

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi Mohammad Vali Nasar Ali, Mehrdad Gaudarzvand Chegini. (2013). The Relationship Between Employees Empowerment With Job Satisfaction in Melli Bank of Guilan Province. *Arabian Journal of Business and Manajemen Review*, 2(12), pp: 71-79.
- Abraiz Aneela, Tahira malik Tabassum, Sobia Raja, Mohammad Jawad. (2012). Empowerment Effects and Employees Job Satisfaction. *Academic Reseach Internasional*, 3(3), pp: 392-400.
- Akbar Syed Waqar, Muhamad Yousuf, Naeem Ui haq, and Ahmed imbran Hunjua. (2011). Impact of Employee Empowermen on Job Satisfaction An Eperical Analisys of Pakistani Service Industry. *Interdisiplinary Journal Of Contemporary Research in Busines*, 2 (11), pp: 680-685.
- Akbar, S.W., Yousaf, M., Haq, N.U. & Hunjra, A.I. (2011) *Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction: An Empirical Analysis of Pakistani Service Industry Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 2(11), 680-685.
- Al-Zu'bi, Hasan Ali. (2010). A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5 (5), pp:102-109.
- Ambad Sylvis Nabila Azwa, Arsiah Bahron. (2012). Psychological Empowerment the Influence on Organizational Commitment Among Employees in the Construction sector. *The Journal of Global Business Management*, 8 (2), pp: 73-81.
- Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I wayan Mudiarta Utama. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Avey, B. James, Fred Luthans & Susan M Jensen. (2009). Psychological Capital a Positive Resource for Combating Employee Stress and Turn Over
- Bandura, A. (1994). Self Efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, 77-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman & Company

- Bandura, A. (2001). Self-efficacy: The foundation of agency. In W. J. Perrig, & A. Grob (Eds.), *Control of human behaviour, mental processes and consciousness* Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Chasanah, Nur. (2008). Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). Tesis: Universitas Diponegoro Malang.
- Cherian, Jacob dan Jolly Jacob. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, (8) 14, pp: 80-88.
- Daft, Richard L. (2003). *Manajemen*. Jakarta: Selemba empat.
- Debora. (2006). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Kerja terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2).
- Engko, Cecilia. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10 (1), pp:1-12.
- Furnham, Adrian., Eracleous Andreas, & Chamoro Thomas. (2009). Personality, Motivation, and Job Satisfaction: Herzberg meet the Big Five. *Journal of Managerial psychology*, 24 (8), pp: 705-779.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Semarang, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. Nur dan Rini Risnawita S. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Gomez, C., dan Rosen, B. (2001). The leader-member exchange as a link between managerial trust and employee empowerment, *Group & Organizational Management*, 1 (1), pp: 93-113.
- Haiyan, Kong., Catherine Cheung., & Haiyan Song. (2012). From Hotel Career Management to Eemployees' Career Satisfaction: The Mediating Effect of Career Competency. *International Journal of Hospitality Management*, 31 pp: 76–85
- Hechanova Ma. Regina M., Ramon Benedicto A. Alampay., & Edna P. Franco. (2006). Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers. *Asian Journal of Social Psychology*, 9 pp: 72–78.

- Humborstad, Sut I Wong dan Chad Perry. (2011). Employee Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Chinese Management Studies*, 5 (3), pp:325-344
- Indrawati, Ayu Desi. (2012). Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6 (1), pp: 21-34.
- Ivancich, J. M., Konopaske, R., & Mattenson, M. T. (2005). *Organizational Behavior and Management* (7th ed.) New York: McGraw-Hill Company
- Javed, M., Balouch, R., dan Hassan, F. (2014), Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning and Development*, Vol. 4(2):120 – 140.
- Judge, T. A. dan J. E. Bono. (2001) “ Relationship of Core Self Evaluation Traits- Self Esteem, Generalized Self Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability- eith Job Satisfaction and Job Performance : a meta analysis”, *Journal of applied psychology*, 86 (1), 80-92.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kilapong, S. N., 2013, “ Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, *Self Esteem* Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado”, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1 (4), 141-150
- Klassen, M. Robert & Ming Ming Chiu. (2010). Effects on Teachers’ Self efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102 (3), pp: 741-756
- Lin, li-Fen Tseng, Cihun-chieh. (2013). The Influence of Leadership Behavior and Psychological Empowerment on Job Satisfaction. *International Journal of Organizational Innovation*. 5(4), pp: 21-29.
- Lodjo, Fernando Stefanus. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Self efficacy Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*, 1 (3), pp: 747-755
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI.

- Matthews, R.A., Diaz, W.M. and Cole, S.G. (2003). The Organizational Empowerment Scale. *Personnel Review*, 32(3), 297-318. Retrieved December 23, 2008, from ABI/INFORM Global (Proquest) database .
- Mushipe Zuvarashe Judith. (2011). Employee Empowerment and Job Satisfaction A study of Employee in the manufacturing Sector in Zimbabwe. *Interdisciplinary Journal of Contemporary research in Business*, 3 (8), pp: 18-41.
- Mustafa, Yakin., & Oya Erdil. (2012). Relationships Between Self efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *Social and behavioral sciences*, 58 , pp: 370-378.
- Mustafa, Yakin., & Oya Erdil. 2012. Relationships Between Self efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *Social and behavioral sciences*, 58 , pp: 370-378.
- Niu, Han Jen. (2010). Investigating the Effect of Self efficacy on Food-service Industry Employees Career Commitment. *Internasional Journal of Hospitality Management*, 29, pp: 743-740.
- Noe et al. (2010). *Human Resource Management: Gaining Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2007). *Fundamentals of Human Resource Management* (2nd ed). New York: McGraw-Hill.
- Nongkeng Hasan, Arwanu, Eka Afnan Troena dan Margono Setiawan. (2011). Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen di Pekerja PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makasar). *Jurnal manajemen*, 10 (3): 574-585.
- Paulus & Sigiyo, Cahyono. (2005). Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja ditinjau dari Locus of Control, Tipe Kepribadian dan Self Efficacy, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vo. 5, No. 2.
- Pelit, Elbeyi., Yuksel Ozturk., & Yakin Arslanturk. (2011). The effects of employee empowerment on employee job satisfaction A study on hotels in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23 (6), pp: 784-802.
- Prasetya, Veronika., Dwi Handayani & Theresia Purbandari. (2013). Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), pp: 59-69

- Puah, Priscilla & Subramaniam Ananthram. (2006). Exploring the Antecedents and Outcomes of Career Development Initiatives: Empirical Evidence from Singaporean Employees. *Research and Practice in Human Resource Management*, 14(1):112-142.
- Robbins Rtheppen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat
- Saeed Amir, Abdul Qayyum Chaudhry, Sahahbaz Ahmad, Ghalib ata. (2013). Measuring the Impact of Empowerment on Job Satisfaction Among the Middle Level Managers of Juc Descon Lahore. *Jurnal*, 3(4), pp: 89- 95.
- Sarker, Shah jalal, Crossman Alf, Chinmeteepticck Parkpoom. (2003). The Relationship of Age and Length of Service with Job Satisfaction: an Examining of Hotels Employes in Thailand. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (7):745-758.
- Sigiro dan Suyono, 2005, “ Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Ditinjau dari Locus of Control, Tipe Kepribadian dan Self efficacy”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5 (2).
- Spector. (1997). *Job Satisfaction: Application , Assesment, Cause and Consequences*, Thousand Oaks, CA Sage Publications, Inc.
- Spreitzer, G.M. (1997). Toward a common ground in defining empowerment. *Research in Organizational Change and Development*, 10, 31-62.
- Stewart, A. M. (1998). *Empowering people: Pemberdayaan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Kanisius.
- Strauss, George & Leonard Sayles. (1990). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit IPPM dan PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Surivani, Indah. (2007). *Peran Penilaian Karyawan Tentang Pengembangan Karier dan Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*. Tesis: Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Thomas, K.W. and Velthouse, B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment: an 'interpretive' model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-81. Retrieved January 23, 2009, from ABI/INFORM Global (Proquest) database.
- Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M.F., Abdullah, H.M., Hussain, I., Anjum, W., Ali, M.A., dan Arshad, R. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty. *International Journal of Learning and Development*, Vol. 4. No. 2. pp. 141 – 161.

Wirawan, Nata. (2002). Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensial) untuk Ekonomi dan Bisnis. Edisi Kedua. Denpasar : Keraras Emas.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian***INFORMED CONSENT*****(PERSETUJUAN SETELAH PENJELASAN)**

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Manajemen Rumah Sakit Program Studi Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar yang akan mengadakan penelitian dengan judul “**pengaruh empowerment dan self efficacy terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kota Makassar dan RS Stella Maris**”. Tidak ada risiko fisik yang akan terjadi dalam penelitian ini. Risiko yang mungkin didapat adalah waktu yang tersita dari perawat-perawat sekalian untuk menjawab pertanyaan ini sekitar 15-30 menit. Keuntungannya, informasi yang di berikan dapat menjadi masukan bagi manajemen rumah sakit tempat penelitian.

