



**EFEKTIVITAS PELATIHAN MODEL BIMBINGAN
PRECEPTORSHIP PADA PERAWAT *CLINICAL*
MENTOR TERHADAP KEPUASAN KERJA,
KEPERCAYAAN DIRI, DAN STRES KERJA
PERAWAT BARU DIRS X GROUP JAKARTA**

**OLEH:
NOVAL DIAYANTO AYUB
NIM: 2015 – 01 – 041**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SINT CAROLUS JAKARTA
2017**



**EFEKTIVITAS PELATIHAN MODEL BIMBINGAN
PRECEPTORSHIP PADA PERAWAT *PRECEPTOR*
TERHADAP KEPUASAN KERJA, KEPERCAYAAN
DIRI, DAN STRES KERJA PERAWAT BARU DI
RUMAH SAKIT X GROUP JAKARTA**

**Penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
MAGISTER KEPERAWATAN**

**OLEH:
NOVAL DIAYANTO AYUB
NIM: 2015 – 01 – 041**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
SEKOLAH TNGGI ILMU KESEHATAN SINT CAROLUS
JAKARTA 2017**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SINT CAROLUS**

Tesis, 27 Juli 2017

Noval Diayanto Ayub

Efektivitas Pelatihan Model Bimbingan *Preceptorship* Pada Perawat *Clinical Mentor* Terhadap Kepuasan Kerja, Kepercayaan Diri, dan Stres Kerja Perawat Baru Di RS X Group Jakarta

xvi + 200 halaman + 30 tabel + 9 gambar + 19 skema + 14 lampiran

ABSTRAK

Reality shock pada masa transisi perawat baru merupakan konflik antara ekspektasi dan kenyataan peran yang dihadapi. Model bimbingan *preceptorship* memiliki pengaruh positif dalam memfasilitasi adaptasi pada masa transisi ini, serta membantu sosialisasi perawat baru dalam melakukan praktek profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan model bimbingan *preceptorship* pada perawat *clinical mentor* terhadap kepuasan kerja, kepercayaan diri, dan stres kerja perawat baru. Desain penelitian menggunakan desain *quasi eksperimental* dengan teknik pengambilan sampel *total sampling* yang melibatkan 119 responden yang terbagi menjadi 93 responden kelompok intervensi dan 26 responden kelompok non intervensi. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata usia responden 23 tahun, 72.3% perempuan, 56.3% memiliki pendidikan S1 Ners. Evaluasi aspek kognitif menunjukkan bahwa ada peningkatan pengetahuan peserta setelah diberikan pelatihan sebesar 44,12. Evaluasi aspek keterampilan menunjukkan bahwa mean evaluasi *roleplay* bimbingan *preceptorship* adalah sebesar 86.84. Observasi dan supervisi kepala ruang terhadap pelaksanaan *preceptorship* mencapai tingkat keberhasilan pelaksanaan 100% pada minggu ke 4 dan ke 5. Hasil uji statistik *Paired Sampel T-Test* dan *Wilcoxon* menunjukkan ada perubahan yang signifikan sebelum dan sesudah intervensi pada kepuasan kerja ($p=0.000$), kepercayaan diri ($p=0.000$), dan stres kerja ($p=0.000$) perawat baru. Hasil uji statistik *Independent T-Test* dan *Mann-Whitney* menunjukkan ada perbedaan yang signifikan antara kelompok intervensi dan kelompok non intervensi pada kepuasan kerja ($p=0.000$), kepercayaan diri ($p=0.000$), dan stres kerja ($p=0.000$) perawat baru. Hasil uji regresi linear berganda dan regresi logistik ordinal menunjukkan bahwa intervensi pelatihan *preceptorship* secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perubahan kepuasan kerja sebesar 53.3% ($p=0.000$), kepercayaan diri sebesar 52.1% ($p=0.000$), dan perubahan stres kerja sebesar 69.5% ($p=0.004$) perawat baru. Penelitian ini merekomendasikan perlunya kebijakan program pelaksanaan bimbingan *preceptorship* bagi perawat baru, tersedia perawat *clinical mentor* disetiap unit yang terlepas dari *mainpower* ketenagaan serta memiliki jadwal dinas bersama perawat baru, tersedia dokumen dan instrumen penilaian terkait evaluasi bimbingan, supervisi kepala ruang terhadap pelaksanaan dan penilaian kinerja dari *clinical mentor*, serta menyeleksi *clinical mentor* sesuai peran seorang *preceptor*.

