

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum RSUD Dr. Soedirman Kebumen

RSUD Dr. Soedirman Kebumen beralamat di Jalan Lingkar Selatan Desa Muktisari Kecamatan Kebumen Kabupaten Kebumen. Visi rumah sakit adalah “Menjadi Rumah Sakit yang Modern, Profesional, Pusat Rujukan Kegawatan Medik dan Spesialistik,” dengan misi:

- a. Menyelenggarakan pelayanan kegawatan medik dan pelayanan kesehatan tingkat spesialistik yang bermutu untuk seluruh masyarakat.
- b. Modernisasi sistem, sarana dan prasarana pelayanan sesuai standar nasional kelas B.
- c. Menyelenggarakan pendidikan SDM yang mendukung profesionalitas dan daya saing.
- d. Meningkatkan kemampuan keuangan untuk mendukung kemandirian dan pengembangan.

Hasil akreditasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen tahun 2018 mendapatkan predikat Lulus Paripurna KARS. RSUD Dr. Soedirman Kebumen merupakan RS tipe C dengan kapasitas tempat tidur

sejumlah 194 dan pada tahun 2019 BOR rata-rata sekitar 71,3%. Secara umum pelayanan di RSUD Dr. Soedirman Kebumen terdiri dari pelayanan medis, pelayanan penunjang medis, dan pelayanan penunjang lainnya. Guna mendukung kegiatan pelayanannya, rumah sakit ini memiliki 906 pegawai, terdiri dari 460 PNS, 91 pegawai BLUD, dan 355 pegawai THL. Jenis ketenagaan yang terdapat di RSUD Dr. Soedirman terdiri dari 491 orang adalah tenaga kesehatan, dan 415 orang adalah tenaga non kesehatan.

Dalam melakukan tugasnya memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, RSUD Dr. Soedirman Kebumen mempunyai motto “SENYUM” yaitu sigap, empati, nyaman, unggul, dan memuaskan.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

a. Hasil Uji Validitas

1) Rotasi Kepala Ruang

Hasil uji validitas kuesioner rotasi kepala ruang yang terdiri dari 20 (duapuluh) soal, dihitung berdasarkan metode *Corrected Total Item Correlation*. Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan bahwa dari 20 (dua puluh) soal terdapat 1 soal yang tidak valid yaitu soal no. 4 ($r_{hitung} 0,354 < r_{tabel}$

0,444), sehingga soal yang digunakan dalam penelitian berjumlah 19 soal.

2) Kepuasan Kerja Perawat

Hasil uji validitas kuesioner kepuasan kerja perawat yang terdiri dari 25 (duapuluh lima) soal, dihitung berdasarkan metode *Corrected Total Item Correlation*. Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan bahwa dari 25 (duapuluh lima) soal terdapat 2 (dua) soal yang tidak valid yaitu no. 10 ($r_{hitung} 0,337 < r_{tabel} 0,444$) dan no. 21 ($r_{hitung} 0,025 < r_{tabel} 0,444$), sehingga soal yang digunakan dalam penelitian berjumlah 23 soal.

3) Kinerja Perawat

Hasil uji validitas kuesioner kinerja perawat yang terdiri dari 20 (duapuluh) soal, dihitung berdasarkan metode *Corrected Total Item Correlation*. Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan bahwa dari 20 (dua puluh) soal semua dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas kuesioner rotasi kepala ruang, kepuasan kerja perawat, dan kinerja perawat dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No.	Kuesioner	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Rotasi Kepala Ruang	0,957 ($\geq 0,60$)	Reliabel
2	Kepuasan Kerja Perawat	0,940 ($\geq 0,60$)	Reliabel
3	Kinerja Perawat	0,951 ($\geq 0,60$)	Reliabel

3. Hasil Penelitian

a. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah 109 perawat pelaksana di RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status kepegawaian, dan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	
		f	%
1. Jenis Kelamin	Laki-laki	37	33,94
	Perempuan	72	66,06
	Jumlah	109	100
	<hr/>		
2. Usia	< 30 tahun	33	30,28
	30 - 40 tahun	48	44,04
	> 40 tahun	28	25,68
	Jumlah	109	100
<hr/>			
3. Pendidikan	D-III	65	59,63
	S1 Ners	44	40,37
	Jumlah	109	100
<hr/>			
4. Status Pegawai	PNS	76	69,72
	BLUD	33	30,28
	<hr/>		

No	Karakteristik	Jumlah	
		f	%
	Jumlah	109	100
5.	Masa Kerja		
	< 5 tahun	37	33,94
	5 – 10 tahun	39	35,78
	> 10 tahun	33	30,28
	Jumlah	109	100

Tabel di atas menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (66,06%), berusia 30-40 tahun (44,04%), berpendidikan D-III (59,63%), berstatus PNS (69,72%), dan mempunyai masa kerja 5-10 (35,78%).

b. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada ringkasan hasil analisis deskriptif dari variabel rotasi kepala ruang, kepuasan kerja perawat, dan kinerja perawat pada tabel berikut.

Tabel 4. 3 Rotasi Kepala Ruang, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Perawat

No.	Variabel	Mean	Minimum	Maksimum	N
1	Rotasi Kepala Ruang	52,82	30	76	109
2	Kepuasan Kerja Perawat	74,01	57	86	109
3	Kinerja Perawat	67,39	56	75	109

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki skor tertinggi dengan nilai mean sebesar 74,01, sedangkan variabel rotasi kepala ruang memiliki skor terendah dengan nilai mean sebesar 52,82.

c. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian ini merupakan deskripsi hasil kuesioner penelitian. Deskripsi akan dibagi per variabel dan dijabarkan per sub variabel serta per indikator dari masing-masing kuesioner. Rata-rata item pernyataan akan dilakukan interpretasi dalam skala Likert sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Interpretasi Skala Likert

No	Skor	Interpretasi
1	5	Sangat Kuat/sangat baik/sangat tinggi
2	4	Kuat/baik/tinggi
3	3	Cukup Kuat/cukup baik/cukup tinggi
4	2	Rendah/kurang baik
5	1	Sangat Rendah/sangat tidak baik

Peneliti pada saat melakukan penghitungan nilai kuesioner menggunakan satuan per seratus sehingga terdapat dua angka dibelakang koma. Hal ini membuat rata-rata tidak sama dengan interpretasi skala likert. berdasarkan hal tersebut maka peneliti membagi angka dua di belakang koma menjadi sebagai berikut:

- 1) Jika $\geq 0,50$ berarti bahwa perhitungan mendekati *score* atasnya
- 2) Jika $< 0,50$ berarti bahwa perhitungan mendekati *score* bawahnya

d. Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Rotasi Kepala Ruang

Data deskriptif sub variabel rotasi kepala ruang dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini.

