

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Sejarah Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI Rumah Sakit “Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI” adalah salah satu Rumah Sakit Pendidikan di Kota Makassar, dahulunya di kenal sebagai Rumah Sakit “Ibnu Sina YW UMI”, yang di dirikan pada tahun 1988 berdasarkan keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat 1 Sulawesi Selatan No.6783c/DK-I/SK/TV.I/X/88 tanggal 5 Oktober 1988. Pada hari senin tanggal 16 Juni 2003 telah di lakukan penandatngani alih kepemilikan dari yayasan Andi Sose kepada oleh Ketua Yayasan Wakaf UMI pada saat itu Bapak Almarhum Prof. Dr. H. Abdurrahman A. Basalamah SE, M. Si dari pihak Yayasan Wakaf UMI dengan Bapak DR. Hc. H. Andi Sose dari pihak Yayaasan Andi Sose.

#### **2. Visi, Misi, Nilai Dan Motto Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI.**

- a. **Visi** “Menjadi Rumah Sakit Pendidikan dengan pelayanan yang Islami, Unggul dan terkemuka di Indonesia”. Untuk mewujudkan visi tersebut Rumah Sakit “Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI” misi nilai motto sebagai berikut.<sup>47</sup>

#### **b. Misi**

- 1) Melaksanakan dan mengembangkan pelayanan unggul kesehatan yang menjunjung tinggi moral dan etika (Misi Pelayanan Kesehatan).
- 2) Melaksanakan dan mengembangkan pendidikan kedokteran dan professional kesehatan lainnya (Misi Pendidikan).

- 3) Melaksanakan pelayanan dakwah dan bimbingan spiritual kepada penderita dan pengelola Rumah Sakit (Misi Dakwah).

**c. Nilai**

- 1) Amanah (Kepedulian, Jujur, Berdedikasi, dan Tanggung Jawab).
- 2) Profesional (Kompetensi dan Etika)
- 3) Akhlaqul qarimah (Menjaga silaturahmi, Saling membantu, Menghargai, dan Kebersamaan)

**d. Motto**

“Melayani anda merupakan ibadah dan pengabdian kami”

**c. Jumlah Tenaga Perawat.**

- |            |             |
|------------|-------------|
| 1) Perawat | = 169 orang |
| 2) Bidan   | = 24 orang  |
| Total      | = 193 orang |

**d. Klasifikasi Pendidikan**

- |                            |            |
|----------------------------|------------|
| 1) S2 Keperawatan          | = 3 orang  |
| 2) S2 Kebidanan            | = 1 orang  |
| 3) S2 Kesehatan Reproduksi | = 3 orang  |
| 4) S1 kesehatan Gigi       | = 1 orang  |
| 5) S1 Keperawatan          | = 19 orang |
| 6) NERS                    | = 95 orang |
| 7) D3 Keperawatan          | = 50 orang |
| 8) D3 Kebidanan            | = 18 orang |
| 9) D4 Kebidanan            | = 3 orang  |

**e. Kategori Perawat**

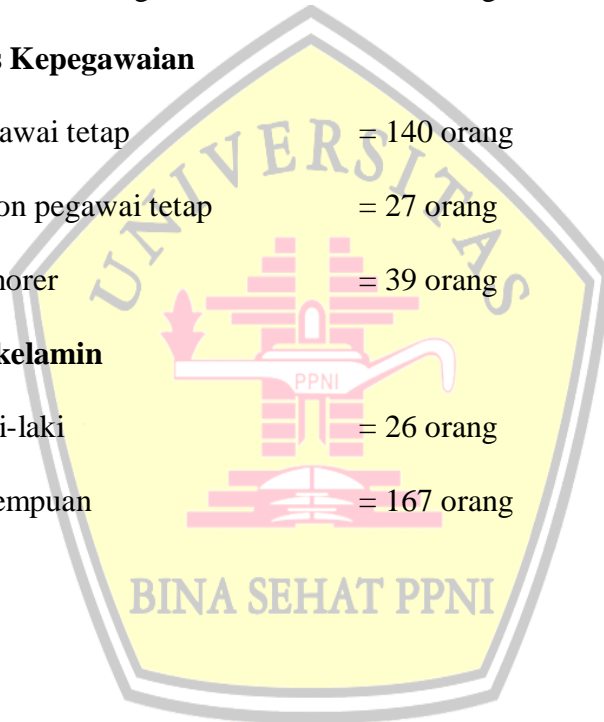
- 1. Perawat pelaksana = 174 orang
- 2. Perawat Manager = 19 orang

**f. Status Kepegawaian**

- 1. Pegawai tetap = 140 orang
- 2. Calon pegawai tetap = 27 orang
- 3. Honorer = 39 orang

**g. Jenis kelamin**

- 1. Laki-laki = 26 orang
- 2. Perempuan = 167 orang



KETUA YAYASAN WAKAF  
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA

REKTOR UNIVERSITAS  
MUSLIM INDONESIA

DEWAN PENGAWAS

DIREKTUR UTAMA

- KOMITE:
- 1. MEDIK
  - 2. KEPERAWATAN
  - 3. KOORDINATOR
  - 4. PENDIDIKAN
  - 5. PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN INFEKSI (PPI)
  - 6. FARMASI DAN TERAPI
  - 7. NAKES
  - 8. REKAM MEDIS
  - 9. ETIK & HUKUM

SATUAN PENGAWAS  
INTERNAL (SPI)