Kata Kunci : *Preceptorship*, Kepuasan Kerja, Kepercayaan Diri, Stres Kerja, Perawat Baru

Daftar Pustaka : 74 Referensi (2008-2016)

**MASTER OF NURSING DEPARTMENT
SINT CAROLUS SCHOOL OF HEALTH SCIENCES**

Thesis, 27 July 2017

Noval Diayanto Ayub

The Effectiveness Of Preceptorship Model Training On Clinical Mentor Nurses To Job Satisfaction, Self-Confidence, And Job Stress Of New Graduate Nurses At X Group Jakarta Hospital

xvi + 200 pages, 30 tables, 9 picture, 19 schema, 14 appendix

ABSTRACT

Reality shock in a new nurse transition period is a conflict between expectations and the reality of the role at hand. Preceptorship models have a positive influence in facilitating adaptation during this transition period, as well as assisting the socialization of new nurses in professional practice. This study aims to determine the effect of preceptorship model training on clinical mentor nurse to job satisfaction, self-confidence, and job stress of new graduate nurses. The research design used quasi experimental with total sampling technique involving 119 respondents consisting of 93 respondents of the intervention group and 26 respondents of non-intervention group. The results showed the average age of respondents 23 years, 72.3% women, 56.3% have S1 Ners education. Evaluation of cognitive aspects showed that there was an increase in participants' knowledge after training was 44.12. Evaluation of skill aspect shows that the mean of preceptorship roleplay evaluation is 86.84. Observation and supervision by head nurses on the implementation of preceptorship achieved 100% success rate at the 4th and 5th weeks. The result of Paired Sampel T-Test and Wilcoxon statistic test showed significant changes before and after intervention on job satisfaction ($p = 0.000$), self-confidence ($p = 0.000$), and job stress ($p = 0.000$) new nurse. The statistical results of Independent T-Test and Mann-Whitney showed there were significant differences between the intervention group and the non-intervention group on job satisfaction ($p = 0.000$), self-confidence ($p = 0.000$), and job stress ($p = 0,000$) new nurse. The result of multiple linear regression test and ordinal logistic regression showed that the intervention of preceptorship training simultaneously had a significant effect on job satisfaction change of 53.3% ($p = 0.000$), self confidence of 52.1% ($p = 0.000$), and work stress change of 69.5 % ($p = 0.004$) new nurse. This study recommends the need for program policies for the implementation of guidance on preceptorship for new nurses, available nurse clinical mentor in every unit that is separated from the mainpower of labor and has scheduled service with new nurses, available documents and assessment instruments related to guidance evaluation, headroom supervision on implementation and performance appraisal from clinical mentor, as well as selecting clinical mentor according to the role of a preceptor.

Key Words : *Preceptorship, Job Satisfaction, Self-confidence, Job Stress, New Graduate Nurses*

Bibliography : 74 references (2008-2016)

HALAMAN PENGESAHAN


Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Noval Diayanto Ayub
NIM : 201501041
Program studi : Magister Kepimpinan dan Manajemen Keperawatan
Judul Tesis : Efektivitas Pelatihan Model Bimbingan *Preceptorship* Pada Perawat *Clinical Mentor* Terhadap Kepuasan Kerja, Kepercayaan Diri, Dan Stres Kerja Perawat Baru Di Rumah Sakit X Group Jakarta

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Tim Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Keperawatan pada Program Studi Magister Keperawatan STIK Sint Carolus, Jakarta.

TIM PENGUJI

Pembimbing : Ch. Dwiana Wijayanti, BSN, M.Kep


(.....)

Pembimbing : Dr. Ir. Wilhelmus Hary Susilo, MM., IAI


(.....)