Pada penelitian ini, identitas anda akan disamarkan. Data penelitian ini akan dikumpulkan dan disimpan tanpa menyebutkan nama anda dalam arsip tertulis atau elektronik (komputer), yang tidak bisa dilihat oleh orang lain selain peneliti. Kerahasiaan data anda sepenuhnya akan dijamin. Bila data akan dipublikasikan, kerahasiaan tetap akan dijaga. Jika anda tidak ingin berpartisipasi, kami tidak akan memasukkan anda sebagai objek penelitian dan anda dapat menolak untuk mengisi kuesioner yang dibagikan.

Jika anda setuju untuk berpartisipasi, diharapkan untuk mengisi dan menandatangani formulir persetujuan mengikuti penelitian. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Nama :

Tanda Tangan :

Makassar, Januari 2021

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh *Empowerment* dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kota Makassar dan RS Stella Maris

I. Identitas Responden

- a. Usia : _____ tahun
- b. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
- c. Lama Bekerja : _____ tahun _____ bulan
- d. Pendidikan Terakhir: () DIII
() S.Kep
() Ners
() Lainnya _____
- e. Status Kepegawaian: () PNS () Lainnya : _____

II. Petunjuk Pengisian

Pilihlah pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda dan apa yang anda rasakan selama bekerja di Rumah Sakit, dengan cara membuat centang atau *check list* (✓) pada salah satu kategori yang berada di sebelah kanan pernyataan.

Jawaban yang anda berikan tidak akan dinilai.

Kategori :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

EMPOWERMENT

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
Competence						
1	Saya memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan apapun.					
2	Saya memiliki kemampuan dalam mengelola hubungan dengan pasien.					
3	Saya memiliki rasa percaya diri terhadap kemampuan saya					
4	Saya selalu merasa yakin dapat mencapai pekerjaan yang telah ditargetkan.					
5	Saya memiliki memiliki ketrampilan untuk melakukan pekerjaan karyawan					
Self determination						
6	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan merupakan pilihan yang tepat					
7	Saya merasa dalam pekerjaan sekarang ada ketepatan dalam penempatan dengan rekan kerja					
8	Saya mempunyai kesempatan untuk menggunakan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan					
9	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keinginan saya					
10	Perawat memiliki keleluasaan/kebebasan dalam menentukan bagaimana menyelesaikan pekerjaan					
Impact						
11	Setiap bekerja saya ingin memberikan yang terbaik bagi rumah sakit					
12	Pekerjaan yang saya lakukan sekarang saya rasakan sangat penting.					
13	Hasil kerja saya berdampak pada sistem rumah sakit					

14	Opini yang perawat berikan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan di departemen.					
15	Saya bekerja untuk mencapai target					

SELF EFFICACY

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
<i>Past experiences (pengalaman masa lalu)</i>						
1	Latar belakan pendidikan akademis saya mempengaruhi cara berfikir saat ini					
2	pengalaman hidup saya di masa lalu memengaruhi cara saya berpikir saat ini					
3	Pengalaman hidup saya di masa lalu membantu saya mengelola berbagai masalah tidak terduga yang terjadi saat ini					
<i>Vicarious experience (pengalaman berganti)</i>						
4	Saat melihat karyawan lain yang sukses, saya terpacu untuk bisa melakukan hal yang sama					
5	Bagi saya kegagalan yang terjadi pada rekan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja saya					
6	Saya percaya jika beberapa rekan kerja memiliki keahlian yang lebih baik dari saya					
<i>Verbal persuasion (persuasi verbal)</i>						
7	Saya memiliki kemampuan mendorong rekan kerja saya untuk meningkatkan prestasi dan semangat kerja mereka					

8	Saya mampu membantu memberi pemahaman yang sulit dipahami oleh rekan kerja saya					
9	Saya berusaha memotivasi rekan kerja yang mulai kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya.					
Emotional cues						
10	Saya merasa kinerja saya cenderung menurun saat saya merasa cemas, tertekan atau putus asa					
11	Saya memiliki kemampuan kerja yang baik sehingga saya dapat tetap tenang saat menghadapi berbagai kesulitan kerja yang muncul					
12	ketika merasa marah atau khawatir, ekspresi tersebut dapat dengan jelas terlihat/tergambar di wajah saya					

KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
PEKERJAAN ITU SENDIRI						
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description					
2	Saya merasa puas saat menyelesaikan tugas-tugas selama jam kerja					
3	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan					
4	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab					

5	Pekerjaan saya penting untuk keberhasilan rumah sakit					
GAJI ATAU UPAH						
6	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang dipikul					
7	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima diberikan secara adil					
8	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang pendidikan					
9	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja					
10	Saya merasa puas dengan insentif yang saya terima sesuai prestasi kerja					
11	Saya merasa puas dengan bonus yang saya terima sesuai dengan peningkatan jumlah pasien yang saya layani					
KESEMPATAN PROMOSI JABATAN						
12	Saya merasa puas karena rumah sakit secara terbuka memberikan peluang atau kesempatan pada seluruh karyawan untuk mengikuti promosi kenaikan jabatan					
13	Saya merasa puas dengan sistem promosi yang ditetapkan sesuai dengan masa kerja, kinerja dan kemampuan yang dilakukan didalam rumah sakit					
14	Saya merasa puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan tentang sanksi dalam promosi jabatan apabila dilanggar (sanksi berupa teguran maupun surat panggilan)					
15	Saya merasa puas karena mendapat pelatihan yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan					

PENGAWASAN OLEH PIMPINAN						
16	Saya merasa puas karena ketika proses pengawasan, atasan saya memberikan bantuan teknis berupa arahan di tempat kerja pada karyawan					
17	Saya merasa puas karena atasan saya memberikan dukungan pada pekerjaan para karyawan					
18	Saya merasa puas karena atasan saya memiliki kepedulian tinggi pada para karyawan					
19	Saya merasa puas karena atasan akan membantu dalam permasalahan yang menyangkut pekerjaan					
20	Saya merasa puas karena pimpinan memberikan jawaban yang lengkap terhadap pertanyaan-pertanyaan maupun keluhan					
REKAN KERJA						
21	Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan					
22	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja saling mendukung satu sama lain					
23	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja yang bersahabat memberikan kenyamanan satu sama lain					
24	Saya merasa puas dengan tingkat kebersamaan yang tinggi diantara rekan kerja					
25	Saya merasa puas dengan kerjasama diantara berbagai unit kerja dirumah sakit ini terjalin dengan baik					
LINGKUNGAN KERJA						
26	Saya merasa puas dengan kondisi udara di lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja					

27	Saya merasa lebih bersemangat karena lingkungan kerja non fisik (hubungan antar rekan kerja baik, suasana kerja bersahabat, harmonis) diperhatikan oleh rumah sakit					
28	Saya merasa puas dengan pencahayaan yang ada dalam lingkungan kerja					
29	Saya merasa puas dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja sehingga mendukung jalannya pekerjaan saya					
30	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja saya karena tenang dan bebas dari suara bising mesin					

Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden

a. *Empowerment*

Proposal jawaban responden mengenai beban kerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar dan RS Stella Maris terhadap *empowerment* yang diberikan peneliti. Kuesioner terdiri atas 15 pernyataan. Pertanyaan tersebut terbagi dalam pertanyaan dalam indikator *competence*, *self determination* dan *impact* dengan rentang skor 1 (satu) sampai 5 (lempat).

Tabel 22. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Variabel Empowerment Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar dan RS Stella Maris Tahun 2021

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Comptence											
1	Saya memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan apapun.	0	0.0	80	43.0	78	41.9	28	15.1	0	0.0
2	Saya memiliki kemampuan dalam mengelola hubungan dengan pasien.	0	0.0	62	33.3	102	54.8	22	11.8	0	0.0
3	Saya memiliki rasa percaya diri terhadap kemampuan saya	16	8.6	72	38.7	81	43.5	17	9.1	0	0.0
4	Saya selalu merasa yakin dapat mencapai pekerjaan yang telah ditargetkan.	0	0.0	93	50.0	42	22.6	51	27.4	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
5	Saya memiliki memiliki ketrampilan untuk melakukan pekerjaan karyawan	13	7.0	44	23.7	62	33.3	67	36.0	0	0.0
Self Determination											
6	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan merupakan pilihan yang tepat	0	0.0	80	43.0	97	52.0	9	4.8	0	0.0
7	Saya merasa dalam pekerjaan sekarang ada ketepatan dalam penempatan dengan rekan kerja	0	0.0	48	25.8	85	45.7	53	28.5	0	0.0
8	Saya mempunyai kesempatan untuk menggunakan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	0	0.0	44	23.7	81	43.5	61	32.8	0	0.0
9	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keinginan saya	0	0.0	73	39.2	109	58.6	4	2.2	0	0.0
10	Perawat memiliki keleluasaan/kebebasan dalam menentukan bagaimana menyelesaikan pekerjaan	0	0.0	98	52.7	80	43.0	8	4.3	0	0.0
Impact											
11	Setiap bekerja saya ingin memberikan yang terbaik bagi rumah sakit	0	0.0	49	26.3	77	41.4	60	32.3	0	0.0
12	Pekerjaan yang saya lakukan sekarang saya rasakan sangat penting.	0	0.0	82	44.1	59	31.7	45	24.2	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
13	Hasil kerja saya berdampak pada sistem rumah sakit	0	0.0	101	54.3	83	44.6	2	1.1	0	0.0
14	Opini yang perawat berikan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan di departemen.	0	0.0	128	68.8	57	30.6	1	0.5	0	0.0
15	Saya bekerja untuk mencapai target	0	0.0	80	43.0	53	28.5	53	28.5	0	0.0