DIREKTUR  
PELAYANAN MEDIK

DIREKTUR  
PELAYANAN MEDIK

DIREKTUR  
KEUANGAN

DIREKTUR UMUM &  
OPERASIONAL

KELOMPOK  
STAF MEDIK

BIDANG  
PELAYANAN MEDIK

SEKSI PELAYANAN  
RAWAT AJALAN, RAWAT  
KHUSUS, DAN  
GAWAT DARURAT

SEKSI PELAYANAN  
INAP

BIDANG  
PENUNJANG

SEKSI  
PENUNJANG  
MEDIK

SEKSI  
PENUNJANG  
NON MEDIK

BIDANG  
KEPERAWATAN

SEKSI  
PELAYANAN  
RAWAT JALAN,  
RAWAT KHUSUS,  
DAN GAWAT  
DARURAT

SEKSI  
KEPERAWATAN  
INAP

BIDANG PENDIDIKAN,  
PELATIHAN,  
PEMBINAAN, &  
PENGEMBANGAN SDM

SEKSI PENDIDIKAN &  
PELATIHAN

SEKSI PEMBINAAN &  
PENGEMBANGAN SDM

BIDANG PENELITIAN,  
PUBLIKASI,  
PENGABDIAN  
MASYARAKAT

SEKSI PENELITIAN &  
PUBLIKASI

SEKSI PENGABDIAN  
MASYARAKAT

BIDANG KEUANGAN

SEKSI PENGELOLAAN  
DANA INTERNAL

SEKSI  
PERBENDAHARAAN

SEKSI PENDAPATAN  
& HUTANG

BIDANG  
AKUNTANSI &  
PELAPORAN  
KEUANGAN

SEKSI  
PENGUMPULAN  
& VERIFIKASI  
DATA

SEKSI AKUNTANSI  
& PELAPORAN

BIDANG UMUM  
& ADMINISTRASI

SEKSI  
PERENCANAAN &  
EVALUASI

SEKSI TATA  
USAHA, HUKUM  
& KERJASAMA

BIDANG  
OPERASIONAL

SEKSI RUMAH  
TANGGA

SEKSI  
INVENTARIS &  
PENGADAAN  
LOGISTIK

HUMAS &  
MARKETING

CASEMIX

CASE  
MANAGER

IT DAN SIM  
RS

INSTALASI  
RAWAT JALAN

INSTALASI  
GAWAT  
DARURAT

INSTALASI  
RAWAT INAP

INSTALASI  
BEDAH  
SENTRAL

INSTALASI  
ICU/ICCU

INSTALASI  
NICU/PERINA

INSTALASI  
DIALISIS

INSTALASI RIK  
(RUANG INFEKSI  
KHUSUS)

INSTALASI  
RADIOLOGI

INSTALASI LAB  
MIKROBIOLOGI  
KLINIK

INSTALASI LAB  
PATOLOGI  
KLINIK

INSTALASI LAB  
PATOLOGI  
ANATOMI

INSTALASI GIZI

INSTALASI  
FARMASI

INSTALASI  
REHAB MEDIK

INSTALASI  
K3-LH

INSTALASI  
REKAM MEDIK

INSTALASI  
PKRS

INSTALASI  
IPSR

UNIT  
EDOSKOPI

UNIT PEMBINAAN  
& PELAYANAN  
ISLAM

UNIT CSSD

UNIT LAUNDYUNIT

SECURITY

UNIT  
AMBULANCE &  
PEMULASARAN  
JENAZAH

## B. HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden merupakan bagian dari ciri khas yang melekat pada diri responden, yang meliputi kelompok masa kerja, jenis kelamin dan pendidikan. Distribusi karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

**Tabel. 6**

**Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja, Pendidikan, Dan Jenis Kelamin Di RSP.Ibnu Sina Makassar**

<b>Masa Kerja</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
≥ 10 tahun	66	84,6
< 10 tahun	12	15,4
Total	78	100.0
<b>Pendidikan</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Profesional	54	69,2
Vokasional	24	30,8
Total	78	100.0
<b>Jenis Kelamin</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Lak-laki	13	16,7
Perempuan	65	83,3
Total	78	100.0

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 6. Kelompok masa kerja responden terbanyak adalah diatas 10 tahun sebanyak 66 responden (84.6%).

Tingkat pendidikan responden yang terbanyak yaitu profesional sebanyak 54 responden (69.2%), vokasional sebanyak 24 orang (30.8). Jenis kelamin responden terbanyak adalah perempuan sebanyak 65 responden (83,3%), sedangkan laki laki sebanyak 13 responden (16,7%).

### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Tanggapan responden merupakan jawaban responden dari pertanyaan kuesioner yang telah di bagikan.

#### A. Motivasi Kerja

**Tabel. 7****Distribusi Lingkungan Kerja di RSP.Ibnu Sina Makassar.**

Pernyataan	Tidak Baik		Cukup Baik		Baik		Sangat Baik	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bagaimana Kondisi Alat Perawatan Yang Tersedia, Jika Anda Hendak Melakukan Asuhan Keperawatan?	2	2.6%	26	33.3%	47	60.3%	3	3.8%
Bagaimana Suasana Dalam Ruang Kerja, Pada Waktu Anda Hendak Memberikan Pelayanan Asuhan Keperawatan?	-	-	14	17.9%	53	67.9%	11	14.1%
Bagaimana Perhatian Pimpinan Anda Sebelum Dan Sesudah Melakukan Perawatan	-	-	15	19.2%	48	61.5%	15	19.2%
Bagaimana Penataan Dan Pencatatan Administrasi Yang Ada Di Ruang ?	-	-	17	21.8%	47	60.3%	14	17.9%
Bagaimana Perasaan Anda Dengan Jam Kunjungan Pembesuk ?	9	11.5%	25	32.1%	40	51.3%	4	5.1%

**Tabel. 8****Distribusi Tambahan di Luar Gaji di RSP.Ibnu Sina Makassar**

Pernyataan	Tidak Pernah		Kadang-kadang		Sering		Selalu	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Apakah Anda Pernah Mendapat Hadiah Atau Bonus Dari Pihak Rumah Sakit Tempat Anda Bekerja ?	13	16.7%	42	53.8%	21	26.9%	2	2.6%
Imbalan Yang Anda Terima Sesuai Dengan Hasil Kerja Sausara	7	9.0%	36	46.2%	32	41.0%	3	3.8%
Apakah Anda Pernah Mendapat Jasa Pelayanan Dari Pasien Yang Di Berikan Secara Tidak Adil Dan Tidak Merata?	56	71.8%	17	21.8%	3	3.8%	2	2.6%
Apakah Anda Pernah Di Berikan Jasa, Selain Jasa Pelayanan Jika Anda	67	85.9%	10	12.8%	1	1.3%	-	-

