

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan akhir dari penelitian yang telah dilakukan, serta saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya, dipaparkan di bawah ini.

A. Kesimpulan

Melalui penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Sumber data primer pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan karakteristik: jenis kelamin wanita, wilayah area kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta, usia antara >20-30 tahun, masa kerja antara 3-<10 tahun, dan jenis instansi tempat bekerja adalah Puskesmas, yang persentasenya berbeda tipis dengan ATLM dari Rumah Sakit swasta dan Rumah Sakit pemerintah.
2. Ketekunan upaya, konsistensi minat, dan dukungan organisasional yang dirasakan, berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja.
3. Dukungan organisasional yang dirasakan memoderasi, yaitu memperlemah pengaruh ketekunan upaya terhadap keterikatan kerja.
4. Dukungan organisasional yang dirasakan memoderasi, yaitu memperkuat pengaruh konsistensi minat terhadap keterikatan kerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Ditemukan beberapa keterbatasan pada penelitian ini baik dari segi teknis operasional maupun pada bagian konteks alat penelitian. Empat keterbatasan tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan tentang kurang beragamnya usia dan masa kerja yang merupakan karakteristik utama responden penelitian. Konstruk keteguhan yang memiliki dimensi ketekunan upaya dan konsistensi minat, merupakan *self-report* dengan kesadaran yang mengungkap faktor individu, yang dapat mengungkap temuan berbeda pada setiap tingkatan usia. Selain itu, keterikatan kerja dan dukungan organisasional yang dirasakan dapat mengungkap temuan berbeda sejalan dengan lamanya seseorang bekerja pada sebuah instansi.
2. Tidak dilakukan uji beda terhadap responden, terkait jenis instansi tempat bekerja. Karena jika penelitian tersebut terkait dengan organisasi, maka kultur organisasi klinik, puskesmas, Rumah Sakit milik pemerintah dan milik swasta, akan berbeda, dan dapat mempengaruhi jawaban responden.
3. Beberapa item indikator pada variabel independen ditemukan tidak relevan dengan konteks jenis sampel yang diteliti pada penelitian ini. Sebagai contoh, pada saat pengujian instrumen, beberapa responden pengujian instrumen memberikan komentar pada pertanyaan untuk keterikatan kerja dengan kode KK8 (saya terlarut/ lupa waktu saat bekerja), bahwa item tersebut tidak relevan jika diterapkan dalam lingkup kerja laboratorium yang sangat terikat dengan kesadaran akan waktu dalam setiap proses.

4. Pengujian instrumen pada penelitian ini hanya dilakukan sebanyak satu kali, dan bersifat kualitatif, sehingga tidak melakukan uji indikator dengan analisis statistik.

C. Saran Penelitian

Melalui kesimpulan penelitian dan keterbatasan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, diuraikan empat saran untuk penelitian lanjutan sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya akan baik jika dapat memasukkan variabel lain yang menurut referensi memiliki pengaruh yang besar pada keterikatan kerja.
2. Perlu dilakukan pengujian instrumen bertingkat, dan analisis statistik terhadap uji pendahuluan dapat dipertimbangkan untuk kematangan indikator yang nantinya akan dimasukkan ke dalam kuesioner dan didistribusikan.
3. Perlu dipertimbangkan bukan hanya penentuan karakteristik, namun juga pemerataan keberagaman responden yang dapat berdampak pada hasil penelitian.
4. Perlu dipertimbangkan beberapa pertanyaan terkait relevansinya dengan sampel penelitian dan topik penelitian.

D. Implikasi Manajerial

Penelitian mengungkap bahwa keteguhan, yang terdiri atas ketekunan upaya dan konsistensi minat berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Selain itu, persepsi dukungan organisasional juga ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja, dan dapat memoderasi, baik memperlemah, maupun memperkuat pengaruh keteguhan terhadap keterikatan kerja, bergantung pada dukungan yang diberikan.

