

Hubungan Minat, Potensi Diri (Kecerdasan) dan Kepribadian terhadap Pemilihan Lahan Kerja Bagi Calon Lulusan Perawat Program Studi Keperawatan Blora Poltekkes Kemenkes Semarang tahun 2012

(The Relationship among interest, sel-potential (intellegence) and personality to the selection of workplace on the candidate graduated nurses in Blora Nursing Study Programe Semarang Health Polytechnic).

**Sutarni
Ronol Tholkah
Tutik Setyowati**

*Jurusan Keperawatan Blora Poltekkes Kemenkes Semarang
Jl. Ahmad Yani Po Box 2 Blora*

Abstract

Background - The graduated nurses have increased for several years, in Central Java in 2011 there were 50 000 graduated diploma, but not all graduates can be absorbed in the health services, only 4-10 per cent per year (Kompas, December 3, 2011). The low uptake of graduates also occurred in Blora Nursing Study Programme, Tha data of the year 2008 - 2011, graduates got the job before the sixth month in a row - were 2008 (15%), 2009 (16%), 2010 (1.6%) and 2011 (6.5%). More details of the percentage above 50% internship at the Public Hospital and Primary Health Center, 10% as Government Civilization, 1% working at private health centers and 0.5% working in the International Institutions, but they have already resigned before the contract was completed and choosed to work closed by their parents (CDC Prodi Nursing Blora, 2012). From this description it can be seen that the low uptake was influenced by several factors such as ability, motivation, interests, personality and potential. These factors were also associated with the selection of workplace among graduate nurses.

Purpose -The aim of this research was to determine the relationship among interests, self-potential (intelligence)and personality in choosing workplace among graduated nurses.

Research Design -This research design was a descriptive survey and 78 candidates graduated nurses from Blora Nursing Study Program involved in 2012 in this study.The data was analyzed with the Multiple Linear Regression.

Results - The results showed that there was a significant relationship among these variables of interest, potential (intelligence) and personality in choosing workplace, with the value $F_{count} > F_{0,05}$ was $28.400 > 2.730$, and the coefficient of determination of 53.5%, which means 46.5% influenced by other factors. Furthermore when the influence of each variables were viewed individually, the intelligence variable indicated that there was a significant relation to the selection of workplace, it was showed by $t_{count} > t_{table}$ that was $5.861 > 1.994$.

Conclusion - It can be concluded that there was a significant relationship among interest, self-potential (intelligence) and personality to workplace selection among graduated nurses from Blora Nursing Study Program in 2012, and the intelligence factor has been the most significant relationship in the selection of the work area. The next studies should look at other factors that influence of motivation among graduatednurses in the selection of workplace.

*Key Words: Interests, self pontential, personality, and workplace
Katakunci : Minat, Potensi diri, Kepribadian, dan Lahan Kerja*

1. Pendahuluan

Rendahnya tingkat serapan lulusan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan, motivasi, minat, kepribadian dan potensi dari para lulusan tersebut. Kemampuan seorang perawat merupakan potensi diri yang meliputi pengetahuan, sikap dan ketrampilan. Motivasi merupakan usaha yang disadari seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu agar tercapai hasil atau tujuan tertentu. Seseorang yang ditempatkan pada tempat kerja yang sesuai dengan minatnya akan berpengaruh pada kinerjanya menyangkut pada gairah kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja dan loyalitas. Dan semua poin diatas dapat berpengaruh pada mutu pelayanan keperawatan. Oleh karenanya minat untuk memilih pada suatu tempat kerja di kalangan mahasiswa yang akan lulus, perlu diidentifikasi karena menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat (*the right man in the right place, the right man in the right job*) diharapkan dapat mengoptimalkan mutu pelayanan keperawatan. Sedangkan potensi diri merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang diklasifikasikan sebagai kemampuan dasar, seperti tingkat intelegensi, kemampuan abstraksi, logika dan daya tangkap dan etos kerja, seperti ketekunan, ketelitian, efisiensi kerja dan daya tahan terhadap tekanan. Dengan potensi dan tingkat kecerdasan yang tinggi calon lulusan mampu memproses informasi dalam memilih lahan kerja dimana mereka cenderung untuk memilih yang pelayanan kesehatan yang dianggap berpeluang besar untuk diterima, disamping itu dengan mereka mampu menyelesaikan tugas dibidang pekerjaannya. Selanjutnya kepribadian merupakan suatu organisasi dinamis dalam diri individu sebagai sistem psiko-fisik yang menentukan caranya yang unik dalam menyesuaikan diri terhadap