Pernyataan	Tidak Pernah		Kadang-kadang		Sering		Selalu	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Membantu Dokter Dalam Melakukan Tindakan Medis ? Apakah Anda Mendapat Biaya Tambahan Di Luar Gaji Yang Di Berikan Sesuai Dengan Waktu Yang Di Tentukan Oleh Pihak Dimana Anda Bekerja ?	59	75.6%	12	15.4%	7	9.0%	-	-

**Tabel. 9**

**Distribusi Hubungan dengan Rekan Sekerja di RSP.Ibnu Sina Makassar**

Pernyataan	Tidak Baik		Cukup Baik		Baik		Sangat Baik	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bagaimana Hubungan Anda Dengan Teman Sejawat (Sesama Perawat) Dalam Memberi Asuhan Kepada Pasien Di Ruang Kerja Saudara ?	1	1.3%	42	53.8%	35	44.9%	-	-
Bagaimana Hubungan Kerjasama Anda Dengan Dokter Dalam Melakukan Pelayanan Medis ?	-	-	37	47.4%	41	52.6%	-	-
Bagaimana Dengan Rekan Kerja Saudara Dalam Bersikap Dan Memberikan Dorongan ?	-	-	35	44.9%	43	55.1%	-	-
Bagaimana Perasaan Anda Terhadap Orang Yang Bekerjasama Dengan Anda Di Ruangan Saat Ini ?	1	1.3%	36	46.2%	41	52.6%	-	-
Bagaimana Perlakuan Rekan Sekerja Anda Selama Bekerja Di Perawatan	-	-	33	42.3%	45	57.7%	-	-

**Tabel.10**

**Distribusi Tanggung Jawab RSP.Ibnu Sina Makassar**

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Saya Akan Menggantikan Teman Saya Yang Berhalangan Dinas Walaupun Saya Libur	1	1.3%	23	29.5%	46	59.0%	8	10.3%
Saya Akan Menyelesaikan Pekerjaan Saya Sampai Tuntas Walaupun Jam Tugas Saya Berakhir	-	-	7	9.0%	48	61.5%	23	29.5%
Saya Telah Menerima Pasien Baru,Melakukan Anamnesa Dan Observasi Walaupun	-	-	9	11.5%	62	79.5%	7	9.0%

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Pasien Tersebut Bukan Pasien Saya. Saya Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Dengan Baik, Tepat Waktu Serta Berani Mengambil Resiko Untuk Keputusan Yang Di Buat Atau Tindakan Yang Dilakukan.	1	1.3%	9	11.5%	61	78.2%	7	9.0%
Bila Pada Saat Hendak Berangkat Tugas Turun Hujan, Kendaraan Mogok, Maka Saya Akan Tetap Berangkat Walau Dengan Kendaraan Apapun.	-	-	-	-	55	70.5%	23	29.5%

**Tabel. 11**  
**Distribusi Pengakuan di RSP.Ibnu Sina Makassar**

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Saya Tetap Menunjukkan Kemampuan Saya Agar Mitra Kerja Atau Pimpinan Saya Menghargai Dan Mengakui Keberadaan Kerja Saya Diunit Kerja Saya.	-	-	4	5.1%	63	80.8%	11	14.1%
Saya Termotivasi Untuk Bekerja Lebih Baik Karena Jaminan Keamanan Dan Ketenagakerjaan Di Rs Baik	-	-	5	6.4%	65	83.3%	8	10.3%
Saya Mampu Melakukan Tugas Saya Dengan Baik Karena Fasilitas Yang Saya Butuhkan Senantiasa Tersedia Diunit Kerja Saya.	1	1.3%	6	7.7%	66	84.6%	5	6.4%
Intensif Yang Saya Terima Mempengaruhi Semangat Kerja Saya.	-	-	20	25.6%	43	55.1%	15	19.2%
Pendidikan Dan Pelatihan Yang Saya Ikuti Memacu Semangat Kerja Saya Dalam Memberikan Layanan Pada Pasien.	-	-	1	1.3%	65	83.3%	12	15.4%



**Tabel. 12**

**Distribusi Prestasi Kerja di RSP.Ibnu Sina Makassar**

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Saya Akan Menunjukkan Kemampuan Kerja Saya Sesuai Denagn Pendidikan Saya	-	-	4	5.1%	61	78.2%	13	16.7%
Saya Mampu Untuk Bekerja Sama Dengan Dokter Sebagai Mitra Kerja Karena Saya Mampu Berargumentasi Sesuai Ilmu Yang Saya Milki.	-	-	1	1.3%	64	82.1%	13	16.7%
Saya Berupaya Selalu Mengikuti Perkembangan Dan Meningkatkan Pengetahuan Sendiri Dengan Membaca Tentang Layanan Keperawatan.	-	-	1	1.3%	62	79.5%	15	19.2%
Saya Lebih Menyukai Pencapaian Hasil Otu Sendiri Daripada Imbalan Keberhasilan.	-	-	4	5.1%	62	79.5%	12	15.4%
Saya Senantiasa Mempunyai Kemauan Yang Kuat Dalam Melakuakan Tugas Tanpa Memnunggu Perintah.	-	-	4	5.1%	61	78.2%	13	16.7%

**B. Jenjang Karir**

**Tabel. 13**

**Distribusi Jenjang Karir di RSP.Ibnu Sina Makassar**

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Saya Dapat Dengan Mudah Memperoleh Informasi Tentang Perencanaan Pengembangan Karier Perawat Atasan Saya Mendukung Setiap Perawat Pelaksana Dalam Meningkatkan Pengetahuan Melalui Pelatihan Di Dalam Atau Di Luar Rumah Sakit.	-	-	8	10.3%	52	66.7%	18	23.1%
	-	-	1	1.3%	51	65.4%	26	33.3%