Hal ini mengungkap indikasi bahwa bidang manajemen sumber daya manusia perlu lebih meningkatkan dukungan organisasional untuk karyawan, baik itu berupa keadilan prosedural, dukungan dari atasan, maupun imbalan yang diberikan, untuk menumbuhkan dan memperkuat keterikatan kerja. Secara khusus penelitian ini mengarahkan agar dukungan organisasional dapat ditujukan pada bentuk pengembangan faktor individu karyawan di dalam pekerjaan, mengingat peran keteguhan yang terdiri atas ketekunan upaya dan konsistensi minat cukup besar dalam mempengaruhi keterikatan kerja. Temuan tersebut dapat pula dijadikan sebagai masukan dalam mempertimbangkan penilaian karyawan maupun calon karyawan dari sisi interpersonal, dengan kebijaksanaan lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., Herri, Amali, H., Elfindri., Puteri, H.E., (2019). Personality, Grit and Organizational Citizenship Behavior at Vocational Higher Education: The Mediating Role of Job Involvement. *Journal of Social Studies Education Research 2019*. doi:10(2),168-187.
- Auliani, P A. (2019). Naskah Lengkap Pidato Kenegaraan Presiden Jokowi. <https://nasional.kompas.com/jeo/naskah-lengkap-pidato-kenegaraan-2019-presiden-jokowi>. Diakses pada tanggal 27 Oktober 2019, pukul 13:30 WIB.
- Auliani, P A. (2019). Naskah Lengkap Pidato Jokowi tentang RAPBN dan Nota Keuangan 2020. <https://money.kompas.com/jeo/naskah-lengkap-pidato-jokowi-tentang-rapbn-dan-nota-keuangan-2020>. Diakses pada tanggal 27 Oktober 2019 pada pukul 13:33 WIB.
- Al-Omar, H.A., Mustafa, A., Barakat, J.M., Almutairi, R.D., Khurshid, F., Alsultan., M. S. (2019). The impact of Perceived Organizational Support and Resilience on Pharmacists' Engagement in Their Stressful and Competitive Workplaces in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*. Volume 27, Issue 7, November 2019, Pages 1044-1052. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2019.08.007>.
- Bargaglioti, A. (2011). Work Engagement in Nursing: a Concept Analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 68 (6), 1414-1428. doi:10.1111/j.1365-2648.2011.05859.x.
- Chevalier, S., Fouquereau, E., Benichoux, F., Colombat, P., (2018). Beyond working conditions, psychosocial predictors of job satisfaction, and work engagement among French dentists and dental assistants. *J Appl Behav Res*. 2018;e12152. wileyonlinelibrary.com/journal/jabr. <https://doi.org/10.1111/jabr.12152>. © 2018 Wiley Periodicals, Inc.
- Chalermjirapas, T., Theingi. H., Aryupong, M., (2019). The Study of Employee Engagement of Manufacturing Sector in Thailand. *The International Journal of Organizational Innovation*. Volume 12 Number 1, July 2019. <http://www.ijoi-online.org>.
- Credé, M., Tynan, M. C., Harms, P. D. (2017). Much a Do About Grit: A Meta Analytic Synthesis of The Grit Literature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(3), 492–511. <https://doi.org/10.1037/pspp0000102>.
- Dabke, D., Patole, S. (2014). Predicting Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support and Perceived Superior Support. *Tactful management Research Journal*, 3(1),1-8.

- De Bruin, G.P., Henn, C.M. (2013). Dimensionality Of The 9-Item Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *Department of Industrial Psychology and People Management. University of Johannesburg. Psychological Reports: Human Resources & Marketing.*
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.
- Duckworth, A.L., Peterson, C., Matthews, M.D., Kelly, D.R., (2007). Grit: Perseverance Processes and Passion for Long-term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 9(6), 1087-1101. doi:10.1037/0022-3514.92.6.1087.
- Duckworth A.L., Peterson C., Matthews M.D., Kelly D. R., (2007). Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology* · July 2007. doi: 10.1037/0022-3514.92.6.1087 · Source: PubMed.
- Duckworth, A.L, & Quinn, P.D. (2009). Development and Validation of the Short Grit Scale (GritS). *Journal of Personality Assessment*, 91, 166-174.
- Duckworth, A.L. (2016). *Grit: Kekuatan Passion + Kegigihan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Eisenberg, R., Cummings, J., Armeli, S., Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82 (5), 812–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>.
- Eisenberger, R., Aselage, J. (2009). Incremental effects of rewards on experienced performance pressure: Positive outcomes for intrinsic. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 95.
- Eisenberger, R., & Stinghamer, F. (2011). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. Washington, DC: *American Psychological Association*.
- Götz, O., Liehr-Gobbers, K., Krafft, M. (2009). Evaluation of Structural Equation Models Using the Partial Least Squares (PLS) Approach. *Handbook of Partial Least Squares* (pp. 691-711). Berlin, Heidelberg: Springer. doi:10.1007/978-3-540-32827-8_30.

- Hair, J. F. Jr., Sarstedt, M., Hopkins, L. G., and Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121. doi:10.1108/EBR-10-2013-0128.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed, a Silver Bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152. <http://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>.
- Hair, J.F., Hult, G.T., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2nd Edition. Los Angeles: Sage Publications, Inc.
- Henseler, J., Ringle, C. M., Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. doi:10.1007/s11747-014-0403-8.
- Henseler, J., Ringle, C., Sinkovics, R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. In *Advances in International Marketing* (pp. 277-319). Emerald JAI Press. doi:10.1108/S1474-7979(2009)0000020014.
- Hodge, B., Wright, B., Bennett, P., (2018). The Role of Grit in Determining Engagement and Academic Outcomes for University Students. 59:448-460. <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9474-y>.
- Kabat-Farr, D., Walsh, B.M., Mc Gonagle, A.K. (2017). Uncivil Supervisors and Perceived Work Ability: The Joint Moderating Roles of Job Involvement and Grit. *Journal of Business Ethics*. Doi: 10.1007/s100551-017-3604-.
- Kabir., S. M. (2016). Methods of Data Collection. In *Basic Guidelines for Research: An Introductory Approach for All Disciplines* (1 ed.). Chittagong: Book Zone Publication. Retrieved from www.researchgate.com.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724. Retrieved from [https://engagementresearch.wikispaces.com/file/view/Kahn+\(1990\)_Psychological+conditions+of+personal+engagement+and+dis+engagement+at+work.pdf](https://engagementresearch.wikispaces.com/file/view/Kahn+(1990)_Psychological+conditions+of+personal+engagement+and+dis+engagement+at+work.pdf).
- Kartal N. (2018). Evaluating the Relationship Between Work Engagement, Work Alienation and Work Performance of Healthcare Professionals. Pages 251-259 | Received 27 Nov 2017, Accepted 13 Mar 2018, Published online: 21 Mar 2018. <https://doi.org/10.1080/20479700.2018.1453969>.