lingkungannya. Scheneider (1964) mengartikan penyesuaian diri sebagai "suatu proses respons individu baik yang bersifat behavioral maupun mental dalam upaya mengatasi kebutuhan-kebutuhan dari dalam diri, ketegangan emosional, frustrasi dan konflik, serta memelihara keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan tersebut dengan tuntutan (norma) lingkungan. Dengan kepribadian tinggi membuat lulusan dalam bekerja mempunyai tingkat kemandirian, penyesuaian dengan lingkungan kerja, kemampuan bekerja dibawah tekanan, kestabilan emosi, dan kepatuhan terhadap peraturan yang ada.

Selain itu menurut Wuryanto, 2011, penyerapan lulusan perawat juga dipengaruhi oleh kemampuan dan gender. Mayoritas lulusan perawat enggan bekerja ke luar daerah atau ke luar negeri, terutama yang berdomisili di Jawa tengah yaitu 20% memilih kerja ke luar daerah dan 80% memilih kerja di RS yang berdekatan dengan domisili lulusan. Disamping itu sebagian besar lulusan perawat merupakan kaum perempuan dimana mereka diharapkan oleh pihak keluarga untuk bekerja di daerah yang terlalu jauh, apalagi sampai ke luar negeri dan pengembangan karier bagi perempuan dianggap kurang penting. Sehingga mereka lebih memilih menjadi pegawai honorer di sejumlah rumah sakit dan puskesmas, dan tenaga sukarela tidak digaji atau magang (Fadhillah, 2011). Kurangnya karakter dan profesionalisme serta loyalitas terhadap tempat kerja juga berpengaruh pada minat lulusan dalam bekerja, misalnya mereka memutuskan hubungan kerja sebelum kontrak kerjanya selesai dengan alasan di minta pulang oleh keluarga atau adanya rekrutment CPNS. Selanjutnya hasil interview dengan lulusan perawat dari Prodi Keperawatan Blora menunjukkan sebagian besar memilih kerja di daerah masing - masing walaupun hanya sebagai

tenaga magang, honorer atau sukarela dengan alasan dekat orang tua, motivasi yang rendah, skill dan kemampuan, ketakutan hidup di kota besar. Hal ini juga dibuktikan sejak adanya permintaan tenaga magang dari RS. R Soetrasno Rembang sejak tahun 2009 peminatnya banyak sekali padahal tiap tahun yang dibutuhkan 20 perawat dengan kontrak selama satu tahun. Sebagai gambaran tahun 2009 pelamar 30, tahun 2010 pelamar 45 dan tahun 2011 meningkat 57 pelamar.

Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa rendahnya serapan bagi lulusan perawat banyak dipengaruhi oleh factor motivasi, minat, potensi diri dan kepribadian. Disamping itu factor eksternal seperti factor dukungan keluarga dan letak geografis tempat kerja juga berhubungan dengan pemilihan lahan kerja bagi lulusan. Dengan gambaran tersebut mendasari dalam pemilihan judul penelitian yaitu hubungan antara minat, potensi diri dan kepribadian terhadap pemilihan lahan kerja pada calon lulusan perawat Prodi Keperawatan Blora tahun 2012.

Tujuan Penelitian

Tujuan Umum :Mengetahui hubungan antara minat, potensi diri (kecerdasan) dan kepribadian terhadap pemilihan lahan kerja pada calon lulusan perawat Program Studi Keperawatan Blora Poltekkes Kemenkes Semarang.

Tujuan Khusus :

- a. Mengidentifikasi karakteristik responden (jenis kelamin)
- b. calon lulusan perawat dalam memilih lahan kerja.
- c. Menganalisa hubungan Mengidentifikasi minat calon lulusan perawat dalam memilih lahan kerja.
- d. Mengidentifikasi potensi diri calon lulusan perawat dalam memilih lahan kerja.
- e. Mengidentifikasi kepribadian minat dengan pemilihan lahan kerja bagi calon lulusan.