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Saya Tidak Mendapatkan Informasi Yang Akurat Terkait Dengan Pengembangan Karir.	5	6.4%	41	52.6%	26	33.3%	6	7.7%
Setiap Perawat Pelaksana Mengetahui Kriteria Yang Digunakan Sebagai Dasar Untuk Kenaikan Jenjang Karir.	-	-	6	7.7%	47	60.3%	25	32.1%
Saya Merasa Sasaran Karir Keperawatan Tidak Jelas	8	10.3%	48	61.5%	12	15.4%	10	12.8%
Setiap Kepala Unit Mengetahui Perencanaan Karir Perawat Pelaksana Yang Ada Di Unit Kerjanya.	-	-	2	2.6%	55	70.5%	21	26.9%
Saya Memilih Karir Keperawatan Hanya Untuk Mendapat Penghargaan Atau Imbalan Jasa.	14	17.9%	44	56.4%	16	20.5%	4	5.1%
Setiap Perawat Pelaksana Diberi Kesempatan Mengikuti Prosedur Kenaikan Jenjang Karir Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditetapkan.	2	2.6%	1	1.3%	46	59.0%	29	37.2%
Setiap Perawat Mengetahui Alur Sistem Jenjang Karir Perawat.	-	-	6	7.7%	48	61.5%	24	30.8%
Setiap Perawat Pelaksana Mengetahui Kompetensi Klinik Yang Harus Dimiliki Untuk Pengembangan Karir.	-	-	4	5.1%	50	64.1%	24	30.8%
Rumah Sakit Memberi Saya Cukup Bantuan Dana Ketika Sedang Mengikuti Pendidikan Formal Keperawatan.	9	11.5%	29	37.2%	31	39.7%	9	11.5%
Manajemen Rumah Sakit Mendukung Pengembangan Karir Keperawatan.	1	1.3%	2	2.6%	53	67.9%	22	28.2%

## A. Kepuasan Kerja

**Tabel. 14**  
**Distribusi Kepuasan Kerja di RSP.Ibnu Sina Makassar**

Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Cukup Puas		Puas		Sangat Puas	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pekerjaan yang anda lakukan	1	1.3%	6	7.7%	33	42.3%	35	44.9%	3	3.8%
System penggajian tempat anda bekerja	2	2.6%	1	1.3%	33	42.3%	34	43.6%	8	10.3%
Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pendidikan	1	1.3%	5	6.4%	32	41.0%	36	46.2%	4	5.1%
Pemberian intensif tambahan atas suatu prestasi atau kerja keras	4	5.1%	5	6.4%	35	44.9%	27	34.6%	7	9.0%
Teredianya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan	1	1.3%	9	11.5%	21	26.9%	39	50.0%	8	10.3%
Tersedianya fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir dan kantin	-	-	2	2.6%	26	33.3%	39	50.0%	11	14.1%
Kondisi ruangan kerja terutama berkaitan dengan ventilasi udara, kebersihan dan kebisingan	-	-	2	2.6%	26	33.3%	42	53.8%	8	10.3%
Adanya jaminan atas kesehatan/keselamatan kerja	-	-	2	2.6%	19	24.4%	43	55.1%	14	17.9%
Perhatian institusi terhadap anda	-	-	1	1.3%	29	37.2%	43	55.1%	5	6.4%
Hubungan antar karyawan dan kelompok kerja	-	-	1	1.3%	22	28.2%	38	48.7%	17	21.8%
Kemampuan dalam bekerjasama antar karyawan	-	-	2	2.6%	22	28.2%	38	48.7%	16	20.5%
Sikap teman teman kerja terhadap anda	-	-	1	1.3%	21	26.9%	39	50.0%	17	21.8%
Kesesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan anda	-	-	2	2.6%	20	25.6%	46	59.0%	10	12.8%
Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerjadengan penugasan yang diberikan	-	-	1	1.3%	28	35.9%	38	48.7%	11	14.1%
Kemampuan supervise/pengawasan dalam membuat keputusan	-	-	2	2.6%	28	35.9%	40	51.3%	8	10.3%
Perlakuan atasan selama anda bekerja disini	1	1.3%	-	-	23	29.5%	43	55.1%	11	14.1%
Kebebasan dalam melakukan metode sendiri dalam melakukan pekerjaan	1	1.3%	5	6.4%	29	37.2%	38	48.7%	5	6.4%

Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Cukup Puas		Puas		Sangat Puas	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan tambahan	1	1.3%	-	-	27	34.6%	41	52.6%	9	11.5%
Kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi	1	1.3%	2	2.6%	34	43.6%	35	44.9%	6	7.7%
Kesempatan untuk membuat suatu prestasi dan mendapatkan kenaikan pangkat	-	-	1	1.3%	33	42.3%	38	48.7%	6	7.7%

## B. Kinerja Perawat

**Tabel. 15**  
**Distribusi Pengkajian di RSP.Ibnu Sina Makassar**

Pernyataan	Tidak		Ya	
	f	%	f	%
Perawat melakukan pengkajian data klien pada saat klien masuk rumah sakit	1	1.3%	77	98.7%
Setiap melakukan pengkajian data, perawat melakukan dengan wawancara, pemeriksaan fisik dan pengamatan	2	2.6%	76	97.4%
Data yang diperoleh perawat melalui pengkajiandikelompokan menjadi data bio-psiko-sosio-spiritual	-	-	78	100.0%
Perawat mengkaji data subjektif dan objektif berdasarkan keluhan klien dan pemeriksaan fisik serta pemeriksaan penunjang	-	-	78	100.0%
Perawat memasukan pendapat pribadi dalam data pengkajian	35	44.9%	43	55.1%

**Tabe. 16**  
**Distribusi Diagnosa Keperawatan di RSP.Ibnu Sina Makassar**

Pernyataan	Tidak		Ya	
	f	%	f	%
Perawat langsung membuat diagnosa keperawatan sebelum pengkajian	57	73.1%	21	26.9%
Perawat melakukan diagnosa keperawatan berdasarkan masalah keperawatan yang telah ditetapkan	-	-	78	100.0%
Rumusan diagnosis keperawatan mencerminkan problem etiologi	-	-	78	100.0%
Rumusan diagnosis keperawatan bisa dalam bentuk aktualdan resiko	-	-	78	100.0%
Diagnosis keperawatan ditulis berdasarkan prioritas lengkap problem etiologi	-	-	78	100.0%

