan	64	164	10	0	0
7	Saya bangga dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini	88	143	7	0	0
8	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan saya saat ini	67	159	12	0	0
9	Saya merasa dapat menunjukkan prestasi dari pekerjaan yang saya lakukan	62	152	24	0	0
10	Saya merupakan karyawan yang berusaha untuk memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan	84	147	7	0	0
11	Saat ini saya tidak berencana untuk keluar dari perusahaan ini	58	138	30	9	3
Absorption						
12	Saya orang yang konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan	73	160	4	1	0
13	Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan	88	150	0	0	0
14	Saya merasa nyaman untuk menyarankan orang lain bekerja di perusahaan ini	58	131	48	1	0
15	Hubungan kerja dengan atasan saya sangat menyenangkan	64	167	7	0	0
16	Hubungan kerja dengan rekan kerja saya sangat menyenangkan	74	160	4	0	0

Lampiran 3 Hasil Analisis

ANALISIS UNIVARIAT

1. Karakteristik Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	117	49.2	49.2	49.2
	31-40	113	47.5	47.5	96.6
	41-50	6	2.5	2.5	99.2
	51-60	2	.8	.8	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	198	83.2	83.2	83.2
	Laki-laki	40	16.8	16.8	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	.4	.4	.4
	DIII	32	13.4	13.4	13.9
	S1	180	75.6	75.6	89.5
	S2/S3	25	10.5	10.5	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 thn	14	5.9	5.9	5.9
	2-10 thn	158	66.4	66.4	72.3
	>10 thn	66	27.7	27.7	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Jabatan Fungsional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tenaga Medis	23	9.7	9.7	9.7

Tenaga Keperawatan dan Kebidanan	118	49.6	49.6	59.2
Tenaga Kefarmasian	16	6.7	6.7	66.0
Tenaga Kesehatan Lain	35	14.7	14.7	80.7
Tenaga MRS	6	2.5	2.5	83.2
Tenaga Non Kesehatan	36	15.1	15.1	98.3
Lainnya	4	1.7	1.7	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	31	13.0	13.0	13.0
	NPT	74	31.1	31.1	44.1
	NPTT	133	55.9	55.9	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Unit kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Direktorat Pelayanan Medik dan Penunjang Medik	61	25.6	25.6	25.6
	Direktorat Keperawatan dan Penunjang Non Medik	131	55.0	55.0	80.7
	Direktorat Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan SDM	5	2.1	2.1	82.8
	Direktorat Umum, Pemasaran, dan Keuangan	24	10.1	10.1	92.9
	Komite Etik dan Hukum	1	.4	.4	93.3
	Komite Farmasi dan Terapi Rasional	1	.4	.4	93.7
	Komite Keperawatan	1	.4	.4	94.1
	Komite Kesehatan Lainnya	1	.4	.4	94.5
	Komite Medik	1	.4	.4	95.0
	Komite Mutu RS	2	.8	.8	95.8
	Komite Pencegahan dan Pengendalian Infeksi	1	.4	.4	96.2
	Pusat Penjamin Pasien	4	1.7	1.7	97.9

Pusat Sistem Informasi RS dan Telemedicine	4	1.7	1.7	99.6
Satuan Pemeriksaan Internal	1	.4	.4	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Jenis Pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	39	16.4	16.4	16.4
	Dibiayai	182	76.5	76.5	92.9
	Mandiri	17	7.1	7.1	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

2. Pengelolaan Pengetahuan

Dimensi Penemuan Pengetahuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	14	5.9	5.9	5.9
	Sangat Baik	224	94.1	94.1	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Dimensi Penciptaan Pengetahuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	55	23.1	23.1	23.1
	Sangat Baik	183	76.9	76.9	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Dimensi Berbagi Pengetahuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	8	3	3	3
	Sangat Baik	230	97	97	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Dimensi Pengaplikasian Pengetahuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	14	5.9	5.9	5.9
	Sangat Baik	224	94.1	94.1	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Pengelolaan Pengetahuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	17	7.1	7.1	7.1
	Sangat Baik	221	92.9	92.9	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Usia * km2 Crosstabulation