1) Data Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Rotasi Kepala Ruang: Kebijakan dan Peraturan Manajemen

Data distribusi jawaban responden sub variabel rotasi kepala ruang: kebijakan dan peraturan manajemen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 5 Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Rotasi Kepala Ruang: Kebijakan dan Peraturan Manajemen di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

No	Kategori	Skala	Frekuensi (f)			Hasil			Prosentase (%)		
			X1	X2	X3	X1	X2	X3	X1	X2	X3
1	Sangat Setuju	4	29	30	28	116	120	112	26,6	27,5	25,7
2	Setuju	3	17	26	17	51	78	51	15,6	23,9	15,6
3	Tidak Setuju	2	59	47	62	118	94	124	54,1	43,1	56,9
4	Sangat Tidak Setuju	1	4	6	2	4	6	2	3,7	5,5	1,8
Jumlah			109	109	109	289	298	289	100	100	100
Rata-rata item pernyataan.....						2,65	2,73	2,65			
Rata-rata indikator.....						2,68					

Berdasarkan tabel diatas perhitungan rata-rata indikator adalah 2,68, sesuai dengan interpretasi skala Likert rata-rata indikator berada antara kategori rendah dan cukup baik, tetapi lebih mendekati kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata indikator tentang kebijakan dan

peraturan manajemen terkait pelaksanaan rotasi kepala ruang cukup baik.

2) Data Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Rotasi Kepala Ruang: Penempatan Pegawai pada Tempat yang Sesuai

Data distribusi jawaban responden sub variabel rotasi kepala ruang: penempatan pegawai pada tempat yang sesuai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 6 Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Rotasi Kepala Ruang: Penempatan Pegawai Pada Tempat yang Sesuai di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

No	Kategori	Skala	Frekuensi (f)			Hasil			Prosentase (%)		
			X4	X5	X6	X4	X5	X6	X4	X5	X6
1	Sangat Setuju	4	29	28	37	116	112	148	26,6	25,7	33,9
2	Setuju	3	26	20	9	78	60	27	23,9	18,3	8,3
3	Tidak Setuju	2	51	58	60	102	116	120	46,8	53,2	55
4	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3	3	3	3	2,8	2,8	2,8
Jumlah			109	109	109	296	291	298	100	100	100
Rata-rata item pernyataan.....						2,72	2,67	2,73			
Rata-rata indikator.....						2,71					

Berdasarkan tabel diatas perhitungan rata-rata indikator adalah 2,71, sesuai dengan interpretasi skala Likert rata-rata indikator berada antara kategori rendah dan cukup baik, tetapi lebih mendekati kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata indikator tentang penempatan

pegawai pada tempat yang sesuai terkait pelaksanaan rotasi kepala ruang cukup baik.

3) Data Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Rotasi Kepala Ruang: Meningkatkan Moral Kerja

Data distribusi jawaban responden sub variabel rotasi kepala ruang: meningkatkan moral kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 7 Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Rotasi Kepala Ruang: Meningkatkan Moral Kerja di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

No	Kategori	Skala	Frekuensi (f)			Hasil			Prosentase (%)		
			X7	X8	X9	X7	X8	X9	X7	X8	X9
1	Sangat Setuju	4	34	32	40	136	128	160	31,2	29,4	36,7
2	Setuju	3	22	19	19	66	57	57	20,2	17,4	17,4
3	Tidak Setuju	2	51	57	45	102	114	90	46,8	52,3	41,3
4	Sangat Tidak Setuju	1	2	1	5	2	1	5	1,8	9	4,6
Jumlah			109	109	109	306	300	312	100	100	100
Rata-rata item pernyataan.....						2,81	2,75	2,86			
Rata-rata indikator.....						2,81					

Berdasarkan tabel diatas perhitungan rata-rata indikator adalah 2,81, sesuai dengan interpretasi skala Likert rata-rata indikator berada antara kategori rendah dan cukup baik, tetapi lebih mendekati kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata indikator tentang meningkatkan

moral kerja terkait pelaksanaan rotasi kepala ruang cukup baik.

4) Data Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Rotasi Kepala Ruang: Kompetensi yang Rasional

Data distribusi jawaban responden sub variabel rotasi kepala ruang: kompetensi yang rasional dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 8 Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Rotasi Kepala Ruang: Kompetensi yang Rasional di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

No	Kategori	Skala	Frekuensi (f)			Hasil			Prosentase (%)		
			X10	X11	X12	X10	X11	X12	X10	X11	X12
1	Sangat Setuju	4	41	32	27	164	128	108	37,6	29,4	24,8
2	Setuju	3	13	22	20	39	66	60	11,9	20,2	18,3
3	Tidak Setuju	2	53	52	61	106	104	122	48,6	47,7	56
4	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	1	2	3	1	1,8	2,8	9
Jumlah			109	109	109	311	301	291	100	100	100
Rata-rata item pernyataan.....						2,85	2,76	2,67			
Rata-rata indikator.....						2,76					

Berdasarkan tabel diatas perhitungan rata-rata indikator adalah 2,76, sesuai dengan interpretasi skala Likert rata-rata indikator berada antara kategori rendah dan cukup baik, tetapi lebih mendekati kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata indikator tentang kompetensi

yang rasional terkait pelaksanaan rotasi kepala ruang cukup baik.

5) Data Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Rotasi Kepala Ruang: Langkah untuk Promosi

Data distribusi jawaban responden sub variabel rotasi kepala ruang: langkah untuk promosi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 9 Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Rotasi Kepala Ruang: Langkah untuk Promosi di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

No	Kategori	Skala	Frekuensi (f)		Hasil		Prosentase (%)	
			X13	X14	X13	X14	X13	X14
1	Sangat Setuju	4	37	37	148	148	33,9	33,9
2	Setuju	3	27	17	81	51	24,8	15,6
3	Tidak Setuju	2	43	52	86	104	39,4	47,7
4	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	2	3	1,8	2,8
Jumlah			109	109	317	306	100	100
Rata-rata item pernyataan.....					2,91	2,81		
Rata-rata indikator.....					2,86			

Berdasarkan tabel diatas perhitungan rata-rata indikator adalah 2,86, sesuai dengan interpretasi skala Likert rata-rata indikator berada antara kategori rendah dan cukup baik, tetapi lebih mendekati kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata indikator tentang langkah untuk promosi terkait pelaksanaan rotasi kepala ruang cukup baik.