- f. Menganalisa hubungan potensi diri dengan pemilihan lahan kerja bagi calon lulusan.
- g. Menganalisa hubungan kepribadian dengan pemilihan lahan kerja bagi calon lulusan.
- h. Menganalisa hubungan minat dengan pemilihan lahan kerja bagi calon lulusan.
- i. Menganalisa hubungan antara minat, potensi diri dan kepribadian dengan pemilihan lahan kerja bagi calon lulusan.

2. Metode

Design Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan descriptive survey, dimana peneliti meneliti tentang hubungan antara minat, potensi diri dan kepribadian terhadap pemilihan lahan kerja bagi calon lulusan perawat Prodi Keperawatan Blora.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Poltekkes Kemenkes Semarang Prodi Keperawatan Blora. Pengambilan data dilakukan pada bulan September 2012.

Populasi dan Sample

Populasi adalah jumlah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto,2006). Populasidan sampel dalam penelitian ini melibatkan semua calon lulusan Prodi Keperawatan Blora tahun 2012 dari jalur regular dengan menggunakan tehnik total sampling sebanyak 78 responden.

Indentifikasi Variabel

Variabel adalah suatu ukuran atau ciri yang dimiliki oleh anggota suatu kelompok (orang, benda, situasi) yang berbeda dengan yang dimiliki oleh kelompok tersebut (Rafii, 1985 dikutip oleh Nursalam dalam buku Metodologi Riset Keperawatan, 2001 : 41).Yang menjadi variabel independen dalam studi

ini adalah minat, potensi diri (kecerdasan) dan kepribadian para lulusan perawat. Sedangkan variabel dependennya adalah lahan kerja perawat meliputi Pelayanan kesehatan type 1, pelayanan kesehatan type 2 dan pelayanan kesehatan type 3.

Instrumen Penelitian

Instrument yang digunakan dalam studi ini adalah kuesioner yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan tinjauan pustaka. Pada bagian awal kuesioner berisikan data demografi yang terdiri dari: inisial responden, jenis kelamin, tahun masuk, tanggal, bulan, dan tahun kelulusan. Instrumen yang kedua berisi pertanyaan yang terdiri dari 3 pertanyaan tentang lahan kerja yaitu pelayanan kesehatan type 1, type 2 dan type 3.

Untuk mengetahui minat, potensi diri dan kepribadian, peneliti bekerja sama dengan psikolog Tisna Cahyamita, Spsi dari RS. Dr. R. Soetijono Blora, dimana semua instrumen tentang minat, potensi diri dan kepribadian berasal dari psikolog dan menjadi hak paten (sesuai kode etik psikolog), instrumen tersebut tidak diperkenankan untuk dilampirkan, hanya hasil dari test minat, potensi diri dan kepribadian yang di tunjukkan.

Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dengan menggunakan pengujian validitas isi, yakni sejauh mana instrumen penelitian memuat rumusan-rumusan sesuai dengan isi yang dikehendaki menurut tujuan tertentu.

Untuk mengetahui kepercayaan (reliabilitas) instrumen maka dilakukanlah uji reliabilitas. Uji reliabilitas adalah suatu kesamaan hasil apabila pengukuran dilaksanakan oleh orang yang berbeda ataupun waktu yang berbeda (Setiadi, 2007 dikutip dari Ary dkk, 1977). Uji reliabilitas ini dilakukan menggunakan rumus Alpha. Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan

1 dan 0, rumus ini biasa digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentang antara beberapa nilai misalnya 0-10 atau 0-100 atau yang berbentuk skala seperti 1-3, 1-5, atau 1-7 dan seterusnya (Arikunto, 2006).

Sedangkan instrumen untuk mengetahui minat, potensi diri dan kepribadian merupakan instrumen yang sudah paten dari psikolog.

Cara Pengumpulan Data

Data diambil dengan membagikan kuesioner kepada responden yang dilanjutkan pengambilan data (test psikologi) meliputi minat, potensi diri dan kepribadian yang dipandu langsung oleh psikolog. Data tentang minat, potensi diri dan kepribadian kemudian dianalisa oleh psikolog. Hasil analisa tentang minat, potensi diri dan kepribadian kemudian dianalisa dengan SPSS.