Usia			km2		Total
			Baik	Sangat Baik	
21-30	Count		6	111	117
	% within Umur		5.1%	94.9%	100.0%
31-40	Count		9	104	113
	% within Umur		8.0%	92.0%	100.0%
41-50	Count		1	5	6
	% within Umur		16.7%	83.3%	100.0%
51-60	Count		1	1	2
	% within Umur		50.0%	50.0%	100.0%
Total	Count		17	221	238
	% within Umur		7.1%	92.9%	100.0%
	% within km2		100.0%	100.0%	100.0%

Tingkat Pendidikan * km2 Crosstabulation

Pendidikan			km2		Total
			Baik	Sangat Baik	
SMA	Count		0	1	1
	% within Pendidikan		0.0%	100.0%	100.0%
DIII	Count		4	28	32
	% within Pendidikan		12.5%	87.5%	100.0%
S1	Count		12	168	180
	% within Pendidikan		6.7%	93.3%	100.0%
S2/S3	Count		1	24	25
	% within Pendidikan		4.0%	96.0%	100.0%
Total	Count		17	221	238
	% within Pendidikan		7.1%	92.9%	100.0%
	% within km2		100.0%	100.0%	100.0%

Masa Kerja * km2 Crosstabulation

Masa Kerja			km2		Total
			Baik	Sangat Baik	
<2 thn	Count		3	11	14
	% within Lama Kerja		21.4%	78.6%	100.0%
2-10 thn	Count		8	150	158
	% within Lama Kerja		5.1%	94.9%	100.0%
>10 thn	Count		6	60	66
	% within Lama Kerja		9.1%	90.9%	100.0%
Total	Count		17	221	238
	% within Lama Kerja		7.1%	92.9%	100.0%
	% within km2		100.0%	100.0%	100.0%

Jabatan Fungsional * km2 Crosstabulation

Jabatan			km2		Total
			Baik	Sangat Baik	
Tenaga Medis	Count		1	22	23
	% within Jabatan		4.3%	95.7%	100.0%
Tenaga Keperawatan dan Kebidanan	Count		7	111	118
	% within Jabatan		5.9%	94.1%	100.0%
Tenaga Kefarmasian	Count		0	16	16
	% within Jabatan		0.0%	100.0%	100.0%
Tenaga Kesehatan Lain	Count		0	35	35
	% within Jabatan		0.0%	100.0%	100.0%
Tenaga MRS	Count		2	4	6
	% within Jabatan		33.3%	66.7%	100.0%
Tenaga Non Kesehatan	Count		7	29	36

	% within Jabatan	19.4%	80.6%	100.0%
Lainnya	Count	0	4	4
	% within Jabatan	0.0%	100.0%	100.0%
Total	Count	17	221	238
	% within Jabatan	7.1%	92.9%	100.0%
	% within km2	100.0%	100.0%	100.0%

Status Kepegawaian * km2 Crosstabulation

		km2		Total	
		Baik	Sangat Baik		
Status Kepegawaian	PNS	Count	4	27	31
		% within Status Kepegawaian	12.9%	87.1%	100.0%
		% within km2	23.5%	12.2%	13.0%
	NPT	Count	5	69	74
		% within Status Kepegawaian	6.8%	93.2%	100.0%
		% within km2	29.4%	31.2%	31.1%
	NPTT	Count	8	125	133
		% within Status Kepegawaian	6.0%	94.0%	100.0%
		% within km2	47.1%	56.6%	55.9%
Total	Count	17	221	238	
	% within Status Kepegawaian	7.1%	92.9%	100.0%	
	% within km2	100.0%	100.0%	100.0%	

Jenis Pelatihan * km2 Crosstabulation

		km2		Total	
		Baik	Sangat Baik		
Jenis Pelatihan	Tidak Pernah	Count	6	33	39
		% within Jenis Pelatihan	15.4%	84.6%	100.0%
		% within km2	35.3%	14.9%	16.4%
	Dibiayai	Count	9	173	182