- Keyko, K., Cummings, G.G., Yonge, O., Wong, C A. (2016). Work Engagement in Professional Nursing Practice: A Systematic Review. Faculty of Nursing, University of Alberta, Canada b Arthur Labatt Family School of Nursing, University of Western Ontario, Canada. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.06.003> 0020-7489/ _ 2016 Elsevier Ltd. All rights reserved.
- Kothari, C. R. (2009). *Research Methodology: Methods and Techniques* (2nd ed.). New Delhi: New Age International Publishers.
- Kulikowski, K. (2017): One, Two or Three Dimensions of Work Engagement? Testing the factorial validity of the Utrecht work engagement scale (UWES) on a sample of Polish employees. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, doi:10.1080/10803548.2017.1371958.
- Murthy, R.K. (2017). Perceived Organizational Support and Work Engagement. Department of Education, Osmania University, Hyderabad, India. *International Journal of Applied Research* 2017; www.allresearchjournal.com.
- Reed, J., Pritchet, B. L., Cutton, D. M. (2012). Grit , Conscientiousness , and the Transtheoretical Model of Change for Exercise Behavior. *Journal of Health Psychology*. Vol. 18 (5) 612-619. DOI: 10.1177/1359105312451866.
- Reraki, M., Celik, I., Saricam, H. (2015). Grit as Mediator of the relationship Between Motivation and Academic Achievement. *Ozean Journal of Social Science* 8(1), 2015. ISSN 1943-2577 (print), ISSN 1943-2285 (online).
- Rhoades, L., dan Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology* Copyright 2002 by the American Psychological Association, Inc. Vol. 87, No. 4, 698–714 0021-9010/02/\$5.00. doi: 10.1037//0021-9010.87.4.698.
- Rimfeld, K., Ayorech A., dale P.S., Kovas, Y., Plomin, R. (2016). Genetics Affects Choice of Academic Subjects as Well as Achievement. *Scientific Reports* volume 6, Article number: 26373.
- Saks, A.M. (2019). Antecedents and Consequences of Employee Engagement Revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*. 21(7).

- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D., Bakker, A. (2010). The Gain Spiral of Resources and Work Engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement a handbook of essential theory and research* (pp. 118-131). New York: Psychology Press.
- Saunders, M., Lewis, P. and Thornhill, A. (2009). *Research Methods for Business Students*. Pearson, New York.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is Engagement?. In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice* (pp. 1–37). Retrived from <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/414.pdf>.
- Schaufeli, W B., Bakker, A B., Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement. Volume 66 Number 4. August 2006 701-716.* © 2006 Sage Publications. 10.1177/0013164405282471. <http://epm.sagepub.com>. hosted at <http://online.sagepub.com>.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>.
- Shantz, A., Alfes, K., Arevshatian, L. (2016). HRM in Healthcare: the Role of Work Engagement", *Personnel Review*, Vol. 45 Iss 2 pp. - Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/PR-09-2014-0203>.
- Sekaran,U., Bougie, R.(2010). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. United Kingdom: Bristish Library. John Wiley & Sons Ltd.
- Thatcher,R.(2010).Validity and Reliability of Quantitative Electroencephalography. *Journal of Neurotherapy*,14, 122-152. doi:10.1080/10874201003773500.
- Twycross, A., & Shields, L. (2004). Validity and Reliability - What's it all about?: Part 2 Reliability in quantitative studies. *Paediatric Nursing*, 16(10), 36.
- Zhu, Y., Liu, C., Guo, B., Zhao, L., Lou, F. (2015). The Impact of Emotional Intelligence on Work Engagement of Registered Nurses: the Mediating Role of Organisational Justice. John Wiley & Sons Ltd. *Journal of Clinical Nursing*, 24, 2115–2124, doi: 10.1111/jocn.12807.

Zeng, G., Chen, X., Cheung, H Y., Peng, K. (2019). Teachers' Growth Mindset and Work Engagement in the Chinese Educational Context: Well-Being and Perseverance of Effort as Mediators. *Front. Psychol.* 10:839. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00839. published: 18 April 2019.



LAMPIRAN





UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Program Pascasarjana

Nomor: 672 /Eks/PPS/III/2019
Lamp. : -
Perihal: Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua Dewan Pengurus Wilayah - Persatuan Ahli Teknologi Laboratorium Kesehatan Indonesia DIY
Jl. Ngadinengaran MJ III/62, Mantrijeron, Kec. Mantrijeron, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55143

Dengan hormat,

Yang bertandatangan di bawah ini, Direktur Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta, memohon izin bagi mahasiswa kami :

Nama : Andina Yudiarti
No. Mahasiswa : 185002795

untuk mengadakan pencarian data di instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna pengumpulan data penelitian sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi di Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Adapun Judul Penelitian mahasiswa kami adalah *Pengaruh Grit Terhadap Work Engagement dengan Perceived Organizational Support sebagai Pemoderasi (Studi pada ATLM di DIY-Jateng)*.