**Tab. 17****Distribusi Intervensi di RSP.Ibnu Sina Makassar**

Pernyataan	Tidak		Ya	
	f	%	f	%
Rencana keperawatan dibuat berdasarkan diagnosis keperawatan dan disusun menurut urutan prioritas	-	-	78	100.0%
Rumusan tujuan keperawatan yang dibuat mengandung komponenen tujuan dan kriteria hasil	-	-	78	100.0%
Rencana tindakan yang dibuat mengacu pada tujuan dengan kalimat perintah, terinci dan jelas	3	3.8%	75	96.2%
Perawat Menuliskan perencanaan dengan tulisan yang sulit dibaca	51	65.4%	27	34.6%
Rencana tindakan keperawatan yang dibuat menggambarkan kerjasama dengan tim kesehatan lain	5	6.4%	73	93.6%

**Tabel. 18****Distribusi Implementasi di RSP.Ibnu Sina Makassar**

Pernyataan	Tidak		Ya	
	f	%	f	%
Implementasi tindakan keperawatan menggambarkan tindakan mandiri, kolaborasi dan ketergantungan sesuai dengan rencana keperawatan	-	-	78	100.0%
Observasi terhadap setiap respons klien setelah dilakukan tindakan keperawatan	2	2.6%	76	97.4%
Implementasi tindakan keperawatan bertujuan untuk promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif dan mekanisme koping	1	1.3%	77	98.7%
Implementasi tindakan keperawatan bersifat holistik dan menghargai hak-hak klien	1	1.3%	77	98.7%
Implementasi tindakan keperawatan melibatkan partisipasi aktif klien	1	1.3%	77	98.7%

**Tabel. 19****Distribusi Evaluasi di RSP.Ibnu Sina Makassar**

Pernyataan	Tidak		Ya	
	f	%	f	%
Komponen yang dievaluasi mengenai status kesehatan klien meliputi aspek kognitif, efektif, psikomotor klien melakukan tindakan, perubahan fungsi tubuh, tanda dan gejala	-	-	78	100.0%

Pernyataan	Tidak		Ya	
	f	%	f	%
Evaluasi dilakukan dengan menggunakan pendekatan SOAP	1	1.3%	77	98.7%
Evaluasi terhadap tindakan keperawatan yang diberikan mengacu kepada tujuan kriteria hasil	1	1.3%	77	98.7%
Evaluasi terhadap pengetahuan klien tentang penyakitnya, pengobatan dan risiko komplikasi setelah diberikan promosi kesehatan	-	-	78	100.0%
Evaluasi terhadap perubahan fungsi tubuh dan kesehatan klien setelah dilakukan tindakan	-	-	78	100.0%

## B. Analisis Multivariat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan software SPSS, maka hasil penelitian uji Multivariat yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

### 1. Pengujian Hipotesis 1, 2,3,4 dan 5

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) untuk pengujian hipotesis 1, 2,3,4 dan 5 disajikan pada table 5.8 berikut.

**Tabel. 20**  
**Hasil Uji Motivasi Kerja (X1), Jenjang Karier (X2) Masa Kerja(X3)Pendidikan(X4)Jenis Kelamin(X5)Terhadap Kepuasan kerja (Y1)**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.818	14.165		1.682	.097
Motivasi Kerja	1.054	.160	.630	6.581	.000
Jenjang Karir	.103	.109	.091	.941	.350
Masa Kerja	.880	2.849	.028	.309	.758
Pendidikan	1.525	2.171	.062	.703	.485
Jenis Kelamin	.779	2.702	.026	.288	.774

Pada Tabel di atas menghasilkan persamaan pertama regresi analisis jalur sebagai berikut

:

$$Y_1 = 23,818 + 1,054 X_1 + 0,103 X_2 + 0,880 X_3 + 1,525 X_4 + 0,779 X_5$$

Hasil perhitungan pada tabel 4.12 berikut diperoleh persamaan pertama dari analisis jalur sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar **23,818** yang bermakna bahwa jika motivasi kerja(X1), jenjang karier (X2), masa kerja(X3),pendidikan(X4) dan jenis kelamin(X5) bernilai konstan maka Kepuasan kerja Perawat di RSP.Ibnu Sina Makassar dapat meningkat sebesar 23,818 poin.
2. Motivasi kerja (X1) memiliki koefisien arah Positif sebesar 1.054, berarti apabila Motivasi kerja (X1) meningkat 1 poin maka Kepuasan kerja Perawat di RSP.Ibnu Sina Makassar akan meningkat sebesar 1.054.
3. Jenjang Karier (X2) memiliki koefisien arah positif sebesar 0,103, berarti Jenjang Karier (X2) meningkat 1 poin maka Kepuasan kerja Perawat di RSP.Ibnu Sina Makassar juga akan meningkat sebesar 0,103.
4. Masa kerja (X3) memiliki koefisien arah positif sebesar 0,880, berarti Masa kerja (X3) meningkat 1 poin maka Kepuasan kerja Perawat di RSP.Ibnu Sina Makassar akan meningkat sebesar 0,880.
5. Pendidikan (X4) memiliki koefisien arah positif sebesar 1,525, berarti Pendidikan (X4) meningkat 1 poin maka Kepuasan kerja Perawat di RSP.Ibnu Sina Makassar juga akan meningkat sebesar 1,525.