6) Data Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Rotasi
Kepala Ruang: Mengurangi Absen Pegawai

Data distribusi jawaban responden sub variabel rotasi kepala ruang: mengurangi absen pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 10 Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Rotasi Kepala Ruang: Mengurangi Absen Pegawai di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

No	Kategori	Skala	Frekuensi (f)			Hasil			Prosentase (%)		
			X15	X16	X17	X15	X16	X17	X15	X16	X17
1	Sangat Setuju	4	42	37	37	168	148	148	38,5	33,9	33,9
2	Setuju	3	14	23	29	42	69	87	12,8	21,1	26,6
3	Tidak Setuju	2	45	43	39	90	86	78	41,3	39,4	35,8
4	Sangat Tidak Setuju	1	8	6	4	8	6	4	7,3	5,5	3,7
Jumlah			109	109	109	308	309	317	100	100	100
Rata-rata item pernyataan.....						2,83	2,83	2,91			
Rata-rata indikator.....							2,86				

Berdasarkan tabel diatas perhitungan rata-rata indikator adalah 2,86, sesuai dengan interpretasi skala Likert rata-rata indikator berada antara kategori rendah dan cukup baik, tetapi lebih mendekati kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata indikator tentang mengurangi absen pegawai terkait pelaksanaan rotasi kepala ruang cukup baik.

7) Data Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Rotasi

Kepala Ruang: Pelaksanaan Rotasi Kerja yang Terkoordinasi

Data distribusi jawaban responden sub variabel rotasi kepala ruang: pelaksanaan rotasi kerja yang terkoordinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 11 Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Rotasi Kepala Ruang: Pelaksanaan Rotasi Kerja yang Terkoordinasi di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

No	Kategori	Skala	Frekuensi (f)		Hasil		Prosentase (%)	
			X18	X19	X18	X19	X18	X19
1	Sangat Setuju	4	32	42	128	168	29,4	38,5
2	Setuju	3	20	22	60	66	18,3	20,2
3	Tidak Setuju	2	53	38	106	76	48,6	34,9
4	Sangat Tidak Setuju	1	4	7	4	7	3,7	6,4
Jumlah			109	109	298	317	100	100
Rata-rata item pernyataan.....					2,73	2,91		
Rata-rata indikator.....					2,82			

Berdasarkan tabel diatas perhitungan rata-rata indikator adalah 2,82, sesuai dengan interpretasi skala Likert rata-rata indikator berada antara kategori rendah dan cukup baik, tetapi lebih mendekati kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata indikator tentang pelaksanaan rotasi kerja yang terkoordinasi terkait pelaksanaan rotasi kepala ruang cukup baik.

e. Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Perawat

Data deskriptif sub variabel kepuasan kerja perawat dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini.

1) Data Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Kepuasan Kerja Perawat: Kepemimpinan

Data distribusi jawaban responden sub variabel kepuasan kerja perawat: kepemimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 12 Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Perawat:
Kepemimpinan di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)**

No	Kategori	Skala	Frekuensi (f)					Hasil					Prosentase (%)					
			Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	Sangat Setuju	4	37	40	50	38	49	148	160	200	152	196	33,9	36,7	45,9	34,9	45	
2	Setuju	3	41	43	37	30	34	123	129	111	90	102	37,6	39,4	33,9	27,5	31,2	
3	Tidak Setuju	2	28	26	21	41	26	56	52	42	82	52	25,7	23,9	19,3	37,6	23,9	
4	Sangat Tidak Setuju	1	3	0	1	0	0	3	0	1	0	0	2,8	0	9	0	0	
Jumlah			109	109	109	109	109	330	341	354	324	350	100	100	100	100	100	
Rata-rata item pernyataan.....								3,03	3,13	3,25	2,97	3,21						
Rata-rata indikator.....													3,12					

Berdasarkan tabel diatas perhitungan rata-rata indikator adalah 3,12., sesuai dengan interpretasi skala Likert rata-rata indikator berada antara kategori cukup baik dan baik, tetapi lebih mendekati kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata indikator tentang kepemimpinan terkait kepuasan kerja perawat cukup baik.

2) Data Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Kepuasan Kerja Perawat: Kompensasi (Insentif)

Data distribusi jawaban responden sub variabel kepuasan kerja perawat: kompensasi (insentif) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 13 Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Perawat: Kompensasi (Insentif) di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

No	Kategori	Skala	Frekuensi (f)				Hasil				Prosentase (%)			
			Y6	Y7	Y8	Y9	Y6	Y7	Y8	Y9	Y6	Y7	Y8	Y9
1	Sangat Setuju	4	47	51	34	59	188	204	136	236	43,1	46,8	31,2	54,1
2	Setuju	3	38	29	35	20	114	87	105	60	34,9	26,6	32,1	18,3
3	Tidak Setuju	2	24	27	40	30	48	54	80	60	22	24,8	36,7	27,5
4	Sangat Tidak Setuju	1	0	2	0	0	0	2	0	0	0	1,8	0	0
Jumlah			109	109	109	109	350	347	321	356	100	100	100	100
Rata-rata item pernyataan.....							3,03	3,18	2,94	3,27				
Rata-rata indikator.....							3,11							

Berdasarkan tabel diatas perhitungan rata-rata indikator adalah 3,11., sesuai dengan interpretasi skala Likert rata-rata indikator berada antara kategori cukup baik dan baik, tetapi lebih mendekati kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata indikator tentang kompensasi (insentif) terkait kepuasan kerja perawat cukup baik.

3) Data Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Kepuasan Kerja Perawat: Kondisi Lingkungan Kerja

Data distribusi jawaban responden sub variabel kepuasan kerja perawat: kondisi lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 14 Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Perawat: Kondisi Lingkungan Kerja di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

No	Kategori	Skala	Frekuensi (f)					Hasil					Prosentase (%)				
			Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14
1	Sangat Setuju	4	62	34	58	47	48	248	136	232	188	192	56,9	31,2	53,2	43,1	44
2	Setuju	3	29	39	30	36	41	87	117	90	108	123	26,6	35,8	27,5	33	37,6
3	Tidak Setuju	2	18	36	21	26	20	36	72	42	52	40	16,5	33	19,3	23,9	18,3
4	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah			109	109	109	109	109	371	325	364	348	355	100	100	100	100	100
Rata-rata item pernyataan.....								3,4	2,98	3,34	3,19	3,26					
Rata-rata indikator.....								3,23									

Berdasarkan tabel diatas perhitungan rata-rata indikator adalah 3,23., sesuai dengan interpretasi skala Likert rata-rata indikator berada antara kategori cukup baik dan baik, tetapi lebih mendekati kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata indikator tentang kondisi lingkungan kerja terkait kepuasan kerja perawat cukup baik.

4) Data Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Kepuasan Kerja Perawat: Kesempatan Promosi

Data distribusi jawaban responden sub variabel kepuasan kerja perawat: kesempatan promosi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 15 Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Perawat:
Kesempatan Promosi di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)**

No	Kategori	Skala	Frekuensi (f)					Hasil					Prosentase (%)				
			Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19
1	Sangat Setuju	4	58	61	54	58	49	232	244	216	232	196	53,2	56	49,5	53,2	45
2	Setuju	3	24	19	38	32	42	72	57	114	96	126	22	17,4	34,9	29,4	38,5
3	Tidak Setuju	2	27	29	17	19	18	54	58	34	38	36	24,8	26,6	15,6	17,4	16,5
4	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah			109	109	109	109	109	358	359	364	366	358	100	100	100	100	100
Rata-rata item pernyataan.....								3,28	3,29	3,34	3,36	3,28					
Rata-rata indikator.....										3,31							

Berdasarkan tabel diatas perhitungan rata-rata indikator adalah 3,31., sesuai dengan interpretasi skala Likert rata-rata indikator berada antara kategori cukup baik dan baik, tetapi lebih mendekati kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata indikator tentang kesempatan promosi terkait kepuasan kerja perawat cukup baik.