		% within Jenis Pelatihan	4.9%	95.1%	100.0%
		% within km2	52.9%	78.3%	76.5%
	Mandiri	Count	2	15	17
		% within Jenis Pelatihan	11.8%	88.2%	100.0%
		% within km2	11.8%	6.8%	7.1%
Total		Count	17	221	238
		% within Jenis Pelatihan	7.1%	92.9%	100.0%
		% within km2	100.0%	100.0%	100.0%

3. Keterikatan Karyawan

EE2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not Engage	4	1.7	1.7	1.7
	Engage	234	98.3	98.3	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Usia * EE2 Crosstabulation

Umur			EE2		Total
			Not Engage	Engage	
21-30	Count		3	114	117
	% within Umur		2.6%	97.4%	100.0%
	% within EE2		75.0%	48.7%	49.2%
31-40	Count		1	112	113
	% within Umur		0.9%	99.1%	100.0%
	% within EE2		25.0%	47.9%	47.5%
41-50	Count		0	6	6
	% within Umur		0.0%	100.0%	100.0%
	% within EE2		0.0%	2.6%	2.5%
51-60	Count		0	2	2
	% within Umur		0.0%	100.0%	100.0%
	% within EE2		0.0%	0.9%	0.8%
Total	Count		4	234	238
	% within Umur		1.7%	98.3%	100.0%
	% within EE2		100.0%	100.0%	100.0%

Pendidikan * EE2 Crosstabulation

	EE2		Total
	Not Engage	Engage	

Pendidikan	SMA	Count	0	1	1
		% within Pendidikan	0.0%	100.0%	100.0%
		% within EE2	0.0%	0.4%	0.4%
	DIII	Count	0	32	32
		% within Pendidikan	0.0%	100.0%	100.0%
		% within EE2	0.0%	13.7%	13.4%
	S1	Count	4	176	180
		% within Pendidikan	2.2%	97.8%	100.0%
		% within EE2	100.0%	75.2%	75.6%
	S2/S3	Count	0	25	25
		% within Pendidikan	0.0%	100.0%	100.0%
		% within EE2	0.0%	10.7%	10.5%
Total	Count	4	234	238	
	% within Pendidikan	1.7%	98.3%	100.0%	
	% within EE2	100.0%	100.0%	100.0%	

Masa Kerja * EE2 Crosstabulation

		EE2		Total	
		Not Engage	Engage		
Lama Kerja	<2 thn	Count	3	11	14
		% within Lama Kerja	21.4%	78.6%	100.0%
		% within EE2	75.0%	4.7%	5.9%
	2-10 thn	Count	1	157	158
		% within Lama Kerja	0.6%	99.4%	100.0%
		% within EE2	25.0%	67.1%	66.4%
	>10 thn	Count	0	66	66
		% within Lama Kerja	0.0%	100.0%	100.0%
		% within EE2	0.0%	28.2%	27.7%
Total	Count	4	234	238	
	% within Lama Kerja	1.7%	98.3%	100.0%	
	% within EE2	100.0%	100.0%	100.0%	

Status Kepegawaian * EE2 Crosstabulation

		EE2		Total	
		Not Engage	Engage		
Status Kepegawaian	PNS	Count	0	31	31
		% within Status Kepegawaian	0.0%	100.0%	100.0%
		% within EE2	0.0%	13.2%	13.0%

	NPT	Count	1	73	74
		% within Status Kepegawaian	1.4%	98.6%	100.0%
		% within EE2	25.0%	31.2%	31.1%
	NPTT	Count	3	130	133
		% within Status Kepegawaian	2.3%	97.7%	100.0%
		% within EE2	75.0%	55.6%	55.9%
Total	Count	4	234	238	
	% within Status Kepegawaian	1.7%	98.3%	100.0%	
	% within EE2	100.0%	100.0%	100.0%	