Sumber: Data Primer, 2021

Bedasarkan table 10 variabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan “Saya memiliki kemampuan dalam mengelola hubungan dengan pasien.” sebesar 54.8%, pernyataan “Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keinginan saya” sebesar 58.6%, pernyataan “Hasil kerja saya berdampak pada sistem rumah sakit” sebesar 44.6% dan pernyataan “Saya merasa dalam pekerjaan sekarang ada ketepatan dalam penempatan dengan rekan kerja” sebesar 45.7%.

b. Self Efficacy

Proposal jawaban responden mengenai beban kerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar dan RS Stella Maris terhadap *self efficacy* yang diberikan peneliti. Kuesioner terdiri atas 12 pernyataan. Pertanyaan tersebut

terbagi dalam pertanyaan dalam indikator *Past experiences*, *Vicarious experience*, *Verbal persuasion* dan *Emotional cues* dengan rentang skor 1 (satu) sampai 5 (lempat).

Tabel 23. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Variabel *Self Efficacy* Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar dan RS Stella Maris Tahun 2021

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	n	%	n	%	n
<i>Past experiences</i>											
1	Latar belakang pendidikan akademis saya mempengaruhi cara berpikir saat ini	0	0.0	125	67.2	48	25.8	13	7.0	0	0.0
2	pengalaman hidup saya di masa lalu memengaruhi cara saya berpikir saat ini	7	3.8	68	36.6	52	28.0	59	37.1	0	0.0
3	Pengalaman hidup saya di masa lalu membantu saya mengelola berbagai masalah tidak terduga yang terjadi saat ini	0	0.0	88	47.3	17	9.1	81	43.5	0	0.0
<i>Vicarious experience</i>											
4	Saat melihat karyawan lain yang sukses, saya terpacu untuk bisa melakukan hal yang sama	24	12.9	53	28.5	86	46.2	23	12.4	0	0.0
5	Bagi saya kegagalan yang terjadi pada rekan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja saya	0	0.0	123	66.1	49	26.3	14	7.5	0	0.0
6	Saya percaya jika beberapa rekan kerja memiliki keahlian yang lebih baik dari saya	0	0.0	52	28.0	75	40.3	59	31.7	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	n	%	n	%	n
Verbal persuasion											
7	Saya memiliki kemampuan mendorong rekan kerja saya untuk meningkatkan prestasi dan semangat kerja mereka	0	0.0	103	55.4	71	38.2	12	6.5	0	0.0
8	Saya mampu membantu memberi pemahaman yang sulit dipahami oleh rekan kerja saya	0	0.0	68	36.6	87	46.8	31	16.7	0	0.0
9	Saya berusaha memotivasi rekan kerja yang mulai kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya.	0	0.0	52	28.0	32	17.2	102	54.8	0	0.0
Emotional cues											
10	Saya merasa kinerja saya cenderung menurun saat saya merasa cemas, tertekan atau putus asa	0	0.0	37	19.9	66	35.5	83	44.6	0	0.0
11	Saya memiliki kemampuan kerja yang baik sehingga saya dapat tetap tenang saat menghadapi berbagai kesulitan kerja yang muncul	0	0.0	68	36.6	81	43.5	37	19.9	0	0.0
12	ketika merasa marah atau khawatir, ekspresi tersebut dapat dengan jelas terlihat/tergambar di wajah saya	0	0.0	89	47.8	72	38.7	25	13.4	0	0.0

Sumber: Data Primer, 2021

Bedasarkan table 10 variabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan “Saat melihat karyawan lain yang sukses, saya terpacu untuk bisa melakukan hal yang sama.” sebesar 46.2%, pernyataan “saya percaya jika beberapa rekan kerja memiliki keahlian yang lebih baik dari saya” sebesar 40.3%, pernyataan “Saya mampu membantu memberi pemahaman yang sulit dipahami oleh rekan kerja saya” sebesar 46.8% dan pernyataan “Saya memiliki kemampuan kerja yang baik sehingga saya dapat tetap tenang saat menghadapi berbagai kesulitan kerja yang muncul” sebesar 43.5%.

c. Kepuasan Kerja

Proposal jawaban responden mengenai beban kerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar dan RS Stella Maris terhadap kepuasan kerja yang diberikan peneliti. Kuesioner terdiri atas 12 pernyataan. Pertanyaan tersebut terbagi dalam pertanyaan dalam indikator Pekerjaan itu sendiri, Gaji atau Upah, Kesempatan Promosi Jabatan, Pengawasan oleh Pimpinan, Rekan Kerja dan lingkungan kerja dengan rentang skor 1 (satu) sampai 5 (lempat).

Tabel 24. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar dan RS Stella Maris Tahun 2021

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	n	%	n	%	n
Pekerjaan itu sendiri											
1	Saya merasa puas dengan	0	0.0	101	54.3	70	37.6	15	8.1	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	n	%	n	%	n
	pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description										
2	Saya merasa puas saat menyelesaikan tugas-tugas selama jam kerja	0	0.0	95	51.1	73	39.2	18	9.7	0	0.0
3	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan	0	0.0	33	17.7	70	37.6	21	11.3	0	0.0
4	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab	0	0.0	64	34.4	94	50.5	28	15.1	0	0.0
5	Pekerjaan saya penting untuk keberhasilan rumah sakit	30	16.1	25	13.4	97	52.2	34	18.3	0	0.0
Gaji atau Upah											
6	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang dipikul	0	0.0	62	33.3	102	54.8	22	11.8	0	0.0
7	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	34	0.0	30	16.1	41	22.0	81	43.5	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	n	%	n	%	n
	diberikan secara adil										
8	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang pendidikan	0	0.0	119	64.0	62	33.3	5	2.7	0	0.0
9	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja	0	0.0	26	14.0	110	59.1	50	26.9	0	0.0
10	Saya merasa puas dengan insentif yang saya terima sesuai prestasi kerja	0	0.0	45	24.2	87	46.8	54	29.0	0	0.0
11	Saya merasa puas dengan bonus yang saya terima sesuai dengan peningkatan jumlah pasien yang saya layani	0	0.0	44	23.7	114	61.3	28	15.1	0	0.0
Kesempatan Promosi Jabatan											
12	Saya merasa puas karena rumah sakit secara terbuka memberikan peluang atau kesempatan pada seluruh karyawan untuk mengikuti promosi kenaikan jabatan	0	0.0	101	54.3	48	25.8	37	19.0	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	n	%	n	%	n
13	Saya merasa puas dengan sistem promosi yang ditetapkan sesuai dengan masa kerja, kinerja dan kemampuan yang dilakukan didalam rumah sakit	0	0.0	61	32.8	46	24.7	79	42.5	0	0.0
14	Saya merasa puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan tentang sanksi dalam promosi jabatan apabila dilanggar (sanksi berupa teguran maupun surat panggilan)	0	0.0	60	32.3	39	21.0	87	46.8	0	0.0
15	Saya merasa puas karena mendapat pelatihan yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan	0	0.0	70	37.6	51	27.4	65	34.9	0	0.0
Pengawasan oleh Pimpinan											
16	Saya merasa puas karena ketika proses pengawasan, atasan saya memberikan bantuan teknis berupa arahan di	0	0.0	40	21.5	89	47.8	57	30.6	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	n	%	n	%	n
	tempat kerja pada karyawan										
17	Saya merasa puas karena atasan saya memberikan dukungan pada pekerjaan para karyawan	0	0.0	66	35.5	68	36.6	52	28.0	0	0.0
18	Saya merasa puas karena atasan saya memiliki kepedulian tinggi pada para karyawan	0	0.0	71	38.2	56	30.1	59	31.7	0	0.0
19	Saya merasa puas karena atasan akan membantu dalam permasalahan yang menyangkut pekerjaan	0	0.0	67	36.0	75	40.3	44	23.7	0	0.0
20	Saya merasa puas karena pimpinan memberikan jawaban yang lengkap terhadap pertanyaan-pertanyaan maupun keluhan	0	0.0	38	20.4	93	50.0	55	29.6	0	0.0
Rekan Kerja											
21	Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan bantuan ketika	0	0.0	44	23.7	88	47.3	54	29.0	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	n	%	n	%	n
	saya mengalami kesulitan										
22	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja saling mendukung satu sama lain	0	0.0	42	22.6	82	44.1	62	33.3	0	0.0
23	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja yang bersahabat memberikan kenyamanan satu sama lain	0	0.0	79	42.5	87	46.8	20	10.8	0	0.0
24	Saya merasa puas dengan tingkat kebersamaan yang tinggi diantara rekan kerja	0	0.0	62	33.3	89	47.8	35	18.8	0	0.0
25	Saya merasa puas dengan kerjasama diantara berbagai unit kerja dirumah sakit ini terjalin dengan baik	20	10.8	29	15.6	100	53.8	37	19.9	0	0.0
Lingkungan Kerja											
26	Saya merasa puas dengan kondisi udara di lingkungan kerja yang memberikan	0	0.0	62	33.3	82	44.1	42	22.6	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	n	%	n	%	n
	kenyamanan pada saat saya bekerja										
27	Saya merasa lebih bersemangat karena lingkungan kerja non fisik (hubungan antar rekan kerja baik, suasana kerja bersahabat, harmonis) diperhatikan oleh rumah sakit	0	0.0	58	31.2	40	21.5	88	47.3	0	0.0
28	Saya merasa puas dengan pencahayaan yang ada dalam lingkungan kerja	0	0.0	85	45.7	84	45.2	17	9.1	0	0.0
29	Saya merasa puas dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja sehingga mendukung jalannya pekerjaan saya	0	0.0	56	30.1	81	43.5	49	26.3	0	0.0
30	Saya merasa puas dengan Lingkungan kerja saya karena tenang dan bebas dari suara bising mesin	0	0.0	73	39.2	91	48.9	22	11.8	0	0.0

