

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah Penelitian

RS PKU Muhammadiyah didirikan pada tanggal 15 Februari 1923 yang awalnya berupa klinik dan poliklinik, lokasi pertama di Notoprajan No. 72 Yogyakarta. Sejarah RS PKU pada mulanya bernama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem) kemudian berubah menjadi PKU (Pembina Kesejahteraan Umat) dengan maksud untuk menyediakan pelayanan kesehatan bagi kaum dhuafa'. PKU didirikan atas inisiatif H.M. Sudjak yang didukung sepenuhnya oleh K.H. Ahmad Dahlan. Klinik dan poliklinik PKU Muhammadiyah pada tahun 1936, pindah lokasi ke jalan K.H. Dahlan No. 20 Yogyakarta sampai saat ini kemudian tahun 1970, status klinik dan poliklinik PKU berubah menjadi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

RS PKU Muhammadiyah adalah salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta yang merupakan amal usaha pimpinan pusat persyarikatan Muhammadiyah serta telah terakreditasi dengan tipe B pada 16 bidang pelayanan. RS PKU selain memberikan pelayanan kesehatan juga digunakan sebagai tempat pendidikan bagi calon dokter, perawat, bidan dan lain-lain.

Visi RS PKU Muhammadiyah adalah menjadi rumah sakit Islam yang berdasar pada Al Qur'an dan sunnah Rasulullah SAW, serta sebagai rujukan terpercaya di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah dengan

kualitas pelayanan kesehatan yang islami, profesional, cepat, nyaman dan bermutu, setara dengan kualitas pelayanan beberapa rumah sakit yang terkemuka di Indonesia dan Asia.

Misi RS PKU Muhammadiyah adalah :

1. Mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi semua lapisan masyarakat melalui pendekatan pemeliharaan, pencegahan, pengobatan, pemulihan kesehatan secara menyeluruh sesuai dengan peraturan atau ketentuan perundang-undangan.
2. Mewujudkan peningkatan mutu bagi tenaga kesehatan melalui sarana pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan secara profesional dan sesuai tuntunan ajaran Islam.
3. Mewujudkan da'wah Islam, amar ma'ruf nahi munkar di bidang kesehatan dengan senantiasa menjaga tali silaturrahim sebagai bagian dari da'wah Muhammadiyah.

Nilai-nilai yang dikembangkan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dikelola berdasarkan manajemen enterprenenural yang bertumpu pada nilai-nilai yang bersumber dari Al Qur'an, yaitu amanah, sidiq, silaturahmi, inovatif, dan tabligh.

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta merupakan rumah sakit yang melayani berbagai pelayanan pokok antara lain rawat jalan, rawat inap (termasuk intensif), gawat darurat, kamar bedah dan ruang bersalin, serta unit pelayanan penunjang seperti laboratorium dan radiologi (CT SCAN), dengan

kapasitas dan kemampuan pelayanan rumah sakit antara lain, pelayanan 24 jam untuk farmasi (rawat jalan dan rawat inap), *ambulance* dan rawat inap (VIP, kelas I,II,III,ICU/ICCU, VK/Kamar bersalin).

Kapasitas dan pelayanan lainnya yaitu poliklinik (umum, spesialis, gigi), pelayanan dokter spesialis dan pelayanan lain seperti hemodialisa, elektromedik dan *general check up*.

B. Gambaran Umum Tenaga Kerja Keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Pola ketenagaan keperawatan di ruang rawat inap dewasa RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta pada bulan 3 Agustus 2012 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1

Pola Ketenagaan Keperawatan Berdasarkan Pendidikan, Status Karyawan dan Jenis Kelamin di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Bulan : Februari –Tahun : 2012

No.	Jenis Ketenagaan	Status Kepegawaian			Jenis Kelamin		Jml
		Tetap	Kontrak	Lain	Pria	Wanita	
1.	S2						
2.	S1 Keperawatan	32	1		9	24	
3.	D3 Keperawatan	127	36		48	115	
4.	D4 Kebidanan	2	-		-	2	
5.	D3 Kebidanan	12	2		-	14	
6.	D3 Anastesi	3	-		3	-	
7.	D1 Bidan	5	-		-	5	
8.	SPK	5	-		3	6	
9.	SPRG	-	1		-	1	
10.	D1 Keperawatan	-	3		1	2	
11.	SPK / A						
12.	Penjenjang Kesehatan	190	43		64	169	

Sumber : Bidang Keperawatan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, 3 Agustus 2012.

Tabel 4.2

**Distribusi Tenaga Berdasarkan Unit Kerja di RS PKU Muhammadiyah
Yogyakarta Bulan : Februari – Tahun : 2012**

No	Unit	S2	S1 Kep	D3 Kep	D4 Bid	D3 Ans	D1 Bid	D3 Bid	S P K	SP R G	D1 Kep	Pria	Wnt	Jml
1	Bidang Keperawatan		3										3	3
2	Pav. ZamZam		3	9								5	7	12
3	IMC/ Mina		2	10								3	9	12
4	Pav. Shofa		6	16							1	6	17	23
5	Pav. Sakinah			1	1		3	7						12
6	ICCU/ ICU		2	12		3						4	10	14
7	IBS			16								13	6	19
8	Kamar Bersalin				1		2	7					10	19
9	Poliklinik		1	16					3	1		6	15	21
10	IGD		3	14					2			13	6	19
11	Pav. Raudhoh		2	8					1		1	1	11	12
12	Pav. Multazam		2	8					1		1	1	11	12
13	Pav. Arofah		2	11					1			4	10	14
14	Hemodialisa			8								5	3	8
15	Pav. Ibnu Sina		2	10									12	12
16	Pav. Marwah		3	12					1			3	14	17
17	Kamar Bayi		2	11									13	13
	Jumlah		33	163	2	3	5	14	9	1	3	64	169	233

Sumber : Bidang Keperawatan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, 3 Agustus 2012.

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga keperawatan yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta berstatus sebagai karyawan tetap, yaitu sebanyak 190 orang (81,5%) serta karyawan terbanyak berjenis kelamin wanita yaitu sebesar 169 orang (72, 5%). Berdasarkan tabel 4.2 terkait dengan distribusi tenaga keperawatan di atas dapat diketahui bahwa mayoritas perawat berpendidikan D3 Keperawatan yaitu sebanyak 163 orang (69,95%) sedangkan untuk pendidikan yang paling sedikit adalah SPRG yaitu sebanyak 1 orang (0,42%).

C. Profil Objek dan Subjek Penelitian

1. Deskripsi Data

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan sebanyak 48 kuesioner kepada responden pada tanggal 19 Juli sampai dengan 28 Juli 2012. Pengisian kuesioner dilakukan saat bertemu dengan responden, setelah peneliti memberikan penjelasan terkait maksud dan tujuan penelitian serta mendapatkan persetujuan untuk menjadi responden. Peneliti melakukan pengambilan data bersama dengan asisten peneliti, hal ini dikarenakan status peneliti sebagai staf pengajar PSIK FKIK UMY yang dikhawatirkan akan didapatkan data yang bias. Peneliti telah melakukan persamaan persepsi dengan asisten peneliti supaya tidak terjadi penyimpangan dari tujuan penelitian. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 48 kuesioner, yang cacat 1 kuesioner sehingga hanya 47 kuesioner yang dapat digunakan untuk menganalisis data.

2. Demografi Responden

Berdasarkan data yang telah diterima, diperoleh data karakteristik demografi responden penelitian yang terdiri dari : usia, jenis kelamin, status pernikahan dan tahun angkatan masuk PSIK FKIK UMY Demografi responden disajikan pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia, Jenis Kelamin,
Status Perkawinan

No.	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Usia Responden		
	21 tahun	1	2,13
	22 tahun	16	34,04
	23 tahun	17	36,17
	24 tahun	8	17,02
	25 tahun	1	2,13
	26 tahun	3	6,38
	29 tahun	1	2,13
2.	Jenis Kelamin		
3.	Pria	12	25,53
	Wanita	35	74,47
3.	Status Perkawinan		
4.	Belum Kawin	47	100
	Kawin	0	0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.3 dari karakteristik responden menurut usia dapat disimpulkan bahwa sebagian besar usia responden adalah 23 tahun sebanyak 17 orang (36,17%), usia responden paling sedikit adalah berusia 21 tahun, 25 tahun dan 29 tahun masing-masing sebanyak 1 orang (2,13%). Menurut data diatas jenis kelamin responden terbanyak adalah wanita sebanyak 35 orang (74,47%), sedangkan jenis kelamin paling sedikit adalah pria sebanyak 12 orang (25,53%). Menurut data status

perkawinan, semua responden belum kawin yaitu sebanyak 47 orang (100%).

Penelitian ini juga melibatkan perwakilan pihak RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta serta pihak PSIK FKIK UMY. Peneliti melakukan wawancara secara tidak terstruktur untuk memperoleh informasi yang terkait kecerdasan majemuk, lingkungan kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta serta implementasi pembentukan sikap profesional mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY.

Tabel 4.4

Data *Interviewee* dari RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dan PSIK FKIK UMY

No.	Jenis Kelamin	Usia	Jabatan
1.	Wanita	33 tahun	Responden X dari pihak PSIK FKIK UMY
2.	Wanita	40 tahun	Responden Y dari pihak RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.4 dari data *interviewee* diketahui bahwa terdiri dari dua orang yang berjenis kelamin wanita, dengan usia 33 tahun dan 40 tahun yang merupakan perwakilan dari pihak PSIK FKIK UMY dan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Uji Keabsahan dan Keandalan Instrumen

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas menurut Arikunto (2006) digunakan sebagai ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat pada r hitung dimana r hitung lebih besar dari r tabel. Jika nilai r hitung lebih kecil maka item pertanyaan dikatakan tidak valid, oleh karena itu biasanya peneliti tidak memasukkan item pertanyaan tersebut untuk digunakan sebagai instrument pengumpul data.

Menurut Ghozali (2010), menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas menggunakan *Pearson Product Moment Correlation* dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi, dikatakan valid apabila tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

Peneliti menggunakan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 untuk menentukan kuesioner valid. Peneliti tidak menggunakan item pertanyaan yang tidak valid pada saat mengolah data. Uji validitas dilakukan bersamaan dengan pengambilan data karena adanya keterbatasan waktu dan tenaga. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5. Uji Validitas Data

Variabel	Butir Instrumen	Nilai Signifikansi	Hasil Signifikansi	Keterangan
Sikap Profesional (Y)	S1	0,05	0,002	Valid
	S2	0,05	0,001	Valid
	S3	0,05	0,000	Valid
	S4	0,05	0,000	Valid
	S5	0,05	0,000	Valid
	S6	0,05	0,000	Valid
	S7	0,05	0,205	Tidak Valid
	S8	0,05	0,000	Valid
	S9	0,05	0,000	Valid
	S10	0,05	0,001	Valid
	S11	0,05	0,027	Valid
	S12	0,05	0,001	Valid
	S13	0,05	0,000	Valid
	S14	0,05	0,079	Tidak Valid
	S15	0,05	0,000	Valid
	S16	0,05	0,000	Valid
	S17	0,05	0,000	Valid
	S18	0,05	0,000	Valid
	S19	0,05	0,183	Tidak Valid
	S20	0,05	0,049	Valid
S21	0,05	0,049	Valid	
S22	0,05	0,016	Valid	
S23	0,05	0,001	Valid	
S24	0,05	0,001	Valid	
S25	0,05	0,001	Valid	
S26	0,05	0,000	Valid	
S27	0,05	0,000	Valid	
S28	0,05	0,001	Valid	
Kecerdasan Majemuk (XI)	K1	0,05	0,289	Tidak Valid
	K2	0,05	0,000	Valid
	K3	0,05	0,001	Valid
	K4	0,05	0,002	Valid
	K5	0,05	0,005	Valid
	K6	0,05	0,007	Valid
	K7	0,05	0,000	Valid
	K8	0,05	0,000	Valid
	K9	0,05	0,073	Tidak Valid
	K10	0,05	0,000	Valid
	K11	0,05	0,000	Valid
	K12	0,05	0,000	Valid
	K13	0,05	0,417	Tidak Valid
	K14	0,05	0,005	Valid
	K15	0,05	0,000	Valid
	K16	0,05	0,000	Valid
	K17	0,05	0,000	Valid