ANALISIS BIVARIAT

Penemuan Pengetahuan

			Variabel1	EE2
Spearman's rho	Variabel1	Correlation Coefficient	1.000	.255**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	238	238
	EE2	Correlation Coefficient	.255**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	238	238

Penciptaan Pengetahuan

			Variabel2	EE2
Spearman's rho	Variabel2	Correlation Coefficient	1.000	.083
		Sig. (2-tailed)	.	.200
		N	238	238
	EE2	Correlation Coefficient	.083	1.000
		Sig. (2-tailed)	.200	.
		N	238	238

Berbagi Pengetahuan

			Variabel3	EE2
Spearman's rho	Variabel3	Correlation Coefficient	1.000	.196**
		Sig. (2-tailed)	.	.002
		N	238	238
	EE2	Correlation Coefficient	.196**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.002	.
		N	238	238

Pengaplikasian Pengetahuan

			Variabel4	EE2
Spearman's rho	Variabel4	Correlation Coefficient	1.000	.245**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	238	238
	EE2	Correlation Coefficient	.245**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	238	238

Pengelolaan Pengetahuan

			km2	EE2
Spearman's rho	km2	Correlation Coefficient	1.000	.218**
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	238	238
	EE2	Correlation Coefficient	.218**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	238	238

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian dari FKM UNHAS



KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,
e-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: https://fkm.unhas.ac.id/

Nomor : 27942/UN4.14.1/PT.01.04/2023

20 Desember 2023

Lampiran: 1 (Satu) Lembar

Hal : Izin Penelitian

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan
Cq. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan
di-Makassar

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Sehubungan dengan itu, kami mohon kiranya bantuan Bapak dapat memberikan izin untuk penelitian kepada:

Nama mahasiswa	: JEFIKA LISU SARIRA
Nomor Pokok	: K011201014
Program Studi	: S1 - Kesehatan Masyarakat
Departemen	: Manajemen Rumah Sakit
Judul Penelitian	: Pengaruh Knowledge Management Terhadap Employee Engagement Pada Pekerja Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023.
Lokasi Penelitian	: Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar
Tim Pembimbing	: 1. Prof. Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM 2. Nur Arifah, S.KM., MA

Demikian surat permohonan izin ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik kami sampaikan banyak terima kasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kemahasiswaan,



Dr. Wahiduddin, S.KM., M. Kes
NIP 19760407 200501 1 004

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat
3. Kepala Subbagian Akademik dan Kemahasiswaan
4. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 5 Surat Izin Penelitian Dari UPT-P2T-BKPM



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 1002/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Direktur RS Universitas Hasanuddin Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 27942/UN4.14.1/PT.01.04/2023 tanggal 20 Desember 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: JEFIKA LISU SARIRA
Nomor Pokok	: K011201014
Program Studi	: Kesehatan Masyarakat
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. P. Kemerdekaan Km. 10 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2023 "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **22 Januari s/d 22 Maret 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 16 Januari 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**

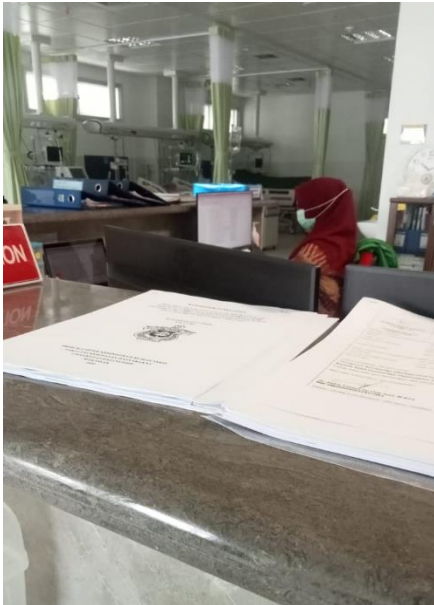


ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Dekan Fak. kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