Sumber: Data Primer, 2021

Bedasarkan table 10 variabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan “Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab” sebesar 50.5%, pernyataan “Pekerjaan saya penting untuk keberhasilan rumah sakit” sebesar 52.2%, pernyataan “Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja” sebesar 59.1% dan pernyataan “Saya merasa puas dengan bonus yang saya terima sesuai dengan peningkatan jumlah pasien yang saya layani” sebesar 61.3%. pernyataan “Saya merasa puas karena pimpinan memberikan jawaban yang lengkap terhadap pertanyaan-pertanyaan maupun keluhan” sebesar 50.0%, pernyataan “Saya merasa puas dengan kerjasama diantara berbagai unit kerja dirumah sakit ini terjalin dengan baik” sebesar 53.8%.

Lampiran 3. Analisis Crosstabulation Karakteristik Responden dengan Variabel Penelitian

1. Analisis Crosstabulation Karakteristik Responden dengan variabel *empowerment*

Analisis ini dilakukan untuk melihat distribusi variabel *empowerment* dengan karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 25. Crosstabulation Karakteristik Responden dengan variabel *empowerment*

No.	Karakteristik Responden	<i>Empowerment</i>				Total	
		Tinggi		Rendah		n	%
		n	%	n	%		
1.	Jenis Kelamin						

No.	Karakteristik Responden	<i>Empowerment</i>				Total	
		Tinggi		Rendah		n	%
		n	%	n	%		
	Laki-laki	12	42.6	14	53.8	26	100.0
	Perempuan	91	56.9	69	43.1	160	100.0
2.	Usia						
	20-35 tahun	29	56.9	22	43.1	51	100.0
	36-45 tahun	44	43.6	57	56.4	101	100.0
	> 45 tahun	30	88.2	4	11.8	34	100.0
3.	Pendidikan Terakhir						
	S1	48	41.4	68	58.6	116	100.0
	Ners	54	80.6	13	19.4	67	100.0
	D3	1	33.3	2	66.7	3	100.0
4.	Masa Kerja (tahun)						
	3 - 5	18	40.9	26	59.1	44	100.0
	6 - 8	47	49.5	48	50.5	95	100.0
	>9	38	80.9	9	19.1	47	100.0
5.	Status Kepegawaian						
	PNS	60	69.79	21	30.21	85	100.0
	Non PNS	91	84.51	20	15.49	101	100.0

Sumber : Data Primer, 2021

Tabel 13 tersebut menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan *empowerment* yang termasuk kategori tinggi dan rendah paling banyak terdapat pada jenis kelamin perempuan dengan jumlah masing-masing sebanyak 91 responden (56.9%) dan 69 responden (43.1%). Karakteristik responden berdasarkan usia dengan termasuk kategori tinggi paling banyak terdapat pada usia 36 – 45 tahun sebanyak 44 responden (43.6%) sedangkan termasuk kategori rendah paling banyak terdapat pada usia >45 Tahun sebanyak 4 responden (11.8%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dengan termasuk kategori tinggi dan rendah

paling banyak yaitu pendidikan terakhir Ners masing-masing sebanyak 119 responden (80.6%) dan 54 responden (13.8%). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja termasuk kategori tinggi paling banyak terdapat pada masa kerja 6-8 tahun sebanyak 47 responden (49.5%) sedangkan termasuk kategori rendah paling banyak terdapat pada masa kerja >9 tahun sebanyak 9 responden (19.1%). Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian termasuk kategori tinggi dan rendah paling banyak yaitu status kepegawaian Non PNS masing-masing sebanyak 91 responden (84.51%) dan 20 responden (15.49%).

2. Analisis Crosstabulation Karakteristik Responden dengan variabel *self efficacy*

Analisis ini dilakukan untuk melihat distribusi variabel *self efficacy* dengan karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 26. Crosstabulation Karakteristik Responden dengan variabel *self efficacy*

No.	Karakteristik Responden	<i>Self efficacy</i>				Total	
		Tinggi		Rendah		n	%
		n	%	n	%		
1.	Jenis Kelamin						
	Laki-laki	13	50.0	13	50.0	26	100.0
	Perempuan	87	54.4	73	45.6	160	100.0
2.	Usia						
	20-35 tahun	33	64.7	18	35.3	51	100.0
	36-45 tahun	38	37.6	63	62.4	101	100.0
	> 45 tahun	29	85.3	5	14.7	34	100.0
3.	Pendidikan Terakhir						
	S1	48	41.4	68	58.6	116	100.0
	Ners	54	80.6	13	19.4	67	100.0

No.	Karakteristik Responden	Self efficacy				Total	
		Tinggi		Rendah		n	%
		n	%	n	%		
	D3	1	33.3	2	66.7	3	100.0
4.	Masa Kerja (tahun)						
	3 - 5	13	29.5	31	70.5	44	100.0
	6 - 8	51	53.7	44	46.3	95	100.0
	>9	36	76.6	11	23.4	47	100.0
5.	Status Kepegawaian						
	PNS	30	37.9	55	62.1	85	100.0
	Non PNS	89	82.1	12	17.9	101	100.0

Sumber : Data Primer, 2021

Tabel 13 tersebut menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan *self efficacy* yang termasuk kategori tinggi dan rendah paling banyak terdapat pada jenis kelamin perempuan dengan jumlah masing-masing sebanyak 87 responden (54.4%) dan 73 responden (45.6%). Karakteristik responden berdasarkan usia dengan termasuk kategori tinggi paling banyak terdapat pada usia 20–35 tahun sebanyak 33 responden (64.7%) sedangkan termasuk kategori rendah paling banyak terdapat pada usia >45 Tahun sebanyak 5 responden (14.7%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dengan termasuk kategori tinggi dan rendah paling banyak yaitu pendidikan terakhir Ners masing-masing sebanyak 54 responden (80.6%) dan 13 responden (19.4%). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja termasuk kategori tinggi paling banyak terdapat pada masa kerja 6-8 tahun sebanyak 51 responden (53.7%) sedangkan termasuk

kategori rendah paling banyak terdapat pada masa kerja >9tahun sebanyak 11 responden (23.4%). Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian termasuk kategori tinggi dan rendah paling banyak yaitu status kepegawaian Non PNS masing-masing sebanyak 89 responden (82.1%) dan 12 responden (17.9%).

3. Analisis Crosstabulation Karakteristik Responden dengan variabel kepuasan kerja

Analisis ini dilakukan untuk melihat distribusi variabel kepuasan kerja dengan karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 27. Crosstabulation Karakteristik Responden dengan variabel Kepuasan Kerja

No.	Karakteristik Responden	Kepuasan Kerja				Total	
		Tinggi		Rendah		n	%
		n	%	n	%		
1.	Jenis Kelamin						
	Laki-laki	14	53.8	12	46.2	26	100.0
	Perempuan	89	55.6	71	44.4	160	100.0
2.	Usia						
	20-35 tahun	34	66.7	17	33.3	51	100.0
	36-45 tahun	39	38.6	62	61.4	101	100.0
	> 45 tahun	30	88.2	4	11.8	34	100.0
3.	Pendidikan Terakhir						
	S1	51	44.0	65	56.0	116	100.0
	Ners	51	76.1	16	23.9	67	100.0
	D3	1	33.3	2	66.7	3	100.0
4.	Masa Kerja (tahun)						
	3 - 5	14	31.8	30	68.2	44	100.0
	6 - 8	51	53.7	44	46.3	95	100.0
	>9	38	80.9	9	19.1	47	100.0
5.	Status Kepegawaian						

No.	Karakteristik Responden	Kepuasan Kerja				Total	
		Tinggi		Rendah		n	%
		n	%	n	%		
	PNS	68	82.1	17	17.9	85	100.0
	Non PNS	72	62.1	29	37.9	101	100.0

Sumber : Data Primer, 2021

Tabel 13 tersebut menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan kepuasan kerja yang termasuk kategori tinggi dan rendah paling banyak terdapat pada jenis kelamin perempuan dengan jumlah masing-masing sebanyak 87 responden (54.4%) dan 73 responden (45.6%). Karakteristik responden berdasarkan usia dengan termasuk kategori tinggi paling banyak terdapat pada usia 20–35 tahun sebanyak 33 responden (64.7%) sedangkan termasuk kategori rendah paling banyak terdapat pada usia >45 Tahun sebanyak 5 responden (14.7%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dengan termasuk kategori tinggi dan rendah paling banyak yaitu pendidikan terakhir Ners masing-masing sebanyak 54 responden (80.6%) dan 13 responden (19.4%). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja termasuk kategori tinggi paling banyak terdapat pada masa kerja 6-8 tahun sebanyak 51 responden (53.7%) sedangkan termasuk kategori rendah paling banyak terdapat pada masa kerja >9tahun sebanyak 11 responden (23.4%). Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian termasuk kategori tinggi dan rendah paling banyak yaitu status kepegawaian

PNS masing-masing sebanyak 72 responden (82.1%) dan 29 responden (17.9%).