Lanjutan Tabel 4.5. Uji Validitas Data

Variabel	Butir Instrumen	Nilai Signifikansi	Hasil Signifikansi	Keterangan
Kecerdasan Majemuk(X1)	K18	0,05	0,005	Valid
	K19	0,05	0,001	Valid
	K20	0,05	0,000	Valid
	K21	0,05	0,000	Valid
	K22	0,05	0,002	Valid
	K23	0,05	0,000	Valid
	K24	0,05	0,005	Valid
	K25	0,05	0,000	Valid
	K26	0,05	0,299	Tidak Valid
	K27	0,05	0,001	Valid
	K28	0,05	0,003	Valid
	K29	0,05	0,000	Valid
	K30	0,05	0,000	Valid
	K31	0,05	0,000	Valid
	K32	0,05	0,000	Valid
	K33	0,05	0,000	Valid
	K34	0,05	0,000	Valid
	K35	0,05	0,726	Tidak Valid
	K36	0,05	0,001	Valid
	K37	0,05	0,000	Valid
K38	0,05	0,000	Valid	
K39	0,05	0,000	Valid	
K40	0,05	0,012	Valid	
Lingkungan Kerja (X2)	L1	0,05	0,004	Valid
	L2	0,05	0,000	Valid
	L3	0,05	0,015	Valid
	L4	0,05	0,003	Valid
	L5	0,05	0,007	Valid
	L6	0,05	0,016	Valid
	L7	0,05	0,000	Valid
	L8	0,05	0,000	Valid
	L9	0,05	0,081	Tidak Valid
	L10	0,05	0,000	Valid
	L11	0,05	0,000	Valid
	L12	0,05	0,000	Valid
	L13	0,05	0,000	Valid
	L14	0,05	0,000	Valid
	L15	0,05	0,000	Valid

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.5 uji validitas kuesioner diperoleh 25 item pertanyaan yang valid untuk sikap profesional, 35 item pertanyaan valid untuk kecerdasan majemuk dan 14 item pertanyaan valid untuk lingkungan kerja.

2. Pengujian Reliabilitas

Menurut Ghozali (2010) menyatakan bahwa uji reliabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas data dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka kuesioner penelitian dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk variabel kecerdasan majemuk, lingkungan kerja dan sikap profesional adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6. Uji Reliabilitas Data

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Sikap Profesional	0,862	Reliabel
Kecerdasan Majemuk	0,911	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,825	Reliabel

Sumber : Data Primer

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner sikap profesional, kecerdasan majemuk dan lingkungan kerja terbukti reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

E. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu statistik hasil penelitian, tetapi

tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Ringkasan hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Ringkasan Hasil Analisis Deskriptif

Deskripsi Variabel	N	Mean	Standar Deviasi	Min	Max
Kecerdasan Linguistik	47	4,1862	0,94476	2	6
Kecerdasan Logika	47	4,1915	0,76096	2,6	6
Kecerdasan Visual	47	4,000	0,74455	2,5	5,75
Kecerdasan Kinestetik	47	4,1872	0,85099	2,33	6
Kecerdasan Musik	47	4,5106	0,92170	2,33	6
Kecerdasan Interpersonal	47	4,4965	0,55982	3	5,5
Kecerdasan Intrapersonal	47	4,6085	0,69277	3	6
Kecerdasan Natural	47	4,0993	0,97534	2	6
Keamanan Lingkungan Kerja	47	3,8440	0,56829	2,67	5
Kebersihan Lingkungan Kerja	47	4,4610	0,46911	3,33	5
Kenyamanan Lingkungan Kerja	47	3,6702	0,53443	2,5	5
Jaminan Kesehatan Kerja	47	3,6596	0,60788	1,67	5
Kondisi Lingkungan Kerja	47	3,6667	0,65201	1,67	5
Kontribusi dalam peningkatan ilmu	47	4,0071	0,636998	2,33	5
Otonomi	47	3,7872	0,66549	2	5
Kerjasama	47	3,7915	0,61284	2,6	5
Kompetensi dan pendidikan berkelanjutan	47	3,9433	0,67859	2,67	5
Organisasi dan Pengembangan Profesional	47	4,0213	0,57064	3	5
Bekerja dalam komite	47	3,7979	0,55814	3	5
Pelayanan Komunitas	47	4,4965	0,60542	3	5
Teori dan Kode Etik	47	3,9929	0,73059	2,67	5

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diperoleh bahwa bentuk deskriptif dari variabel penelitian ini adalah data yang berbentuk skala interval/

numerik, sehingga untuk pengklasifikasian data menggunakan rumus sturges. Variabel independen penelitian ini terdiri dari: kecerdasan majemuk dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen penelitian ini adalah pembentukan sikap profesional. Hasil analisa deskriptif dari variabel penelitian beserta indikator setiap variabel dijabarkan sebagai berikut :

a. Hasil Analisa Deskriptif Kecerdasan Linguistik

Rumus Sturges :

$$\text{Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = (6-2) / 5 = 0,8$$

Tabel 4.8. Deskriptif Kecerdasan Linguistik

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat rendah	2,0 – 2,8
2	Rendah	2,8 – 3,6
3	Sedang	3,6 – 4,4
4	Tinggi	4,4 – 5,2
5	Sangat tinggi	5,2 – 6,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.8. deskripsi kecerdasan linguistik diperoleh bahwa nilai mean sebesar 4,1862 dan standar deviasi sebesar 0,94476. Hal ini berarti bahwa kecerdasan linguistik bernilai sedang.

b. Hasil Analisa Deskriptif Kecerdasan Logika

Rumus Sturges :

$$\text{Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = (6-2,6) / 5 = 0,68$$

Tabel 4.9. Deskriptif Kecerdasan Logika

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat rendah	2,60 – 3,38
2	Rendah	3,28 – 3,96
3	Sedang	3,96 – 4,64
4	Tinggi	4,64 – 5,32
5	Sangat tinggi	5,32 – 6,00

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.9. deskripsi kecerdasan logika diperoleh bahwa nilai mean sebesar 4,1915 dan standar deviasi sebesar 0,76096. Hal ini berarti bahwa kecerdasan logika bernilai sedang.

c. Hasil Analisa Deskriptif Kecerdasan Visual

Rumus Sturges :

$$\text{Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = (5,75-2,5) / 5 = 0,65$$

Tabel 4.10. Deskriptif Kecerdasan Visual

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat rendah	2,5 – 3,15
2	Rendah	3,15 – 3,8
3	Sedang	3,8 – 4,45
4	Tinggi	4,45 – 5,1
5	Sangat tinggi	5,1 – 5,75

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.10. deskripsi kecerdasan visual diperoleh bahwa nilai mean sebesar 4,000 dan standar deviasi sebesar 0,74455. Hal ini berarti bahwa kecerdasan visual bernilai sedang.

d. Hasil Analisa Deskriptif Kecerdasan Kinestetik

Rumus Sturges :

$$\text{Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = \frac{(6 - 2,33)}{5} = 0,734$$

Tabel 4.11. Deskriptif Kecerdasan Kinestetik

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat rendah	2,33 – 3,064
2	Rendah	3,064 – 3,798
3	Sedang	3,798 – 4,532
4	Tinggi	4,532 – 5,266
5	Sangat tinggi	5,266 – 6,000

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.11. deskripsi kecerdasan kinestetik diperoleh bahwa nilai mean sebesar 4,1872 dan standar deviasi sebesar 0,85099. Hal ini berarti bahwa kecerdasan kinestetik bernilai sedang.

e. Hasil Analisa Deskriptif Kecerdasan Musik

Rumus Sturges :

$$\text{Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = \frac{(6 - 2,33)}{5} = 0,734$$

Tabel 4.12. Deskriptif Kecerdasan Musik

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat rendah	2,33 – 3,064
2	Rendah	3,064 – 3,798
3	Sedang	3,798 – 4,532
4	Tinggi	4,532 – 5,266
5	Sangat tinggi	5,266 – 6,000

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.12. deskripsi kecerdasan musik diperoleh bahwa nilai mean sebesar 4,5106 dan standar deviasi sebesar 0,92170. Hal ini berarti bahwa kecerdasan musik bernilai sedang.

f. Hasil Analisa Deskriptif Kecerdasan Interpersonal

Rumus Sturges :

$$\text{Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = (5,5 - 3) / 5 = 0,5$$

Tabel 4.13. Deskriptif Kecerdasan Interpersonal

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat rendah	3,0 – 3,5
2	Rendah	3,5 – 4,0
3	Sedang	4,0 – 4,5
4	Tinggi	4,5 – 5,0
5	Sangat tinggi	5,0 – 5,5

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.13. deskripsi kecerdasan interpersonal diperoleh bahwa nilai mean sebesar 4,4965 dan standar deviasi sebesar 0,55982. Hal ini berarti bahwa kecerdasan interpersonal bernilai sedang.

g. Hasil Analisa Deskriptif Kecerdasan Intrapersonal

Rumus Sturges :

$$\text{Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = (6 - 3) / 5 = 0,6$$

Tabel 4.14. Deskriptif Kecerdasan Intrapersonal

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat rendah	3,0 – 3,6
2	Rendah	3,6 – 4,2
3	Sedang	4,2 – 4,8
4	Tinggi	4,8 – 5,2
5	Sangat tinggi	5,2 – 6,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.14. deskripsi kecerdasan intrapersonal diperoleh bahwa nilai mean sebesar 4,6085 dan standar deviasi sebesar 0,69277. Hal ini berarti bahwa kecerdasan intrapersonal bernilai sedang.

h. Hasil Analisa Deskriptif Kecerdasan Natural

Rumus Sturges :

$$\text{Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = (6-2) / 5 = 0,8$$

Tabel 4.15. Deskriptif Kecerdasan Natural

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat rendah	2,0 – 2,8
2	Rendah	2,8 – 3,6
3	Sedang	3,6 – 4,4
4	Tinggi	4,4 – 5,2
5	Sangat tinggi	5,2 – 6,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.15. deskripsi kecerdasan natural diperoleh bahwa nilai mean sebesar 4,0993 dan standar deviasi sebesar 0,97534. Hal ini berarti bahwa kecerdasan natural bernilai sedang.

i. Hasil Analisa Deskriptif Keamanan Lingkungan Kerja

Rumus Sturges :

$$\text{Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = \frac{(5 - 2,67)}{5} = 0,466$$

Tabel 4.16. Deskriptif Keamanan Lingkungan Kerja

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat tidak baik	2,670 – 3,136
2	Tidak baik	3,136 – 3,602
3	Sedang	3,602 – 4,068
4	Baik	4,068 – 4,534
5	Sangat baik	4,534 – 5,000

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.16. deskripsi keamanan lingkungan kerja diperoleh bahwa nilai mean sebesar 3,8440 dan standar deviasi sebesar 0,56829. Hal ini berarti bahwa keamanan lingkungan kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta bernilai sedang.

j. Hasil Analisa Deskriptif Kebersihan Lingkungan Kerja

Rumus Sturges :

$$\text{Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = (5 - 3,3) / 5 = 0,34$$

Tabel 4.17. Deskriptif Kebersihan Lingkungan Kerja

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat tidak baik	3,3 – 3,64
2	Tidak baik	3,64 – 3,98
3	Sedang	3,98 – 4,32
4	Baik	4,32 – 4,66
5	Sangat baik	4,66 – 5,00

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.17. deskripsi kebersihan lingkungan kerja diperoleh bahwa nilai mean sebesar 4,4610 dan standar deviasi sebesar 0,46911. Hal ini berarti bahwa kebersihan lingkungan kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta bernilai baik.

k. Hasil Analisa Deskriptif Kenyamanan Lingkungan Kerja

Rumus Sturges :

$$\text{Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = (5 - 2,5) / 5 = 0,5$$

Tabel 4.18. Deskriptif Kenyamanan Lingkungan Kerja

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat tidak baik	2,5 – 3,0
2	Tidak baik	3,0 – 3,5
3	Sedang	3,5 – 4,0
4	Baik	4,0 – 4,5
5	Sangat baik	4,5 – 5,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.18. deskripsi kenyamanan lingkungan kerja diperoleh bahwa nilai mean sebesar 3,6702 dan standar deviasi sebesar 0,53443. Hal ini berarti bahwa kenyamanan lingkungan kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta bernilai sedang.