5) Data Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Kepuasan Kerja Perawat: Supervisi

Data distribusi jawaban responden sub variabel kepuasan kerja perawat: supervisi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 16 Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Perawat: Supervisi di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

No	Kategori	Skala	Frekuensi (f)				Hasil				Prosentase (%)			
			Y20	Y21	Y22	Y23	Y20	Y21	Y22	Y23	Y20	Y21	Y22	Y23
1	Sangat Setuju	4	49	57	51	58	196	228	204	232	45	52,3	46,8	53,2
2	Setuju	3	32	31	33	28	96	93	99	84	29,4	28,4	30,3	25,7
3	Tidak Setuju	2	28	21	25	23	56	42	50	46	25,7	19,3	22,9	21,1
4	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah			109	109	109	109	348	363	353	362	100	100	100	100
Rata-rata item pernyataan.....							3,03	3,18	2,94	3,27				
Rata-rata indikator.....							3,11							

Berdasarkan tabel diatas perhitungan rata-rata indikator adalah 3,11., sesuai dengan interpretasi skala Likert rata-rata indikator berada antara kategori cukup baik dan baik, tetapi lebih mendekati kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata indikator tentang supervisi terkait kepuasan kerja perawat cukup baik.

f. Data Deskriptif Sub Variabel Kinerja Perawat

Data deskriptif sub variabel kinerja perawat dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini.

1) Data Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Kinerja Perawat: Pengkajian

Data distribusi jawaban responden sub variabel kinerja perawat: pengkajian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 17 Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Perawat: Pengkajian di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

No	Kategori	Skala	Frekuensi (f)				Hasil				Prosentase (%)			
			Z1	Z2	Z3	Z4	Z1	Z2	Z3	Z4	Z1	Z2	Z3	Z4
1	Selalu	4	55	59	55	61	220	236	220	244	50,5	54,1	50,5	56
2	Sering	3	33	26	29	26	99	78	87	78	30,3	23,9	26,6	23,9
3	Jarang	2	21	24	25	22	42	48	50	44	19,3	22	22,9	20,2
4	Tidak Pernah	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah			10	10	10	10	361	362	357	366	100	100	100	100
			9	9	9	9								
Rata-rata item pernyataan.....							3,31	3,32	3,28	3,36				
Rata-rata indikator.....							3,32							

Berdasarkan tabel diatas perhitungan rata-rata indikator adalah 3,32., sesuai dengan interpretasi skala Likert rata-rata indikator berada antara kategori cukup baik dan baik, tetapi lebih mendekati kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata indikator tentang pelaksanaan pengkajian keperawatan terkait kinerja perawat cukup baik.

2) Data Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Kinerja Perawat: Diagnosa Keperawatan

Data distribusi jawaban responden sub variabel kinerja perawat: diagnosa keperawatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 18 Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Perawat: Diagnosa Keperawatan di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

No	Kategori	Skala	Frekuensi (f)				Hasil				Prosentase (%)			
			Z5	Z6	Z7	Z8	Z5	Z6	Z7	Z8	Z5	Z6	Z7	Z8
1	Selalu	4	68	49	67	62	272	196	268	248	62,4	45	61,5	56,9
2	Sering	3	25	33	25	29	75	99	75	87	22,9	30,3	22,9	26,6
3	Jarang	2	16	27	17	18	32	54	34	36	14,7	24,8	15,6	16,5
4	Tidak Pernah	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah			109	109	109	109	379	349	377	371	100	100	100	100
Rata-rata item pernyataan.....							3,48	3,2	3,46	3,4				
Rata-rata indikator.....							3,39							

Berdasarkan tabel diatas perhitungan rata-rata indikator adalah 3,39., sesuai dengan interpretasi skala Likert rata-rata indikator berada antara kategori cukup baik dan baik, tetapi lebih mendekati kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata indikator tentang pembuatan diagnosa keperawatan terkait kinerja perawat cukup baik.

3) Data Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Kinerja Perawat: Intervensi Keperawatan

Data distribusi jawaban responden sub variabel kinerja perawat: intervensi keperawatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 19 Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Perawat: Intervensi Keperawatan di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

No	Kategori	Skala	Frekuensi (f)				Hasil				Prosentase (%)			
			Z9	Z10	Z11	Z12	Z9	Z10	Z11	Z12	Z9	Z10	Z11	Z12
1	Selalu	4	55	65	60	72	220	260	240	288	50,5	59,6	55	66,1
2	Sering	3	27	21	29	16	81	63	87	48	24,8	19,3	26,6	14,7
3	Jarang	2	27	23	20	21	54	46	40	42	24,8	21,1	18,3	19,3
4	Tidak Pernah	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah			109	109	109	109	355	369	367	378	100	100	100	100
Rata-rata item pernyataan.....							3,26	3,39	3,37	3,47				
Rata-rata indikator.....											3,37			

Berdasarkan tabel diatas perhitungan rata-rata indikator adalah 3,37., sesuai dengan interpretasi skala Likert rata-rata indikator berada antara kategori cukup baik dan baik, tetapi lebih mendekati kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata indikator tentang penyusunan intervensi keperawatan terkait kinerja perawat cukup baik.

4) Data Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Kinerja Perawat: Implementasi Keperawatan

Data distribusi jawaban responden sub variabel kinerja perawat: implementasi keperawatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 20 Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Perawat: Implementasi Keperawatan di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

No	Kategori	Skala	Frekuensi (f)				Hasil				Prosentase (%)			
			Z13	Z14	Z15	Z16	Z13	Z14	Z15	Z16	Z13	Z14	Z15	Z16
1	Selalu	4	69	61	62	62	276	244	248	248	63,3	56	56,9	16,5
2	Sering	3	25	33	24	29	75	99	72	87	22,9	30,3	22	26,6
3	Jarang	2	23	15	23	18	46	30	46	36	13,8	13,8	21,1	56,9
4	Tidak Pernah	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah			109	109	109	109	397	373	366	371	100	100	100	100
Rata-rata item pernyataan.....							3,64	3,42	3,36	3,4				
Rata-rata indikator.....							3,46							

Berdasarkan tabel diatas perhitungan rata-rata indikator adalah 3,46., sesuai dengan interpretasi skala Likert rata-rata indikator berada antara kategori cukup baik dan baik, tetapi lebih mendekati kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata indikator tentang pelaksanaan implementasi keperawatan terkait kinerja perawat cukup baik.