Lampiran 4. Output SPSS

1. UNIVARIAT

Frequency Table

		usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	20-35 tahun	51	27.4	27.4	27.4
	35-45 tahun	101	54.3	54.3	81.7
	>45 tahun	34	18.3	18.3	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

		jenis kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	laki-laki	26	14.0	14.0	14.0
	perempuan	160	86.0	86.0	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-5 tahun	44	23.7	23.7	23.7
	6-8 tahun	95	51.1	51.1	74.7
	>8 tahun	47	25.3	25.3	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S.Kep	116	62.4	62.4	62.4
	Ners	67	36.0	36.0	98.4
	lainnya	3	1.6	1.6	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

a. Karakteristik responden daya

Frequency Table

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35 tahun	25	29.4	29.4	29.4
	35-45 tahun	43	50.6	50.6	80.0
	>45 tahun	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	9	10.6	10.6	10.6

perempuan	76	89.4	89.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-5 tahun	21	24.7	24.7	24.7
	6-8 tahun	50	58.8	58.8	83.5
	>8 tahun	14	16.5	16.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S.Kep	53	62.4	62.4	62.4
	Ners	32	37.6	37.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

b. Karakteristik responden stella

Frequency Table

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35 tahun	26	25.7	25.7	25.7

35-45 tahun	58	57.4	57.4	83.2
>45 tahun	17	16.8	16.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	17	16.8	16.8	16.8
	perempuan	84	83.2	83.2	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-5 tahun	23	22.8	22.8	22.8
	6-8 tahun	45	44.6	44.6	67.3
	>8 tahun	33	32.7	32.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S.Kep	63	62.4	62.4	62.4
	Ners	35	34.7	34.7	97.0
	lainnya	3	3.0	3.0	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

c. Distribusi jawaban responden

1. Univariat RSUD dan Stella (Dimensi)

competence

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	113	60.8	60.8	60.8
	Rendah	73	39.2	39.2	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Self Determination

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	112	60.2	60.2	60.2
	Rendah	74	39.8	39.8	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Impact

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	135	72.6	72.6	72.6
	Rendah	51	27.4	27.4	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Past Experience

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	-----------------------

Valid	Tinggi	97	52.2	52.2	52.2
	Rendah	89	47.8	47.8	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Vicarious Experience

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	136	73.1	73.1	73.1
	Rendah	50	26.9	26.9	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Verbal Persuasion

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	94	50.5	50.5	50.5
	Rendah	92	49.5	49.5	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

emotional cues

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	71	38.2	38.2	38.2
	Rendah	115	61.8	61.8	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

pekerjaan itu sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	165	88.7	88.7	88.7

	Rendah	21	11.3	11.3	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Gaji atau Upah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	136	73.1	73.1	73.1
	Rendah	50	26.9	26.9	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Kesempatan pro

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	80	43.0	43.0	43.0
	Rendah	106	57.0	57.0	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Pengawasan oleh pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	112	60.2	60.2	60.2
	Rendah	74	39.8	39.8	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	124	66.7	66.7	66.7
	Rendah	62	33.3	33.3	100.0

Total	186	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

Lingkungan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	128	68.8	68.8	68.8
	Rendah	58	31.2	31.2	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

2. RSUD (Dimensi)

competence

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	39	45.9	45.9	45.9
	Rendah	46	54.1	54.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Self Determination

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	46	54.1	54.1	54.1
	Rendah	39	45.9	45.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Impact

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	56	65.9	65.9	65.9

	Rendah	29	34.1	34.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Past Experience

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	36	42.4	42.4	42.4
	Rendah	49	57.6	57.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Vicarious Experience

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	57	67.1	67.1	67.1
	Rendah	28	32.9	32.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Verbal Persuasion

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	32	37.6	37.6	37.6
	Rendah	53	62.4	62.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

emotional cues

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	23	27.1	27.1	27.1
	Rendah	62	72.9	72.9	100.0

Total	85	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

pekerjaan itu sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	78	91.8	91.8	91.8
	Rendah	7	8.2	8.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Gaji atau Upah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	59	69.4	69.4	69.4
	Rendah	26	30.6	30.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Kesempatan pro

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	32	37.6	37.6	37.6
	Rendah	53	62.4	62.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Pengawasan oleh pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	49	57.6	57.6	57.6
	Rendah	36	42.4	42.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	43	50.6	50.6	50.6
	Rendah	42	49.4	49.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

lingkungan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	50	58.8	58.8	58.8
	Rendah	35	41.2	41.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

3. Stella (Dimensi)

competence

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	74	73.3	73.3	73.3
	Rendah	27	26.7	26.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Self Determination

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	66	65.3	65.3	65.3

	Rendah	35	34.7	34.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Impact

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	79	78.2	78.2	78.2
	Rendah	22	21.8	21.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Past Experience

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	61	60.4	60.4	60.4
	Rendah	40	39.6	39.6	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Vicarious Experience

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	79	78.2	78.2	78.2
	Rendah	22	21.8	21.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Verbal Persuasion

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	62	61.4	61.4	61.4
	Rendah	39	38.6	38.6	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Total	101	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

emotional cues

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	48	47.5	47.5	47.5
	Rendah	53	52.5	52.5	100.0
Total		101	100.0	100.0	

pekerjaan itu sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	87	86.1	86.1	86.1
	Rendah	14	13.9	13.9	100.0
Total		101	100.0	100.0	

Gaji atau Upah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	77	76.2	76.2	76.2
	Rendah	24	23.8	23.8	100.0
Total		101	100.0	100.0	

Kesempatan pro

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	48	47.5	47.5	47.5
	Rendah	53	52.5	52.5	100.0
Total		101	100.0	100.0	

Pengawasan oleh pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	63	62.4	62.4	62.4
	Rendah	38	37.6	37.6	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	81	80.2	80.2	80.2
	Rendah	20	19.8	19.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

lingkungan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	78	77.2	77.2	77.2
	Rendah	23	22.8	22.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Frequency Table**Saya memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan apapun**

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	tidak setuju	28	15.1	15.1	15.1
	kurang setuju	78	41.9	41.9	57.0
	setuju	80	43.0	43.0	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya memiliki kemampuan dalam mengelola hubungan dengan pasien

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	22	11.8	11.8	11.8
	kurang setuju	102	54.8	54.8	66.7
	setuju	62	33.3	33.3	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya memiliki rasa percaya diri terhadap kemampuan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	17	9.1	9.1	9.1
	kurang setuju	81	43.5	43.5	52.7
	setuju	72	38.7	38.7	91.4
	sangat setuju	16	8.6	8.6	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya selalu merasa yakin dapat mencapai pekerjaan yang telah ditargetkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	51	27.4	27.4	27.4
	kurang setuju	42	22.6	22.6	50.0
	setuju	93	50.0	50.0	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya memiliki memiliki ketrampilan untuk melakukan pekerjaan karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	67	36.0	36.0	36.0
	kurang setuju	62	33.3	33.3	69.4
	setuju	44	23.7	23.7	93.0
	sangat setuju	13	7.0	7.0	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan merupakan pilihan yang tepat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	9	4.8	4.8	4.8
	kurang setuju	97	52.2	52.2	57.0
	setuju	80	43.0	43.0	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa dalam pekerjaan sekarang ada ketepatan dalam penempatan dengan rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	53	28.5	28.5	28.5
	kurang setuju	85	45.7	45.7	74.2
	setuju	48	25.8	25.8	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya mempunyai kesempatan untuk menggunakan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	61	32.8	32.8	32.8
	kurang setuju	81	43.5	43.5	76.3
	setuju	44	23.7	23.7	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keinginan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	2.2	2.2	2.2
	kurang setuju	109	58.6	58.6	60.8
	setuju	73	39.2	39.2	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Perawat memiliki keleluasaan/kebebasan dalam menentukan bagaimana menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	8	4.3	4.3	4.3
	kurang setuju	80	43.0	43.0	47.3
	setuju	98	52.7	52.7	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Setiap bekerja saya ingin memberikan yang terbaik bagi rumah sakit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	60	32.3	32.3	32.3
	kurang setuju	77	41.4	41.4	73.7
	setuju	49	26.3	26.3	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Pekerjaan yang saya lakukan sekarang saya rasakan sangat penting.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	45	24.2	24.2	24.2
	kurang setuju	59	31.7	31.7	55.9
	setuju	82	44.1	44.1	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Hasil kerja saya berdampak pada sistem rumah sakit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	1.1	1.1	1.1
	kurang setuju	83	44.6	44.6	45.7
	setuju	101	54.3	54.3	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Opini yang perawat berikan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan di departemen.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	.5	.5	.5
	kurang setuju	57	30.6	30.6	31.2
	setuju	128	68.8	68.8	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya bekerja untuk mencapai target