1. Hasil Analisa Deskriptif Jaminan Kesehatan Kerja

$$\text{Rumus Sturges : Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = \frac{(5 - 1,67)}{5} = 0,666$$

Tabel 4.19. Deskriptif Jaminan Kesehatan Kerja

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat tidak baik	1,67 – 2,336
2	Tidak baik	2,336 – 3,002
3	Sedang	3,002 – 3,668
4	Baik	3,668 – 4,334
5	Sangat baik	4,334 – 5,00

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.19. deskripsi jaminan kesehatan kerja diperoleh bahwa nilai mean sebesar 3,6596 dan standar deviasi sebesar 0,60788. Hal ini berarti bahwa jaminan kesehatan kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta bernilai sedang.

m. Hasil Analisa Deskriptif Kondisi Lingkungan Kerja

$$\text{Rumus Sturges : Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = \frac{(5 - 1,67)}{5} = 0,666$$

Tabel 4.20. Deskriptif Kondisi Lingkungan Kerja

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat tidak baik	1,670 – 2,336
2	Tidak baik	2,336 – 3,002
3	Sedang	3,002 – 3,668
4	Baik	3,668 – 4,334
5	Sangat baik	4,334 – 5,000

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.20. deskripsi kondisi lingkungan kerja diperoleh bahwa nilai mean sebesar 3,6667 dan standar deviasi sebesar 0,65201. Hal ini berarti bahwa kondisi lingkungan kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta bernilai sedang.

n. Hasil Analisa Deskriptif Peningkatan Ilmu Pengetahuan

$$\text{Rumus Sturges : Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = (5 - 2,33) / 5 = 0,534$$

Tabel 4.21. Deskriptif Peningkatan Ilmu Pengetahuan

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat tidak baik	2,33 – 2,864
2	Tidak baik	2,864 – 3,398
3	Sedang	3,398 – 3,932
4	Baik	3,932 – 4,466
5	Sangat baik	4,466 – 5,00

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.21. deskripsi peningkatan ilmu pengetahuan diperoleh bahwa nilai mean sebesar 4,0071 dan standar deviasi sebesar 0,63898. Hal ini berarti bahwa peningkatan ilmu pengetahuan bernilai baik.

o. Hasil Analisa Deskriptif Otonomi

Rumus Sturges :

$$\text{Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = (5 - 2) / 5 = 0,6$$

Tabel 4.22. Deskriptif Otonomi

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat tidak baik	2,0 - 2,6
2	Tidak baik	2,6 - 3,2
3	Sedang	3,2 - 3,8
4	Baik	3,8 - 4,4
5	Sangat baik	4,4 - 5,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.22. deskripsi otonomi diperoleh bahwa nilai mean sebesar 3,7872 dan standar deviasi sebesar 0,66549. Hal ini berarti bahwa otonomi bernilai sedang.

p. Hasil Analisa Deskriptif Kerjasama

Rumus Sturges :

$$\text{Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = \frac{(5 - 2,6)}{5} = 0,48$$

Tabel 4.23. Deskriptif Kerjasama

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat tidak baik	2,6 - 3,08
2	Tidak baik	3,08 - 3,56
3	Sedang	3,56 - 4,04
4	Baik	4,04 - 4,52
5	Sangat baik	4,52 - 5,00

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.23. deskripsi kerjasama diperoleh bahwa nilai mean sebesar 3,7915 dan standar deviasi sebesar 0,61284. Hal ini berarti bahwa kerjasama bernilai sedang.

q. Hasil Analisa Deskriptif Kompetensi

$$\text{Rumus Sturges : Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = \frac{(5 - 2,67)}{5} = 0,466$$

Tabel 4.24. Deskriptif Kompetensi dan Pendidikan Berkelanjutan

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat tidak baik	2,670 – 3,136
2	Tidak baik	3,136 – 3,602
3	Sedang	3,602 – 4,068
4	Baik	4,068 – 4,534
5	Sangat baik	4,543 – 5,000

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.24. deskripsi kompetensi diperoleh bahwa nilai mean sebesar 3,9433 dan standar deviasi sebesar 0,67859. Hal ini berarti bahwa kompetensi bernilai sedang.

r. Hasil Analisa Deskriptif Pengembangan Profesional

Rumus Sturges :

$$\text{Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = (5-3) / 5 = 0,4$$

Tabel 4.25. Deskriptif Pengembangan Profesional

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat tidak baik	3,0 – 3,4
2	Tidak baik	3,4 – 3,8
3	Sedang	3,8 – 4,2
4	Baik	4,2 – 4,6
5	Sangat baik	4,6 – 5,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.25. deskripsi partisipasi dalam pengembangan profesional diperoleh bahwa nilai mean sebesar 4,0213 dan standar deviasi sebesar 0,57064. Hal ini berarti bahwa partisipasi dalam pengembangan profesional bernilai sedang.

s. Hasil Analisa Deskriptif Bekerja dalam Komite

$$\text{Rumus Sturges : Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = (5-3) / 5 = 0,4$$

Tabel 4.26. Deskriptif Bekerja dalam Komite

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat tidak baik	3,0 – 3,4
2	Tidak baik	3,4 – 3,8
3	Sedang	3,8 – 4,2
4	Baik	4,2 – 4,6
5	Sangat baik	4,6 – 5,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.26. deskripsi bekerja dalam komite diperoleh bahwa nilai mean sebesar 3,7979 dan standar deviasi sebesar 0,55814. Hal ini berarti bahwa bekerja dalam komite bernilai tidak baik.

t. Hasil Analisa Deskriptif Pelayanan Komunitas

Rumus Sturges :

$$\text{Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = \frac{(5-3)}{5} = 0,4$$

Tabel 4.27. Deskriptif Pelayanan Komunitas

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat tidak baik	3,0 – 3,4
2	Tidak baik	3,4 – 3,8
3	Sedang	3,8 – 4,2
4	Baik	4,2 – 4,6
5	Sangat baik	4,6 – 5,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.27. deskripsi pelayanan komunitas diperoleh bahwa nilai mean sebesar 4,4965 dan standar deviasi sebesar 0,60542. Hal ini berarti bahwa pelayanan komunitas bernilai baik.

u. Hasil Analisa Deskriptif Teori dan Kode Etik

Rumus Sturges :

$$\text{Interval} = \frac{(\sum \text{max} - \sum \text{min})}{\sum \text{kelas}} = \frac{(5 - 2,67)}{5} = 0,466$$

Tabel 4.28. Deskriptif Teori dan Kode Etik

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat tidak baik	2,670 – 3,136
2	Tidak baik	3,136 – 3,602
3	Sedang	3,602 – 4,068
4	Baik	4,068 – 4,534
5	Sangat baik	4,543 – 5,000

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7. hasil analisa deskriptif statistik dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 47 orang. Menurut tabel 4.28. deskripsi teori dan kode etik diperoleh bahwa nilai mean sebesar 3,9929 dan standar deviasi sebesar 0,73059. Hal ini berarti bahwa teori dan kode etik bernilai sedang.

2. Hasil Interview

a. Hasil Interview dengan Responden X perwakilan PSIK FKIK UMY terkait pengaruh kecerdasan majemuk dan lingkungan kerja terhadap pembentukan sikap profesional pada mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY

Wawancara tidak terstruktur dengan responden X dilaksanakan pada hari Selasa, 7 Agustus 2012 pukul 10.00 – 11.30 WIB bertempat di rumah responden X karena beliau sedang dalam masa cuti melahirkan. Wawancara tidak terstruktur difasilitasi langsung oleh peneliti dan berdiskusi secara aktif terkait pengaruh kecerdasan majemuk dan lingkungan kerja terhadap pembentukan sikap profesional mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Berikut ini adalah hasil wawancara yang diperoleh.

1) Dasar Tujuan Pendidikan Profesi Keperawatan FKIK UMY

Tabel 4.29

Matriks Hasil Wawancara Tidak Terstruktur dengan responden X tentang Dasar Tujuan Pendidikan Profesi di PSIK FKIK UMY

	Dasar Tujuan Pendidikan Profesi Keperawatan di FKIK UMY
Responden X	Dasar Tujuan Pendidikan Profesi Keperawatan di FKIK UMY adalah : Sesuai dengan kurikulum profesi Ners dari AIPNI

Berikut adalah kutipan hasil wawancara tidak terstruktur dengan responden X terkait dasar tujuan pendidikan profesi keperawatan.

Tabel 4.30

Hasil Wawancara Tidak Terstruktur dengan responden X berdasarkan Dasar Tujuan Pendidikan Profesi Keperawatan di FKIK UMY

Tema	Uraian wawancara	Hasil coding
Tujuan Pendidikan Profesi Keperawatan di FKIK UMY	<i>"Dasar pendidikan program profesi keperawatan di FKIK UMY berdasarkan kurikulum AIPNI yang telah dikembangkan melalui muatan lokalnya. Berdasarkan muatan lokal, untuk institusi UMY berfokus pada keperawatan islami selain standar dasar pendidikan ners AIPNI. Institusi PSIK FKIK UMY mengembangkan Islamic Nursing".</i>	Tujuan dasar pendidikan program profesi FKIK UMY

Berdasarkan kutipan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa dasar tujuan proses pendidikan profesi keperawatan di FKIK UMY sesuai dengan kurikulum dari AIPNI (Asosiasi Institusi Pendidikan Ners Indonesia). Muatan lokal yang terdapat dalam AIPNI dikembangkan oleh institusi PSIK FKIK UMY yang berfokus terhadap Keperawatan Islami (*Islamic Nursing*).

2) Proses Pendidikan Profesi Keperawatan FKIK UMY

Tabel 4.31
Matriks Hasil Wawancara Tidak Struktur dengan responden X
terkait Proses Pendidikan Profesi Keperawatan di FKIK UMY

	Proses Pendidikan Profesi Keperawatan di FKIK UMY
Responden X	Proses pendidikan profesi di mulai dari perencanaan kurikulum sampai ke evaluasi dari tahap akademik sampai klinik

Berikut adalah kutipan hasil wawancara tidak terstruktur dengan responden X terkait Proses Pendidikan Profesi Keperawatan di FKIK UMY adalah :

Tabel 4.32
Hasil Wawancara Tidak Terstruktur dengan responden X terkait Proses Pendidikan Profesi Keperawatan di FKIK UMY

Tema	Uraian wawancara	Hasil <i>coding</i>
Proses Pendidikan Profesi Keperawatan di FKIK UMY	<i>"Kurikulum yang digunakan adalah Kurikulum Berbasis Kompetensi. Pelaksanaan belum berjalan optimal karena SDMnya meskipun di akademik sudah direncanakan sesuai kurikulum. Rencana ke depan untuk angkatan profesi selanjutnya dengan memperluas jejaring RS pendidikannya FKIK UMY yaitu RSUD Bantul dan RSUD Salatiga.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan pendidikan profesi belum optimal 2. Keterbatasan SDM 3. Perluasan RS Pendidikan di beberapa RSUD

Berdasarkan kutipan hasil wawancara tidak terstruktur di atas dapat diketahui bahwa proses pendidikan profesi FKIK UMY dimulai

dari perencanaan di tingkat satuan akademik sesuai dengan kurikulum dari AIPNI. Kurikulum KBK dengan pola struktur terintegrasi dapat mengembangkan kemampuan untuk menggabungkan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang relevan dengan masalah kesehatan yang dihadapi. Pelaksanaan pendidikan profesi di RS terkendala jumlah SDM baik dari akademik maupun klinik. Rencana perluasan RS pendidikan akan dilakukan pada angkatan profesi keperawatan yang baru.