5) Data Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Kinerja Perawat: Evaluasi Keperawatan

Data distribusi jawaban responden sub variabel kinerja perawat: evaluasi keperawatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 21 Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Perawat: Evaluasi Keperawatan di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

No	Kategori	Skala	Frekuensi (f)				Hasil				Prosentase (%)			
			Z17	Z18	Z19	Z20	Z17	Z18	Z19	Z20	Z17	Z18	Z19	Z20
1	Selalu	4	59	69	59	55	236	276	236	220	54,1	63,3	54,1	50,5
2	Sering	3	25	27	26	30	75	81	78	90	22,9	24,8	23,9	27,5
3	Jarang	2	25	12	24	24	50	24	48	48	22,9	11	22	22
4	Tidak Pernah	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	9	0	0
Jumlah			109	109	109	109	361	382	362	358	100	100	100	100
Rata-rata item pernyataan.....							3,31	3,5	3,32	3,28				
Rata-rata indikator.....							3,36							

Berdasarkan tabel diatas perhitungan rata-rata indikator adalah 3,36., sesuai dengan interpretasi skala Likert rata-rata indikator berada antara kategori cukup baik dan baik, tetapi lebih mendekati kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata indikator tentang pelaksanaan evaluasi keperawatan terkait kinerja perawat cukup baik.

g. Data Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi rotasi kepala ruang, kepuasan kinerja perawat dan kinerja perawat.

1) Distribusi Frekuensi Data Rotasi Kepala Ruang

Distribusi frekuensi data rotasi kepala ruang di RSUD Dr. Soedirman Kebumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 22 Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Rotasi Kepala Ruang di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

No.	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
1	Baik	24	22
2	Cukup Baik	70	64,2
3	Kurang Baik	15	13,8
		109	100

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan pelaksanaan rotasi kepala ruang di RSUD Dr. Soedirman sebagian besar termasuk kategori cukup baik yaitu 70 responden (64,2%).

2) Distribusi Frekuensi Data Kepuasan Perawat

Distribusi frekuensi data kepuasan perawat di RSUD Dr. Soedirman Kebumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 23 Distribusi Frekuensi Kepuasan Perawat di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

No.	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
1	Puas	17	15,6
2	Cukup Puas	80	73,4
3	Kurang Puas	12	11
		109	100

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan kepuasan perawat di RSUD Dr. Soedirman sebagian besar termasuk kategori cukup puas yaitu 80 responden (73,4%).

3) Distribusi Frekuensi Data Kinerja Perawat

Distribusi frekuensi data kinerja perawat di RSUD Dr. Soedirman Kebumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 24 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

No.	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
1	Baik	20	18,3
2	Cukup Baik	77	70,6
3	Kurang Baik	12	11
		109	100

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan kinerja perawat di RSUD Dr. Soedirman

sebagian besar termasuk kategori baik yaitu 70,6 responden (70,6%).

h. Hasil Analisis Inferensial

1) Analisis Regresi Model Struktural 1

Analisis regresi model struktural 1 berupa analisis regresi linear pengaruh dari variabel rotasi kepala ruang (X) terhadap variabel kepuasan kerja perawat (Y).

a) Uji Prasyarat Analisis Regresi Model Struktural 1

(1) Normalitas

Uji normalitas regresi model struktural 1 dilakukan dengan cara melihat penyebaran data pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dimana hasil yang didapat terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa hasil data adalah normal.

(2) Linearitas

Uji linearitas regresi model struktural 1 menggunakan *Test for Linearity*, mengacu signifikansi F (*Sig. F*). Hasil pengujian linearitas regresi model struktural 1 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 25 Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja Perawat dengan Rotasi Kepala Ruang di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

			F	Sig.
Kepuasan Kerja Perawat	<i>Between Groups</i>	(Combined)	.874	.674
Rotasi Kepala Ruang	*	Linearity	8.180	.006
		Deviation from Linearity	.692	.894

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat diketahui perolehan nilai signifikansi F pada baris *Linearity* sebesar **0,006 (<0,05)**, maka hubungan antara variabel kepuasan kerja perawat dengan variabel rotasi kepala ruang memiliki pola linear, artinya terdapat linearitas antara variabel kepuasan kerja perawat dengan variabel rotasi kerja kepala ruang.

2) Hasil Analisis Regresi Model Struktural 1

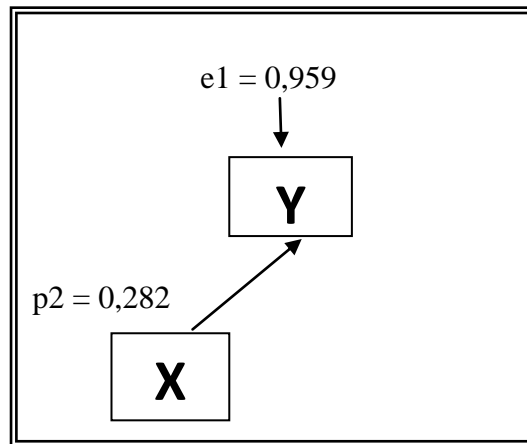
Berdasarkan hasil analisis regresi model struktural 1 diperoleh hasil sebagai berikut ini.

- a) Nilai t_{hitung} sebesar **3,041** dengan nilai signifikansi **0,003** (lebih kecil dibandingkan 0,5), artinya variabel rotasi kepala ruang (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat (Y). Hal ini menunjukkan hipotesis kerja 1 (H_1) diterima dan terbukti kebenarannya.

- b) Nilai *R Square* sebesar **0,080**, artinya variabel rotasi kepala ruang (X) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 8 persen terhadap perubahan (naik turunnya) kepuasan kerja perawat (Y). Perolehan nilai *R Square* pada analisis regresi model struktural 1 sebesar **0,080** ini juga digunakan untuk menghitung nilai **e1** pada diagram jalur model struktural 1 dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-R\ Square)}$, diperoleh hasil **e1** = $\sqrt{(1-0,08)} = \mathbf{0,959}$. Nilai e1 ini merupakan jumlah *variance* variabel kepuasan kerja perawat (Y) yang tidak dapat dijelaskan (*unexplained variance*) oleh variabel rotasi kepala ruang (X).
- c) Nilai *Standardized Coefficient Beta* sebesar **0,282**. Nilai ini pada diagram jalur model struktural 1 digunakan sebagai besaran koefisien jalur dari variabel rotasi kepala ruang (X) ke variabel kepuasan kerja perawat (Y) yang diberi simbol **p2**.
- d) Koefisien regresi variabel rotasi kepala ruang terhadap kepuasan kerja perawat (diberi simbol a) sebesar 0,137 dengan nilai *standard error of estimation* dari pengaruh rotasi kepala ruang terhadap kepuasan kerja perawat (diberi simbol SE_a) sebesar 0,045. Perolehan nilai a

sebesar 0,137 dan SE_a sebesar 0,045, nilai ini akan digunakan pada perhitungan *Sobel Test*.