Demikian permohonan kami. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 03 Desember 2019

Direktur Program Pascasarjana,



Dr. M. Ade Lisantono, M.Eng.



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Program Pascasarjana

Nomor: 671/Eks/PPS/III/2019

Lamp. : -

Perihal: Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Panitia Seminar Nasional "Automation on Urine Chemistry and Sediment" - Himpunan Mahasiswa Analis Kesehatan Stikes Guna Bangsa Yogyakarta
Jl. Padjajaran No. Kel, Ngringin, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, DIY 55283

Dengan hormat,

Yang bertandatangan di bawah ini, Direktur Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta, memohon izin bagi mahasiswa kami :

Nama : Andina Yudiarti

No. Mahasiswa : 185002795

untuk mengadakan pencarian data di Himpunan Mahasiswa Analis Kesehatan Stikes Guna Bangsa Yogyakarta, guna pengumpulan data penelitian sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi di Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Adapun Judul Penelitian mahasiswa kami adalah *Pengaruh Grit Terhadap Work Engagement dengan Perceived Organizational Support sebagai Pemoderasi (Studi pada ATLM di DIY-Jateng)*.

Demikian permohonan kami. Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 03 Desember 2019

Direktur Program Pascasarjana,



D. Ir. A. M. Ade Lisantono, M.Eng.

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Andina Yudiarti
NIP : 185002795
Prodi : Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen,
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
Judul Tesis : Pengaruh *Grit* Terhadap *Work Engagement* Dengan
Persepsi Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi:
Studi Pada Ahli Teknologi Laboratorium Medik di DIY-Jateng

Menyatakan, bahwa saya sebagai peneliti telah melakukan penelitian, dengan cara mengambil data langsung menggunakan metode survei, terhadap peserta responden dari profesi tenaga kesehatan Ahli Teknologi Laboratorium Medik, yang merupakan peserta seminar pada acara:

Nama acara : Seminar Nasional "Automation on Urine Chemistry and Sediment"
Waktu : Minggu, 8 Desember 2019; Pukul 07.00 – 15.30 WIB
Tempat : RSUP dr. Sardjito Yogyakarta
Penyelenggara : Himpunan Mahasiswa Prodi D III Analis Kesehatan,
STIKES Guna Bangsa Yogyakarta

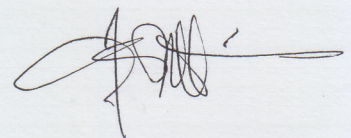
Pada acara tersebut, dikumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh responden sebanyak 56 lembar kuesioner, dari total 60 kuesioner yang didistribusikan pada acara tersebut.

Mengetahui,
Ka.Prodi Analis Kesehatan
STIKES Guna Bangsa Yogyakarta



Hieronymus Rayi Prasetya, S.S.T., M.Sc

Peneliti



Andina Yudiarti



**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KETEGUHAN TERHADAP KETERIKATAN KERJA
DENGAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL YANG DIRASAKAN
SEBAGAI PEMODERASI**

Studi Pada Ahli Teknologi Laboratorium Medik di DIY-Jateng



**OLEH
ANDINA YUDIARTI**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2019**

Yth. Ibu / Bapak Ahli Teknologi Laboratorium Medik
di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah

Dengan Hormat,

Bersama dengan surat ini, saya Andina Yudiarti, mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, bermaksud meminta kesediaan Ibu/ Bapak untuk turut berpartisipasi dalam penelitian saya. Pada saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Grit* terhadap *Work Engagement*, dengan *Perceived Organizational Support* sebagai variabel Pemoderasi”. Studi ini berfokus pada profesi tenaga kesehatan Ahli Teknologi Laboratorium Medik, di area kerja DIY dan Jawa Tengah.

Kuesioner ini merupakan serangkaian proses yang berkaitan dengan diadakannya penelitian yang saat ini saya lakukan, dan telah memperoleh izin dari Organisasi Patelki DIY-Jawa Tengah, setelah sebelumnya memperoleh persetujuan dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dengan demikian, bersama dengan surat ini saya memohon kesediaan Ibu/ Bapak, agar berkenan meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini. Saya meminta Ibu/ Bapak untuk menjawab pertanyaan yang berupa pernyataan dalam kuesioner ini sesuai dengan yang Ibu/ Bapak rasakan dan alami. Semua jawaban adalah benar, dan tidak ada jawaban yang salah. Sehingga saya memohon Ibu/ bapak dapat menjawab apa adanya. Kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian, dan kerahasiaan identitas pribadi Ibu/ Bapak dijamin akan tetap terjaga.

Apabila Ibu/ Bapak tertarik untuk mengetahui ringkasan hasil akhir penelitian ini nanti (dalam bentuk soft copy), maka dapat menghubungi saya pada alamat e-mail yang tertera di bawah ini. Demikian surat permohonan ini saya haturkan. Atas waktu, bantuan dan partisipasi yang Ibu/ Bapak berikan, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 8 Desember 2019

Hormat Saya,

Andina Yudiarti

e-mail: keandinan@gmail.com

KUESIONER

A. Profil Responden

Petunjuk pengisian: Berilah tanda centang (√) pada pilihan berikut untuk jawaban yang Ibu/ Bapak pilih.