6. Jenis Kelamin (X5) memiliki koefisien arah positif sebesar 0,779, berarti Jenis Kelamin (X5) meningkat 1 poin maka Kepuasan kerja Perawat di RSP.Ibnu Sina Makassar juga akan meningkat sebesar 0,779

Adapun pengujian hipotesis untuk persamaan jalur pertama (I) yaitu sebagai berikut:

### 1. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk kriteria pengambilan keputusan adalah hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sebaliknya hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Penentuan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan derajat kebebasan (df)  $n-k = 136-3 = 133$ , didapat  $t_{tabel} = 1,656$ . Dari tabel 5.8, pada variabel Motivasi kerja (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.581 dengan signifikansi sebesar 0,000. Olehnya itu, variabel Motivasi kerja (X1) besarnya  $t_{hitung} 6.581 > t_{tabel} 1,656$  dengan signifikansi 0,000, yang berarti Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja perawat di RSP.Ibnu Sina Makassar. Maka Hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

### 2. Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk kriteria pengambilan keputusan adalah hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sebaliknya hipotesis ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Penentuan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan derajat kebebasan (df)  $n-k = 136-3 = 133$ , didapat  $t_{tabel} = 1,656$ . Dari tabel 5.8, pada variabel jenjang karir (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.941 dengan signifikansi sebesar 0.350. Olehnya itu, variabel jenjang karir (X2) besarnya  $t_{hitung} 0.941 < t_{tabel} 1,656$  dengan signifikansi 0.350, yang berarti jenjang karir tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja perawat di RSP.Ibnu Sina Makassar. Maka Hipotesis Kedua ( $H_2$ ) ditolak.



### 3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Untuk kriteria pengambilan keputusan adalah hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sebaliknya hipotesis ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Penentuan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan derajat kebebasan (df)  $n-k = 136-3 = 133$ , didapat  $t_{tabel} = 1,656$ . Dari tabel 5.8, pada variabel Masa kerja (X3) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $.309$  dengan signifikansi sebesar  $.758$ . Olehnya itu, variabel Pemeriksaan Berkala (X3) besarnya  $t_{hitung} .309 < t_{tabel} 1,656$  dengan signifikansi  $.758$ , yang berarti Masa kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja perawat di RSP.Ibnu sina Makassar. Maka Hipotesis Kedua ( $H_3$ ) ditolak.

### 4. Pengujian Hipotesis Keempat

Untuk kriteria pengambilan keputusan adalah hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sebaliknya hipotesis ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Penentuan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan derajat kebebasan (df)  $n-k = 136-3 = 133$ , didapat  $t_{tabel} = 1,656$ . Dari tabel 5.8, pada variabel pendidikan (X4) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $.703$  dengan signifikansi sebesar  $.485$ . Olehnya itu, variabel pendidikan (X4) besarnya  $t_{hitung} .703 > t_{tabel} 1,656$  dengan signifikansi  $.485$ , yang berarti pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja perawat di RSP.Ibnu sina Makassar. Maka Hipotesis Kedua ( $H_4$ ) ditolak

### 5. Pengujian Hipotesis Kelima

Untuk kriteria pengambilan keputusan adalah hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sebaliknya hipotesis ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Penentuan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan derajat kebebasan (df)  $n-k = 136-3 = 133$ , didapat  $t_{tabel} = 1,656$ . Dari tabel 5.8, pada variabel jenis kelamin (X5) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $.288$  dengan signifikansi sebesar  $.774$ . Olehnya

itu, variabel jenis kelamin (X5) besarnya  $t_{hitung} .288 > t_{tabel} 1,656$  dengan signifikansi .774, yang berarti jenis kelamin tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja perawat di RSP.Ibnu sina Makassar. Maka Hipotesis Kedua (H<sub>5</sub>) ditolak

### C. Pengujian Hipotesis 6,7,8,9 dan 10 dengan Sobel Test

Pengujian hipotesis terhadap pengaruh tidak langsung antar variabel exogen dan endogen melalui variabel mediasi, maka dapat dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel test.

**Tabel. 21**  
**Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung**

Koefisien Jalur	Unstandardized Coefficient	Std. Error
X1 → Y	1,054	0,160
Y → Z	-0,005	0,070
X1 → Y → Z	$1,054 \times (-0,005) = -0,005$	-
X2 → Y	0,103	0,109
X2 → Y → Z	$0,103 \times (-0,005) = -0,001$	-
X3 → Y	0,880	2,849
X3 → Y → Z	$0,880 \times (-0,005) = -0,004$	-
X4 → Y	1,525	2,171
X4 → Y → Z	$1,525 \times (-0,005) = -0,008$	-
X5 → Y	0,779	2,702
X5 → Y → Z	$0,779 \times (-0,005) = -0,004$	-

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari tabel 20. Pengujian hipotesis keenam, ketujuh, kedelapan, kesembilan, dan kesepuluh dapat diuraikan sebagai berikut:

## 1. Pengujian Hipotesis Keenam

Nilai koefisien unstandardized pengaruh Motivasi kerja ( $X_6$ ) terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 1,054 dan pengaruh Kepuasan kerja (Y) terhadap Kinerja Askep (Z) sebesar -0,005 menunjukkan besarnya pengaruh langsung, sedangkan besarnya koefisien pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien ( $X_6 \rightarrow Y$ ) x ( $Y \rightarrow Z$ ), yaitu  $1,054 \times (-0,005) = -0,005$ . Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ( $X_6 \rightarrow Y$ ) x ( $Y \rightarrow Z$ ) sebesar -0,005 signifikan atau tidak, diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Dimana:

a = Koefisien pengaruh langsung  $X_6 \rightarrow Y_1 = 1,054$

b = Koefisien pengaruh langsung  $Y_1 \rightarrow Y_2 = -0,005$

Sa = Standar error dari koefisien a = 0,160

Sb = Standar error dari koefisien b = 0,070

Hitung standar error dari koefisien pengaruh tidak langsung (indirect effect) dari  $X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z$  sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\ &= \sqrt{(-0,005)^2 (0,160^2) + (1,054)^2 (0,070)^2 + (0,160)^2 (0,070)^2} \\ &= \sqrt{0,0056} \\ &= 0,075 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{a \times b}{Sab} = \frac{1,054 \times (-0,005)}{0,0056} = -0,9462$$

Dari nilai thitung sebesar -0,9462 tersebut tidak lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  1,656, yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut tidak berpengaruh signifikan. Artinya bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja Askep melalui variable kepuasan kerja perawat di RSP.Ibnu Sina Makassar. Maka Hipotesis Keenam ( $H_6$ ) ditolak.