3) Lingkungan Kerja Mahasiswa Profesi Keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Tabel 4.33

Matriks Hasil Wawancara Tidak Struktur dengan responden X Berdasarkan Lingkungan Kerja Mahasiswa Profesi Keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

	Lingkungan Kerja Mahasiswa Profesi Keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta
Responden X	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan belum mendukung sepenuhnya untuk pelaksanaan pendidikan profesi keperawatan 2. Lingkungan praktik mempengaruhi pembentukan sikap profesional

Berikut adalah kutipan hasil wawancara tidak terstruktur dengan responden X terkait Lingkungan Kerja Mahasiswa Profesi Keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah sebagai berikut :

Tabel 4.34
 Hasil Wawancara Tidak Struktur dengan responden X berdasarkan
 Lingkungan Kerja Mahasiswa Profesi Keperawatan di RS PKU
 Muhammadiyah Yogyakarta

Tema	Uraian wawancara	Hasil <i>coding</i>
Lingkungan Kerja Mahasiswa Profesi Keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta	<i>"Lingkungan akademik atmosfer untuk pendidikan klinik belum sesuai harapan. PKU sendiri jelas mengutamakan pelayanan karena merupakan RS swasta yang lebih menonjolkan pada pelayanan meskipun juga digunakan sebagai RS pendidikan. Untuk lingkungan kerja terkait dengan memfasilitasi pendidikan belum sesuai dengan atmosfer pendidikan yang diharapkan. Lingkungan sangat mempengaruhi pembentukan sikap professional karena mendapat teori"</i> .	1. Lingkungan belum sepenuhnya mendukung pendidikan profesi keperawatan 2. Lingkungan mempengaruhi pembentukan sikap profesional

Berdasarkan kutipan hasil wawancara tidak terstruktur di atas, diketahui bahwa lingkungan kerja di RS PKU Muhammadiyah bagi praktik klinik mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY belum sesuai dengan harapan. Hal ini dikarenakan standar pendidikan klinik yang digunakan PSIK FKIK UMY berdasarkan standar pendidikan klinik luar negeri seperti Thailand. Lingkungan praktik mempengaruhi pembentukan sikap profesional dari mahasiswa profesi keperawatan

melalui berbagai teori yang telah didapatkan selama ini dan *role model* perawat setempat.

4) Kecerdasan Majemuk Mahasiswa Profesi Keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Tabel 4.35

Matriks Hasil Wawancara Tidak Struktur dengan responden X berdasarkan Kecerdasan Majemuk Mahasiswa Profesi Keperawatan FKIK UMY

	Kecerdasan Majemuk Mahasiswa Profesi Keperawatan FKIK UMY
Responden X	Kecerdasan majemuk mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY berbeda tiap kelompok.

Secara spesifik, berikut adalah kutipan hasil wawancara tidak terstruktur dengan responden X terkait Kecerdasan Majemuk Mahasiswa Profesi Keperawatan FKIK UMY.

Tabel 4.36

Hasil Wawancara Tidak Struktur dengan responden X berdasarkan Kecerdasan Majemuk Mahasiswa Profesi Keperawatan FKIK UMY

Tema	Uraian wawancara	Hasil <i>coding</i>
Kecerdasan Majemuk Mahasiswa Profesi Keperawatan FKIK UMY	<i>"Pembagian kelompok diacak dengan variasi kecerdasan akademi...". "Karakteristik mahasiswa berbeda dan bervariasi, bagus di kognitif dan afektif, psikomotornya jelek dan sebaliknya".</i>	Kecerdasan majemuk setiap kelompok bervariasi

Berdasarkan kutipan hasil wawancara tidak terstruktur di atas, dapat diketahui bahwa mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY memiliki berbagai kecerdasan yang bervariasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan majemuk yang dimiliki berbeda satu dengan yang lainnya. Kecerdasan majemuk terkait dengan karakteristik individu, beberapa anak menonjol pada area kognitif, afektif serta psikomotoriknya. Hal ini terkait dengan kemampuan tiap individu dalam menerima informasi dan pengalaman sebelumnya.

5) Implementasi Pembentukan Sikap Profesional Mahasiswa Profesi Keperawatan FKIK UMY

Tabel 4.37

Matriks Hasil Wawancara Tidak Struktur dengan responden X berdasarkan Implementasi Pembentukan Sikap Profesional Mahasiswa Profesi Keperawatan FKIK UMY

	Implementasi Pembentukan Sikap Profesional Mahasiswa Profesi Keperawatan FKIK UMY
Responden X	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementasi pembentukan sikap profesional belum sesuai harapan 2. Sikap dipengaruhi oleh karakteristik mahasiswa 3. Evaluasi sikap melalui format penilaian dan komunikasi pembimbing klinik ke institusi pendidikan

Secara spesifik, berikut adalah kutipan hasil wawancara tidak terstruktur dengan responden X terkait Implementasi Pembentukan Sikap Profesional Mahasiswa Profesi Keperawatan FKIK UMY.

Tabel 4.38
 Hasil Wawancara Tidak Struktur dengan responden X berdasarkan
 Implementasi Pembentukan Sikap Profesional Mahasiswa Profesi
 Keperawatan FKIK UMY

Tema	Uraian wawancara	Hasil <i>coding</i>
Implementasi Pembentukan Sikap Profesional	" <i>Implementasi sikap mahasiswa secara umum di RS PKU ada yang sudah bagus, ada yg belum sesuai harapan karena sesuai kapasitas seberapa besar yang telah diserap terkait variasi dia melihat lingkungan. Tipikal anak juga berpengaruh. Pembentukan karakter atau sikap melalui program soft skills, mata kuliah...". Evaluasi soft skills sikap bisa dilihat oleh preceptor, perawat ruang. Evaluasi seharusnya tiap 3 bulan dan evaluasi akhir. Form penilaian soft skills kayaknya belum optimal</i> ".	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementasi pembentukan sikap profesional belum sesuai harapan 2. Sikap dipengaruhi oleh karakteristik mahasiswa 3. Pembentukan sikap melalui <i>soft skills</i> dan mata kuliah 4. Evaluasi sikap melalui form penilaian

Berdasarkan kutipan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa implementasi pembentukan sikap profesional belum sesuai harapan. Pembentukan sikap dapat dimulai dari lingkungan praktik mahasiswa profesi dimana seharusnya terdapat *role model* yang baik terhadap sikap profesional yang tercermin dari setiap bentuk pelayanan keperawatan yang diberikan, meskipun hal ini juga terpengaruh oleh karakteristik tiap mahasiswa. Pembentukan sikap melalui program *soft*

skills, mata kuliah, ESQ, tutorial dan organisasi yang diharapkan dapat membentuk sikap mahasiswa yang baik. Evaluasi terkait sikap mahasiswa profesi keperawatan dilakukan melalui observasi maupun format penilaian sikap dari pembimbing klinik.

**6) Evaluasi terkait Program Pendidikan Profesi Keperawatan di RS
PKU Muhammadiyah Yogyakarta**

Tabel 4.39

Matriks Hasil Wawancara Tidak Struktur dengan responden X berdasarkan Evaluasi Program Pendidikan Profesi Keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

	Evaluasi Program Pendidikan Profesi Keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta
Responden X	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supervisi belum rutin dilakukan oleh penanggung jawab RS dari PSIK FKIK UMY 2. Keterbatasan role model yang baik di RS 3. Perlunya manajemen yang baik untuk memperluas jumlah RS pendidikan 4. Evaluasi dilakukan setiap 3 bulan dan pada akhir stase

Secara spesifik, penjelasan responden X tentang evaluasi program Pendidikan Profesi Keperawatan FKIK UMY dapat dilihat pada kutipan hasil wawancara berikut:

Tabel 4.40
 Hasil Wawancara Tidak Struktur dengan responden X berdasarkan
 Evaluasi Program Pendidikan Profesi Keperawatan di RS PKU
 Muhammadiyah Yogyakarta

Tema	Uraian wawancara	Hasil coding
Evaluasi Program Pendidikan Profesi Keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta	<i>"Supervisi dosen sudah rutin dilakukan per departemen sebulan sekali, ...tapi ada juga yang tidak rutin. Kendala pembentukan sikap belum sesuai, kembali lagi ke role model. Manajemen perlu disiapkan untuk RS home based baru yang sesuai dengan standar pendidikan klinik untuk profesi. Evaluasi untuk RS pendidikan sudah dilakukan perencanaan dengan baik namun pelaksanaannya banyak kendalanya. Evaluasi dilakukan setiap 3 bulan dan evaluasi akhir stase".</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supervisi belum rutin dilakukan 2. Keterbatasan role model di RS 3. Perlunya manajemen yang baik 4. Evaluasi setiap 3 bulan dan pada akhir stase

Berdasarkan kutipan hasil wawancara tidak terstruktur di atas dapat diketahui bahwa beberapa evaluasi yang telah dilakukan oleh responden X terkait evaluasi program Pendidikan Profesi Keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta di antaranya supervisi telah dilakukan oleh penanggung jawab RS dari institusi pendidikan namun ada yang sudah rutin dilakukan ada juga yang belum, keterbatasan role model yang baik di RS sehingga diadakan pelatihan pembekalan untuk mahasiswa sebelum masuk ke lahan praktik di RS dan bagi perawat

RS sebagai fasilitator pendidikan serta perlunya persiapan manajemen yang baik untuk membuka *home base* RS pendidikan yang baru. Pihak PSIK FKIK UMY juga telah melakukan evaluasi terkait pendidikan profesi keperawatan setiap tiga bulan dan pada akhir setiap akhir stase.

b. Hasil *Interview* dengan responden Y yang mewakili pihak RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta terkait pengaruh kecerdasan majemuk dan lingkungan kerja terhadap pembentukan sikap profesional pada mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY

Wawancara tidak terstruktur dengan responden Y dilaksanakan pada hari Jumat, 3 Agustus 2012 pukul 07.00 – 08.00 WIB bertempat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Wawancara tidak terstruktur difasilitasi langsung oleh peneliti dan berdiskusi secara aktif terkait pengaruh kecerdasan majemuk dan lingkungan kerja terhadap pembentukan sikap profesional mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Berikut ini adalah hasil wawancara yang diperoleh dari responden Y.

1) Proses Pendidikan Profesi Keperawatan FKIK UMY di RS PKU

Muhammadiyah Yogyakarta

Tabel 4.41

Matriks Hasil Wawancara Tidak Terstruktur dengan responden Y tentang Proses Pendidikan Profesi Keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

	Proses Pendidikan Profesi
Responden Y	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penjadwalan stase profesi keperawatan untuk semua gerbong 2. Pembagian mahasiswa berdasarkan kuota/ <i>mapping</i> ruangan dan pembimbing klinik 3. Orientasi 4. Bimbingan dengan pembimbing klinik 5. Evaluasi

Berikut adalah kutipan hasil wawancara dengan responden Y terkait proses pendidikan profesi keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Tabel 4.42

Hasil Wawancara Tidak Terstruktur dengan responden Y berdasarkan Proses Pendidikan Profesi Keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Tema	Uraian wawancara	Hasil coding
Proses pendidikan profesi keperawatan FKIK UMY	<i>"Proses pendidikan profesi keperawatan FKIK UMY setiap tahunnya mendapat jadwal yang mencakup semua gerbong stase berdasarkan kuota. Orientasi mahasiswa profesi dilakukan awal sebelum mereka menjalani praktik klinik. Proses pembelajaran dengan pembimbing klinik berjalan di ruangan masing-masing sesuai dengan stase berdasarkan jadwal yang telah dibuat. Setiap 3 bulan atau akhir stase harusnya ada evaluasi kadang mundur, kalo kita tidak minta ya tidak ada"</i> .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembagian jadwal sesuai stase, ruangan dan pembimbing klinik 2. Orientasi 3. Proses pembelajaran dengan pembimbing klinik 4. Evaluasi

Berdasarkan kutipan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa proses pendidikan keperawatan FKIK UMY yang telah dilakukan oleh pihak RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta antara lain seperti melakukan penjadwalan berdasarkan gerbong stase mahasiswa sehingga tidak terjadi kekurangan maupun kelebihan mahasiswa profesi keperawatan pada satu ruangan.

Proses selanjutnya yang dilakukan adalah orientasi mahasiswa profesi keperawatan dengan program paradigam tamu. Program ini bertujuan untuk memberikan penjelasan terkait visi dan misi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta seperti melayani dengan hati dan etika berkomunikasi saat merawat pasien.

Proses pendidikan profesi keperawatan berjalan sesuai dengan stase pada jadwal yang telah ditentukan. Adapun pelaksanaan proses pembelajaran dan penilaian pendidikan profesi dilakukan oleh pembimbing klinik di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dan staff pengajar FKIK UMY.

Evaluasi merupakan hal yang sangat penting dilakukan untuk mengetahui perkembangan mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY. Evaluasi seharusnya dilakukan setiap tiga bulan atau pada akhir stase namun hal ini jarang dilakukan untuk saat ini.