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	53	28.5	28.5	28.5
	kurang setuju	53	28.5	28.5	57.0
	setuju	80	43.0	43.0	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Latar belakan pendidikan akademis saya mempengaruhi cara berfikir saat ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	13	7.0	7.0	7.0
	kurang setuju	48	25.8	25.8	32.8
	setuju	125	67.2	67.2	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

pengalaman hidup saya di masa lalu memengaruhi cara saya berfikir saat ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	59	31.7	31.7	31.7
	kurang setuju	52	28.0	28.0	59.7
	setuju	68	36.6	36.6	96.2
	sangat setuju	7	3.8	3.8	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Pengalaman hidup saya di masa lalu membantu saya mengelola berbagai masalah tidak terduga yang terjadi saat ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	81	43.5	43.5	43.5
	kurang setuju	17	9.1	9.1	52.7
	setuju	88	47.3	47.3	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saat melihat karyawan lain yang sukses, saya terpacu untuk bisa melakukan hal yang sama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	23	12.4	12.4	12.4
	kurang setuju	86	46.2	46.2	58.6

	setuju	53	28.5	28.5	87.1
	sangat setuju	24	12.9	12.9	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Bagi saya kegagalan yang terjadi pada rekan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	14	7.5	7.5	7.5
	kurang setuju	49	26.3	26.3	33.9
	setuju	123	66.1	66.1	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya percaya jika beberapa rekan kerja memiliki keahlian yang lebih baik dari saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	59	31.7	31.7	31.7
	kurang setuju	75	40.3	40.3	72.0
	setuju	52	28.0	28.0	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya memiliki kemampuan mendorong rekan kerja saya untuk meningkatkan prestasi dan semangat kerja mereka

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	12	6.5	6.5	6.5
	kurang setuju	71	38.2	38.2	44.6
	setuju	103	55.4	55.4	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya mampu membantu memberi pemahaman yang sulit dipahami oleh rekan kerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	31	16.7	16.7	16.7
	kurang setuju	87	46.8	46.8	63.4
	setuju	68	36.6	36.6	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya berusaha memotivasi rekan kerja yang mulai kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	102	54.8	54.8	54.8
	kurang setuju	32	17.2	17.2	72.0
	setuju	52	28.0	28.0	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa kinerja saya cenderung menurun saat saya merasa cemas, tertekan atau putus asa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	83	44.6	44.6	44.6
	kurangsetuju	66	35.5	35.5	80.1
	setuju	37	19.9	19.9	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya memiliki kemampuan kerja yang baik sehingga saya dapat tetap tenang saat menghadapi berbagai kesulitan kerja yang muncul

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	37	19.9	19.9	19.9
	kurang setuju	81	43.5	43.5	63.4
	setuju	68	36.6	36.6	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

ketika merasa marah atau khawatir, ekspresi tersebut dapat dengan jelas terlihat/tergambar di wajah saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	25	13.4	13.4	13.4
	kurang setuju	72	38.7	38.7	52.2
	setuju	89	47.8	47.8	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	15	8.1	8.1	8.1
	kurang setuju	70	37.6	37.6	45.7
	setuju	101	54.3	54.3	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas saat menyelesaikan tugas-tugas selama jam kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	18	9.7	9.7	9.7
	kurang setuju	73	39.2	39.2	48.9
	setuju	95	51.1	51.1	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	21	11.3	11.3	11.3
	kurang setuju	70	37.6	37.6	48.9
	setuju	62	33.3	33.3	82.3
	sangat setuju	33	17.7	17.7	100.0

Total	186	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	28	15.1	15.1	15.1
	kurang setuju	94	50.5	50.5	65.6
	setuju	64	34.4	34.4	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Pekerjaan saya penting untuk keberhasilan rumah sakit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	34	18.3	18.3	18.3
	kurang setuju	97	52.2	52.2	70.4
	setuju	25	13.4	13.4	83.9
	sangat setuju	30	16.1	16.1	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang dipikul

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	22	11.8	11.8	11.8
	kurang setuju	102	54.8	54.8	66.7
	setuju	62	33.3	33.3	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima diberikan secara adil

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	81	43.5	43.5	43.5
	kurang setuju	41	22.0	22.0	65.6

	setuju	30	16.1	16.1	81.7
	sangat setuju	34	18.3	18.3	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	2.7	2.7	2.7
	kurang setuju	62	33.3	33.3	36.0
	setuju	119	64.0	64.0	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	50	26.9	26.9	26.9
	kurang setuju	110	59.1	59.1	86.0
	setuju	26	14.0	14.0	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan insentif yang saya terima sesuai prestasi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	54	29.0	29.0	29.0
	kurang setuju	87	46.8	46.8	75.8
	setuju	45	24.2	24.2	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan bonus yang saya terima sesuai dengan peningkatan jumlah pasien yang saya layani

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	28	15.1	15.1	15.1

	kurang setuju	114	61.3	61.3	76.3
	setuju	44	23.7	23.7	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena rumah sakit secara terbuka memberikan peluang atau kesempatan pada seluruh karyawan untuk mengikuti promosi kenaikan jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	37	19.9	19.9	19.9
	kurang setuju	48	25.8	25.8	45.7
	setuju	101	54.3	54.3	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan sistem promosi yang ditetapkan sesuai dengan masa kerja, kinerja dan kemampuan yang dilakukan didalam rumah sakit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	79	42.5	42.5	42.5
	kurang setuju	46	24.7	24.7	67.2
	setuju	61	32.8	32.8	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan tentang sanksi dalam promosi jabatan apabila dilanggar (sanksi berupa teguran maupun surat panggilan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	87	46.8	46.8	46.8
	kurang setuju	39	21.0	21.0	67.7
	setuju	60	32.3	32.3	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena mendapat pelatihan yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	65	34.9	34.9	34.9
	kurang setuju	51	27.4	27.4	62.4
	setuju	70	37.6	37.6	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena ketika proses pengawasan, atasan saya memberikan bantuan teknis berupa arahan di tempat kerja pada karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	57	30.6	30.6	30.6
	kurang setuju	89	47.8	47.8	78.5
	setuju	40	21.5	21.5	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena atasan saya memberikan dukungan pada pekerjaan para karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	52	28.0	28.0	28.0
	kurang setuju	68	36.6	36.6	64.5
	setuju	66	35.5	35.5	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena atasan saya memiliki kepedulian tinggi pada para karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	59	31.7	31.7	31.7
	kurang setuju	56	30.1	30.1	61.8
	setuju	71	38.2	38.2	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena atasan akan membantu dalam permasalahan yang menyangkut pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	44	23.7	23.7	23.7
	kurang setuju	75	40.3	40.3	64.0
	setuju	67	36.0	36.0	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena pimpinan memberikan jawaban yang lengkap terhadap pertanyaan-pertanyaan maupun keluhan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	55	29.6	29.6	29.6
	kurang setuju	93	50.0	50.0	79.6
	setuju	38	20.4	20.4	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	54	29.0	29.0	29.0
	kurang setuju	88	47.3	47.3	76.3
	setuju	44	23.7	23.7	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja saling mendukung satu sama lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	62	33.3	33.3	33.3
	kurang setuju	82	44.1	44.1	77.4
	setuju	42	22.6	22.6	100.0

Total	186	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja yang bersahabat memberikan kenyamanan satu sama lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	20	10.8	10.8	10.8
	kurang setuju	87	46.8	46.8	57.5
	setuju	79	42.5	42.5	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan tingkat kebersamaan yang tinggi diantara rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	35	18.8	18.8	18.8
	kurang setuju	89	47.8	47.8	66.7
	setuju	62	33.3	33.3	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan kerjasama diantara berbagai unit kerja dirumah sakit ini terjalin dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	37	19.9	19.9	19.9
	kurang setuju	100	53.8	53.8	73.7
	setuju	29	15.6	15.6	89.2
	sangat setuju	20	10.8	10.8	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan kondisi udara di lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	tidak setuju	42	22.6	22.6	22.6
	kurang setuju	82	44.1	44.1	66.7
	setuju	62	33.3	33.3	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa lebih bersemangat karena lingkungan kerja non fisik (hubungan antar rekan kerja baik, suasana kerja bersahabat, harmonis) diperhatikan oleh rumah sakit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	88	47.3	47.3	47.3
	kurang setuju	40	21.5	21.5	68.8
	setuju	58	31.2	31.2	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan pencahayaan yang ada dalam lingkungan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	17	9.1	9.1	9.1
	kurang setuju	84	45.2	45.2	54.3
	setuju	85	45.7	45.7	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja sehingga mendukung jalannya pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	49	26.3	26.3	26.3
	kurang setuju	81	43.5	43.5	69.9
	setuju	56	30.1	30.1	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan Lingkungan kerja saya karena tenang dan bebas dari suara bising mesin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	22	11.8	11.8	11.8
	kurang setuju	91	48.9	48.9	60.8
	setuju	73	39.2	39.2	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

d. Distribusi frekuensi variable penelitian daya dan stella

Frequency Table

empowerment

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	103	55.4	55.4	55.4
	Rendah	83	44.6	44.6	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Self Efficacy