Analisa Data

Untuk mengetahui distribusi tiap-tiap variabel maka data dianalisa dengan univariat terhadap karakteristik responden, minat, potensi diri (tingkat kecerdasan), kepribadian dan tempat kerja. Data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, persentase atau rata-rata sebagai informasi untuk menggambarkan variabel. Selanjutnya untuk menganalisa hubungan variabel bebas yang meliputi minat, potensi diri dan kepribadian secara bersama-sama terhadap variabel terikat dalam pemilihan lahan kerja dan faktor yang paling dominan dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan analisis *Analisa Regresi Linear Berganda*. Berdasarkan nilai korelasi yang didapat, maka derajat hubungan dapat dibedakan menjadi (Sugiyono, 2002).

Etika Penelitian

Pengisian kuesioner dari responden tidak mencantumkan nama calon lulusan perawat yang dilibatkan

dalam penenilitan dan data yang telah dikumpulkan dijaga kerahasiaannya.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengambilan data dilakukan pada tanggal 10 September 2012 yaitu untuk penyebaran kuesioner sekaligus pengembalian kuesioner dilakukan pada hari yang bersamaan, kemudian dilakukan pemeriksaan diagnostik tentang minat, kepribadian dan potensi diri oleh psikolog.

A. Analisa Univariante

Karakteristik responden

Hasil penelitian mengenai karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.1 dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 1 Distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin responden

Jenis kelamin	Frekuensi	%
Laki - laki	43	55,13
Perempuan	35	44,87
Jumlah	78	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 78 responden sebanyak 43 responden (55,13%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 35 responden (44,87%) berjenis kelamin perempuan. Diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki - laki. Proporsi ini berbeda dengan proporsi lulusan sebelumnya, data alumni Prodi Keperawatan Blora tahun 2001 s/d 2011 proporsi lulusan terbanyak adalah perempuan, tetapi lulusan 2012 jumlah laki - laki lebih banyak. Hal ini menunjukkan bahwa kuliah di bidang keperawatan dan profesi perawat tidak hanya didominasi oleh wanita, tetapi laki - laki dapat menekuni bidang keperawatan. Sebagai suatu profesi bidang keperawatan tidak membedakan jenis kelamin, baik laki - laki dan perempuan (Kiozer Erb dan Wilkinson, 1995).

Berdasarkan Minat Dibidang Ilmu

Hasil penelitian mengenai minat responden dalam bidang ilmu dapat dilihat pada tabel 4.2 dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 2 Distribusi frekuensi berdasarkan minat responden

Minat Ilmu	Frekuensi	%
Ilmu sosial	36	46,15
Ilmu pasti	42	53,85
Jumlah	78	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 78 responden sebanyak 36 responden (46,15%) minat pada ilmu sosial dan sebanyak 42 responden (53,85%) minat pada ilmu pasti. Jadi dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berminat terhadap ilmu pasti. Seperti diungkapkan oleh Reily (2002) bahwa profesi perawat membutuhkan disiplin akademik dibidang ilmu keperawatan dan medis sebagai dasar pengetahuan dan disiplin praktis sebagai dasar profesionalisme yang meliputi hubungan, sikap dan komunikasi. Sehingga lulusan perawat disamping mempelajari tentang ilmu pasti juga mempelajari ilmu sosial dan ilmu komunikasi serta menumbuhkan rasa empati.

Berdasarkan Tingkat Kecerdasan

Hasil penelitian berdasarkan tingkat kecerdasan ditunjukkan pada table 4.3.

Tabel 3 Distribusi frekuensi berdasarkan tingkat kecerdasan

Tingkat kecerdasan	Frekuensi	%
Rata-rata atas	21	26,92
Superior	39	50
Very superior	18	20,08
Jumlah	78	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 78 responden, yang memiliki tingkat kecerdasannya diatas

rata-rata sejumlah 21 responden (26,92%), superior sejumlah 39 responden (50%) dan yang memiliki tingkat kecerdasan very superior sejumlah 18 responden (20,08%). Sehingga dari penjelasan ini dapat diketahui bahwa sebagian responden memiliki tingkat kecerdasan superior.

Sesuai dengan pendapat Liepmann, D., Beauducel, A., Brocke, B., & Amthauer, R. (2007), ketika seseorang memiliki tingkat intelegensi very superior dan superior maka diprediksi seseorang tersebut akan dapat mengikuti dengan baik pendidikan tinggi (universitas). Jika subjek memiliki tingkat intelegensi di atas rata - rata dan rata - rata ia mampu mengikuti pendidikan di tingkat akademi namun akan mengalami kesulitan jika mengikuti pendidikan tinggi.