Tabel 4.44
 Hasil Wawancara Tidak Terstruktur dengan responden Y tentang
 Lingkungan Kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Tema	Uraian wawancara	Hasil <i>coding</i>
Lingkungan kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta	<i>"Lingkungan . sama dengan kurikulum saling mendukung. Secara umum lingkungan kerja RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta mendukung pendidikan profesi baik dari keamanan, kebersihan, kenyamanan, jaminan keselamatan kerja maupun kondisi lingkungannya. Namun terkait keleluasaan untuk menulis memang kurang karena setting RS PKU bukan seperti RS"</i> .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketersediaan sarana padepokan untuk meningkatkan nilai-nilai Islami 2. Lingkungan kerja memberikan kebebasan beribadah, kebersihan, kenyamanan, keamanan dan jaminan keselamatan saat praktik

Berdasarkan kutipan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang ada di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yaitu: adanya padepokan untuk meningkatkan nilai-nilai keislaman, lingkungan kerja yang memberikan kebebasan untuk beribadah, kebersihan lingkungan yang terjaga, adanya keamanan dan jaminan keselamatan kerja saat praktik, terdapat keterbatasan dalam penyediaan ruangan untuk bimbingan mahasiswa, kurangnya ventilasi udara untuk beberapa ruang rawat inap sehingga perlu dilakukan peningkatan serta hubungan kerja antara mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY dengan tim kesehatan lain berjalan baik.

3) Kecerdasan Majemuk Mahasiswa Profesi Keperawatan FKIK UMY

Tabel 4.45
Matriks Hasil Wawancara Tidak Struktur dengan responden Y berdasarkan Kecerdasan Majemuk mahasiswa profesi Keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

	Kecerdasan Majemuk mahasiswa profesi Keperawatan FKIK UMY
Responden Y	Kemampuan <i>hard skills</i> melalui targetan buku panduan profesi dan komponen <i>soft skills</i> yang penilaiannya kurang pada lembar penilaian

Berikut adalah kutipan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Keperawatan tentang Kecerdasan Majemuk mahasiswa profesi Keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Tabel 4.46
Hasil Wawancara Tidak Struktur dengan responden Y berdasarkan Kecerdasan Majemuk mahasiswa profesi Keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Tema	Uraian wawancara	Hasil coding
Kecerdasan Majemuk mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY	" <i>Soft skills</i> nilainya lebih rendah dibandingkan <i>hard skills</i> pada lembar penilaian. Kalau terkait kecerdasan majemuk, mahasiswa cuman cenderung targetan aja, inovasi dan kerja kerasnya kurang".	Kemampuan <i>hard skills</i> dan <i>soft skills</i> mahasiswa saat praktik di RS

Berdasarkan kutipan hasil wawancara tidak terstruktur di atas dapat diketahui bahwa kecerdasan majemuk mahasiswa profesi

keperawatan FKIK UMY terlihat dari kemampuan teknis/ *hard skills* melalui berbagai capaian keterampilan keperawatan seperti memasang infuse, memasang kateter, perawatan luka dan lain-lain. Kemampuan lain yang terlihat adalah *soft skills* meliputi komunikasi, empati, disiplin, tanggung jawab, kerjasama, penampilan yang baik saat merawat pasien dan sikap profesional. Format penilaian untuk *soft skills* nilainya lebih rendah dibandingkan dengan *hard skills*, seharusnya dilakukan kombinasi agar lebih seimbang untuk penilaian kedua komponen tersebut.

4) Implementasi Sikap Profesional Mahasiswa Profesi Keperawatan FKIK UMY

Tabel 4.47

Matriks Hasil Wawancara Tidak Struktur dengan responden Y berdasarkan Implementasi Sikap Profesional Mahasiswa Profesi Keperawatan FKIK UMY

	Implementasi Sikap Profesional Mahasiswa Profesi Keperawatan FKIK UMY
Responden Y	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembentukan sikap profesional merupakan tanggung jawab bersama antara RS pendidikan dan Institusi. 2. Implementasi sikap profesional merupakan bawaan setiap mahasiswa 3. Pembentukan sikap profesional seharusnya diimbangi dengan capaian kompetensi dan pengawasan yang ketat

Berikut adalah kutipan hasil wawancara dengan responden Y tentang Implementasi Sikap Profesional Mahasiswa Profesi Keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Tabel 4.48

Hasil Wawancara Tidak Struktur dengan responden Y berdasarkan Implementasi Sikap Profesional Mahasiswa Profesi Keperawatan FKIK UMY

Tema	Uraian wawancara	Hasil <i>coding</i>
Implementasi sikap profesional mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY	<i>"Pembentukan sikap adalah tanggung jawab bersama pihak RS dan kampus. Implementasi sikap profesional menjadi bawaan dari mahasiswa. Pembentukan sikap harus bersama dengan target kompetensi dan soft skills nya juga harus dicapai, ...seharusnya melalui pengawasan yang ketat".</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab bersama antara RS pendidikan dan Institusi dalam membentuk sikap 2. Karakteristik individu menentukan pembentukan sikap 3. Perlunya pengawasan dalam pembentukan sikap profesional

Berdasarkan kutipan hasil wawancara tidak terstruktur di atas dapat diketahui bahwa untuk membentuk suatu sikap merupakan tanggung jawab bersama, maka diperlukan kerjasama antara pihak RS sebagai tempat pendidikan klinik serta institusi pendidikan sebagai supervisor. Implementasi sikap profesional mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY saat ini terlihat sebagai bawaan dari masing-masing mahasiswa.

5) Kebijakan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta terhadap
Pembentukan Sikap Profesional

Tabel 4.49

Matriks Hasil Wawancara Tidak Struktur dengan responden Y berdasarkan Kebijakan RS dalam pembentukan Sikap Profesional

	Kebijakan RS dalam pembentukan Sikap Profesional
Responden Y	1. Orientasi mahasiswa profesi baru 2. Adanya program Paradigma Tamu

Secara spesifik, berikut adalah kutipan hasil wawancara dengan responden Y terkait Kebijakan RS dalam pembentukan sikap profesional.

Tabel 4.50

Hasil Wawancara Tidak Struktur dengan responden Y berdasarkan Kebijakan RS dalam pembentukan Sikap Profesional

Tema	Uraian wawancara	Hasil coding
Kebijakan RS terkait pembentukan sikap profesional	<i>"Kebijakan RS terkait sikap, ...ada paradigam tamu, gimana itu keperawatan islami. Kalau di RS melakukan pekerjaan jangan dijadikan beban, karena ladang amalnya di RS, paradigma tamu misalnya saat pasien datang apa saja yang harus dilakukan"</i>	Orientasi mahasiswa profesi saat awal masuk RS melalui program paradigma tamu

Berdasarkan kutipan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta telah memiliki program paradigam tamu untuk membentuk sikap profesional karyawan maupun praktikan. Program ini memberikan penjelasan terkait visi dan misi RS

PKU Muhammadiyah Yogyakarta sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan dengan performa yang baik.

6) Evaluasi terkait Kebijakan Program RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Tabel 4.51

Matriks Hasil Wawancara Tidak Struktur dengan responden Y berdasarkan Evaluasi terkait Kebijakan Program Pembentukan Sikap Profesional di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

	Evaluasi terkait Kebijakan Program Pembentukan Sikap Profesional RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta
Responden Y	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi untuk karyawan dilakukan oleh pihak RS terkait 2. Evaluasi sikap mahasiswa melalui pembimbing klinik dan pihak institusi terkait

Secara spesifik, penjelasan responden Y tentang evaluasi terhadap kebijakan pembentukan sikap profesional dapat dilihat pada kutipan hasil wawancara berikut:

Tabel 4.52

Hasil Wawancara Tidak Struktur dengan responden Y berdasarkan Evaluasi terkait Kebijakan Program Pembentukan Sikap Profesional RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Tema	Uraian wawancara	Hasil coding
Evaluasi kebijakan program pembentukan sikap profesional	<i>"Evaluasi secara garis besar dari soft skills karyawan, belum semuanya tercover. Harusnya ada pengawasan dari kampus, sia-sia klo ada yang mau berubah jadi baik tapi yang lain tidak. Jadi terpengaruh oleh mahasiswa lain saking kreatif"</i> .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi pihak RS terhadap karyawan 2. Perlunya evaluasi sikap mahasiswa oleh pihak institusi pendidikan

Berdasarkan kutipan hasil wawancara tidak terstruktur di atas dapat diketahui bahwa RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta juga melakukan evaluasi terkait performa karyawan serta perlunya evaluasi sikap mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY dari institusi pendidikan.

7) Harapan Pihak RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta terhadap Pendidikan Profesi Keperawatan FKIK UMY

Tabel 4.53

Matriks Hasil Wawancara Tidak Struktur dengan responden Y berdasarkan Harapan Pihak RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta terhadap Pendidikan Profesi Keperawatan FKIK UMY

	Harapan Pihak RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta terhadap Pendidikan Profesi Keperawatan FKIK UMY
Responden Y	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan antara <i>hard skills</i> dan <i>soft skills</i> 2. Koordinasi 3. Kritikan dan saran 4. Evaluasi

Secara spesifik, penjelasan responden Y tentang evaluasi terhadap kebijakan pembentukan sikap profesional pada mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dapat dilihat pada kutipan hasil wawancara berikut:

Tabel 4.54
 Hasil Wawancara Tidak Struktur dengan responden Y berdasarkan
 Kendala Pelaksanaan terkait Kebijakan Program RS PKU Muhammadiyah
 Yogyakarta

Tema	Uraian wawancara	Hasil coding
Harapan pihak RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta terkait pendidikan profesi FKIK UMY di RS	<i>"Harapannya supaya keseimbangan hard skills dan soft skills dalam memberikan tindakan. Melayani dengan hati. Supaya lebih jelas preceptor dan CI maka harus ada koordinasi. Saling memberi dan menerima update pengetahuan jadi pelayanan lebih baik lagi. Panduan profesi yang lebih sederhana dan komunikatif. Masalah sikap tidak ada evaluasi hanya ada di nilai akhir aja, dan tidak ada pengaruhnya karena sudah ganti stase baru".</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan antara <i>hard skills</i> dan <i>soft skills</i> 2. Perlunya koordinasi antara pihak institusi pendidikan dengan RS 3. Kritik dan saran 4. Perlunya evaluasi

Berdasarkan kutipan hasil wawancara tidak terstruktur di atas dapat diketahui bahwa pihak RS Muhammadiyah Yogyakarta memiliki harapan untuk adanya keseimbangan antara *hard skills* dan *soft skills* pada panduan profesi, perlunya koordinasi antara pihak institusi pendidikan dengan RS, adanya keterbukaan untuk memberikan kritik dan saran yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan pelayanan serta perlunya evaluasi untuk menilai perkembangan mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY.

3. Hasil Analisis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif

a. Pengaruh Kecerdasan Majemuk Mahasiswa Profesi FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Hasil analisis penelitian kuantitatif dan kualitatif tentang pengaruh kecerdasan majemuk pada mahasiswa profesi keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.55. Hasil Analisis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif tentang Kecerdasan Majemuk Mahasiswa Profesi FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

No.	Kecerdasan	Mean	Kategori	Peringkat	Analisis Hasil Wawancara
1.	Linguistik	4,1862	sedang	6	➤ "Pembagian kelompok diacak dengan variasi kecerdasan" ➤ "Karakteristik mahasiswa berbeda dan bervariasi di kognitif, afektif, psikomotor" ➤ "Soft skills nilainya lebih rendah dibandingkan hard skills" ➤ "Kecerdasan majemuk mahasiswa bervariasi"
2.	Logika	4,1915	sedang	4	
3.	Visual	4,000	sedang	8	
4.	Kinestetik	4,1872	sedang	5	
5.	Musik	4,5106	sedang	2	
6.	Interpersonal	4,4965	sedang	3	
7.	Intrapersonal	4,6085	sedang	1	
8.	Natural	4,0993	sedang	7	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel di atas didapatkan hasil bahwa kecerdasan majemuk pada mahasiswa bervariasi sesuai dengan karakteristik yang dimiliki (linguistik, logika, visual, kinestetik, musik, interpersonal, intrapersonal dan natural) dengan rata-rata memiliki kecerdasan majemuk dalam kategori sedang.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Mahasiswa Profesi FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Hasil analisis penelitian kuantitatif dan kualitatif tentang pengaruh lingkungan kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.56. Hasil Analisis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Mahasiswa Profesi FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