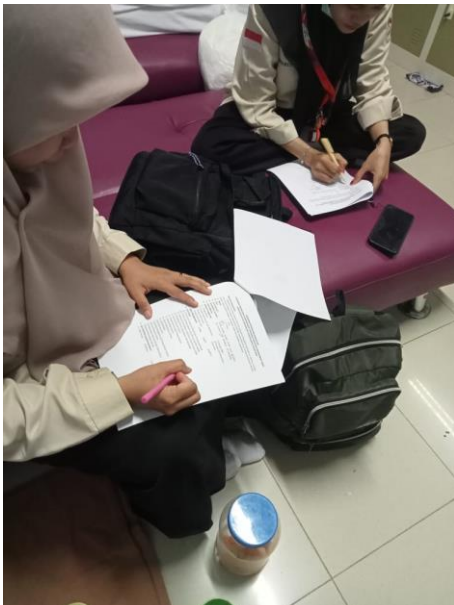
Lampiran 6 Dokumentasi



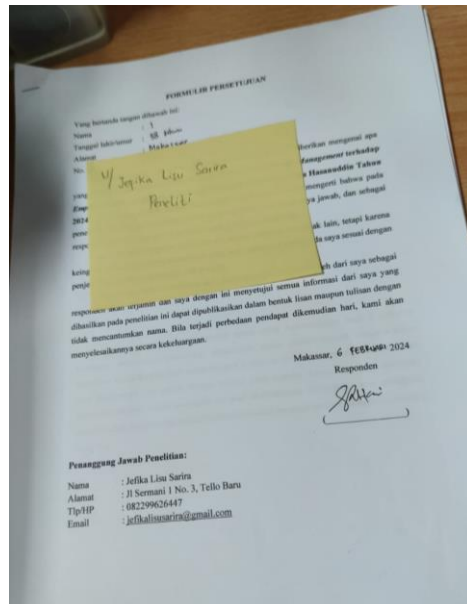
Membawa Kuesioner di ICU



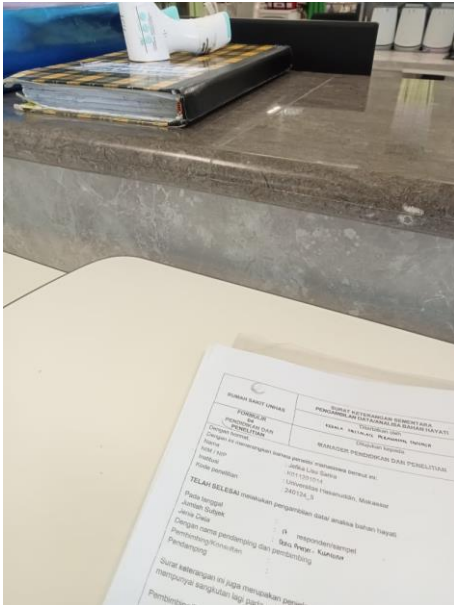
Pengisian Kuesioner di Lab Anatomi



Pengisian Kuesioner di Katinting



Pengambilan Kuesioner di Bagian Pemasaran



**Pengambilan Surat Keterangan
Selesai Sementara**



**Penyelenggaraan Penelitian Pengisian
Survei Kepuasan**

Lampiran 7 Riwayat Hidup**A. DATA PRIBADI**

Nama : Jefika Lisu Sarira
NIM : K011201014
Tempat/Tanggal Lahir : Rantepao/15 Agustus 2002
Agama : Kristen Protestan
Alamat : Jl Sermani 1 No. 3

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN 1 Rantepao (2008-2014)
2. SMPN 2 Rantepao (2014-2017)
3. SMAN 1 Toraja Utara (2017-2020)
4. Kesehatan Masyarakat-Manajemen Rumah Sakit (2020-2024)

C. RIWAYAT ORGANISASI

1. Hospital Management Student Forum Periode 2022/2023

D. RIWAYAT KEPANITIAAN DAN PRESTASI SELAMA KULIAH

Anggota Tim Peraih Insentif bidang PKM AI Tahun 2023