Penguji : Emiliana Tarigan, SKp, M.Kes


(.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 27 Juli 2017

PERNYATAAN PERSETUJUAN

**EFEKTIVITAS PELATIHAN MODEL BIMBINGAN *PRECEPTORSHIP* PADA
PERAWAT *CLINICAL MENTOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA,
KEPERCAYAAN DIRI, DAN STRES KERJA PERAWAT BARU
DI RUMAH SAKIT X GROUP JAKARTA**

Laporan Tesis

Telah disetujui dan diuji dihadapan tim penguji TESIS
Program Studi Magister Keperawatan STIK Sint Carolus

Jakarta, 27 Juli 2017

Pembimbing Metodologi

Pembimbing Materi



(Dr. Ir. Wilhelmus Hary Susilo, MM., IAI)



(Catharina Dwiana Wijayanti, BSN., MKep)

Mengetahui :
Ketua Program Studi Magister Keperawatan



(Asnet Leo Bunga, SKp., MKes)

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Noval Diayanto Ayub
NIM : 2015-01-041
Program Studi : Magister Keperawatan STIK Sint Carolus Peminatan
Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan

Menyatakan bahwa tesis ini adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada STIK Sint Carolus atau perguruan tinggi lainnya.

Apabila pada masa yang akan datang diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar adanya, saya bersedia menerima sanksi yang diberikan dengan segala konsekuensinya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 27 Juli 2017



(Noval Diayanto Ayub)

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa/i Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus:

Nama : Noval Diayanto Ayub

NIM : 2015-01-041

Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus Hak Bebas Royalti Noneksklusif atas skripsi saya yang berjudul: **“Efektivitas Pelatihan Model Bimbingan *Preceptorship* Pada Perawat *Clinical Mentor* Terhadap Kepuasan Kerja, Kepercayaan Diri, Dan Stres Kerja Perawat Baru Di Rumah Sakit X Group Jakarta”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan demikian saya memberikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus hak untuk menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data, mendistribusikan secara terbatas, dan mempublikasikannya di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya maupun memberikan royalti kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Jakarta

Pada tanggal : 27 Juli 2017

Yang menyatakan



(Noval Diayanto Ayub)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan kasih karunia yang tidak pernah berhenti menyertai kehidupan penulis setiap hari sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tesis ini. Penulisan laporan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Keperawatan pada Program Studi Magister Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint. Carolus. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan proposal tesis ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Emiliana Tarigan, SKp. M. Kes sebagai Ketua STIK *Sint Carolus* Jakarta, Pembimbing akademik penulis, dan Penguji tesis yang telah memberikan masukan dan saran demi kesempurnaan tesis ini.
2. Ibu Asnet Leo Bunga, SKp. Mkes sebagai Ketua Program Studi S2 Keperawatan STIK *Sint Carolus* Jakarta
3. Catharina Dwiana Wijayanti, BSN., MKep selaku Pembimbing Materi yang telah meluangkan banyak waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis
4. Dr. Ir. Wilhelmus Hary Susilo, MM, IAI selaku pembimbing metodologi riset yang telah memberi pemahaman dan arahan kepada peneliti tentang statistika dalam proses penelitian.
5. dr. Esther Rahmono selaku Direktur Rumah Sakit Mitra Keluarga Group Regional II
6. dr. Julia Sutandar selaku Direktur RS Mitra Keluarga Kelapa Gading yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam izin waktu selama perkuliahan pasca sarjana.
7. Ns. Yashinta Bangun, S.Kep selaku Manager Keperawatan RS Mitra Keluarga Kelapa Gading yang telah mendukung penulis selama perkuliahan pasca sarjana
8. Ns. Juliana Gracia, S.Kep selaku Koordinator ICU RS Mitra Keluarga Kelapa Gading yang telah membantu pengaturan dinas penulis selama perkuliahan.

9. Ibuku tercinta untuk setiap untaian doa, kasih sayang, dan air mata yang tetap penulis rasakan sampai saat ini. *Without you, I'm nothing...*
10. Keluarga Besar Korompis-Wewengkang (Bapak Ronald dan Ibu Mary) untuk besarnya cinta kasih, bimbingan, dan perhatian penuh untuk kemajuan akademis penulis sampai ke jenjang pasca sarjana. *You always in my heart...*
11. Teman-teman seperjuangan Pasca Sarjana Peminatan Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Angkatan Pertama Tahun 2015 STIK Sint. Carolus yang saling memberikan semangat dan dukungan sampai saat ini. *The great things that we have done, the greatest deeds will be achieved...*
12. Sahabatku (Kak Nenny, Kak Kiki, Kak Rima, Pak Johan, Bang Indra, Bang Maman, Leo, Matius, Chen, Bu Dwi, Kak Kristin, Kak Elfina, Kak Rufina, Venny, Bang Awal, Kak Maya, dan Kak Sarti) untuk tiap jejak langkah yang kita lalui bersama. *Like a circle, the friendship that never ends...*
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu per satu, yang telah mendukung penulis dalam doa dan perhatian.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tesis ini. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu keperawatan.

