





## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**Lampiran 1.**  
**Administrasi Pelaksanaan Penelitian**

**A. Surat Keterangan Layak Etik**

 <p style="text-align: center;"><b>KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA</b> <b>BADAN PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN</b> <b>SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN</b> <b>POLITEKNIK KESEHATAN TANJUNGPUR</b> Jl. Soekarno - Hatta No. 6 Bandar Lampung Telp : 0721 - 783 852 Faxsimile : 0721 - 773 918 Website : <a href="http://poltekkes-tjk.ac.id">http://poltekkes-tjk.ac.id</a> E-mail : <a href="mailto:direktorat@poltekkes-tjk.ac.id">direktorat@poltekkes-tjk.ac.id</a></p> 
<p><b>KETERANGAN LAYAK ETIK</b> <i>DESCRIPTION OF ETHICAL EXEMPTION</i> "ETHICAL EXEMPTION"</p> <p>No.315/KEPK-TJK/V/2023</p> <p>Protokol penelitian versi 1 yang diusulkan oleh : <i>The research protocol proposed by</i></p> <p><u>Peneliti utama</u> : Agil Cahya Batara <i>Principal In Investigator</i></p> <p><u>Nama Institusi</u> : Poltekkes Kemenkes Tanjungpur <i>Name of the Institution</i></p> <p>Dengan judul: <i>Title</i></p> <p style="text-align: center;"><b>"Hubungan Job Performance Dan Job Engagement Dengan Manajemen Energi Perawat Di RSUD Dr. H. Abdoel Moeloek Provinsi Lampung"</b></p> <p style="text-align: center;"><i>"The Relation Between Job Performance, Job Engagement And Energy Management Of Nursing In Dr. H. Abdoel Moeloek Hospital Lampung Province"</i></p> <p>Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.</p> <p><i>Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.</i></p> <p>Pernyataan Laik Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 09 Mei 2023 sampai dengan tanggal 09 Mei 2024.</p> <p><i>This declaration of ethics applies during the period May 09, 2023 until May 09, 2024.</i></p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: flex-end;"><div style="text-align: center;"></div><div style="text-align: center;"><p><i>May 09, 2023</i> <i>Professor and Chairperson,</i></p><p>Dr. Aprina, S.Kp., M.Kes</p></div></div>

## B. Surat Izin Penelitian 1



**KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA**  
**DIREKTORAT JENDERAL TENAGA KESEHATAN**  
**POLITEKNIK KESEHATAN TANJUNGPURWANA**

Jalan Soekarno - Hatta No.6 Bandar Lampung  
Telp. : 0721 - 783 852 Faksimile : 0721 - 773918



E-mail : [direktorat@poltekkes-tjk.ac.id](mailto:direktorat@poltekkes-tjk.ac.id)

Website : <http://poltekkes-tjk.ac.id>

Nomor : PP.03.01/I.1/1995/2023  
Lampiran : .....Eks  
Hal : Izin Penelitian

11 April 2023

Yang Terhormat, Direktur RSUD dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung  
DI-  
Metro

Sehubungan dengan penyusunan Skripsi bagi mahasiswa Tingkat IV Program Studi Keperawatan Tanjungkarang Program Sarjana Terapan Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Tanjungkarang Tahun Akademik 2022/2023, maka kami mengharapkan dapat diberikan izin kepada mahasiswa kami untuk dapat melakukan penelitian di Institusi yang Bpk/Ibu pimpin. Adapun mahasiswa yang melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

NO	NAMA	JUDUL PENEITIAN	TEMPAT PENELITIAN
1	Agil Cahya Batara NIM: 1914301098	Hubungan Job Performance dan Job Engagement Dengan Manajemen Energi Perawat di RSUD Dr. H. Abdoel Moeloek Provinsi Lampung	RSUD Dr. H. Abdoel Moeloek Provinsi Lampung



Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Direktur



Dewi Purwaningsih, S.Si.T.,M.Kes  
Nip. 196705271988012001

## C. Surat Izin Penelitian 2

	<p>PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. H. ABDUL MOELOEK BADAN LAYANAN UMUM DAERAH (BLUD) Jl. Dr. Rivai No. 6 ☎ 0721-703312, 702455 Fax.703952 BANDAR LAMPUNG 35112</p>	
Bandar Lampung, 13 Mei 2023		
Nomor	: 420/1520 B/VII.01/10.26/V/2023	Kepada Yth <u>Ka. Instalasi Bedah</u>
Sifat	: Biasa	
Lampiran	: -	
Perihal	: Izin Penelitian Keperawatan	di - RSUD.AM

Menindaklanjuti Surat dari Direktur Poltekkes Tanjung Karang Nomor:  
PP.03.01/1.1/1995/2023 tanggal 10 Mei 2023, perihal tersebut pada pokok surat, atas  
nama :

Nama : Agil Cahya Batara  
NIM : 1914301098  
Prodi : DIV Keperawatan  
Judul : Hubungan *JOB PERFORMANCE DAN JOB ENGAGEMENT* dengan  
manajemen energi perawat di RSUD.Dr.H. Abdul Moeloek Provinsi  
Lampung

Dengan ini kami informasikan bahwa untuk kepentingan Penelitian yang  
Bersangkutan. Kami mohon untuk dapat difasilitasi kegiatan tersebut yang akan  
Dilaksanakan mulai tanggal 16 Mei - 16 Juni 2023. (30 hari) di Instalasi Bedah Sentral dan  
Instalasi Diklat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung dengan Menggunakan APD  
Yang Telah Di tentukan Oleh masing - masing Ruang / Lokus Penelitian. Untuk Informasi  
Lebih lanjut Yang bersangkutan dapat berhubungan Dengan Instalasi Diklat RSUDAM.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

a.n Direktur  
Wakil Direktur Pendidikan  
Pengembangan SDM & Hukum

  
**Dr. Elitha M. Utari, MARS**  
Pembina Utama Muda  
NIP : 19710319 200212 2 004

## Lampiran 2.

### Kisi-Kisi, Informed Consent, Kuesioner Penelitian

#### A. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

#### Kisi-kisi Instrumen Penelitian

##### Kisi-Kisi Instrumen *Job Performance*

No.	Aspek	Pernyataan	No. Soal	Jumlah
1	<i>Task Performance</i>	Kemahiran individu dalam melakukan tugas substantif atau tugas teknis inti yang menjadi pekerjaan utamanya,	1,2,3,4,5	5
2	<i>Contextual performance</i>	Perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis di mana tugas inti teknis berjalan.	6,7,8,9,10, 11,12,13	8
3	<i>Counterproductive work behavior</i>	Perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi	14,15,16, 17,18	5

##### Kisi-Kisi Instrumen *Work Engagement*.

No.	Aspek	Pernyataan	No. Soal	Jumlah
1	<i>Vigor</i>	Semangat/kekuatan dalam menjalankan pekerjaan	1,2,5	3
2	<i>Dedication</i>	Pengabdian kepada pekerjaan	3,4,7	3
3	<i>Absorption</i>	Perasaan terserapnya karyawan ke dalam pekerjaannya	6,8,9	3

Kisi-Kisi Instrumen Manajemen Energi.

No.	Aspek	Pernyataan	No. Soal	Jumlah
1	Affective Energy	Pengalaman bersama seseorang tentang perasaan positif dan gairah emosional karena penilaian mereka yang antusias terhadap isu-isu pekerjaan.	1,2,3,4,5	5
2	Cognitive Energy	Proses intelektual bersama yang mendorong seseorang untuk berpikir konstruktif dan solutif untuk memecahkan masalah pekerjaan, termasuk mental pemusatan atensi, mengabaikan distraksi, dan memiliki hasrat untuk membuat hal baik terjadi.	6,7,8,9,10	5
3	Behavior Energy	Upaya bersama yang dirancang untuk menguntungkan organisasi, mencakup kecepatan, intensitas, dan volume oleh anggota dengan menginvestasikan sumber daya fisik.	11,12,13,14	4