Sementara responden dalam penelitian ini adalah lulusan Diploma III Keperawatan dengan gelar Ahli Madya Keperawatan dimana mempunyai tugas dan wewenang sebagai perawat profesional pemula (UU Sisdiknas No 20 tahun 2003). Dengan tingkat kecerdasan very superior dan superior diharapkan responden bisa menyelesaikan jenjang pendidikan keperawatan yang lebih tinggi setingkat sarjana dimana mempunyai tugas dan wewenang sebagai perawat ahli (UU Sisdiknas No 20 tahun 2003). Dengan demikian responden tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan jenjang pendidikannya dan dapat menjalankan tugas - tugas sebagai perawat profesional.

Berdasarkan Kepribadian

Hasil berdasarkan tingkat kepribadian dapat di lihat di dalam table 4.4.

Tabel 4.4 Distribusi frekuensi berdasarkan kepribadian

Kepribadian	Frekuensi	%
Rendah	24	30,77
Tinggi	54	69,23
Jumlah	78	100

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dijelaskan bahwa dari 78 responden yang memiliki kepribadian rendah sejumlah 24 responden (30,77%) dan yang memiliki kepribadian tinggi sejumlah 54 responden (69,23%). Sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki kepribadian tinggi.

Sejalan dengan H.A Murray (1938) dikutip oleh Kendra (2012) bahwa seseorang dengan kepribadian tinggi mempunyai karakteristik yang konsisten dalam dorongan untuk bertindak lebih (Gunarsa S. D. Dan Ny. Gunarsa S.D, 2008). Dengan demikian lulusan dengan kepribadian tinggi diharapkan bisa bekerja sesuai dengan bidang keilmuannya yaitu keperawatan. Dengan kepribadian tinggi memungkinkan dalam memilih lahan kerja atau dalam bekerja responden mempunyai tingkat kemandirian, penyesuaian dengan lingkungan kerja, kemampuan bekerja dibawah tekanan, kestabilan emosi, dan kepatuhan terhadap peraturan yang ada.

Peminatan lahan kerja

Hasil analisa berdasarkan peminatan lahan kerja terlihat pada table 4.5.

Tabel 4.5 Distribusi frekuensi berdasarkan peminatan lahan kerja

Lahan kerja	Frekuensi	%
Tipe 1(Klinik / Puskesmas)	30	38,46
Tipe 2(RS tipe C/B)	32	41,02
Tipe 3(RS tipe A / Internasional)	16	20,52
Jumlah	78	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 78 responden yang memilih lahan kerja tipe 1 (Klinik / Puskesmas) sejumlah 30 responden (38,46%), yang memilih lahan kerja tipe 2 (RS tipe C/B dengan beberapa dokter spesialis) sejumlah 32 responden (41,02%) dan responden yang memilih lahan kerja tipe 3 (RS tipe A / Internasional) sejumlah

16 responden (20,52%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa hampir sebagian responden memilih lahan kerja tipe 2 (RS tipe C/B dengan beberapa dokter spesialis) sejumlah 32 responden (41,02%). Hal ini dikarenakan mereka tidak ingin jauh dari orang tua dan kesempatan mendapat pekerjaan lebih besar di daerah domisili.

Hal ini menunjukkan ada kesesuaian dengan hasil interview dengan lulusan perawat dari Prodi Keperawatan Blora menunjukkan sebagian besar memilih kerja di daerah masing - masing walaupun hanya sebagai tenaga magang, honorer atau sukarela dengan alasan dekat orang tua, motivasi yang rendah, skill dan kemampuan, ketakutan hidup di kota besar. Walaupun rata-rata mereka mempunyai kecerdasan superior (39, 50%), mereka mempunyai pemikiran bahwa dengan memilih lahan kerja di Rumah Sakit Type C dan B mereka berharap lebih besar peluang untuk diterima dibandingkan bila mereka bersaing di Rumah Sakit bertaraf internasional walaupun dengan gaji yang besar dan peluang meningkatkan karier tetapi berpeluang kecil untuk bisa diterima.