Jakarta, 27 Juli 2017

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul Dalam.....	i
Pernyataan Orisinalitas	i
Pernyataan Persetujuan	i
Halaman Pengesahan	i
Pernyataan Persetujuan Publikasi	ii
Kata Pengantar	iii
Abstrak	i
Abstrac	i
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Skema	x
Daftar Lampiran	xi
BAB I	PENDAHULUAN
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Ruang Lingkup Penelitian	11
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
A. Perawat <i>Clinical Mentor</i>	12
B. <i>Preceptorship</i>	14
C. Kepuasan Kerja	35
D. Stres Kerja	44
E. Kepercayaan Diri	54
F. Perawat Baru	59
G. Model Adaptasi Roy	64
H. Kerangka Konsep	68
BAB III	KERANGKA KONSEP
A. Kerangka Konsep	69
B. Hipotesis Penelitian	71
C. Definisi Operasional	73
BAB IV	METODE DAN PROSEDUR PENELITIAN
A. Desain Penelitian.....	76
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	79
C. Tempat Penelitian	82
D. Waktu Penelitian	83
E. Etika Penelitian.....	83
F. Alat Pengumpul Data	85
G. Uji Validitas Dan Reliabilitas	87
H. Prosedur Pengumpulan Data	89
I. Tehnik Analisa Data	94

BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Lokasi Penelitian	111
	B. Gambaran Proses Pelatihan <i>Preceptorship</i>	113
	C. Analisis Univariat.....	119
	D. Analisis Uji Beda	128
	E. Analisis Multivariat.....	142
	F. Keterbatasan Penelitian	187
	G. Implikasi Hasil Penelitian	188
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	191
	B. Saran	193
	DAFTAR PUSTAKA	195
	LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : **Lembar Penjelasan Penelitian Dan Permohonan Menjadi Responden**
- Lampiran 2 : **Surat Persetujuan Menjadi Responden**
- Lampiran 3 : **Kuesioner Penelitian**
- Lampiran 4 : **Prosedur Pelaksanaan Metode Bimbingan *Preceptorship***
- Lampiran 5 : **Modul Pembelajaran Pelatihan *Preceptorship* Bagi Perawat Clinical Mentor**
- Lampiran 6 : **Rancangan Jadwal Penelitian**
- Lampiran 8 : **Hasil Validitas dan Reabilitas Kuesioner**
- Lampiran 9 : **Lembar Penilaian aplikasi kegiatan *Preceptorship* Oleh Kepala Ruang**
- Lampiran 10 : **Juknis Penilaian Aplikasi Kegiatan *Preceptorship* Oleh Kepala Ruang**
- Lampiran 11 : **Distribusi Item Pernyataan Kuesioner**
- Lampiran 12 : **Gambar Grafik dan Scarterplots**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hubungan <i>Preceptorship</i>	16
Gambar 2.2	<i>Proposed Synergy Model Of Preceptorship For Learning And Care</i>	16
Gambar 2.3	Tekanan Pada Stres Kerja	51
Gambar 2.4	Proses Adaptasi Roy	67
Gambar 5.1	Evaluasi Aspek Kognitif Pelatihan Model Bimbingan <i>Preceptorship</i> Pada Kelompok Intervensi di Rumah Sakit Mitra Keluarga Group Jakarta Tahun 2017 (n = 36)	116
Gambar 5.2	Evaluasi <i>Roleplay</i> Pelatihan Model Bimbingan <i>Preceptorship</i> Pada Kelompok Intervensi di Rumah Sakit Mitra Keluarga Group Jakarta Tahun 2017 (n = 36)	117
Gambar 5.3	Evaluasi Supervisi Kepala Ruang Terhadap Kegiatan Bimbingan <i>Preceptorship</i> Pada Kelompok Intervensi di Rumah Sakit Mitra Keluarga Group Jakarta Tahun 2017 (n = 3).....	118
Gambar 5.4	Kurva Histogram Variabel Kepuasan Kerja dan Kepercayaan Diri Perawat Baru.....	144
Gambar 5.5	Kurva Histogram Normalitas Data Residual Multivariat Variabel Kepuasan Kerja dan Kepercayaan Diri Perawat Baru	144