## 2. Pengujian Hipotesis Ketujuh

Nilai koefisien unstandardized pengaruh Jenjang Karir ( $X_7$ ) terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,103 dan pengaruh kompetensi ( $Y_1$ ) terhadap kinerja Askep ( $Y_2$ ) sebesar -0,005 menunjukkan besarnya pengaruh langsung, sedangkan besarnya koefisien pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien ( $X_7 \rightarrow Y$ ) x ( $Y \rightarrow Z$ ), yaitu  $0,103 \times (-0,005) = -0,0001$ . Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ( $X_7 \rightarrow Y$ ) x ( $Y \rightarrow Z$ ) sebesar -0,001 signifikan atau tidak, diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Dimana:

a = Koefisien pengaruh langsung  $X_7 \rightarrow Y = 0,103$

b = Koefisien pengaruh langsung  $Y \rightarrow Z = -0,005$

Sa = Standar error dari koefisien a = 0,109

Sb = Standar error dari koefisien b = -0,005

Hitung standar error dari koefisien pengaruh tidak langsung (indirect effect) dari  $X_3 \rightarrow Y \rightarrow Z$  sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\ &= \sqrt{(-0,005)^2 (0,109^2) + (0,103)^2 (-0,005)^2 + (0,109)^2 (-0,005)^2} \end{aligned}$$

$$= \sqrt{0.00011}$$

$$= 0,011$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{a \times b}{S_{ab}} = \frac{0,103 \times (-0,005)}{0,0011} = 4,661$$

Dari nilai t hitung sebesar 4,661 tersebut lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,656, yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut berpengaruh dan signifikan. Artinya bahwa jenjang karir berpengaruh dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja Askep melalui variable kepuasan kerja perawat di RSP.Ibnu Sina Makassar. Maka Hipotesis Ketujuh (H7) diterima.

### 3. Pengujian Hipotesis Kedelapan

Nilai koefisien unstandardized pengaruh masa kerja ( $X_8$ ) terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,88 dan kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja Askep (Z) sebesar -0,005 menunjukkan besarnya pengaruh langsung, sedangkan besarnya koefisien pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien ( $X_8 \rightarrow Y$ ) x ( $Y \rightarrow Z$ ), yaitu  $0,88 \times (-0,005) = -0,004$ . Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ( $X_8 \rightarrow Y$ ) x ( $Y \rightarrow Z$ ) sebesar 0,394 signifikan atau tidak, diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Dimana:

a = Koefisien pengaruh langsung  $X_8 \rightarrow Y = 0,88$

b = Koefisien pengaruh langsung  $Y \rightarrow Z = -0,005$

Sa = Standar error dari koefisien a = 2,849

Sb = Standar error dari koefisien b = 0,07

Hitung standar error dari koefisien pengaruh tidak langsung (indirect effect) dari  $X_4 \rightarrow Y \rightarrow Z$  sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\ &= \sqrt{(-0,005)^2 (2,849^2) + (0,88)^2 (0,07)^2 + (2,849)^2 (0,07)^2} \\ &= \sqrt{0.0437} \\ &= 0,209 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,88 \times (-0,005)}{0,0437} = -0,101$$

Dari nilai t hitung sebesar -0,101 tersebut lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,656, yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut tidak berpengaruh signifikan. Artinya bahwa masa kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Askep melalui kepuasan kerja perawat di RSP.Ibnu Sina Makassar. Maka Hipotesis Kesepuluh (H8) ditolak.

#### 4. Pengujian Hipotesis Kesembilan

Nilai koefisien unstandardized pengaruh variabel Pendidikan ( $X_4$ ) terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 1,525 dan Kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja Askep (Z) sebesar -0,005 menunjukkan besarnya pengaruh langsung, sedangkan besarnya koefisien pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien ( $X_4 \rightarrow Y$ ) x ( $Y \rightarrow Z$ ), yaitu  $1,525 \times (-0,005) = -0,008$ . Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ( $X_4 \rightarrow Y$ ) x ( $Y \rightarrow Z$ ) sebesar -0,008 signifikan atau tidak, diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Dimana:

a = Koefisien pengaruh langsung  $X_4 \rightarrow Y = 1,525$

b = Koefisien pengaruh langsung  $Y \rightarrow Z = -0,005$

Sa = Standar error dari koefisien a = 2,171

Sb = Standar error dari koefisien b = 0,07

Hitung standar error dari koefisien pengaruh tidak langsung (indirect effect) dari  $X_4 \rightarrow Y \rightarrow Z$  sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\ &= \sqrt{(-0,005)^2 (2,171^2) + (1,525)^2 (0,07)^2 + (2,171)^2 (0,07)^2} \\ &= \sqrt{0.0346} \\ &= 0,186 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{a \times b}{Sab} = \frac{1,525 \times (-0,005)}{0,0346} = -0,220$$

Dari nilai t hitung sebesar -0,220 tersebut lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,656, yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut tidak berpengaruh signifikan. Artinya bahwa variabel pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Askep melalui kepuasan kerja perawat di RSP.Ibnu Sina Makassar. Maka Hipotesis Kesembilan. ( $H_9$ ) ditolak.

## 5. Pengujian Hipotesis Kesepuluh

Nilai koefisien unstandardized pengaruh jenis kelamin ( $X_5$ ) terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,779 dan pengaruh kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja Askep (Z) sebesar -0,005 menunjukkan besarnya pengaruh langsung, sedangkan besarnya koefisien pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien ( $X_5 \rightarrow Y$ ) x ( $Y \rightarrow Z$ ), yaitu 0,779 x

$(-0,005) = -0,004$ . Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ( $X_5 \rightarrow Y$ )  
 $x (Y \rightarrow Z)$  sebesar  $-0,004$  signifikan atau tidak, diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Dimana:

a = Koefisien pengaruh langsung  $X_5 \rightarrow Y = 0,779$

b = Koefisien pengaruh langsung  $Y \rightarrow Z = -0,005$

Sa = Standar error dari koefisien a = 2,702

Sb = Standar error dari koefisien b = 0,07

Hitung standar error dari koefisien pengaruh tidak langsung (indirect effect) dari  
 $X_5 \rightarrow Y \rightarrow Z$  sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\ &= \sqrt{(-0,005)^2 (2,702^2) + (0,779)^2 (0,07)^2 + (2,702)^2 (0,07)^2} \\ &= \sqrt{0,0389} \\ &= 0,197 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$\frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,779 \times (-0,005)}{0,0389} = -0,100$$