B. Analisa Multivariat

a) Hubungan antara kecerdasan, minat dan kepribadian lulusan perawat dalam memilih lahan kerja pada Program Studi Keperawatan Poltekkes Kemenkes Semarang

Analisa statistik secara deskriptif terhadap variabel Kecerdasan (X_1), Minat (X_2) dan Kepribadian (X_3) serta Pilihan Lahan Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Nilai rata-rata, nilai terkecil, nilai terbesar dan nilai deviasi standart

Variabel	Rata-rata	Terkecil	Terbesar	Deviasi Standart
----------	-----------	----------	----------	------------------

Kecerdasan (X_1)	1,96	1	3	0,711
Minat (X_2)	1,54	1	2	0,502
Kepribadian (X_3)	1,69	1	2	0,465
Pilihan Lahan Kerja (Y)	1,82	1	3	0,752

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata kecerdasan lulusan Prodi Keperawatan Blora terhadap pilihan lahan kerja adalah 1,96 yang mendekati nilai skor 3, hal ini berarti responden dalam penelitian ini sesuai tingkat kecerdasan dalam memilih lahan kerja adalah cukup baik.

Dilihat dari nilai rata-rata minat lulusan Prodi Keperawatan Blora terhadap pilihan lahan kerja sebesar 1,54 yang kurang mendekati nilai skor 2. Hal ini berarti responden dalam penelitian ini minat ke ilmu pasti adalah cukup tinggi.

Nilai rata-rata variabel kepribadian sebesar 1,69 yang mendekati nilai terbesar yaitu 2. Hal ini berarti responden dalam penelitian ini sesuai dengan kepribadian terhadap pilihan lahan kerja adalah tinggi.

b) Analisa statistik dengan menggunakan pendekatan Regresi Linier Berganda, hubungan variabel bebas Kecerdasan (X_1), Minat (X_2), Kepribadian (X_3) dan Pilihan Lahan Kerja (Y)

Dari hasil analisa regresi linier berganda pada tabel 4.7 menunjukkan hubungan variabel bebas dengan variabel tidak bebas adalah cukup besar. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 53,5%. Hal ini berarti bahwa hubungan variabel bebas Kecerdasan (X_1), Minat (X_2) dan Kepribadian (X_3) mempunyai pengaruh sebesar 53,5% terhadap Pilihan Lahan Kerja (Y) sedangkan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain selain minat, kecerdasan dan kepribadian.

Tabel 4.7 Analisis ragam regresi linier berganda variabel Kecerdasan (X_1), Minat (X_2) dan Kepribadian (X_3) dengan Pilihan Lahan Kerja (Y)

Sumber Variasi	Derajat Bebas	Jumlah Kuadrat	Ragam	F_{hitung}	$F_{0,05}$
Regresi	3	23,273	7,758	28,400	2,730
Galat	74	20,214	0,273		
Total	77	43,487			

Berdasarkan tabel 4.7 ditemukan bahwa koefisien korelasi ganda dapat digeneralisasikan karena $F_{hitung} > F_{0,05}$ yaitu $28,400 > 2,730$. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel kecerdasan, minat dan kepribadian dengan pilihan lahan kerja.

Berdasarkan nilai statistik ditemukan pula bahwa persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = 0,131 + 0,751X_1 - 0,123X_2 + 0,239X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 0,131, artinya jika kecerdasan (X_1), minat (X_2) dan kepribadian (X_3) nilainya adalah nol, maka Pilihan Lahan Kerja (Y) nilainya adalah 0,131.
- Koefisien regresi variabel kecerdasan (X_1) sebesar 0,751, artinya jika variabel independen lainnya tetap dan kecerdasan lulusan prodi keperawatan mengalami kenaikan 1%, maka pemilihan lahan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,751. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kecerdasan dengan pilihan lahan kerja.
- Koefisien regresi variabel minat (X_2) sebesar -0,123, artinya jika variabel independen lainnya tetap dan minat mengalami kenaikan 1%, maka pemilihan lahan kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,123. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang negatif antara variabel minat dengan pemilihan lahan kerja.

- Koefisien regresi variabel kepribadian (X_3) sebesar 0,239, artinya jika variabel independen lainnya tetap dan kepribadian mengalami kenaikan 1%, maka pemilihan lahan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,239. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel kepribadian dengan pemilihan lahan kerja.