## **B. Lampiran *Informed Consent***

### **Lembar Persetujuan Menjadi Responden**

***(Informed Consent)***

Bapak/ibu yang saya hormati,

Saya adalah mahasiswa sarjana terapan keperawatan Politeknik Kesehatan Tanjung Karang yang saat ini melakukan penelitian untuk menyelesaikan skripsi saya yang berjudul “Hubungan *Job Performance* Dan *Work Engagement* Dengan Manajemen Energi Perawat Di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung”. Kuesioner ini merupakan alat bantu untuk mendapatkan data tentang kemampuan manajemen energi, kinerja dan keterikatan kerja perawat di Ruang Bedah dan Ruang Instalasi Bedah Sentral RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

Saya sangat mengharapkan partisipasi bapak/ibu untuk bersedia menjadi responden dalam penelitian saya dan memberikan tanggapan atau jawaban dari pertanyaan atau pernyataan yang diberikan dengan penuh kejujuran. Tanggapan atau jawaban bersifat bebas dan tanpa paksaan. Saya akan menjamin kerahasiaan identitas dan informasi yang bapak/ibu berikan. Mohon untuk tidak mengosongkan jawaban atas pertanyaan yang diberikan.

Terima kasih atas kerja sama bapak/ibu.

Setelah membaca dan memahami penjelasan peneliti, dengan ini saya menyatakan

**SETUJU/TIDAK SETUJU\***

Untuk ikut sebagai responden penelitian.

Bandar Lampung, 2023

Responden

Peneliti

( )

Agil Cahya Batara

NIM: 1914301098

## C. Lampiran Kuesioner Penelitian

### A. Identitas Responden

Nomor Responden : ..... (*diisi oleh peneliti*)

Nama : .....

Umur : ..... tahun

Lama Kerja : ..... tahun

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda *checklist* (✓) di dalam kotak pada salah satu pilihan yang mewakili bapak/ibu untuk setiap pernyataan.

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  D3  S1/D4/STr  S2  S3

Penghasilan :  < Rp2.000.000  
 Rp2.000.001,- s/d Rp5.000.000  
 Rp5.000.001,- s/d Rp8.000.000  
 Rp8.000.001,- s/d Rp10.000.000  
 > Rp10.000.000

### B. Kuesioner *Job Performance* (X<sub>1</sub>)

Petunjuk Pengisian Kuesioner.

Berdasarkan atas pengalaman bapak/ibu, berilah tanda silang (x) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan bapak/ibu pada setiap pernyataan. Instrumen *job performance* disusun dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari pertanyaan positif. Kuesioner terdiri dari 18 pertanyaan dengan tiga sub-kategori, *task performance*, *contextual performance* dan *counterproductive work behavior*.



Keterangan :

<i>Task Performance</i>		<i>Contextual Performance dan Counterproductive Work Behavior.</i>	
Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai
Jarang (J)	1	Tidak pernah (TP)	1
Kadang-kadang (K)	2	Jarang (J)	2
Sering (S)	3	Kadang-kadang (K)	3
Sangat sering (SS)	4	Sering (S)	4
Selalu (SL)	5	Sangat sering (SS)	5

Di bawah ini merupakan kuesioner dari variabel *job performance*.

No	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
	<i>Task Performance</i>	J	K	S	SS	SL
1	Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu					
2	Saya terus mengingat target kerja yang harus saya capai					
3	Saya mampu menetapkan prioritas dalam pekerjaan					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien.					
5	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik					

<i>Contextual Performance</i>		<b>TP</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
6	Saya berinisiatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai.					
7	Saya bersedia menjalankan tugas-tugas yang menantang yang ditawarkan kepada saya.					
8	Saya berusaha memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan saya.					
9	Saya berusaha terus memperbarui keterampilan terkait pekerjaan saya.					
10	Saya menemukan solusi kreatif dalam menghadapi masalah baru					
11	Saya mengambil tanggung jawab tambahan dalam bekerja					
12	Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.					
13	Saya berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan					
<i>Counterproductive Work Behavior</i>		<b>TP</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
14	Saya mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya.					
15	Saya cenderung membesar-besarkan masalah di tempat kerja saya.					
16	Saya cenderung melihat sisi negatif daripada sisi positif di tempat kerja saya.					
17	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan saya dengan rekan- rekan kerja					
18	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan orang-orang di luar tempat kerja saya.					