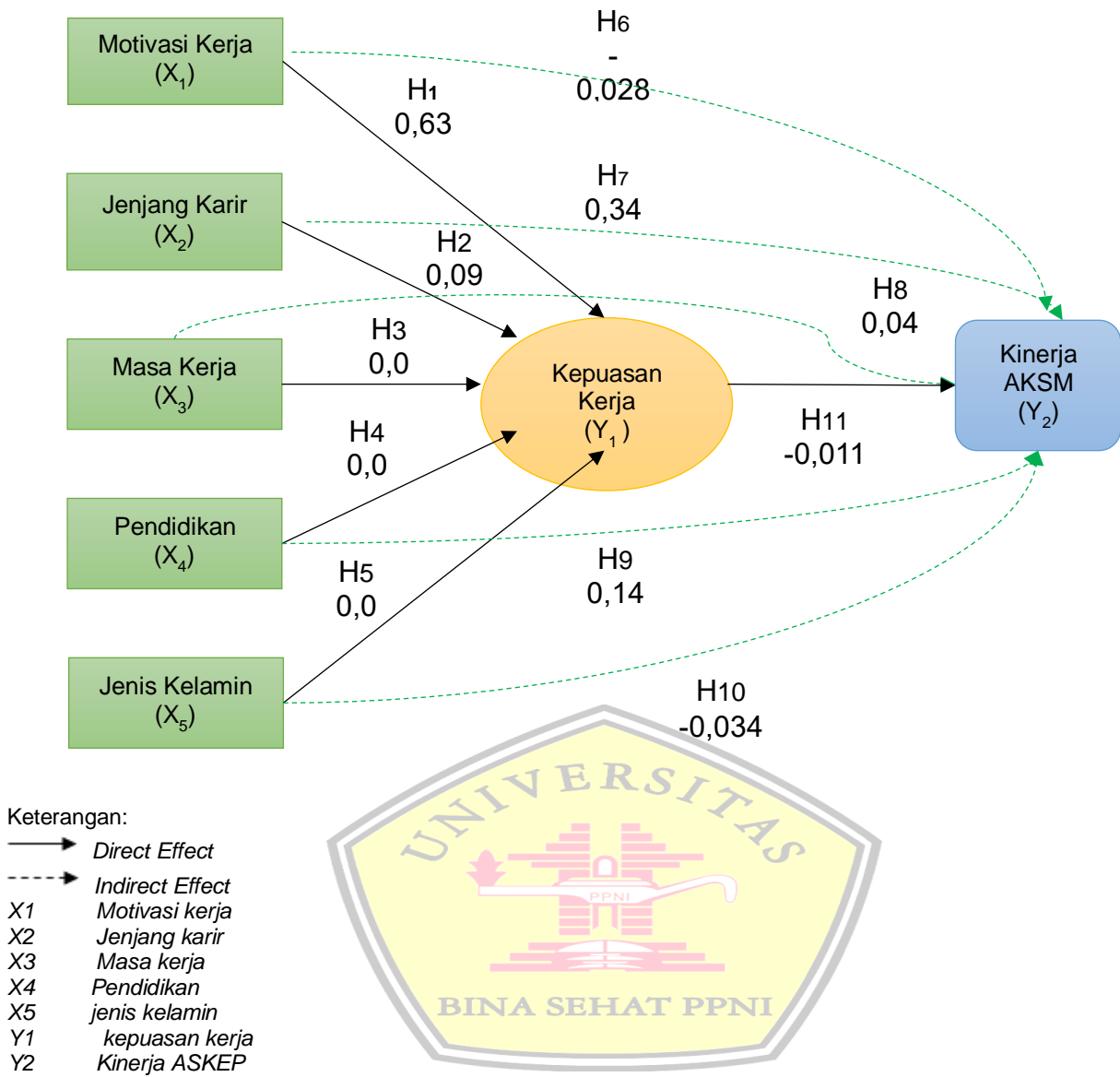
Dari nilai thitung sebesar  $-0,100$  tersebut tidak lebih besar dari  $t_{tabel} 1,656$ , yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut tidak berpengaruh signifikan. Artinya bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja Askep melalui kepuasan kerja perawat di RSP.Ibnu Sina Makassar. Maka Hipotesis



Kesepuluh ( $H_{10}$ ) ditolak. Dari temuan tersebut diatas, maka dapat digambarkan hasil pengujian hipotesis sebagai beriku

Gambar 5.

Hasil Analisis Jalur



Untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel exogen dalam menjelaskan varians dari variabel endogen, maka dapat dilihat pada hasil uji analisis koefisien determinasi. Pengujian koefisien determinasi dilakukan terhadap masing-masing model dari analisis jalur sebagai berikut:

**Tabel. 22**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Model I**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 <sup>a</sup>	.455	.417	8.68550

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Pendidikan, Jenis Kelamin, Jenjang Karir, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel 21. pada model I, menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,417 yang berarti variabel-variabel Motivasi kerja (X1), jenjang karir (X2), masa kerja (X3) pendidikan(X4) dan jenis kelamin(X5) mampu menjelaskan variasi Kepuasan kerja (Y1) sebesar 41,7%. Sedangkan sisanya sebesar 49,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

**Tabel.23**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Model II**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 <sup>a</sup>	.149	.077	5.19400

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Masa Kerja, Pendidikan, Jenis Kelamin, Jenjang Karir, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel 5.12 pada model I, menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,077 yang berarti variabel-variabel motivasi kerja (X1), jenjang karir (X2) masa kerja (X3), pendidikan(X4), Jenis kelamin(X5) dan Kepuasan kerja (Y1) mampu menjelaskan variasi Kinerja perawat (Z) sebesar 7,7%. Sedangkan sisanya sebesar 83,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