Berdasarkan perolehan e_1 sebesar 0,959 dan p_2 sebesar 0,282 dari analisis regresi model struktural 1, maka dapat dibuat diagram jalur model struktural 1 berikut ini.



Gambar 4. 1 Diagram Jalur Model 1

3) Analisis Regresi Model Struktural 2

Analisis regresi model struktural 2 berupa analisis regresi linear pengaruh dari variabel rotasi kepala ruang (X) dan variabel kepuasan kerja perawat (Y) terhadap variabel kinerja perawat (Z).

a) Uji Prasyarat Analisis Regresi Model Struktural 2

(1) Normalitas

Uji normalitas regresi model struktural 2 dapat dilihat dari penyebaran data pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dimana hasil yang didapat terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa hasil data adalah normal.

(2) Linearitas

Uji linearitas regresi model struktural 2 meliputi uji linearitas *variabel* kinerja perawat (Z) dengan variabel rotasi kepala ruang (X) serta uji linearitas variabel kinerja perawat (Z) dengan variabel kepuasan kerja perawat (Y). Hasil pengujiannya tampak pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4. 26 Hasil Uji Linearitas Kinerja Perawat dengan Rotasi Kepala Ruang di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

		F	Sig.
Kinerja Perawat	Between (Combined) * Groups	1.307	.163
Rotasi Kepala Ruang	Linearity	11.891	.001
	Deviation from Linearity	1.042	.433

Tabel tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai signifikansi *F* pada baris *Linearity* sebesar 0,001 (<0,05), maka hubungan antara variabel kinerja perawat dengan variabel rotasi kepala ruang memiliki pola linear.

Tabel 4. 27 Hasil Uji Linearitas Kinerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Januari 2020 (N=109)

		F	Sig.
Kinerja Perawat	Between (Combined) * Groups	.932	.565
Kepuasan Kerja Perawat	Linearity	1.015	.002
	Deviation from Linearity	.563	.947

Tabel tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai signifikansi *F* pada baris *Linearity* sebesar 0,002 (<0,05), maka hubungan antara variabel kinerja perawat dengan variabel kepuasan kerja perawat juga memiliki pola linear.

4) Hasil Analisis Regresi Model Struktural 2

Berdasarkan hasil analisis regresi model struktural 2, diperoleh nilai-nilai penting berikut ini.

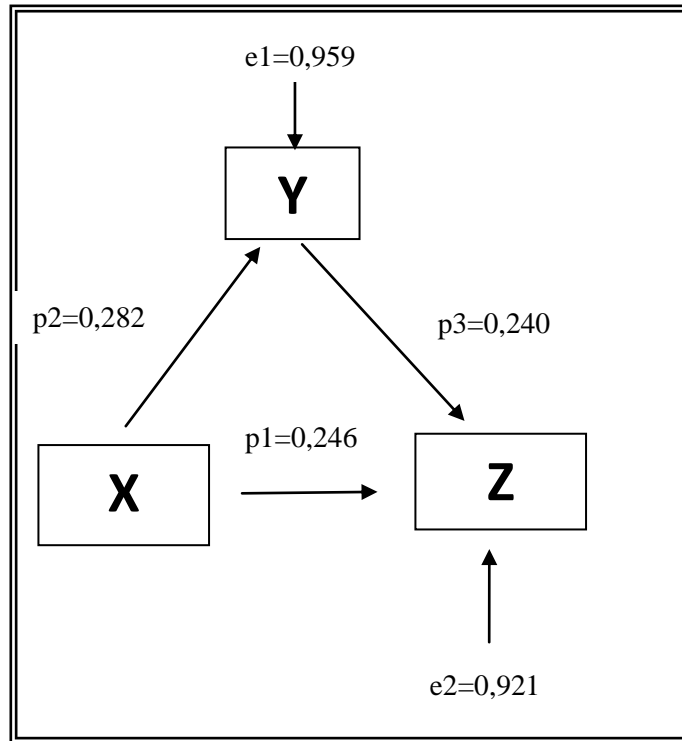
- a) Nilai t_{hitung} untuk variabel rotasi kerja kepala ruang sebesar 2,643 dengan nilai signifikansi 0,009 (lebih kecil

dibandingkan 0,5), selanjutnya nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja perawat sebesar 2,569 dengan nilai signifikansi 0,012 (lebih kecil dibandingkan 0,5), artinya variabel rotasi kerja kepala ruang (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat (Y), begitu pula variabel kepuasan kerja perawat (Y) juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Hal ini menunjukkan hipotesis kerja 2 (H_2) diterima dan terbukti kebenarannya.

- b) Nilai *R Square* sebesar 0,151, artinya variabel rotasi kerja kepala ruang (X) dan kepuasan kerja perawat (Y) memberikan pengaruh sebesar 15,1 persen terhadap perubahan (naik turunnya) kinerja perawat (Z), maka pengaruh variabel-variabel lain yang tidak diteliti terhadap kinerja perawat sebesar 84,9 persen. Perolehan nilai *R Square* pada analisis regresi model struktural 2 sebesar 0,151 ini juga digunakan untuk keperluan menghitung nilai e^2 pada diagram jalur model struktural 2 dengan rumus $e^2 = \sqrt{1-R \text{ Square}}$, diperoleh hasil $e^2 = \sqrt{1-0,151} = 0,921$. Nilai e^2 ini merupakan jumlah *variance* variabel kinerja perawat (Z) yang tidak dapat dijelaskan (*unexplained variance*) oleh variabel rotasi kepala ruang (X) dan kepuasan kerja perawat (Y).

- c) Nilai *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0,246 untuk variabel rotasi kepala ruang (X) dan 0,240 untuk variabel kepuasan kerja perawat (Y). Nilai-nilai ini pada diagram jalur model struktural 2 tersebut digunakan sebagai besaran koefisien jalur dari variabel rotasi kepala ruang (X) ke variabel kinerja perawat (Z) yang disimbolkan dengan p1 dan juga dari variabel kepuasan kerja perawat (Y) ke variabel kinerja perawat (Z) disimbolkan p3.
- d) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat (disimbolkan b) sebesar 0,185 dengan nilai *standard error of estimation* dari pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat (disimbolkan SE_b) sebesar 0,072. Perolehan nilai b sebesar 0,185 dan SE_b sebesar 0,072 diperlukan pada perhitungan *Sobel Test*, selain nilai a dan SE_a .

Berdasarkan perolehan nilai e2 sebesar 0,921, nilai p1 sebesar 0,246, serta nilai p3 sebesar 0,240, maka dapat dibuat diagram jalur model struktural 2 yang merupakan kelanjutan dari diagram jalur model struktural 1 berikut ini.