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional	75
Tabel 4.1	Populasi dan Jumlah Sampel Penelitian di Kelompok Intervensi dan Kelompok Kontrol RS Mitra Keluarga Group dan RS Medistra Jakarta.....	81
Tabel 4.2	Kisi kisi Instrumen Penelitian	87
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Umur Responden Pada Kelompok Intervensi di Rumah Sakit Mitra Keluarga Group dan Kelompok Non Intervensi di Rumah Sakit Medistra Jakarta Tahun 2017 (n = 119)	119
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden Pada Kelompok Intervensi di Rumah Sakit Mitra Keluarga Group dan Kelompok Non Intervensi di Rumah Sakit Medistra Jakarta Tahun 2017 (n = 119).....	120
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden Pada Kelompok Intervensi di Rumah Sakit Mitra Keluarga Group dan Kelompok Non Intervensi di Rumah Sakit Medistra Jakarta Tahun 2017 (n = 119).....	122
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Rata-rata Kepuasan Kerja Responden Sebelum dan Sesudah Intervensi Pelatihan <i>Preceptorship</i> Pada Kelompok Intervensi di Rumah Sakit Mitra Keluarga Group dan Kelompok Kontrol di Rumah Sakit Medistra Jakarta Tahun 2017 (n = 119).....	124
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Rata-rata Kepercayaan Diri Responden Sebelum dan Sesudah Intervensi Pelatihan <i>Preceptorship</i> Pada Kelompok Intervensi di Rumah Sakit Mitra Keluarga Group dan Kelompok Non Intervensi di Rumah Sakit Medistra Jakarta Tahun 2017 (n = 119).....	125
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Stres Kerja Responden Sebelum Dan Sesudah Intervensi Pelatihan <i>Preceptorship</i> Pada Kelompok Intervensi di Rumah Sakit Mitra Keluarga Group Dan Kelompok Non Intervensi di Rumah Sakit Medistra Jakarta Tahun 2017 (n = 119).....	127
Tabel 5.7	Perbedaan Perubahan Kepuasan Kerja Perawat Baru Sebelum Dan Sesudah Intervensi <i>Preceptorship</i> Kepada Perawat <i>Clinical Mentor</i> Pada Kelompok Intervensi di Rumah Sakit Mitra Keluarga Group Tahun 2017 (n=93).....	129
Tabel 5.8	Perbedaan Perubahan Kepercayaan Diri Perawat Baru Sebelum Dan Sesudah Intervensi Pelatihan <i>Preceptorship</i> Kepada Perawat <i>Clinical Mentor</i> Pada Kelompok Intervensi di Rumah Sakit Mitra Keluarga Group Tahun 2017 (n = 93).....	132
Tabel 5.9	Analisis Uji Beda Independen Variabel Kepuasan Kerja Perawat Baru Antara Kelompok Intervensi Pelatihan <i>Preceptorship</i> Dan Kelompok Non Intervensi Tahun 2017 (n= 119).....	134
Tabel 5.10	Analisis Uji Beda Independen Variabel Kepercayaan Diri Perawat Baru Antara Kelompok Intervensi Pelatihan <i>Preceptorship</i> Dan Kelompok Non Intervensi	136
Tabel 5.11	Perbedaan Perubahan Stres Kerja Perawat Baru Sebelum Dan Sesudah Intervensi <i>Preceptorship</i> Kepada Perawat <i>Clinical Mentor</i> Pada Kelompok Intervensi <i>Preceptorship</i> Tahun 2017 (n=93).....	138
Tabel 5.12	Perbedaan Perubahan Stres Kerja Perawat Baru Sebelum Dan Sesudah Intervensi <i>Preceptorship</i> Kepada Perawat <i>Clinical Mentor</i> Pada Kelompok Intervensi <i>Preceptorship</i>	140

