

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

Hasil penelitian mengenai Hubungan Peran dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSIA Bun Kabupaten Tangerang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2019 sampai dengan bulan Juli 2019, dengan jumlah responden sebanyak 22 perawat pelaksana. Hasil penelitian ini berupa hasil univariat dan Bivariat.

#### **1. Analisa Univariat**

##### **a. Karakteristik Responden**

##### **1) Umur**

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur Perawat Pelaksana Instalasi Ruang Rawat Inap RSIA Bun (n = 22)

Usia	Frekuensi (n)	Persen(%)
20-25 tahun	8	36,4%
> 25 tahun	14	63,6%
Total	22	100%

Berdasarkan tabel 5.1 distribusi frekuensi Responden berdasarkan umur, dari 22 responden menunjukkan bahwa lebih dari setengahnya responden berusia > 25 tahun yaitu 14 responden ( 63,6%), sedangkan responden yang berumur 20-25 tahun hampir setengahnya yaitu 8 responden (36,4%).

## 2) Jenis Kelamin

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat Pelaksana Instalasi Ruang Rawat Inap RSIA Bun (n = 22)

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Persen(%)
Laki laki	6	27%
Perempuan	16	73%
Total	22	100%

Berdasarkan tabel 5.2 distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin perawat, dari 22 responden menunjukkan lebih dari setengahnya berjenis kelamin perempuan yaitu 16 responden (73%), dan hampir setengahnya responden yang berjenis kelamin laki laki yaitu 6 responden ( 26 %).

## 3) Pendidikan terakhir

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Perawat Pelaksana Instalasi Ruang Rawat Inap RSIA Bun (n = 22)

Pendidikan	Frekuensi (n)	Persen(%)
Diploma 3	17	77%
S1 Keperawatan	5	23%
Total	22	100%

Berdasarkan tabel 5.3 distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan terakhir, dari 22 responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan D3 Keperawatan yaitu 17 responden (77%) dan sebagian kecil responden berpendidikan S1 Keperawatan yaitu 5 responden (23%).

#### 4) Masa Kerja

Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja Perawat Pelaksana Instalasi Ruang Rawat Inap RSIA Bun (n = 22)

Masa kerja	Frekuensi (n)	Persen(%)
< 5 tahun	15	68%
> 5 tahun	7	32%
Total	22	100%

Berdasarkan tabel 5.4 distribusi frekuensi masa kerja, dari 22 responden menunjukkan bahwa lebih dari setengahnya responden dengan masa kerja  $\leq 5$  tahun yaitu 15 responden (68%) dan hampir setengahnya responden dengan masa kerja  $\geq 5$  tahun berjumlah 7 responden (32%).

#### 5) Peran dan Persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangan

Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Peran dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Instalasi Rawat Inap RSIA Bun (n = 22)

Peran dan Persepsi Gaya Kepemimpinan	Frekuensi (n)	Persen(%)
Kurang	12	55%
Baik	10	45%
Total	22	100%

Berdasarkan tabel 5.5 distribusi frekuensi berdasarkan peran dan persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangan, dari 22 responden menunjukkan bahwa lebih dari setengahnya responden yang memiliki persepsi terhadap peran dan persepsi gaya kepemimpinan yang kurang berjumlah 12 responden

(55%) dan hampir setengahnya responden memiliki persepsi terhadap peran gaya kepemimpinan baik berjumlah 10 responden (45%).

## 6) Kinerja perawat pelaksana

Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat Pelaksana Instalasi Kabupaten Tangerang (n = 22)

Kinerja Perawat Pelaksana	Frekuensi (n)	Persen(%)
Kurang	7	32%
Baik	15	68%
Total	22	100%

Berdasarkan tabel 5.6 distribusi frekuensi berdasarkan kinerja perawat pelaksana, dari 22 responden menunjukkan bahwa lebih dari setengahnya responden yang memiliki kinerja baik yaitu 15 responden (68%) dan hampir setengahnya responden memiliki kinerja kurang hampir setengahnya yaitu 7 responden (32%).