1. Apakah Ibu/ Bapak adalah Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM) yang pada saat ini secara aktif bekerja di laboratorium medik? Ya Tidak
2. Wilayah tempat kerja Ibu/ Bapak saat ini (jika ada 2 tempat, pilih salah 1 yang paling utama):
 DIY – sebutkan: Jawa Tengah – sebutkan:
3. Masa kerja Ibu/ Bapak sebagai ATLM/ Analis Kesehatan di tempat Ibu/ Bapak bekerja saat ini:
 3 - < 10 tahun 10 - < 20 tahun 20 - < 30 tahun ≥ 30 tahun
4. Usia Ibu/ Bapak saat ini (tahun):
 <20 >20-30 >30-40 >40-50 >50
5. Jenis kelamin Ibu/ Bapak: Laki-laki Perempuan
6. Jenis Instansi tempat Ibu/ Bapak bekerja pada saat ini (pilih salah satu yang paling utama):
 RS Pemerintah RS Swasta Puskesmas Lab Klinik Swasta Lainnya (tuliskan).....

B. Pernyataan

Pilihlah pernyataan sesuai yang Ibu/ Bapak alami, lihat, atau rasakan selama menjadi ATLM, di tempat kerja saat ini.

Semua jawaban adalah benar, tidak ada yang salah. Lingkari atau silang jawaban yang Ibu/ Bapak pilih.

Keterangan dari 5 jawaban: **1 = sangat tidak setuju; 2= tidak setuju; 3= netral; 4 = setuju; 5 = sangat setuju**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Dalam melaksanakan tugas di laboratorium saya sering menetapkan target, tetapi kemudian memilih mengejar target yang berbeda.	1	2	3	4	5
2	Dalam melaksanakan tugas di laboratorium ide atau kegiatan baru kadang mengalihkan perhatian saya dari yang sebelumnya.	1	2	3	4	5
3	Dalam melaksanakan tugas di laboratorium saya telah terobsesi dengan ide atau kegiatan tertentu untuk waktu singkat, tetapi kemudian kehilangan minat	1	2	3	4	5
4	Dalam melaksanakan tugas di laboratorium saya sulit mempertahankan fokus pada kegiatan yang membutuhkan waktu lebih dari beberapa hari, minggu, atau bulan, untuk menyelesaikannya.	1	2	3	4	5
5	Saya menyelesaikan apa pun yang saya mulai dalam bekerja di laboratorium.	1	2	3	4	5
6	Kemunduran atau kegagalan dalam melaksanakan tugas di laboratorium tidak mengecilkan hati saya	1	2	3	4	5
7	Saya bekerja keras saat melaksanakan tugas di laboratorium.	1	2	3	4	5
8	Saya rajin saat melaksanakan tugas di Laboratorium.	1	2	3	4	5
9	Saya merasa penuh energi saat bekerja di laboratorium tempat saya bekerja.	1	2	3	4	5
10	Saya merasa bersemangat saat melaksanakan tugas sebagai ATLM.	1	2	3	4	5
11	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja di Laboratorium	1	2	3	4	5
12	Saya antusias dengan pekerjaan saya di Laboratorium	1	2	3	4	5
13	Pekerjaan saya di Laboratorium tempat saya bekerja saat ini, menginspirasi saya	1	2	3	4	5
14	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan di Laboratorium	1	2	3	4	5
15	Saya menikmati pekerjaan saya di Laboratorium	1	2	3	4	5
16	Saya lupa waktu ketika saya bekerja di Laboratorium	1	2	3	4	5
17	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan sungguh-sungguh	1	2	3	4	5
18	Organisasi pengguna jasa saya (RS/ Puskesmas/ Klinik ini) menghargai kontribusi saya	1	2	3	4	5
19	Organisasi pengguna jasa saya (RS/ Puskesmas/ Klinik ini) tidak menghargai upaya ekstra dari saya	1	2	3	4	5
20	Organisasi pengguna jasa saya (RS/ Puskesmas/ Klinik ini) mengabaikan keluhan apa pun dari saya	1	2	3	4	5
21	Organisasi pengguna jasa saya (RS/ Puskesmas/ Klinik ini) sangat peduli dengan kesejahteraan saya	1	2	3	4	5
22	Bahkan ketika saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, organisasi pengguna jasa saya (RS/ Puskesmas/ Klinik ini) tidak menghargai	1	2	3	4	5
23	Organisasi pengguna jasa saya (RS/ Puskesmas/ Klinik ini) peduli tentang kepuasan saya di tempat kerja	1	2	3	4	5
24	Organisasi pengguna jasa saya (RS/ Puskesmas/ Klinik ini) hanya menunjukkan sedikit perhatian kepada saya	1	2	3	4	5
25	Organisasi pengguna jasa saya (RS/ Puskesmas/ Klinik ini) bangga dengan pencapaian saya di tempat kerja	1	2	3	4	5