Gambar 4. 2 Diagram Jalur Model 2

5) Analisis Jalur

Tahap analisis jalur ini merupakan jawaban dari hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh rotasi kepala ruang terhadap kinerja perawat, dalam arti rotasi kerja kepala ruang melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Pada tahap ini sebelumnya akan dipaparkan interpretasi dari diagram jalur model struktural 2 yang merupakan kelanjutan dari model struktural 3. Selanjutnya akan dipaparkan hasil Sobel Test untuk membuktikan kebenaran hipotesis 3 (H_3).

a) Interpretasi Diagram Jalur Model Struktural 2

Berdasarkan diagram jalur model struktural 2 pada gambar 4.7, diperoleh nilai koefisien jalur $p_1 = 0,246$, $p_2 = 0,282$, dan $p_3 = 0,240$, maka besarnya pengaruh variabel rotasi kepala ruang (X) terhadap kinerja perawat (Z), baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel intervening kepuasan kerja perawat (Y) dapat dijelaskan berikut.

b) Besarnya pengaruh langsung variabel rotasi kepala ruang (X) terhadap kinerja perawat (Z) ditunjukkan oleh koefisien jalur p_1 yaitu 0,246.

c) Besarnya pengaruh tidak langsung variabel rotasi kepala ruang (X) terhadap kinerja perawat (Z) melalui variabel kepuasan kerja perawat (Y) merupakan perkalian dari besarnya pengaruh langsung variabel rotasi kepala ruang (X) terhadap kepuasan kerja perawat (Y) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur p_2 yaitu 0,282 dengan besarnya pengaruh langsung variabel kepuasan kerja (Y) terhadap variabel kinerja perawat (Z) 0,240, diperoleh hasil $0,282 \times 0,240 = 0,068$.

d) Dengan diketahuinya pengaruh secara langsung dari variabel rotasi kepala ruang (X) terhadap kinerja perawat (Z) sebesar 0,246 dan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja perawat (Y) sebesar 0,08, maka total pengaruhnya adalah $0,246 + 0,068 = 0,314$.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diketahui, meskipun variabel rotasi kepala ruang (X) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja perawat (Y) baik secara langsung maupun tidak langsung, tetapi besarnya pengaruh berbeda. Pengaruh langsung sebesar 0,246 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,068.

6) Hasil Analisis *Sobel Test*

Analisis *Sobel Test* digunakan untuk mencari nilai Z_{hitung} dan untuk membuktikan kebenaran hipotesis kerja bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh rotasi kerja kepala ruang terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan hasil analisis regresi model struktural 1, diperoleh nilai koefisien regresi variabel rotasi kepala ruang terhadap kepuasan kerja perawat (disimbolkan a) sebesar 0,137 dengan nilai *standard error of estimation* dari pengaruh rotasi kepala ruang terhadap kepuasan kerja perawat (disimbolkan

SE_a) sebesar 0,045. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis regresi model struktural 2, diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat (disimbolkan b) sebesar 0,185 dengan nilai *standard error of estimation* dari pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat (disimbolkan SE_b) sebesar 0,072. Dengan demikian nilai Z_{hitung} dapat dihitung sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$Z = \frac{0,137 \times 0,185}{\sqrt{(0,185^2 \times 0,045^2) + (0,137^2 \times 0,072^2)}}$$

$$Z = \frac{0,025}{\sqrt{(0,034 \times 0,002) + (0,019 \times 0,005)}}$$

$$Z = \mathbf{1,963}$$

Perolehan nilai *Sobel Test* (Z_{hitung}) sebesar 1,963 tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai Z kurva normal pada taraf kesalahan 5% (1,960), diperoleh nilai hasil *Sobel Test* (Z_{hitung}) sebesar $1,963 > 1,960$, maka hipotesis kerja 3 (H_3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh rotasi kepala ruang terhadap kinerja perawat diterima

dan terbukti kebenarannya. Namun demikian kemampuan mediasinya masih dalam kategori *partial mediation*, karena dari hasil perhitungan analisis jalur sebelumnya didapatkan hasil pengaruh tidak langsung variabel rotasi kepala ruang (X) terhadap kinerja perawat (Z) melalui variabel kepuasan kerja perawat (Y) sebesar 0,068 lebih kecil daripada pengaruh langsungnya sebesar 0,246.

B. Pembahasan

1. Rotasi Kepala Ruang

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data bahwa rotasi kepala ruang di RSUD Dr. Soedirman sebagian besar termasuk kategori cukup baik yaitu 70 responden (64,2%). Berdasarkan pernyataan responden dapat disimpulkan bahwa kebijakan pelaksanaan rotasi kepala ruang perawat yang dilakukan setiap 6 bulan sekali cukup baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Raihan, 2011) yang menyatakan bahwa persepsi perawat pelaksana terhadap adanya rotasi kerja masih kurang baik, karena pelaksanaan rotasi kerja sering tidak sesuai prosedur.

Hal ini tidak sesuai dengan pendapat (Roosalina and Damayanti, 2013) yang menyatakan bahwa perencanaan rotasi kerja biasanya berdasarkan lama kerja tenaga keperawatan (minimal 1,5 s/d 2 tahun).

Pendapat (Roosalina and Damayanti, 2013) diperkuat oleh peraturan BKN Nomor 5 tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi PNS pasal 2 ayat (3) yang menyatakan bahwa mutasi dilakukan paling singkat adalah 2 tahun dan paling lama adalah 5 tahun.

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2002) menyatakan bahwa penetapan kebijakan program rotasi kerja akan menimbulkan berbagai persepsi dari perawat, khususnya kepala ruangan. Kepala ruang perawat yang mempunyai persepsi positif terhadap pelaksanaan rotasi akan mendapat reaksi positif, sebaliknya apabila kepala ruang perawat mempunyai persepsi negatif terhadap program rotasi, maka akan menimbulkan konflik personal dan kelompok bagi kepala ruang perawat yang tidak siap untuk dilakukan rotasi.

Menurut hasil penelitian (Rahman, 2017) menyatakan bahwa perawat pelaksana mendukung adanya pelaksanaan rotasi kepala ruang, namun perawat memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dengan pola kepemimpinan kepala ruang yang baru.

2. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data bahwa responden menyatakan kepuasan perawat di RSUD Dr. Soedirman sebagian besar termasuk kategori cukup puas yaitu 80 responden (73,4%). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Yulia et al., 2020)

yang menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang tidak puas sebesar 49 responden (55,7%) dan yang merasakan puas sebesar 39 responden (44,3%). Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2018) kepada 80 perawat didapatkan data bahwa kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap sebanyak 53,8 % perawat menyatakan puas dan 46,3% perawat menyatakan tidak puas.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah faktor pembayaran, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, kepemimpinan dan komunikasi (Sirait et al., 2017). Sedangkan menurut (Mathis and Jackson, 2009) kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi (insentif), kondisi lingkungan kerja, kesempatan promosi dan supervisi. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lu et al., 2019) dengan menggunakan metode *literature review* sebanyak 59 artikel didapatkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah shift kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, pemberdayaan structural, komitmen profesional, stress kerja, dan kepuasan pasien.

3. Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data bahwa bahwa responden menyatakan kinerja perawat di RSUD Dr. Soedirman

sebagian besar termasuk kategori cukup baik yaitu 77 responden (70,6%). Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian (Zainaro, 2017) yang menyatakan bahwa perawat yang mempunyai kinerja kurang baik sebesar 34 perawat (56,7%) lebih banyak dibanding perawat yang memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 26 perawat (43,3%).

Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan individu, etika kerja, motivasi, Pendidikan, pelatihan dan pengembangan diri (Mathis and Jackson, 2009). Sedangkan menurut (Nursalam, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja perawat ada dua yaitu faktor dari dalam diri perawat dan faktor luar dari perawat. Faktor dari dalam diri perawat diantaranya yaitu pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Faktor yang terdapat dari luar diri perawat yaitu beban kerja dan gaya kepemimpinan dalam organisasi berperan dalam mempengaruhi kinerja perawat.

4. Pengaruh Rotasi Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi model struktural 1 diperoleh hasil nilai t_{hitung} sebesar 3,041 dengan nilai signifikansi 0,003 (lebih kecil dibandingkan 0,5), artinya variabel rotasi kepala ruang (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat (Y).

Indikator untuk mengukur tingkat kepuasan kerja yaitu pekerjaan, penghasilan, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja atau atasan (Robbins and Judge, 2009). Kepala perawat (kepala ruang perawat) mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja staf perawat. Menurut (Asegid et al., 2014) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah hubungan interpersonal antara perawat dan pasien, perencanaan kerja, motivasi intrinsik, beban kerja dan kepemimpinan. Kepala ruang perawat harus memperhatikan kebutuhan organisasi dan staf perawat untuk dapat menyelesaikan masalah yang kemungkinan timbul di ruang/bangsal perawatan, kepala ruang perawat sangat mempengaruhi produktivitas rumah sakit dan kepuasan staf, serta keterampilan perawat (Marquis and Huston, 2011).

5. Pengaruh Rotasi Kepala Ruang dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis regresi model struktural 2, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel rotasi kerja kepala ruang sebesar 2,643 dengan nilai signifikansi 0,009 (lebih kecil dibandingkan 0,5), selanjutnya nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja perawat sebesar 2,569 dengan nilai signifikansi 0,012 (lebih kecil dibandingkan 0,5), artinya variabel rotasi kerja kepala ruang (X) berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja perawat (Y), begitu pula variabel kepuasan kerja perawat (Y) juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa rotasi kepala ruang berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Hal ini karena pelaksanaan rotasi kerja khususnya pada kepala ruang perawat dapat berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan perawat pelaksana dengan mempertimbangkan masa kerja jabatan sebagai kepala ruang.

Pelaksanaan rotasi kerja perawat dapat menyebabkan akibat positif dan negatif. Menurut hasil penelitian (Maryam, 2014) menyatakan bahwa rotasi kerja dapat meningkatkan kinerja perawat. (Juwita, 2011) menyatakan bahwa rotasi kerja dapat memberikan kepuasan dan kinerja pegawai, serta dapat mengurangi kebosanan serta kejenuhan terhadap suatu pekerjaan yang selama ini dilakukan. Rotasi kerja juga dapat menyebabkan akibat yang negatif seperti penyesuaian karyawan ditempat yang baru. Menurut (Pinhatti et al., 2017) didalam penelitiannya menyatakan bahwa rotasi pekerjaan merupakan salah satu strategi untuk mengurangi konflik yang terjadi pada tim keperawatan di rumah sakit.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kepuasan kerja perawat dapat mempengaruhi kinerja perawat. Penyebab kepuasan

kerja menurut (Wibowo, 2011) dapat berupa pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), ketidaksesuaian (*discrepancies*), pencapaian nilai (*value attainment*), keadilan (*equity*) dan komponen watak/genetik (*dispositional/genetic component*). Kepuasan kerja perawat akan muncul apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi, sedangkan jika hal tersebut tidak terpenuhi maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukannya (Wibowo, 2011). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Gillet et al., 2018) yang dilakukan kepada 144 perawat di Perancis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara positif mampu meningkatkan kinerja, khususnya dalam kualitas perawatan kepada pasien.

Menurut (Dinis and Fronteira, 2015) kepuasan kerja perawat dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik yang bertujuan optimalisasi pelayanan kesehatan.

6. Kepuasan Kerja Perawat dalam Memediasi Pengaruh Rotasi Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat mampu memediasi pengaruh rotasi kepala ruang terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Soedirman Kebumen dengan nilai *Z Sobel Test* 1,965 ($> 1,960$), artinya ketika rotasi kepala ruang sesuai dengan

keinginan perawat maka akan dapat menimbulkan kepuasan pada dirinya, yang akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Hasil penelitian ini pada dasarnya memperkuat salah satu temuan (Hodgson et al., 2014) bahwa rotasi pekerjaan memiliki dampak yang sangat signifikan dan positif terhadap karyawan. Apabila rotasi pekerjaan dilakukan secara baik dengan mempertimbangkan multi faktor seperti faktor kompetensi yang rasional, penempatannya sesuai dengan kebutuhan, rotasi kerja dilakukan secara terkoordinasi maka akan dapat menimbulkan kepuasan kerja pada diri karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Dalam hal ini tepat sekali pernyataan dari (Roosalina and Damayanti, 2013) bahwa agar rotasi kerja dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja layanan kesehatan yang dilakukan kepada masyarakat, maka tim rotasi harus dapat membuat atau merumuskan tugas dan wewenang tim rotasi, merumuskan tujuan sistem rotasi pekerjaan, menyusun kebijakan tentang sistem rotasi pekerjaan dan mengatur alur serta pola sistem rotasi pekerjaan.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja perawat mampu memediasi pengaruh rotasi kepala ruang terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Soedirman Kebumen menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan melalui hubungan

hipotetik antara rotasi kepala ruang sebagai variabel bebas, kepuasan kerja perawat sebagai variabel intervening, dan kinerja perawat sebagai variabel terikat telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknya ialah bahwa kualitas kinerja perawat di RSUD Dr. Soedirman Kebumen tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, dua faktor diantaranya adalah faktor rotasi kepala ruang (sebagai variabel bebasnya) serta kepuasan kerja perawat (sebagai variabel interveningnya).

Berdasarkan penjelasan diatas maka sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan kinerja perawat di RSUD Dr. Soedirman Kebumen dapat diupayakan melalui peningkatan kualitas rotasi kepala ruang yang dapat menimbulkan kepuasan kerja pada perawat, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerjanya dalam melakukan tugasnya.