### C. Kuesioner *Work Engagement* (X<sub>2</sub>)

Petunjuk Pengisian Kuesioner.

Berdasarkan atas pengalaman bapak/ibu, berilah tanda silang (x) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan bapak/ibu pada setiap pernyataan. Instrumen *work engagement* disusun dengan menggunakan skala likert 0-6 yang terdiri dari pertanyaan positif. Kuesioner ini terdiri dari sembilan pernyataan, dengan keterangan sebagai berikut :

Keterangan	Nilai
Tidak Pernah (TP)	0
Hampir tidak pernah (HTP) ( <i>beberapa kali atau kurang dalam setahun</i> )	1
Jarang (J) ( <i>sekali atau kurang dalam sebulan</i> )	2
Kadang-kadang (K) ( <i>beberapa kali dalam sebulan</i> )	3
Sering (S) ( <i>sekali seminggu</i> )	4
Sangat Sering (SS) ( <i>beberapa kali dalam seminggu</i> )	5
Selalu (SL) ( <i>setiap hari</i> )	6

Di bawah ini merupakan kuesioner dari variabel *work engagement*.

No	Pernyataan	Skala						
		0	1	2	3	4	5	6
		TP	HTP	J	K	S	SS	SL
1	Saat bekerja saya merasa penuh dengan tenaga.							
2	Saat bekerja saya merasa kuat dan penuh semangat							
3	Saya antusias dengan pekerjaan saya.							
4	Pekerjaan saya menginspirasi saya							
5	Saat bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja.							
6	Saya merasa senang ketika bekerja sungguh-sungguh							
7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya kerjakan							
8	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.							
9	Saya terbawa dalam pekerjaan ketika saya bekerja.							

#### D. Kuesioner Penelitian Manajemen Energi (Y)

Petunjuk Pengisian Kuesioner.

Berdasarkan atas pengalaman bapak/ibu, berilah tanda silang (x) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan bapak/ibu pada setiap pernyataan. Instrumen manajemen energi disusun dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari pertanyaan positif. Kuesioner terdiri dari tiga sub-kategori, yaitu afektif, kognitif dan perilaku.

Keterangan :

<i>Afektif</i>		<i>Kognitif dan Perilaku</i>	
<b>Keterangan</b>	<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Nilai</b>
Tidak pernah (TP)	1	Sangat tidak setuju (STS)	1
Hampir tidak pernah (HTP)	2	Tidak setuju (TS)	2
Kadang-kadang (K)	3	Ragu-ragu (R)	3
Sering (S)	4	Setuju (S)	4
Sangat sering (SS)	5	Sangat setuju (SS)	5

Kuesioner:

No.	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
	<b>Afektif</b>	<b>TP</b>	<b>HTP</b>	<b>KK</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya merasa bersemangat dalam pekerjaan saya.					
2	Saya merasa antusias dalam pekerjaan saya.					
3	Saya merasa energik dalam pekerjaan saya.					
4	Saya merasa pekerjaan saya sangat menginspirasi saya.					
5	Sya merasa gembira dengan pekerjaan saya.					

<b>Kognitif</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
6	Saya siap beraksi kapan saja.					
7	Saya merasa waspada secara mental.					
8	Saya merasa memiliki keinginan kolektif untuk mewujudkan sesuatu.					
9	Saya merasa sangat peduli dengan nasib tempat kerja saya.					
10	Saya selalu mencari peluang baru.					
<b>Perilaku</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
11	Saya berusaha keras untuk memastikan tempat kerja saya berhasil.					
12	Saya sering bekerja sangat lama tanpa mengeluh.					
13	Ada banyak kegiatan yang dapat saya lakukan di pekerjaan saya.					
14	Saya bekerja dengan sangat cepat.					