Lampiran 7. Karakteristik Responden

Tabel Lampiran 1. Profil dan Karakteristik Responden

No	Kategori	Varian	%	Jumlah responden
1	Wilayah Kerja	DIY	60,3	152
		Jawa Tengah	39,7	100
2	Masa Kerja	3 - < 10 tahun	54,8	138
		10 - < 20 tahun	28,2	71
		20 - < 30 tahun	15,1	38
		>= 30 tahun	2	5
3	Usia	<= 20 tahun	0	0
		>20 – 30 tahun	44	111
		>30 – 40 tahun	33,7	85
		>40 – 50 tahun	20,2	51
		>50 tahun	1,6	4
4	Jenis Kelamin	Laki-laki	28,6	72
		Perempuan	71,4	180
5	Jenis Instansi	RS Pemerintah	26	67
		RS Swasta	27	68
		Puskesmas	28,2	71
		Lab. Klinik swasta	11,5	29
		Lainnya	6,7	17

Lampiran 8. Data Primer Penelitian

Tabel Lampiran 2. Data Primer Penelitian

N O	KU 1	KU 2	KU 3	KU 4	KM 1	KM 2	KM 3	KM 4	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	DOD 1	DOD 2	DOD 3	DOD 4	DOD 5	DOD 6	DOD 7	DOD 8
1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
2	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5	3	4	5	5	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
7	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
8	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	2	5	4	4	4	3	4	3	4	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4
11	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	3	4	2	2	4	4	4	3	2	4	2	2	3
13	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	5	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4
18	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4
19	5	4	5	5	4	4	3	2	4	5	3	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4
20	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4
22	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3
23	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	1	4	4	4	4	4	5	4	4	3
24	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	5	3
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
26	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3
27	5	5	5	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4
28	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4
29	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3
30	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3

Tabel Lampiran 2 Lanjutan 1. Data Primer Penelitian

N O	KU 1	KU 2	KU 3	KU 4	KM 1	KM 2	KM 3	KM 4	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	DOD 1	DOD 2	DOD 3	DOD 4	DOD 5	DOD 6	DOD 7	DOD 8
31	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
32	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4
33	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	5	4	5	4	5	4	4	3
34	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
35	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
37	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3
38	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	5	5	5	4	5	5	5	3
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4
40	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
41	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
43	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	2	3	2	2	2
44	5	4	5	5	5	3	2	2	5	5	3	4	4	5	5	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4
45	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
47	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	2	3	3	2	3
48	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	4	5	4	4	1	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
50	5	5	5	5	3	2	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	5	3	5	4
53	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3
54	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	3	5	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	5	4	3	1	2	2	4	5	3	4	4	5	5	3	5	3	3	5	3	4	3	2	4
58	5	4	5	4	4	3	2	2	4	5	3	4	4	5	5	3	5	3	3	3	5	2	3	3	5
59	4	4	3	3	4	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3
60	4	5	4	4	5	2	5	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	4	4	4

Tabel Lampiran 2 Lanjutan 3. Data Primer Penelitian

NO	KU 1	KU 2	KU 3	KU 4	KM 1	KM 2	KM 3	KM 4	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	DOD 1	DOD 2	DOD 3	DOD 4	DOD 5	DOD 6	DOD 7	DOD 8
91	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3
92	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	1	3	1	3	3
93	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	3
94	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	4	3
95	5	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
96	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4
97	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3
98	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3
99	5	5	4	4	4	4	5	2	4	5	3	5	4	5	5	3	5	3	4	3	3	4	4	3	2
100	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	4	3	3	2	2	2	2	3	2
101	5	4	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5
103	3	3	5	5	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3
104	4	3	5	4	4	2	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
106	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
107	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4
108	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4
109	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4
110	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
111	5	4	4	5	2	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
112	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	3	4	4	5	5	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2
113	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	1	4	4	5	4	3	5	4	4	4
114	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	1	5	4	5	5	4	4	5	4	3
115	4	3	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
116	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4
117	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4
119	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4
120	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5

Tabel Lampiran 2 Lanjutan 5. Data Primer Penelitian

NO	KU 1	KU 2	KU 3	KU 4	KM 1	KM 2	KM 3	KM 4	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	DOD 1	DOD 2	DOD 3	DOD 4	DOD 5	DOD 6	DOD 7	DOD 8
151	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3
152	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
153	5	5	5	5	3	2	2	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	3
154	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	4	5	2	2	2	1	2	2	2	2
155	5	5	5	4	3	2	3	5	5	5	1	5	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	2	4	3
156	5	5	4	4	4	5	3	1	5	5	3	5	3	5	5	4	5	3	4	3	5	3	2	3	5
157	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
158	5	5	5	5	4	1	4	4	5	5	3	4	5	5	5	1	5	3	4	4	4	5	4	4	4
159	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
160	5	4	4	5	3	3	2	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3
161	5	5	5	5	4	2	5	3	5	5	4	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5
162	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	5	3	4	4	4	5	2	4	3
163	5	4	5	5	4	2	1	1	4	5	3	4	4	5	5	3	5	3	3	2	3	3	3	2	2
164	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
165	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
166	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	2	5	3	2	4	2	2	2	2	3
167	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
168	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5
169	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
170	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4
171	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	5	5	2	3	3	3	3
172	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
173	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4
174	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4
175	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3
176	4	5	5	4	4	3	2	2	5	5	3	3	3	5	5	2	5	3	4	3	3	4	4	4	3
177	5	5	5	4	5	1	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
178	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
179	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5	4	4	4
180	5	5	5	5	2	2	2	1	4	5	3	3	3	5	4	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4