No.	Lingkungan Kerja	Mean	Kategori	Peringkat	Analisis Hasil Wawancara
1.	Keamanan	3,8440	Sedang	2	➤ "Lingkungan akademik di RS PKU belum sesuai harapan" ➤ "Lingkungan praktik mempengaruhi pembentukan sikap profesional". ➤ "Lingkungan RS PKU mendukung proses pendidikan profesi keperawatan FKIK UMY" ➤ "Lingkungan kerja seperti padepokan, keamanan, kebersihan, kenyamanan, keselamatan kerja dan kondisi lingkungan kerja mendukung pembentukan sikap profesional"
2.	Kebersihan	4,4610	Baik	1	
3.	Kenyamanan	3,6702	Sedang	3	
4.	Jaminan Keselamatan Kerja	3,6596	Sedang	5	
5.	Kondisi Lingkungan Kerja	3,6667	Sedang	4	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel di atas didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta (keamanan, kebersihan, kenyamanan, jaminan keselamatan kerja serta kondisi lingkungan kerja) mendukung proses pendidikan keperawatan FKIK UMY serta mempengaruhi pembentukan sikap profesional pada mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY. Berdasarkan tabel di atas diketahui rata-rata lingkungan kerja dalam kategori sedang.

c. Pembentukan Sikap Profesional Mahasiswa Profesi FKIK UMY di RS

PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Hasil analisis penelitian kuantitatif dan kualitatif tentang pembentukan sikap profesional pada mahasiswa profesi keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.57. Hasil Analisis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif tentang Pembentukan Sikap Profesional Mahasiswa Profesi FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

No.	Sikap Profesional	Mean	Kategori	Peringkat	Analisis Hasil Wawancara
1.	Peningkatan pengetahuan	4,0071	baik	3	➤ “Pembentukan sikap tanggung jawab bersama institusi pendidikan dan RS pendidikan” ➤ “Implementasi sikap belum sesuai harapan” ➤ Implementasi sikap dipengaruhi oleh karakteristik/ bawaan mahasiswa” ➤ “Implementasi sikap seharusnya diimbangi dengan capaian kompetensi dan pengawasan” ➤ Sikap dipengaruhi oleh lingkungan praktik”
2.	Otonomi	3,7872	sedang	8	
3.	Kerjasama	3,7915	sedang	7	
4.	Kompetensi	3,9433	sedang	5	
5.	Pengembangan Profesional	4,0213	sedang	2	
6.	Bekerja dalam komite	3,7979	tidak baik	6	
7.	Pelayanan Komunitas	4,4965	baik	1	
8.	Teori dan Kode Etik	3,9929	sedang	4	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan hasil analisa penelitian diketahui bahwa pembentukan sikap profesional merupakan tanggung jawab bersama antara institusi pendidikan dan RS pendidikan serta hal ini terkait dengan karakteristik mahasiswa dalam pengimplementasiannya. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata sikap profesional mahasiswa dalam kategori sedang.

4. Uji Hipotesis

Alat statistik yang digunakan untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda karena skala pengukurannya menggunakan data numerik. Hal ini sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dan hipotesis dalam penelitian ini. Menurut Dahlan, S (2008), terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi untuk menggunakan uji regresi linear sebagai berikut :

Tabel 4.58. Syarat Regresi Linear

No.	Komponen	Syarat	Kata Kunci	Cara Mendeteksi
a.	Variabel independen dan dependen	Hubungan variabel independen dan dependen harus linear	Linear	Grafik <i>scatter plot</i> harus berada di sekitar garis diagonal
b.	Residu	Residu mempunyai distribusi yang normal	Normal	Histogram dari residu harus berdistribusi normal. Uji normalitas mempunyai nilai $p > 0,05$
c.	Residu	Residu mempunyai rerata sebesar 0	Mean = 0	Mean statistik residu harus = 0
d.	Residu-variabel independen	Residu tidak mempunyai korelasi yang kuat dengan variabel dependen	Independen	Korelasi residu dengan variabel independen harus $< 0,8$. Nilai Durbin Watson sekitar 2
e.	Residu-variabel independen	Varian dari residu konstan	Konstan	Membuat <i>scatter plot</i> antara <i>standardized residual</i> dengan <i>standardized predicted value</i>
f.	Variabel independen	Tidak ada korelasi yang kuat antara variabel independen	Autokorelasi	Korelasi antara variabel independen harus $< 0,8$. Nilai <i>tolerance</i> pada <i>collinearity diagnostic</i> $> 0,4$

Menurut Sastroasmoro, S dan Ismael, S. (2008), formulasi persamaan

Regresi Linear Berganda memiliki rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Sikap Profesional
 X₁ = Kecerdasan Majemuk
 X₂ = Lingkungan Kerja
 a = Konstanta
 b₁, b₂ = Koefisien regresi variabel X₁ dan X₂
 e = Variabel yang tidak diteliti

Hasil pengujian menggunakan Regresi Linear Berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu kecerdasan majemuk dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu sikap profesional. Berdasarkan tabel di bawah ini, dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

Tabel 4.59

Pengaruh Variabel Independen terhadap Sikap Profesional

Model	B	T	Nilai Signifikansi
Kecerdasan Majemuk	0,089	0,927	0,359
Lingkungan Kerja	0,468	2,269	0,028

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan Regresi Linear Berganda pada penelitian ini adalah : $Y = 0,089X_1 + 0,468 X_2$. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kecerdasan majemuk maka semakin baik pembentukan

pembentukan sikap profesional, sedangkan semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pembentukan sikap profesional.

Hasil pengujian menggunakan Regresi Linear Berganda ini telah memenuhi syarat regresi dan dapat diketahui bahwa nilai koefisien pada variabel lingkungan kerja lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien dari variabel kecerdasan majemuk. Hal ini berarti bahwa nilai kedua koefisien positif dan kedua variabel mempengaruhi pembentukan sikap profesional.

Hasil pengujian hipotesis untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kecerdasan majemuk dan lingkungan kerja terhadap variabel pembentukan sikap profesional secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) serta koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan pengaruh setiap variabel independen yaitu kecerdasan majemuk (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap pembentukan sikap profesional (Y). Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji pada tingkat signifikansi 5 % atau 0,05. Hasil pengujian variabel kecerdasan majemuk dengan pembentukan sikap profesional menggunakan kriteria sebagai berikut :

Ho : tidak ada pengaruh kecerdasan majemuk terhadap pembentukan sikap profesional mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Ha : ada pengaruh kecerdasan majemuk terhadap pembentukan sikap profesional mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, untuk kecerdasan majemuk diperoleh nilai t sebesar 0,927 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,359 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kecerdasan majemuk terhadap pembentukan sikap profesional.

Hasil pengujian variabel lingkungan kerja dengan pembentukan sikap profesional menggunakan kriteria sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap pembentukan sikap profesional mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Ha : ada pengaruh lingkungan kerja dan terhadap pembentukan sikap profesional mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, untuk lingkungan kerja diperoleh nilai t sebesar 2,269 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,028 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap pembentukan sikap profesional.

b. Uji F (Anova)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan majemuk dan lingkungan kerja terhadap pembentukan sikap profesional.

Kriteria yang digunakan:

Ho : tidak ada pengaruh kecerdasan majemuk dan lingkungan kerja terhadap pembentukan sikap profesional mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Ha : ada pengaruh kecerdasan majemuk dan lingkungan kerja terhadap pembentukan sikap profesional mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F sebesar 3,039 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,058 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima yang berarti bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kecerdasan majemuk dan lingkungan kerja terhadap pembentukan sikap profesional.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Hal ini ditujukan untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen (kecerdasan majemuk dan lingkungan kerja) pada variabel dependen (pembentukan sikap profesional). Pada tabel *adjusted R Square* (terlampir) didapatkan nilai sebesar 0,081 sehingga disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen sebesar 8,1%. Hal ini berarti bahwa variabel

pengaruh variabel independen sebesar 8,1%. Hal ini berarti bahwa variabel pembentukan sikap profesional ditentukan oleh kedua variabel independen yang diamati. Dengan kata lain, sebesar 91,9% variabel pembentukan sikap profesional ditentukan oleh variabel yang tidak diamati. Sikap dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain teman sebaya, pengalaman kerja, lingkungan budaya, adat istiadat dan bahasa (Gibson et al, 2009). Sikap profesional pada perawat juga dipengaruhi oleh pengalaman klinik, pendidikan keperawatan, kelengkapan fasilitas, motivasi internal, kesiapan manajer untuk membina sikap, dan dukungan dari manajemen rumah sakit serta faktor kesejahteraan karyawan.

F. Pembahasan

Berdasarkan uji validitas kuesioner yang menggunakan *Pearson Product Moment Correlation* diperoleh 25 item pertanyaan yang valid untuk instrumen pembentukan sikap profesional, 35 item pertanyaan valid untuk instrumen kecerdasan majemuk dan 14 item pertanyaan valid untuk instrumen lingkungan kerja. Identifikasi instrumen penelitian dikatakan valid dengan melihat nilai signifikansi (*2-tailed*) dari hasil uji validitas, dikatakan valid karena memenuhi kriteria lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 ($p < 0,05$).

Berdasarkan uji reliabilitas kuesioner yang menggunakan *Reliability Analysis* dari software SPSS versi 15, diperoleh nilai reliabilitas untuk variabel pembentukan sikap profesional sebesar 0,862; untuk variabel kecerdasan

majemuk sebesar 0,911 serta untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,825. Hasil pengujian reliabilitas ketiga kuesioner dinyatakan reliabel karena memenuhi syarat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil tabulasi karakteristik responden penelitian diperoleh data sebagai berikut : usia responden yang mengikuti penelitian ini bervariasi mulai 21 tahun sampai dengan 29 tahun. Usia responden paling banyak adalah 23 tahun berjumlah 17 orang (36,17%), sedangkan jumlah responden yang paling sedikit berusia 21 tahun, 25 tahun dan 29 tahun yang masing-masing berjumlah 1 orang (2,13). Menurut jenis kelamin, jumlah paling banyak yaitu 35 orang (74,74%) untuk jenis kelamin wanita sedangkan responden pria berjumlah 12 orang (25,53%). Status perkawinan semua responden adalah belum kawin yaitu 47 orang (100%).

Karakteristik responden untuk wawancara terdiri dari dua orang *interviewee* yang berjenis kelamin wanita dengan usia 33 tahun dan 40 tahun yaitu responden X dan Y yang merupakan perwakilan dari pihak PSIK FKIK UMY dan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Topik wawancara terkait dengan kecerdasan majemuk dan lingkungan kerja terhadap pembentukan sikap mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta serta bagaimana pengaruhnya dalam proses pendidikan profesi. Wawancara tidak struktur dilakukan untuk mendalami permasalahan penelitian serta untuk mendapatkan informasi yang akurat dan lengkap.

responden yang bervariasi ini dengan memberikan penjelasan terkait maksud dan tujuan dilakukannya penelitian.

1. Pengaruh Kecerdasan Majemuk Mahasiswa Profesi FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Berdasarkan hasil analisis penelitian kuantitatif dan kualitatif tentang kecerdasan majemuk (periksa tabel 4.55), diperoleh hasil bahwa kecerdasan intrapersonal merupakan kecerdasan yang paling menonjol/ urutan pertama yang dimiliki mahasiswa. Indikator kecerdasan intrapersonal antara lain mudah belajar terkait hal yang menarik minatnya, melakukan sesuatu yang selangkah lebih maju dalam satu waktu, mengetahui kelemahan dan kekuatan diri, mengetahui pikiran sendiri serta dapat menyelesaikan masalah sendiri.

Hasil analisa menunjukkan bahwa kecerdasan intrapersonal mahasiswa dalam kategori sedang. Kecerdasan intrapersonal yaitu kemampuan untuk mengelola diri sendiri yang ditunjukkan dengan kesanggupannya untuk memahami diri sendiri dan keberhasilannya dalam menemukan gaya berpikir, bekerja dan belajarnya sendiri (Setiawan, 2012). Kecerdasan intrapersonal lebih unggul dikarenakan mahasiswa telah memiliki pemahaman yang baik terkait dirinya sendiri yang diperoleh pengalaman serta proses pembelajaran selama hidup sehingga dapat mengidentifikasi siapa dan bagaimana dirinya sendiri.