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	100	53.8	53.8	53.8
	Rendah	86	46.2	46.2	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

kepuasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	103	55.4	55.4	55.4
	Rendah	83	44.6	44.6	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

e. Distribusi frekuensi variable penelitian daya

Frequencies

Frequency Table

		empowerment			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tinggi	37	43.5	43.5	43.5
	Rendah	48	56.5	56.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

		Self Efficacy			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tinggi	38	44.7	44.7	44.7
	Rendah	47	55.3	55.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

		kepuasan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tinggi	39	45.9	45.9	45.9
	Rendah	46	54.1	54.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

f. Distribusi frekuensi variable penelitian stella

Frequencies Frequency Table

		Empowerment			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tinggi	66	65.3	65.3	65.3
	Rendah	35	34.7	34.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

		Self Efficacy			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tinggi	62	61.4	61.4	61.4
	Rendah	39	38.6	38.6	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

		Kepuasan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tinggi	64	63.4	63.4	63.4
	Rendah	37	36.6	36.6	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

g. Crosstab karakteristik dengan variable penelitian

Crosstabs

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
usia * empowerment	186	100.0%	0	0.0%	186	100.0%
usia * Self Efficacy	186	100.0%	0	0.0%	186	100.0%
usia * kepuasan	186	100.0%	0	0.0%	186	100.0%
jenis kelamin * empowerment	186	100.0%	0	0.0%	186	100.0%
jenis kelamin * Self Efficacy	186	100.0%	0	0.0%	186	100.0%
jenis kelamin * kepuasan	186	100.0%	0	0.0%	186	100.0%
lama kerja * empowerment	186	100.0%	0	0.0%	186	100.0%
lama kerja * Self Efficacy	186	100.0%	0	0.0%	186	100.0%
lama kerja * kepuasan	186	100.0%	0	0.0%	186	100.0%
pendidikan terakhir * empowerment	186	100.0%	0	0.0%	186	100.0%
pendidikan terakhir * Self Efficacy	186	100.0%	0	0.0%	186	100.0%
pendidikan terakhir * kepuasan	186	100.0%	0	0.0%	186	100.0%

usia * empowerment Crosstabulation

		empowerment		Total	
		Tinggi	Rendah		
usia	20-35 tahun	Count	29	22	51
		% within usia	56.9%	43.1%	100.0%
	35-45 tahun	Count	44	57	101
		% within usia	43.6%	56.4%	100.0%
	>45 tahun	Count	30	4	34
		% within usia	88.2%	11.8%	100.0%
Total		Count	103	83	186

% within usia	55.4%	44.6%	100.0%
---------------	-------	-------	--------

usia * Self Efficacy Crosstabulation

		Self Efficacy		Total	
		Tinggi	Rendah		
usia	20-35 tahun	Count	33	18	51
		% within usia	64.7%	35.3%	100.0%
	35-45 tahun	Count	38	63	101
		% within usia	37.6%	62.4%	100.0%
	>45 tahun	Count	29	5	34
		% within usia	85.3%	14.7%	100.0%
Total	Count	100	86	186	
	% within usia	53.8%	46.2%	100.0%	

usia * kepuasan Crosstabulation

		kepuasan		Total	
		Tinggi	Rendah		
usia	20-35 tahun	Count	34	17	51
		% within usia	66.7%	33.3%	100.0%
	35-45 tahun	Count	39	62	101
		% within usia	38.6%	61.4%	100.0%
	>45 tahun	Count	30	4	34
		% within usia	88.2%	11.8%	100.0%
Total	Count	103	83	186	
	% within usia	55.4%	44.6%	100.0%	

jenis kelamin * empowerment Crosstabulation

		empowerment		Total	
		Tinggi	Rendah		
jenis kelamin	laki-laki	Count	12	14	26
		% within jenis kelamin	46.2%	53.8%	100.0%

	perempuan	Count	91	69	160
		% within jenis kelamin	56.9%	43.1%	100.0%
Total		Count	103	83	186
		% within jenis kelamin	55.4%	44.6%	100.0%

jenis kelamin * Self Efficacy Crosstabulation

		Self Efficacy		Total	
		Tinggi	Rendah		
jenis kelamin	laki-laki	Count	13	13	26
		% within jenis kelamin	50.0%	50.0%	100.0%
	perempuan	Count	87	73	160
		% within jenis kelamin	54.4%	45.6%	100.0%
Total		Count	100	86	186
		% within jenis kelamin	53.8%	46.2%	100.0%

jenis kelamin * kepuasan Crosstabulation

		kepuasan		Total	
		Tinggi	Rendah		
jenis kelamin	laki-laki	Count	14	12	26
		% within jenis kelamin	53.8%	46.2%	100.0%
	perempuan	Count	89	71	160
		% within jenis kelamin	55.6%	44.4%	100.0%
Total		Count	103	83	186
		% within jenis kelamin	55.4%	44.6%	100.0%

lama kerja * empowerment Crosstabulation

		empowerment		Total	
		Tinggi	Rendah		
lama kerja	3-5 tahun	Count	18	26	44
		% within lama kerja	40.9%	59.1%	100.0%

	6-8 tahun	Count	47	48	95
		% within lama kerja	49.5%	50.5%	100.0%
	>8 tahun	Count	38	9	47
		% within lama kerja	80.9%	19.1%	100.0%
Total		Count	103	83	186
		% within lama kerja	55.4%	44.6%	100.0%

lama kerja * Self Efficacy Crosstabulation

		Self Efficacy		Total	
		Tinggi	Rendah		
lama kerja	3-5 tahun	Count	13	31	44
		% within lama kerja	29.5%	70.5%	100.0%
	6-8 tahun	Count	51	44	95
		% within lama kerja	53.7%	46.3%	100.0%
	>8 tahun	Count	36	11	47
		% within lama kerja	76.6%	23.4%	100.0%
Total		Count	100	86	186
		% within lama kerja	53.8%	46.2%	100.0%

lama kerja * kepuasan Crosstabulation

		kepuasan		Total	
		Tinggi	Rendah		
lama kerja	3-5 tahun	Count	14	30	44
		% within lama kerja	31.8%	68.2%	100.0%
	6-8 tahun	Count	51	44	95
		% within lama kerja	53.7%	46.3%	100.0%
	>8 tahun	Count	38	9	47
		% within lama kerja	80.9%	19.1%	100.0%
Total		Count	103	83	186
		% within lama kerja	55.4%	44.6%	100.0%

pendidikan terakhir * empowerment Crosstabulation

			empowerment		Total
			Tinggi	Rendah	
pendidikan terakhir	S.Kep	Count	48	68	116
		% within pendidikan terakhir	41.4%	58.6%	100.0%
	Ners	Count	54	13	67
		% within pendidikan terakhir	80.6%	19.4%	100.0%
	lainnya	Count	1	2	3
		% within pendidikan terakhir	33.3%	66.7%	100.0%
Total	Count	103	83	186	
	% within pendidikan terakhir	55.4%	44.6%	100.0%	

pendidikan terakhir * Self Efficacy Crosstabulation

			Self Efficacy		Total
			Tinggi	Rendah	
pendidikan terakhir	S.Kep	Count	44	72	116
		% within pendidikan terakhir	37.9%	62.1%	100.0%
	Ners	Count	55	12	67
		% within pendidikan terakhir	82.1%	17.9%	100.0%
	lainnya	Count	1	2	3
		% within pendidikan terakhir	33.3%	66.7%	100.0%
Total	Count	100	86	186	
	% within pendidikan terakhir	53.8%	46.2%	100.0%	

pendidikan terakhir * kepuasan Crosstabulation

			kepuasan		Total
			Tinggi	Rendah	
pendidikan terakhir	S.Kep	Count	51	65	116
		% within pendidikan terakhir	44.0%	56.0%	100.0%
	Ners	Count	51	16	67
		% within pendidikan terakhir	76.1%	23.9%	100.0%

	lainnya	Count	1	2	3
		% within pendidikan terakhir	33.3%	66.7%	100.0%
Total		Count	103	83	186
		% within pendidikan terakhir	55.4%	44.6%	100.0%

2. Bivariat

a. Crosstab dan chi-square variable penelitian daya dan stella

Crosstabs

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
empowerment * kepuasan	186	100.0%	0	0.0%	186	100.0%
Self Efficacy * kepuasan	186	100.0%	0	0.0%	186	100.0%

empowerment * kepuasan

Crosstab

		kepuasan		Total	
		Tinggi	Rendah		
empowerment	Tinggi	Count	84	19	103
		% within empowerment	81.6%	18.4%	100.0%
	Rendah	Count	19	64	83
		% within empowerment	22.9%	77.1%	100.0%
Total		Count	103	83	186