Tabel Lampiran 2 Lanjutan 6. Data Primer Penelitian

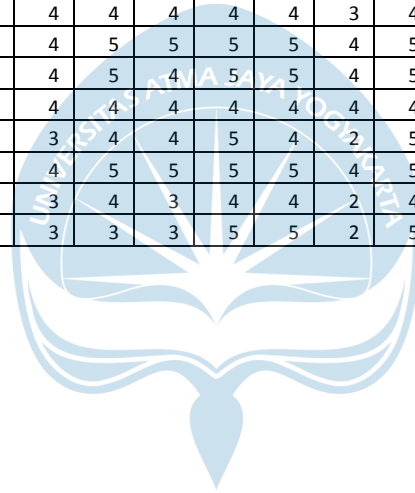
NO	KU 1	KU 2	KU 3	KU 4	KM 1	KM 2	KM 3	KM 4	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	DOD 1	DOD 2	DOD 3	DOD 4	DOD 5	DOD 6	DOD 7	DOD 8	
181	5	5	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
182	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	
183	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4
184	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
185	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
186	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5
187	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5
188	4	3	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4
189	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
190	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
191	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
192	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
193	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
194	5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
195	5	4	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
196	5	4	5	5	4	3	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
197	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
198	5	5	5	5	4	2	3	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
199	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
200	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
201	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	3	4	3	5	5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3
202	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2
203	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5
204	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3
205	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	1	1	4	3	3	4	4
206	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	5	5	2	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4
207	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
208	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4
209	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
210	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4

Tabel Lampiran 2 Lanjutan 7. Data Primer Penelitian

NO	KU 1	KU 2	KU 3	KU 4	KM 1	KM 2	KM 3	KM 4	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	DOD 1	DOD 2	DOD 3	DOD 4	DOD 5	DOD 6	DOD 7	DOD 8
211	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	5	4	4	5	4	5	3	3	4
212	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4
213	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4
214	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3
215	4	3	5	5	4	2	3	4	3	3	1	2	2	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3
216	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	2	3	4	5	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5
217	5	4	5	5	4	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4
218	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4
219	5	5	5	5	5	2	5	1	5	4	4	5	4	4	5	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4
220	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3
221	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4
222	4	4	4	4	2	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
223	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	4	2	4	3	2	4
224	5	5	5	5	4	2	4	4	4	3	2	4	4	5	5	2	5	4	5	5	3	5	4	4	1
225	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	3
226	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3
227	4	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	3	2	3	4	2	4	3	2	3	3	2	2	1	3
228	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
229	5	1	5	5	4	3	5	4	5	5	2	5	5	5	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	3
230	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4
231	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
232	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5
233	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	5	5	5	5	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2
234	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
235	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
236	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4
237	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
238	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5
239	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5
240	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5

Tabel Lampiran 2 Lanjutan 8. Data Primer Penelitian

NO	KU 1	KU 2	KU 3	KU 4	KM 1	KM 2	KM 3	KM 4	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	DOD 1	DOD 2	DOD 3	DOD 4	DOD 5	DOD 6	DOD 7	DOD 8
241	4	4	4	4	4	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
242	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4
243	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
244	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
245	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
246	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
247	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
248	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
249	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	3	4	4	5	4	2	5	5	4	5	4	4	4	5	4
250	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
251	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3
252	4	5	5	4	4	3	2	2	5	5	3	3	3	5	5	2	5	3	4	3	3	4	4	4	3



Lampiran 9.

Tabel Lampiran 3. Rincian Perolehan Setiap Skala dan Rerata Indikator

Item/ Skala	5	4	3	2	1	Total	Rerata per indikator	Rerata per variabel 1	Rerata per variabel 2
KU1	137	108	7	0	0	252	4,515873016	4,387896825	
KU2	102	123	26	0	1	252	4,28968254		
KU3	126	108	15	3	0	252	4,416666667		
KU4	105	125	22	0	0	252	4,329365079		
KM1	46	151	45	10	0	252	3,924603175	3,716269841	
KM2	37	92	66	49	8	252	3,400793651		
KM3	55	130	36	27	4	252	3,813492063		
KM4	54	124	33	33	8	252	3,726190476		
KK1	84	121	43	2	2	252	4,123015873	3,996472663	4,240929705
KK2	119	104	28	1	0	252	4,353174603		
KK3	16	92	110	24	10	252	3,317460317		
KK4	73	114	60	5	0	252	4,011904762		
KK5	69	112	61	8	2	252	3,944444444		
KK6	129	101	20	2	0	252	4,416666667		
KK7	125	107	15	5	0	252	4,396825397		
KK8	23	57	84	64	24	252	2,964285714		
KK9	128	107	17	0	0	252	4,44047619		
DOD1	77	121	49	4	1	252	4,067460317	3,939980159	
DOD2	88	108	41	13	2	252	4,05952381		
DOD3	77	122	41	9	3	252	4,035714286		
DDO4	59	115	55	16	7	252	3,805555556		
DOD5	104	98	35	12	3	252	4,142857143		
DOD6	41	127	61	19	4	252	3,722222222		
DOD7	77	113	41	17	4	252	3,96031746		
DOD8	47	111	76	14	4	252	3,726190476		