Urutan kedua dimiliki oleh kecerdasan musik. Indikator kecerdasan musik antara kepekaan terhadap suara dan irama seperti mudah mengingat

Urutan kedua dimiliki oleh kecerdasan musik. Indikator kecerdasan musik antara kepekaan terhadap suara dan irama seperti mudah mengingat lagu, dapat menikmati berbagai instrumen musik yang berbeda serta suasana hatinya berubah ketika mendengarkan lagu. Hasil analisa menunjukkan bahwa kecerdasan musik mahasiswa dalam kategori sedang. Hal ini disebabkan oleh usia responden yang rata-rata masuk kelompok dewasa muda dimana mereka senang menikmati musik yang setiap hari, dimanapun berada pasti mendengarkan musik. Oleh karena itu, rangsangan yang diperoleh setiap hari ini mengoptimalkan potensi kecerdasan musik yang pada dasarnya setiap orang memiliki. Musik dapat berinteraksi dengan berbagai tingkatan organik dan struktur saraf dalam otak kemudian melalui saraf pendengaran sinyal disalurkan ke batang otak dan seluruh tubuh sehingga dapat menimbulkan perasaan tenang.

Urutan ketiga ditempati oleh kecerdasan interpersonal. Kecerdasan ini merupakan kemampuan dalam berhubungan dan memahami orang lain. Indikator kecerdasan interpersonal antara lain belajar dengan baik dari mendengarkan orang lain, dapat mengetahui teman yang senang atau sedih, dapat memilah argumen diantara teman-teman, penasaran terhadap sesuatu yang dilakukan orang lain, suka bekerja dalam tim dan menikmati acara sosial. Hasil analisa menunjukkan bahwa kecerdasan interpersonal mahasiswa dalam kategori sedang. Hal ini dipengaruhi oleh intensitas berhubungan dengan orang lain baik di lingkungan kampus, rumah maupun tempat praktik.

Kecerdasan interpersonal merupakan keterampilan untuk membina hubungan baik dengan orang lain, bekerja sama maupun berempati dengan apa yang dirasakan orang lain. Ilmu keperawatan menekankan pentingnya membina hubungan baik dengan orang lain melalui komunikasi terapeutik yang telah diajarkan pada tahap akademik dan terus diimplementasikan sampai praktik di klinik.

Urutan keempat adalah kecerdasan logika. Indikator kecerdasan logika antara lain memiliki kecakapan di bidang matematika dan angka, suka dengan logika dan masalah teka teki, dapat memisahkan sesuatu dan menempatkannya kembali dengan mudah serta mudah mengingat sesuatu. Hasil analisa menunjukkan bahwa kecerdasan logika mahasiswa dalam kategori sedang. Hal ini dipengaruhi oleh faktor genetik dan rangsangan yang terus menerus sehingga dapat mengoptimalkan area logika di otak yaitu lobus bagian depan kiri dan parietal kanan.

Urutan kelima adalah kecerdasan kinestetik. Indikator kecerdasan kinestetik antara lain belajar paling baik dengan melakukan sesuatu, suka bekerja dengan tangan, sulit untuk duduk diam, pikiran terbaik muncul saat bergerak dan suka banyak gerak. Hasil analisa menunjukkan bahwa kecerdasan kinestetik mahasiswa dalam kategori sedang. Hal ini dipengaruhi oleh aktifitas mahasiswa profesi keperawatan dimana untuk menjalankan pelayanan dituntut untuk selalu bergerak.

Urutan keenam adalah kecerdasan linguistik. Indikator kecerdasan linguistik antara lain suka menjelaskan sesuatu kepada orang lain, dapat menggunakan berbagai kata yang berbeda untuk mengekspresikan diri, menulis hal apa saja yang dilakukan serta suka membuat daftar. Hasil analisa menunjukkan bahwa kecerdasan linguistik mahasiswa dalam kategori sedang. Kecerdasan linguistik meliputi keterampilan berbahasa baik lisan maupun tulisan serta aktif maupun pasif. Kecerdasan ini dapat terus berkembang sampai lanjut usia apabila terus dilakukan stimulasi pada area otak lobus temporal kiri dan lobus bagian depan (Broca dan Wernicke) sebagai pusat bahasa.

Urutan ketujuh adalah kecerdasan natural. Indikator kecerdasan natural antara lain menikmati berada di alam terbuka saat belajar, suka memelihara binatang serta memiliki pemahaman yang baik terkait arah. Hasil analisa menunjukkan bahwa kecerdasan natural mahasiswa dalam kategori sedang. Hal ini dipengaruhi oleh tipikal mahasiswa, pengalaman masa lalunya serta banyaknya rangsangan.

Urutan kedelapan adalah kecerdasan visual. Indikator kecerdasan visual antara lain memperhatikan sesuatu yang terlewatkan oleh orang lain, suka menggunakan diagram dan gambar saat belajar dan dapat melihat gambaran dalam pikiran saat mengingat sesuatu serta dapat mengenali dan memberi nama berbagai jenis burung, pohon dan tanaman. Hasil analisa menunjukkan bahwa kecerdasan visual mahasiswa dalam kategori sedang. Hal

ini dipengaruhi oleh fungsi otak bagian belakang hemisfer kanan dimana memiliki peranan dalam menganalisis informasi spasial dan informasi non verbal termasuk sinyal yang sangat kompleks yang terlibat dalam komunikasi.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) diketahui bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan majemuk (kecerdasan natural, visual, linguistik, intrapersonal, interpersonal, logika, musikal dan kinestetik) terhadap pembentukan sikap profesional.

Hal ini tidak sesuai dengan empat prinsip pokok teori kecerdasan majemuk yang dikemukakan Howard Gardner yaitu :

- a. Setiap orang memiliki berbagai macam kecerdasan yang terkait dengan peranan dari fungsi kognitif serta menyatakan bahwa setiap orang memiliki kapasitas kecerdasan yang berbeda-beda.
- b. Pengembangan kecerdasan sebagai kompetensi yang baik dapat diberikan dengan mengoptimalkan dukungan (*encouragement*), pengayaan (*enrichment*) dan pengajaran (*instruction*).
- c. Kecerdasan berinteraksi dengan kecerdasan lain untuk menghasilkan suatu aktifitas.
- d. Teori kecerdasan majemuk menekankan pada pengayaan cara-cara yang berbeda dalam menunjukkan satu kecerdasan diantara berbagai jenis kecerdasan.

Kecerdasan pada mahasiswa bervariasi dan rata-rata memiliki kategori sedang, hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor genetik/ keturunan serta adanya

pengalaman. Menurut hasil analisis varian genetik secara umum menunjukkan bahwa faktor keturunan mempengaruhi kecerdasan pada anak sampai usia tua. Hal ini membuktikan bahwa setiap orang memiliki kecerdasan yang berbeda-beda tergantung dari faktor genetik.

Menurut Chapel Violins (2009), faktor genetik bervariasi dari satu dimensi ke dimensi yang lain (misalnya, kecerdasan visual versus akuisisi kecerdasan linguistik), hal ini sulit untuk menentukan pengaruh relatif dari faktor keturunan dan lingkungan untuk memahami karakteristik manusia karena hal ini merupakan sesuatu yang kompleks (Danim dan Khairil, 2011).

Menurut Mc Devitt dan Omrood, hasil penelitian membuktikan bahwa ukuran kecepatan pengolahan informasi berkorelasi positif dengan skor IQ. Kecepatan pemrosesan tergantung pada efisiensi neurologis dan kematangan yang dikendalikan secara genetik. Sari sudut pandang ini terdapat bukti kuat bahwa tingkat kecerdasan seseorang sangat ditentukan oleh faktor keturunan (Danim dan Khairil, 2011).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PSIK FKIK UMY dan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, diketahui bahwa kecerdasan pada setiap mahasiswa bervariasi dan hal ini terkait dengan karakteristik/ bawaan mahasiswa sehingga dalam melakukan tindakan pun berbeda satu dengan yang lain. Berdasarkan hasil analisa kuantitatif dan kualitatif dapat diketahui bahwa rata-rata kecerdasan majemuk yang dimiliki oleh mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY dalam kategori sedang. Hal ini berarti bahwa

penelitian genetika perilaku yang menyebutkan bahwa faktor kecerdasan berkontribusi terhadap penciptaan perilaku.

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif diketahui bahwa kecerdasan majemuk tidak mempengaruhi pembentukan sikap, namun dari hasil analisis kualitatif didapatkan data yang mengungkapkan bahwa kecerdasan majemuk mempengaruhi pembentukan sikap, hal ini sesuai dengan berbagai teori yang telah disebutkan di atas.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Mahasiswa Profesi FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Berdasarkan hasil analisis penelitian kuantitatif dan kualitatif tentang lingkungan kerja RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta (periksa tabel 4.56), diperoleh hasil bahwa kebersihan lingkungan kerja menempati urutan pertama. Indikator kebersihan lingkungan kerja antara lain kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja, ketersediaan tempat pembuangan sampah dan adanya petugas kebersihan. Hasil analisa menunjukkan bahwa kebersihan lingkungan kerja dalam kategori baik. Hal ini sesuai dengan wawancara dengan pihak RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta) terkait dengan kebersihan lingkungan RS sebagai berikut :

“Secara umum kebersihan RS baik karena sudah ada petugas kebersihan yang rutin membersihkan lingkungan dan telah memiliki variasi tempat pembuangan sampah”.

“Secara umum kebersihan RS baik karena sudah ada petugas kebersihan yang rutin membersihkan lingkungan dan telah memiliki variasi tempat pembuangan sampah”.

Hal ini juga sesuai dengan moto “Kebersihan sebagian dari iman”. RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki nilai-nilai yang dikembangkan bersumber dari Al Quran maupun sunnah Rasulullah SAW.

Urutan kedua adalah keamanan lingkungan kerja. Indikator keamanan lingkungan kerja antara lain lingkungan RS memberikan keamanan saat bekerja, RS memiliki petunjuk teknis dalam melakukan pekerjaan yang berbahaya dan adanya petugas keamanan. Hasil analisa menunjukkan bahwa keamanan lingkungan kerja dalam kategori sedang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Mardiana (2005) bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal dan memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Urutan ketiga adalah kenyamanan lingkungan kerja. Indikator kenyamanan lingkungan kerja antara lain kondisi kenyamanan RS yang memuaskan serta adanya penerangan yang memadai. Hasil analisa menunjukkan bahwa keamanan lingkungan kerja dalam kategori sedang. Hal ini sesuai hasil wawancara pihak RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagai berikut :

“...penerangan sangat memadai, kalau malam hari seperti bukan RS saking terangnya”.

Hal ini juga dibuktikan dengan banyaknya lampu penerangan di setiap ruang pelayanan baik rawat jalan maupun rawat inap. Menurut Robbins (2002), kenyamanan lingkungan kerja dipengaruhi oleh rancangan ruang kerja yang meliputi ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja dan privasi atau kerahasiaan serta faktor lain seperti suhu, kebisingan mutu udara dan penerangan. Hal ini juga menyebabkan terjadinya stres kerja dan penurunan produktivitas kerja apabila kenyamanan lingkungan kerja diabaikan.

Urutan keempat adalah kondisi lingkungan kerja. Indikator kondisi lingkungan kerja antara lain kondisi lingkungan kerja mendukung kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaan, RS memiliki sarana ventilasi untuk pengendalian bau, asap dan debu, RS memiliki peralatan yang memadai untuk bekerja yang disertai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) untuk instruksi penggunaan alat. Hasil analisa menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dalam kategori sedang. Hal ini sesuai hasil wawancara dengan pihak RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagai berikut :

“Untuk ventilasi debu dirasa masih kurang apalagi untuk kelas 3 Marwah, hanya terdapat 1 ventilasi dibagian barat sedangkan yang bagian timur tidak ada. Untuk ketersediaan alat cukup memadai dan sudah memiliki SOP untuk penggunaan tiap alat di tiap ruangan”.

Urutan kelima adalah jaminan keselamatan kerja. Indikator jaminan keselamatan kerja antara lain adanya jaminan keselamatan kerja yang memadai, ketersediaan alat pelindung diri serta adanya prosedur evakuasi atau

penyelamatan dari bahaya secara tertulis dan terpasang dengan baik. Hasil analisa menunjukkan bahwa jaminan keselamatan kerja dalam kategori sedang. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dari pihak PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagai berikut :

“...untuk jaminan keselamatan sudah ada peraturan maupun himbauan jikalau terjadi bencana, termasuk jalur evakuasi korban, namun hanya 1 pintu keluar karena keterbatasan lahan. Untuk APD sudah ada di tiap ruangan...”.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), indikator lingkungan kerja yang terdiri dari keamanan, kebersihan, kenyamanan, jaminan keselamatan dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembentukan sikap profesional. Hal ini sesuai dengan penelitian Parlinda, V dan Wahyuddin, M. (2004) bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencakup kemampuan karyawan dalam bersikap secara profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian Herman (2009) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap pembentukan sikap profesional harus dinilai secara bijak dimana PSIK FKIK UMY sebagai tempat pendidikan keperawatan memiliki posisi yang sangat sentral terhadap kualitas lulusan perawat di masa yang akan datang.