## 2. Analisa Bivariat

Analisa Bivariat adalah analisa yang akan menjelaskan ada tidaknya Hubungan Peran Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSIA Bun Kabupaten Tangerang dengan jumlah 22 responden.

Tabel 5.7 Analisa Hubungan Peran dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana Instalasi Rawat Inap RSIA Bun (n = 22)

Variabel		Kinerja Perawat				$\Sigma n$	$\Sigma$ %	$r$	$p$
		Kurang		Baik					
		n	%	n	%				
Peran dan Persepsi Gaya Kepemimpinan	Kurang	3	14	6	27	9	41	0.072	0.018*
	Baik	4	18	9	41	13	59		
Total		7	32	15	68	100	22		

\*Bermakna pada  $\alpha < 0.05$

Berdasarkan hasil analisis Uji *Chi Square* dan hasil dipilihkan *continuity correction*, terhadap 22 responden diperoleh nilai signifikansi  $p = 0.018 < 0.05$  ( $p\text{-value} < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan  $H_0$  (hipotesis nihil) ditolak dan  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima sehingga terdapat Hubungan antara Peran dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSIA Bun Kabupaten Tangerang. Sedangkan nilai  $r$  didapat 0.072 yang menunjukkan keeratan hubungan kuat dengan arah positif.

Berdasarkan tabel 5.7 hasil analisis bivariat antara peran dan persepsi gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi rawat inap RSIA Bun Kabupaten Tangerang dari 22 responden menunjukkan bahwa hubungan peran dan persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana diperoleh sebagian kecil (18%) peran dan persepsi gaya kepemimpinan baik dan kinerja kurang, gaya kepemimpinan kepala ruangan hampir setengahnya baik dan kinerja baik (41%),

peran dan persepsi kepala ruangan sebagian kecil kurang dan kinerja baik (27%), gaya kepemimpinan kepala ruangan sebagian kecil kurang dan kinerja kurang (14%).

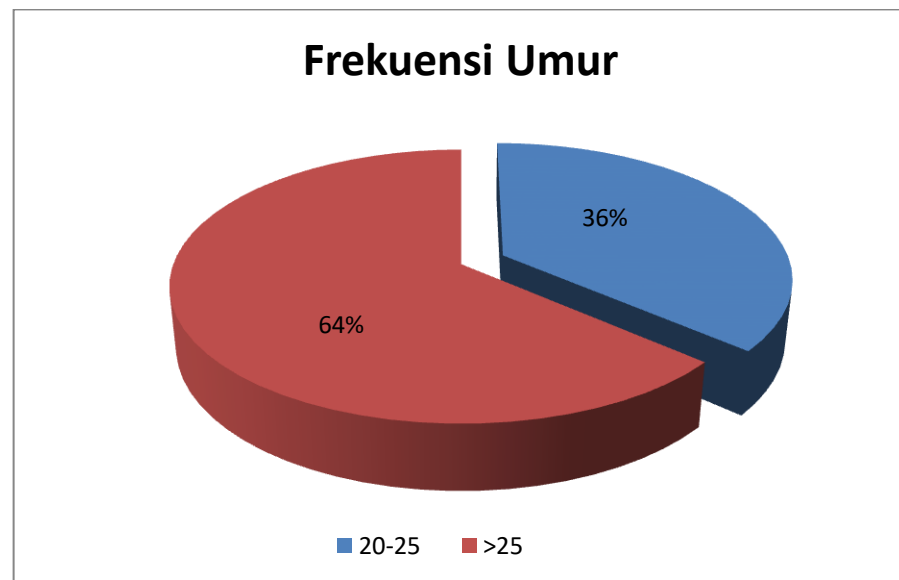
## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memperoleh data yang merupakan keadaan nyata dengan cara anamnesa kuesioner kepada 22 perawat pelaksana untuk mengetahui hubungan peran dan persepsi gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSIA Bun Kabupaten Tangerang. Data tersebut dijadikan tolak ukur dalam melakukan pembahasan dan sebagai hasil akhir dapat dijabarkan sebagai berikut :

### **1. Analisa Univariat**

#### **a. Umur**

Diagram 5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur Perawat Pelaksana di Instalasi Ruang Rawat Inap RSIA Bun (n = 22)



Dari hasil diagram 5.1 diatas diperoleh distribusi frekuensi responden berdasarkan umur dari 22 responden terdapat pada kelompok > 25 tahun yaitu 14 responden ( 64%), yang dapat di interpretasikan bahwa lebih dari setengahnya berada pada kelompok usia > 25 tahun.