Lampiran 10. Hasil Olah Data Primer

Tabel lampiran 4. Nilai Outer Loading 1

	DOD	KU	KM	KK	MOD1 KU-KK	MOD2 KM-KK
DOD1	0,802					
DOD2	0,792					
DOD3	0,787					
DOD4	0,807					
DOD5	0,779					
DOD6	0,799					
DOD7	0,870					
DOD8	0,705					
KK1				0,785		
KK2				0,840		
KK3				0,561		
KK4				0,829		
KK5				0,763		
KK6				0,794		
KK7				0,776		
KK8				0,372		
KK9				0,748		
KM1			0,753			
KM2			0,629			
KM3			0,856			
KM4			0,793			
KU1		0,778				
KU2		0,711				
KU3		0,846				
KU4		0,838				
KU * DOD					1,064	
KM * DOD						1,190

Tabel Lampiran 5. Nilai Outer Loading2

	DOD	KU	KM	KK	MOD1 KU-KK	MOD2 KM-KK
DOD1	0,800					
DOD2	0,795					
DOD3	0,790					
DOD4	0,807					
DOD5	0,782					
DOD6	0,797					
DOD7	0,871					
DOD8	0,701					
KK1				0,793		
KK2				0,846		
KK4				0,826		
KK5				0,763		
KK6				0,811		
KK7				0,783		
KK9				0,762		
KM1			0,756			
KM2			0,628			
KM3			0,854			
KM4			0,792			
KU1		0,779				
KU2		0,710				
KU3		0,845				
KU4		0,839				
KU *						
DOD					1,063	
KM *						
DOD						1,188

Tabel Lampiran 6. Reliabilitas Kunstruk dan Validitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KU	0,804	0,811	0,873	0,632
KM	0,767	0,791	0,846	0,581
KK	0,905	0,906	0,925	0,637
DOD	0,916	0,918	0,932	0,630
DOD mod KU*KK	1,000	1,000	1,000	1,000
DOD mod KM * KK	1,000	1,000	1,000	1,000

Tabel Lampiran 7. Validitas Diskriminan

	KU	KM	KK	DOD	Mod 1 KU-KK	Mod 2 KM - KK
KU1	0,779	0,248	0,548	0,405	-0,072	0,045
KU2	0,710	0,218	0,506	0,354	-0,061	0,136
KU3	0,845	0,175	0,605	0,312	-0,104	0,102
KU4	0,839	0,285	0,588	0,382	-0,093	0,011
KM1	0,206	0,756	0,269	0,336	0,116	-0,018
KM2	0,078	0,628	0,102	0,176	0,144	0,011
KM3	0,278	0,854	0,267	0,363	0,023	-0,211
KM4	0,255	0,792	0,252	0,384	0,073	-0,211
KK1	0,651	0,247	0,793	0,390	-0,135	0,158
KK2	0,593	0,179	0,846	0,382	-0,181	0,054
KK4	0,550	0,295	0,826	0,438	-0,070	0,065
KK5	0,556	0,369	0,763	0,598	-0,030	-0,096
KK6	0,492	0,155	0,811	0,380	-0,180	0,096
KK7	0,515	0,224	0,783	0,392	-0,166	0,003
KK9	0,575	0,251	0,762	0,370	-0,048	0,060
DOD1	0,404	0,412	0,464	0,800	0,046	-0,172
DOD2	0,400	0,333	0,446	0,795	-0,092	-0,061
DOD3	0,342	0,337	0,364	0,790	-0,059	-0,118
DOD4	0,407	0,308	0,467	0,807	-0,027	-0,253
DOD5	0,306	0,341	0,330	0,782	-0,076	-0,179
DOD6	0,306	0,261	0,394	0,797	-0,060	-0,152
DOD7	0,276	0,381	0,400	0,871	-0,002	-0,172
DOD8	0,402	0,370	0,464	0,701	0,052	-0,052
KU*DOD	0,105	0,101	-0,142	-0,030	1,000,000	0,189
KM * DOD	0,091	0,163	0,060	-0,182	0,189	1,000,000

Tabel Lampiran 8. R square

Keterikatan kerja	R Square 0,571	R Square Adjusted 0,562
-------------------	-------------------	----------------------------

Tabel Lampiran 9. Inner Varians Inflation Factor

Dukungan Organisasional yang Dirasakan	Ketekunan Upaya	Konsistensi Minat	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	kk_
Dukungan Organisasional yang Dirasakan					1,502
Ketekunan Upaya					1,376
Konsistensi Minat					1,306
Moderating Effect 1					1,091
Moderating Effect 2					1,155

Tabel Lampiran 10. Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Dukungan Organisasional_yang Dirasakan -> Keterikatan Kerja	0,269	0,270	0,052	5,179	0,000
Ketekunan Upaya -> Keterikatan Kerja	0,550	0,553	0,043	12,796	0,000
Konsistensi Minat -> Keterikatan Kerja	0,060	0,060	0,045	1,350	0,089
efek moderasi 1 KU-KK -> Keterikatan Kerja	-0,093	-0,087	0,046	2,038	0,021
efek moderasi 2 KM-KK -> Keterikatan Kerja	0,074	0,071	0,037	1,978	0,024