Tabularasa yang dikemukakan oleh John Locke yang menyatakan bahwa kekuasaan lingkungan berperan lebih besar daripada bakat yang dimiliki seseorang. Manusia dapat dididik menjadi apa saja (ke arah baik/ buruk) menurut kehendak lingkungan (Baharuddin, 2009).

3. Pembentukan Sikap Profesional Mahasiswa Profesi FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Berdasarkan hasil analisis penelitian kuantitatif dan kualitatif terkait pembentukan sikap profesional (periksa tabel 4.57), diperoleh hasil bahwa pelayanan komunitas menempati urutan pertama. Indikator pelayanan komunitas antara lain pelayanan keperawatan seharusnya dikelola oleh perawat, perawat harus masuk dalam jajaran pengurus RS, perawat membuat keputusan terkait asuhan keperawatan. Hasil analisa menunjukkan bahwa pelayanan komunitas mahasiswa dalam kategori baik.

Hal ini sesuai dengan standar dari AIPNI (2010), bahwa pelayanan keperawatan yang diberikan kepada masyarakat harus memenuhi standar mutu internasional, yang dapat menjamin keamanan dan kenyamanan klien beserta keluarganya. Perawat dituntut untuk tampil profesional saat memberikan asuhan keperawatan serta mampu menjalin kerjasama dengan berbagai pihak agar pelayanan yang diberikan dilakukan secara komprehensif agar dapat memenuhi kebutuhan dasar, meliputi kebutuhan bio, psiko, sosio dan spiritual klien. Hal ini juga sesuai dengan visi RS PKU Muhammadiyah

berbagai fihak agar pelayanan yang diberikan dilakukan secara komprehensif agar dapat memenuhi kebutuhan dasar, meliputi kebutuhan bio, psiko, sosio dan spiritual klien. Hal ini juga sesuai dengan visi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yaitu memberikan kualitas pelayanan kesehatan yang islami, profesional, cepat, nyaman dan bermutu, setara dengan kualitas pelayanan beberapa rumah sakit yang terkemuka di Indonesia dan Asia.

Urutan kedua adalah pengembangan profesional. Indikator pengembangan profesional antara lain mendapatkan ijazah resmi dari RS di daerahnya dan memiliki salinan kode etik nasional terkait perawat. Hasil analisa menunjukkan bahwa pengembangan profesional mahasiswa dalam kategori sedang. Mahasiswa dapat mengembangkan profesionalismenya dengan cara berpartisipasi dalam organisasi profesi serta memahami kode etik keperawatan.

Urutan ketiga adalah kontribusi dalam peningkatan ilmu pengetahuan. Indikator kontribusi dalam peningkatan ilmu pengetahuan antara lain menjadi S2 dan S3 Keperawatan, menulis artikel tentang bidang keperawatan, mengembangkan kemampuan di bidang penelitian, berpartisipasi dalam investigasi kesehatan di bidang keperawatan dan bekerja di bidang penelitian. Hasil analisa menunjukkan bahwa kontribusi dalam peningkatan ilmu pengetahuan mahasiswa dalam kategori baik. Hal ini sesuai dengan visi dan misi PSIK FKIK UMY yaitu menjadi pengembang ilmu keperawatan yang

Islami dan terkemuka baik di tingkat regional maupun global dan mengembangkan ilmu keperawatan yang maju dan sarat teknologi.

Urutan keempat adalah teori dan kode etik. Indikator teori dan kode etik antara lain berpartisipasi dalam komite etik, berpartisipasi dalam kontrol kualitas dan menjadi konsultan di bidang keperawatan. Hasil analisa menunjukkan bahwa teori dan kode etik mahasiswa dalam kategori sedang. Hal ini dapat lebih ditingkatkan lagi saat mahasiswa profesi keperawatan sudah mulai bekerja sebagai perawat profesional karena hal ini terkait dengan berbagai aturan, kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai perawat.

Urutan kelima adalah kompetensi. Indikator kompetensi antara lain berlangganan jurnal keperawatan, mendapatkan ijazah dari Kementerian Kesehatan dan organisasi profesi. Hasil analisa menunjukkan bahwa kompetensi mahasiswa dalam kategori sedang. Kompetensi mahasiswa dapat ditingkatkan lagi dengan rutin melakukan praktik/ tindakan keperawatan serta adanya ujian kompetensi sebagai syarat untuk lulus dari pendidikan profesi keperawatan dapat meningkatkan semangat belajar mahasiswa untuk memperdalam ilmu nya supaya mendapatkan surat ijin praktik dari pemerintah.

Urutan keenam adalah bekerja dalam komite. Indikator bekerja dalam komite antara lain menggunakan model-model keperawatan dalam merencanakan asuhan keperawatan dan menggunakan teori-teori dan disiplin ilmu selain keperawatan dalam merencanakan asuhan keperawatan. Hasil

analisa menunjukkan bahwa bekerja dalam komite mahasiswa dalam kategori tidak baik. Bekerja dalam komite ini berarti bahwa kerjasama dalam tim untuk mencapai tujuan bersama-sama dan agar mendapatkan solusi. Kendala yang dihadapi untuk bekerja dalam komite ini yaitu minimnya kemampuan *leadership* dan pengambilan keputusan dikarenakan mahasiswa rata-rata memiliki usia yang sama.

Urutan ketujuh adalah kerja sama. Indikator kerja sama antara lain menjadi anggota organisasi internasional di bidang keperawatan, menjadi anggota organisasi kesehatan selain keperawatan, bekerja di organisasi yang memberikan manfaat bagi komunitas dan berpartisipasi dalam penelitian yang melindungi kesehatan komunitas. Hasil analisa menunjukkan bahwa kerja sama mahasiswa dalam kategori sedang. Kerjasama adalah cara yang dilakukan secara bersama-sama untuk mewujudkan suatu tujuan. Keterlibatan pihak lain menjadi sangat penting dalam usaha mencapai tujuan tersebut, sehingga diperlukan membina hubungan yang baik kepada rekan kerjanya.

Urutan kedelapan adalah otonomi. Indikator otonomi antara lain menjadi anggota organisasi keperawatan nasional dan menjadi anggota cabang organisasi keperawatan di daerahnya. Hasil analisa menunjukkan bahwa otonomi mahasiswa dalam kategori sedang. Otonomi menempati urutan terakhir dikarenakan kurangnya pemahaman mahasiswa terkait dengan otonomi perawat profesional.

Otonomi perawat profesional merupakan atribut penting dalam pengakuan status profesional. Menurut Walker & Itu Avant (1995), otonomi perawat profesional didefinisikan sebagai kepercayaan pada sentralitas dari klien ketika membuat keputusan yang bertanggung jawab, baik secara independen dan interdependen serta mencerminkan advokasi untuk klien. Hubungan kerja dengan pemberdayaan otonomi dan otonomi profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen terhadap profesi, dan profesionalisasi keperawatan. Proses pembelajaran otonomi perawat profesional ini dipengaruhi oleh desain kurikulum lingkungan yang menekankan pengembangan pengetahuan, pemahaman, dan pengambilan keputusan klinis (Wade, 2000).

Menurut penelitian Celik et al (2011), profesi keperawatan membutuhkan peningkatan pada kriteria otonomi seiring dengan peningkatan pengetahuan, adanya partisipasi organisasi profesional, penelitian, pelayanan komunitas, kompetensi dan kode etik bagi perawat. Menurut literatur, dinyatakan bahwa selama tahap pendidikan keperawatan seharusnya dihasilkan mahasiswa keperawatan yang memiliki sikap dan perilaku profesional. Sikap profesional mahasiswa profesi keperawatan rata-rata dalam kategori sedang.

4. Pengaruh Kecerdasan Majemuk dan Lingkungan Kerja terhadap Pembentukan Sikap Profesional Mahasiswa Profesi Keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F sebesar 3,039 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,058 ($p > 0,05$) maka H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh kecerdasan majemuk dan lingkungan kerja terhadap pembentukan sikap profesional mahasiswa profesi keperawatan FKIK UMY di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian genetika perilaku, yang menyatakan bahwa faktor keturunan dan lingkungan berkontribusi terhadap penciptaan perilaku. Menurut Mc Devitt dan Omrood, menyatakan bahwa sulit memisahkan pengaruh relatif dari faktor keturunan dan lingkungan terhadap karakteristik manusia, tetapi hasil penelitian yang signifikan membuktikan bahwa faktor keturunan dan lingkungan mempengaruhi kecerdasan (Danim dan Khairil, 2011).

Menurut hasil wawancara dengan PSIK FKIK UMY terkait pembentukan sikap profesional mahasiswa profesi keperawatan sebagai berikut :

“Implementasi sikap mahasiswa secara umum di RS PKU ada yang sudah bagus, ada yg belum sesuai harapan karena sesuai kapasitas seberapa besar yang telah diserap terkait variasi dia melihat lingkungan. Tipikal anak juga berpengaruh”

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa pembentukan dan implementasi sikap profesional tidak hanya ditentukan oleh lingkungan saja melainkan juga oleh karakteristik mahasiswa dan variasi kecerdasan yang dimiliki oleh setiap anak. Menurut Setiawan (2012), pembentukan *soft skills* seseorang dipengaruhi oleh faktor eksternal diantaranya lingkungan, budaya dan kondisi geografis.

Variabel afektif seperti perilaku dalam lingkungan pendidikan merupakan hal yang penting sekali dalam pendidikan. Hal ini dikarenakan pembentukan sikap profesional dimulai dari proses pembelajaran akademik yang meliputi kognitif, afektif dan psikomotor. Pembentukan sikap dimulai dengan merubah perilaku mahasiswa yang terjadi sebagai hasil dari kegiatan pembelajaran serta interaksi mahasiswa dengan lingkungannya. Aktifitas pembelajaran mempengaruhi perubahan pada cara mempersepsikan lingkungan, kemampuan berfikir atau penalaran, perilaku fisik atau keterampilan motorik, reaksi emosional atau sikap serta visi ke depan (Baharuddin, 2010).

Semua institusi pendidikan keperawatan seharusnya merencanakan dan mengaplikasikan cara pengembangan sikap profesional dengan cara merubah perilaku mahasiswa. Salah satu alasan penting untuk mempelajari sikap perawat sebelum memberikan pelayanan adalah untuk menunjukkan seperti apa sikap dan perilaku profesional pada mahasiswa sehingga mereka

dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi kehidupan profesional yang sesungguhnya di masa yang akan datang (Celik et al, 2011).

Menurut Gibson et al (2009), beberapa teori yang dikemukakan menyatakan bahwa afeksi, kognisi dan perilaku menentukan sikap dan sebaliknya, sikap ditentukan oleh afeksi, kognisi dan perilaku. Sikap seseorang pada dasarnya dipengaruhi oleh lingkungan seperti norma-norma dan situasi yang dihadapi oleh individu. Lingkungan kerja memberikan peranan penting dalam pembentukan sikap seseorang.

Menurut Plomin dan Petrill (1997), menyatakan bahwa faktor lingkungan sangat mungkin membuat perbedaan yang cukup berarti terhadap tingkat kecerdasan (Danim dan Khairil, 2011). Lingkungan selalu memodifikasi potensi bawaan dari setiap manusia melalui berbagai rangsangan. Rangsangan lingkungan inilah yang membuat perbedaan sangat signifikan antara kehidupan manusia zaman purba dengan zaman modern. Rangsangan menyebabkan manusia berusaha untuk mengatasi semua masalah yang dihadapi melalui berbagai interaksi dengan orang lain supaya mendapatkan solusi sehingga tanpa disadari kemampuan manusia yang awalnya diketahui tunggal, sekarang ini berkembang menjadi kemampuan ganda/ kecerdasan majemuk.

Berdasarkan hasil analisa penelitian kuantitatif dan kualitatif di atas diketahui bahwa pembentukan sikap profesional dipengaruhi oleh kecerdasan majemuk dan lingkungan kerja tempat praktik mahasiswa profesi.