Bila dilihat dari pengaruh masing-masing variabel (tabel 4.8) secara sendiri-sendiri terlihat bahwa variabel kecerdasan (X_1) ada hubungan yang signifikan terhadap pilihan lahan kerja, hal ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,861 > 1,994$. Untuk variabel minat (X_2) tidak ada hubungan terhadap pemilihan lahan kerja, hal ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,722 < 1,994$. Sedangkan variabel kepribadian (X_3) juga tidak ada hubungan terhadap pemilihan lahan kerja, hal ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,675 < 1,994$.

Tabel 4.8 Nilai koefisien regresi, standar error t_{hitung} dan t_{tabel} variabel kecerdasan (X_1), minat (X_2) dan kepribadian (X_3)

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}
Kecerdasan (X_1)	0,751	0,128	5,861	1,994
Minat (X_2)	-0,123	0,170	-0,722	
Kepribadian (X_3)	0,239	0,143	1,675	

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:Sebagian besar responden berjenis kelamin laki - laki 43 responden (55, 13%) sebaliknya 44,87% berjenis kelamin perempuan.

Sebagian besar responden berminat terhadap ilmu pasti 36 responden (46,15%),

Tingkat kecerdasan responden memiliki tingkat kecerdasan superior sebanyak 39 (50%), sehingga calon lulusan lebih mudah mengemban tugas dibidang keperawatan sesuai dengan undang -undang.

Sebagian besar responden memiliki kepribadian tinggi yaitu 54 responden (69,23%). Diharapkan dalam bekerja responden mempunyai tingkat kemandirian, penyesuaian dengan lingkungan kerja, kemampuan bekerja dibawah tekanan, kestabilan emosi, dan kepatuhan terhadap peraturan.

Dari analisa data tentang pemilihan lahan kerja menggambarkan bahwa sebagian besar responden 32 (41,02%) memilih lahan kerja tipe 2 yang berarti mereka lebih memilih tempat kerja di Rumah sakit tipe C atau tipe B dimana pelayanan kesehatan tersebut mempunyai beberapa pelayanan dokter spesialis dan berada di ibukota kabupaten atau ibukota propinsi dimana para responden berada, dengan alasan dekat orang tua, motivasi yang rendah, skill dan kemampuan, ketakutan hidup di kota besar.

Berdasarkan hasil analisa menggunakan regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Hal ini ditunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda dapat digeneralisasikan karena $F_{hitung} > F_{0.05}$ yaitu $28,400 > 2,730$. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel minat, kecerdasan dan kepribadian terhadap pilihan lahan kerja. Hal tersebut juga didukung dari nilai koefisien determinasi sebesar 53,5%. Yang berarti bahwa hubungan variabel bebas Minat (X1), Kecerdasan (X2) dan Kepribadian (X3) mempunyai pengaruh sebesar 53,5% terhadap Pilihan Lahan Kerja (Y) sedangkan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain selain minat, kecerdasan dan kepribadian.

Bila dilihat dari pengaruh masing-masing variabel secara sendiri-sendiri terlihat bahwa variabel kecerdasan (X1) ada hubungan yang signifikan terhadap pilihan lahan kerja, hal ini ditunjukkan dari nilai thitung $>$ tabel yaitu $5,861 > 1,994$. Untuk variabel minat (X2) tidak ada hubungan terhadap pemilihan lahan kerja, hal ini ditunjukkan dari nilai thitung $<$ t tabel yaitu $-0,722 < 1,994$. Sedangkan variabel kepribadian (X3) juga tidak ada hubungan terhadap pemilihan lahan kerja, hal ini ditunjukkan dari nilai thitung $<$ ttabel yaitu $1,675 < 1,994$.

Saran

Bila dilihat dari analisa terdapat hubungan yang cukup besar antara minat, potensi diri dan kepribadian terhadap pemilihan lahan kerja bagi lulusan perawat maka diharapkan setiap lulusan perlu dilakukan psikotest yang meliputi minat, potensi diri dan kepribadian sehingga mereka bisa memilih pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuannya serta mengukur kematangan diri dan tingkat kemandiriannya.

Bila dilihat secara individual tingkat kecerdasan mempunyai hubungan positif terhadap pemilihan lahan kerja, disarankan bagi lulusan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi sehingga mereka bisa meraih pendidikan ditingkat sarjana dengan wewenang sebagai perawat ahli.