### Lampiran 3.

### Uji Statistik

#### A. Distribusi Frekuensi Responden

		Statistics				
		Umur	Lama Bekerja	Jenis Kelamin	Riwayat Pendidikan	Penghasilan
N Valid		70	70	70	70	70
Missing		0	0	0	0	0
Median		3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Sum		187	168	115	116	165

		Umur Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	14	20.0	20.0	20.0
	31 - 40 Tahun	13	18.6	18.6	38.6
	41 - 50 Tahun	25	35.7	35.7	74.3
	51 - 60 Tahun	18	25.7	25.7	100.0
Total		70	100.0	100.0	

		Lama Bekerja Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 10 Tahun	19	27.1	27.1	27.1
	11 - 20 Tahun	18	25.7	25.7	52.9
	21 - 30 Tahun	19	27.1	27.1	80.0
	31 - 40 Tahun	14	20.0	20.0	100.0
Total		70	100.0	100.0	

		Jenis Kelamin Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	35.7	35.7	35.7
	Perempuan	45	64.3	64.3	100.0
Total		70	100.0	100.0	

### Riwayat Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	25	35.7	35.7	35.7
	S1/D4/Str	44	62.9	62.9	98.6
	S2	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

### Penghasilan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp.2.000.000	3	4.3	4.3	4.3
	Rp.2.000.001 - Rp.5.000.000	43	61.4	61.4	65.7
	Rp.5.000.001 - Rp.8.000.000	20	28.6	28.6	94.3
	Rp.8.000.001 - Rp.10.000.000	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

## B. Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.94279912
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



**C. Uji Chi Square antara Job performance dengan Manajemen Energi**

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Job Performance * Manajemen Energi	70	100.0%	0	0.0%	70	100.0%

**Job Performance \* Manajemen Energi Crosstabulation**

		Manajemen Energi			
			Kurang Optimal	Optimal	Total
Job Performance	Kurang	Count	20	13	33
	Baik	% within Job Performance	60.6%	39.4%	100.0%
		% of Total	28.6%	18.6%	47.1%
	Baik	Count	15	22	37
		% within Job Performance	40.5%	59.5%	100.0%
		% of Total	21.4%	31.4%	52.9%
Total	Count	35	35	70	
	% within Job Performance	50.0%	50.0%	100.0%	
	% of Total	50.0%	50.0%	100.0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2.809 <sup>a</sup>	1	.094		
Continuity Correction <sup>b</sup>	2.064	1	.151		
Likelihood Ratio	2.829	1	.093		
Fisher's Exact Test				.150	.075
Linear-by-Linear Association	2.769	1	.096		
N of Valid Cases	70				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16.50.

b. Computed only for a 2x2 table

	Risk Estimate		
	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Job Performance (Kurang Baik / Baik)	2.256	.865	5.883
For cohort Manajemen Energi = Kurang Optimal	1.495	.927	2.410
For cohort Manajemen Energi = Optimal	.663	.402	1.092
N of Valid Cases	70		

#### D. Uji *Chi Square* antara *Work Engagement* dengan Manajemen Energi

##### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work Engagement * Manajemen Energi	70	100.0%	0	0.0%	70	100.0%

##### Work Engagement \* Manajemen Energi Crosstabulation

			Manajemen Energi		Total
			Kurang Optimal	Optimal	
Work Engagement	Kurang Terikat	Count	28	3	31
		% within Work Engagement	90.3%	9.7%	100.0%
		% of Total	40.0%	4.3%	44.3%
	Terikat	Count	7	32	39
		% within Work Engagement	17.9%	82.1%	100.0%
		% of Total	10.0%	45.7%	55.7%
Total	Count	35	35	70	
	% within Work Engagement	50.0%	50.0%	100.0%	
	% of Total	50.0%	50.0%	100.0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	36.187 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	33.350	1	.000		
Likelihood Ratio	40.621	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	35.670	1	.000		
N of Valid Cases	70				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.50.

b. Computed only for a 2x2 table

### Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Work Engagement (Kurang Terikat / Terikat)	42.667	10.064	180.891
For cohort Manajemen Energi = Kurang Optimal	5.032	2.547	9.942
For cohort Manajemen Energi = Optimal	.118	.040	.349
N of Valid Cases	70		