% within empowerment	55.4%	44.6%	100.0%
----------------------	-------	-------	--------

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	64.007 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	61.655	1	.000		
Likelihood Ratio	67.906	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	63.662	1	.000		
N of Valid Cases	186				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 37.04.

b. Computed only for a 2x2 table

Self Efficacy * kepuasan

Crosstab

		kepuasan		Total	
		Tinggi	Rendah		
Self Efficacy	Tinggi	Count	87	13	100
		% within Self Efficacy	87.0%	13.0%	100.0%
	Rendah	Count	16	70	86
		% within Self Efficacy	18.6%	81.4%	100.0%
Total	Count	103	83	186	
	% within Self Efficacy	55.4%	44.6%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	87.528 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	84.783	1	.000		
Likelihood Ratio	95.783	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	87.058	1	.000		
N of Valid Cases	186				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 38.38.

b. Computed only for a 2x2 table

b. Crosstab dan chi-square variable penelitian daya

Crosstabs

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
empowerment * kepuasan	85	100.0%	0	0.0%	85	100.0%
Self Efficacy * kepuasan	85	100.0%	0	0.0%	85	100.0%

empowerment * kepuasan**Crosstab**

		kepuasan		Total	
		Tinggi	Rendah		
empowerment	Tinggi	Count	29	8	37
		% within empowerment	78.4%	21.6%	100.0%
	Rendah	Count	10	38	48
		% within empowerment	20.8%	79.2%	100.0%
Total	Count	39	46	85	
	% within empowerment	45.9%	54.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	27.865 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	25.595	1	.000		
Likelihood Ratio	29.497	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	27.537	1	.000		
N of Valid Cases	85				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16.98.

b. Computed only for a 2x2 table

Self Efficacy * kepuasan

Crosstab

		kepuasan		Total	
		Tinggi	Rendah		
Self Efficacy	Tinggi	Count	30	8	38
		% within Self Efficacy	78.9%	21.1%	100.0%
	Rendah	Count	9	38	47
		% within Self Efficacy	19.1%	80.9%	100.0%
Total	Count	39	46	85	
	% within Self Efficacy	45.9%	54.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	30.259 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	27.899	1	.000		
Likelihood Ratio	32.237	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	29.903	1	.000		
N of Valid Cases	85				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17.44.

b. Computed only for a 2x2 table

c. Crosstab dan chi-square variable penelitian stella

Crosstabs

Notes		
Output Created		27-APR-2021 07:48:37
Comments		
Input	Data	D:\SPSS PROJECT\Anugerah Yanuar\spss rs stella - ANUGERAH.sav
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	101
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax	CROSSTABS /TABLES=Kat_Empowerment kat_selfefficacy BY Kat_Kepuasan /FORMAT=AVALUE TABLES /STATISTICS=CHISQ /CELLS=COUNT ROW /COUNT ROUND CELL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.03

Elapsed Time	00:00:00.03
Dimensions Requested	2
Cells Available	524245

[DataSet3] D:\SPSS PROJECT\Anugrah Yanuar\spss rs stella - ANUGRAH.sav

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Empowerment * Kepuasan	101	100.0%	0	0.0%	101	100.0%
Self Efficacy * Kepuasan	101	100.0%	0	0.0%	101	100.0%

Empowerment * Kepuasan

Crosstab

		Kepuasan		Total	
		Tinggi	Rendah		
Empowerment	Tinggi	Count	55	11	66
		% within Empowerment	83.3%	16.7%	100.0%
	Rendah	Count	9	26	35
		% within Empowerment	25.7%	74.3%	100.0%
Total		Count	64	37	101
		% within Empowerment	63.4%	36.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	32.710 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	30.275	1	.000		
Likelihood Ratio	33.332	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	32.386	1	.000		
N of Valid Cases	101				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12.82.

b. Computed only for a 2x2 table

Self Efficacy * Kepuasan

Crosstab

		Kepuasan		Total	
		Tinggi	Rendah		
Self Efficacy	Tinggi	Count	57	5	62
		% within Self Efficacy	91.9%	8.1%	100.0%
	Rendah	Count	7	32	39
		% within Self Efficacy	17.9%	82.1%	100.0%
Total	Count	64	37	101	
	% within Self Efficacy	63.4%	36.6%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	56.455 ^a	1	.000		

Continuity Correction ^b	53.313	1	.000		
Likelihood Ratio	61.239	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	55.896	1	.000		
N of Valid Cases	101				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14.29.

b. Computed only for a 2x2 table

d. Bivariat regresi (pengaruh rs daya dan stella)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	empowerment ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kepuasan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.344	.341	.405

a. Predictors: (Constant), empowerment

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.817	1	15.817	96.540	.000 ^b

Residual	30.146	184	.164		
Total	45.962	185			

- a. Dependent Variable: kepuasan
b. Predictors: (Constant), empowerment

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.598	.091		6.548	.000
	empowerment	.587	.060	.587	9.825	.000

- a. Dependent Variable: kepuasan

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT kat_kepuasan
  /METHOD=ENTER kat_efficacy.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables	Method
		Removed	
1	Self Efficacy ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: kepuasan
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.471	.468	.364

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.629	1	21.629	163.552	.000 ^b
	Residual	24.333	184	.132		
	Total	45.962	185			

a. Dependent Variable: kepuasan

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.446	.083		5.398	.000
	Self Efficacy	.684	.053	.686	12.789	.000

a. Dependent Variable: kepuasan

e. Bivariat regresi (pengaruh rs daya)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	empowerment ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kepuasan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.320	.413

a. Predictors: (Constant), empowerment

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.919	1	6.919	40.479	.000 ^b
	Residual	14.187	83	.171		
	Total	21.106	84			

a. Dependent Variable: kepuasan

b. Predictors: (Constant), empowerment

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.641	.148		4.316	.000
	empowerment	.575	.090	.573	6.362	.000

a. Dependent Variable: kepuasan

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT kat_kepuasan
  /METHOD=ENTER kat_selfefficacy.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self Efficacy ^b		Enter

a. Dependent Variable: kepuasan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.348	.405

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.513	1	7.513	45.880	.000 ^b
	Residual	13.592	83	.164		
	Total	21.106	84			

a. Dependent Variable: kepuasan

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.613	.144		4.255	.000

Self Efficacy	.598	.088	.597	6.773	.000
---------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: kepuasan

f. Bivariat regresi (pengaruh rs stella)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Empowerment ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.317	.400

a. Predictors: (Constant), Empowerment

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.593	1	7.593	47.420	.000 ^b
	Residual	15.852	99	.160		
	Total	23.446	100			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Empowerment

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.590	.119		4.941	.000
	Empowerment	.576	.084	.569	6.886	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Self Efficacy ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.555	.323

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.105	1	13.105	125.471	.000 ^b
	Residual	10.340	99	.104		
	Total	23.446	100			

- a. Dependent Variable: Kepuasan
 b. Predictors: (Constant), Self Efficacy

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.341	.097		3.512	.001
	Self Efficacy	.740	.066	.748	11.201	.000

- a. Dependent Variable: Kepuasan

- g. Multivariat rs daya dan stella

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Self Efficacy, empowerment ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: kepuasan
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.519	.513	.348

- a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, empowerment

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.839	2	11.920	98.598	.000 ^b
	Residual	22.123	183	.121		
	Total	45.962	185			

a. Dependent Variable: kepuasan

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, empowerment

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.289	.087		3.320	.001
	empowerment	.274	.064	.274	4.276	.000
	Self Efficacy	.520	.064	.522	8.146	.000

a. Dependent Variable: kepuasan

h. Multivariat rs daya

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self Efficacy, empowerment ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: kepuasan
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.443	.429	.379

- a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, empowerment

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.340	2	4.670	32.544	.000 ^b
	Residual	11.766	82	.143		
	Total	21.106	84			

- a. Dependent Variable: kepuasan
 b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, empowerment

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.359	.152		2.357	.021
	empowerment	.353	.099	.351	3.567	.001
	Self Efficacy	.405	.099	.405	4.107	.000

- a. Dependent Variable: kepuasan

3. Multivariat

a. Multivariat rs stella

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self Efficacy, Empowerment ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.569	.318

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Empowerment

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.535	2	6.767	66.915	.000 ^b
	Residual	9.911	98	.101		
	Total	23.446	100			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Empowerment

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	.252	.105		2.408	.018
	Empowerment	.174	.085	.172	2.060	.042
	Self Efficacy	.634	.083	.641	7.665	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian



Lampiran 6. Curriculum Vitae

A. Data Pribadi

1. Nama : Anugerah Yanuar Azis
2. Tempat / Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 20 Jnauari 1992
3. Alamat Sekarang : Jln. Perintis Kemerdekaan 3, Komp. Azizah
Residen No.B2
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki
5. Agama : Islam
6. Email : anggra_fkg2011@yahoo.com
7. No. Hp : 082345246161

B. Riwayat Pendidikan

1. SMA 7 Kabupaten Wajo (2010)
2. Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin (2015)
3. Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin (2019)