Melihat hasil dari karakteristik pemilihan lahan kerja ternyata motivasi untuk memilih lahan kerja di pelayanan kesehatan type 3 meliputi RS type A dan bertaraf internasional maka disarankan bagi institusi pendidikan keperawatan untuk meningkatkan motivasi dan percaya diri serta kesiapan mahasiswa untuk memasuki lahan kerja.

5. Ucapan Terimakasih

Ucapan banyak terimakasih disampaikan atas kesempatan yang diberikan untuk mendapatkan Dana Risbinakes DIPA Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

6. Daftar Pustaka

- Anonym. Jadwal Edwards Pribadi Preferensi. 2009. http://en.wikipedia.org/wiki/Edwards_Personal_Preference_Schedule. on - line: 09 April 2012
- Anonym. Tes Kepribadian EPPS. 2009. <http://www.masbow.com/2009/08/tes-kepribadian-epps.html>. on - line: 09 April 2012
- Arep, I dan Hendri, T. 2004. Manajemen Motivasi. Jakarta: PT. Grafindo.
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi Enam. Jakarta: Rineka Cipta.
- BAN-PT. 2007. Buku II Standar dan Prosedur Akreditasi Perguruan Tinggi. <http://www.scribd.com/doc/8114203/BANPTStandard-dan-Prosedur-Akreditasi-Institusi-Perguruan-Tinggi-2007>. On- line: 17 Maret 2012
- BPPSDMK. 2007. Antisipasi Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kesehatan guna Mendukung Indonesia Sehat 2010. <http://www.bppsdmk.depkes.go.id/?show=detailnews&tbl=artikel&kode=3> on - line: 31 Agustus 2012
- Cherry, K. 2012. "Murray's theory of psychogenic needs". <http://psychology.about.com/od/theoriesofpersonality/a/psychogenic.htm> on - line: 21 November 2012
- Dahlan, S. 2008. Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan. Jakarta: Salemba Medika.
- Danim, S. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan efektivitas Kelompok. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Edwards Personal Preference Schedule EPPS. <http://www.scribd.com/doc/40156050/The-Edwards-Personal-Preference-Schedule>. on - line: 21 November 2012
- Fadhillah, H. Sekjen PPNI. 2011. Lulusan Perawat Hanya Terserap 4 - 10 persen.
- Gunarsa S. D. dan Ny. Gunarsa S.D. 2008. Psikologi Perawatan. Ed 5th Jakarta: Gunung Mulia.
- Habibi, B. 2005. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT. Askes regional VI Jawteng dan D.I.Y Bagian Sumber Daya Manusia Semarang.
- Kamarulla. 2005. Sikap Profesi Kesehatan dan Perilaku Belajar Klinik Keperawatan. Jakarta: Balai Pustaka
- Liepmann, D., Beauducel, A., Brocke, B., and Amthauer, R. 2007. *Intelligenz-Struktur-Test 2000 R (3., erweiterte Auflage)* Ed 3rd. Göttingen: Hogrefe.
- Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang. 2012. Manual Mutu Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPM-PT), Revisi 3, Poltekkes Kemenkes Semarang

- Nursalam, Ferry&Efendi. 2008. Pendidikan dalam Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2010. Prospek Lulusan Perawat Diploma III keperawatan dan Ners di Indonesia. <http://setyomazaya.wordpress.com/2011/06/24/prospek-lulusan-perawat-diploma-iii-keperawatan-ners-di-indonesia/> on line: 23 Maret 2012
- Stanford-Binet Intelligence-Scale. Manual for The Third Revision Form L-M. Boston: Houghton-Mifflin, 1973, p 18. American Psychiatric Association. Diagnostic and Statistical Manual (DSM). Ed 2nd. Washington, D.C. APA,;1968, p 14.
- Sukardi, D. K. 1993. Analisis Inventori Minat dan Kepribadian. Jakarta : Rineka Cipta
- Tobing, H. Kecerdasan Mental (IQ) Part I. <http://hendriltobing.blogspot.com/2012/05/kecerdasan-mental-iq-part-i.html>. on - line: 9 Juni 2012.
- Weschler, D. 1944. The Measurement of Adult Intelligence, Ed 3rdp 190. Baltimore: The Williams & Wilkins.
- Wuryanto, E. 2012. PPNI Jateng: Beban Kerja Berat Apresiasi Lambat. <http://www.majalah-lifestyle.com/2011/11/01/beban-kerja-berat-apresiasi-lambat/> on - line: 20 Maret 2012