Tabel 5.13	Uji Normalitas Residual Variabel Kepuasan Kerja dan Kepercayaan Diri Perawat Baru.....	143
Tabel 5.14	Hasil Analisa Uji Multikolonieritas Variabel Kepuasan Kerja dan Kepercayaan Diri Perawat Baru.....	145
Tabel 5.15	Hasil Analisa Korelasi Antar Variabel Independen Pada Variabel Kepuasan Kerja dan Kepercayaan diri Perawat Baru.....	146
Tabel 5.16	Analisis Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja Dan Kepercayaan Diri Pada Pelatihan <i>Preceptorship</i>	148
Tabel 5.17	Analisis Uji <i>Fitting Model</i> Variabel Kepuasan Kerja dan Kepercayaan Diri Pada Intervensi Pelatihan <i>Preceptorship</i>	149
Tabel 5.18	<i>Coefficient</i> Variabel Kepuasan Kerja dan Kepercayaan Diri Pada Intervensi Pelatihan <i>Preceptorship</i>	150
Tabel 5.19	Uji Signifikansi Individual Variabel Kepuasan Kerja Pada Kelompok Intervensi.....	152
Tabel 5.20	Uji Signifikansi Individual Variabel Kepercayaan Diri Pada Kelompok Intervensi.....	157
Tabel 5.21	Hasil Analisis Signifikansi Simultan Variabel Kepuasan Kerja dan Kepercayaan Diri Pada Intervensi Pelatihan <i>Preceptorship</i>	163
Tabel 5.22	Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Kepuasan Kerja dan Kepercayaan Diri Pada Intervensi Pelatihan <i>Preceptorship</i>	164
Tabel 5.23	Uji Kelayakan Model Fit Stres Kerja Perawat Baru Pada Intervensi Pelatihan <i>Preceptorship</i>	169
Tabel 5.24	Uji Keseluruhan Model Stres Kerja Perawat Baru Pada Intervensi Pelatihan <i>Preceptorship</i>	169
Tabel 5.25	Uji <i>Parallel Lines</i> Variabel Independen Terhadap Stres Kerja Perawat Baru Pada Intervensi Pelatihan <i>Preceptorship</i>	178
Tabel 5.26	Uji <i>Pseudo R-Square</i> terhadap Stres Kerja Perawat Pada Intervensi Pelatihan <i>Preceptorship</i>	178
Tabel 5.27	Uji Parameter Estimates Variabel Independen Terhadap Stres Kerja Perawat Baru Pada Intervensi Pelatihan <i>Preceptorship</i>	179

DAFTAR SKEMA

Skema 2.1	Proses Adaptasi Roy dan Transisi Peran Perawat Baru	67
Skema 2.2	Kerangka Teori	68
Skema 3.1	Kerangka Konsep Penelitian Perbedaan Kepuasan Kerja, Kepercayaan Diri, Dan Stres Kerja Sebelum Dan Setelah Pelatihan Metode Bimbingan Preceptorship	70
Skema 3.2	Kerangka Konsep Penelitian Pengaruh Pelatihan Metode Bimbingan Preceptorship Terhadap Kepuasan Kerja, Kepercayaan Diri, Dan Stres Kerja Perawat Baru	70
Skema 4.1	Desain Penelitian pre test dan Post Test Pada Kelompok Intervensi ...	76
Skema 4.2	Uji Beda Pre dan Post Test dengan Intervensi <i>Preceptorship</i>	77
Skema 4.3	Uji Beda Berpasangan Antara Kelompok Intervensi <i>Preceptorship</i> dengan Kelompok Kontrol	77
Skema 4.4	Model Penelitian Uji Multivariat Regresi Linear Berganda pada Kelompok Metode Bimbingan <i>Preceptorship</i> Terhadap Kepuasan Kerja	78
Skema 4.5	Model Penelitian Uji Multivariat Regresi Linear Berganda pada Kelompok Metode Bimbingan <i>Preceptorship</i> Terhadap Motivasi Kerja	78
Skema 4.6	Model Penelitian Uji Multivariat Regresi Logistik Ordinal pada Kelompok Metode Bimbingan <i>Preceptorship</i> Terhadap Stres Kerja	79
Skema 4.7	Prosedur Pengambilan Data	93
Skema 4.8	Langkah Langkah Dalam Melakukan Uji Outlier	95
Skema 4.9	Langkah Langkah Dalam Melakukan Uji Missing Value	96
Skema 4.10	Langkah Langkah Dalam Melakukan Uji Wilcoxon	97
Skema 4.11	Langkah Langkah Dalam Melakukan Uji Mann Whitney	98
Skema 4.12	Langkah Langkah Dalam Melakukan Uji Paired T Test	100
Skema 4.13	Langkah Langkah Dalam Melakukan Uji Independent T Test	102
Skema 4.14	Langkah Langkah Dalam Melakukan Uji Regresi Logistik Ordinal	104
Skema 4.15	Langkah Langkah Dalam Melakukan Uji Regresi Linear Berganda.....	107