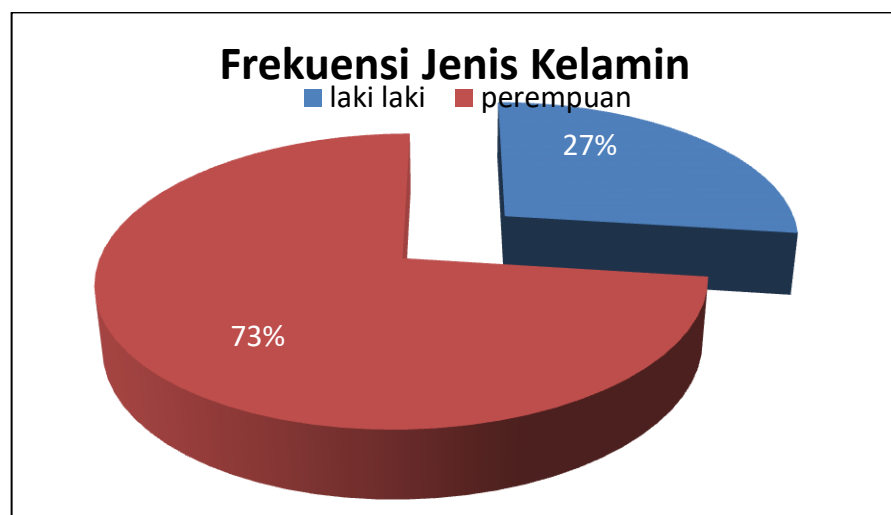
Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hengky pada tahun 2017 tentang hubungan persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Bantul. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa umur responden lebih dari setengahnya adalah antara 31-40 tahun yaitu 54,2% dari 56 responden. Usia > 25 tahun merupakan awal individu berkarir.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Worung dkk pada tahun 2015 mengenai hubungan umur, status perkawinan dan motivasi kerja dengan kinerja praktik keperawatan

jiwa di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. I. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara, yang menunjukkan hasil dari 20 responden perawat yang berusia 25-46 tahun memiliki kinerja yang baik dibandingkan perawat yang masih berusia  $\leq 25$  tahun karena biasanya produktivitas dari seorang perawat akan meningkat pada umur 25-46 tahun. Menurut penelitian Kurniawati & Solikhah (2012), semua pekerjaan akan menghasilkan kelelahan kerja, dan kelelahan kerja akan menurunkan kinerja serta menambah tingkat kesalahan kerja serupa dengan teori menurut Notoadmojo (2010) umur perawat 41-50 lebih matang dalam mengambil keputusan karena umur tersebut lebih mempunyai pemikiran yang matang dan mempunyai pengalaman yang lebih

#### b. Jenis Kelamin

Diagram 5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat Pelaksana Instalasi Ruang Rawat Inap RSIA Bun (n = 22)





Dari hasil diagram 5.2 diatas diperoleh distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari 22 responden mayoritas pada perempuan yaitu 16 responden (73%), yang dapat diinterpretasikan bahwa lebih dari setengahnya perempuan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Markus Hengky menunjukkan bahwa umur responden sebagian besar adalah perempuan yaitu sebanyak 64,4% dari 59 responden.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmuji pada tahun 2010 yang berjudul Hubungan Faktor Karakteristik Perawat Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasi Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. Dari 106 responden menunjukkan bahwa jenis kelamin adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian Asuhan Keperawatan ( $p$  value = 0,004;  $\alpha$ : 0,05). Melihat hasil di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: Kinerja perawat = 83,185 – 5,442 jenis kelamin Hasil analisis di atas menunjukkan rata-rata nilai kinerja perawat laki-laki lebih rendah sebesar 5,442 dibanding perawat perempuan.

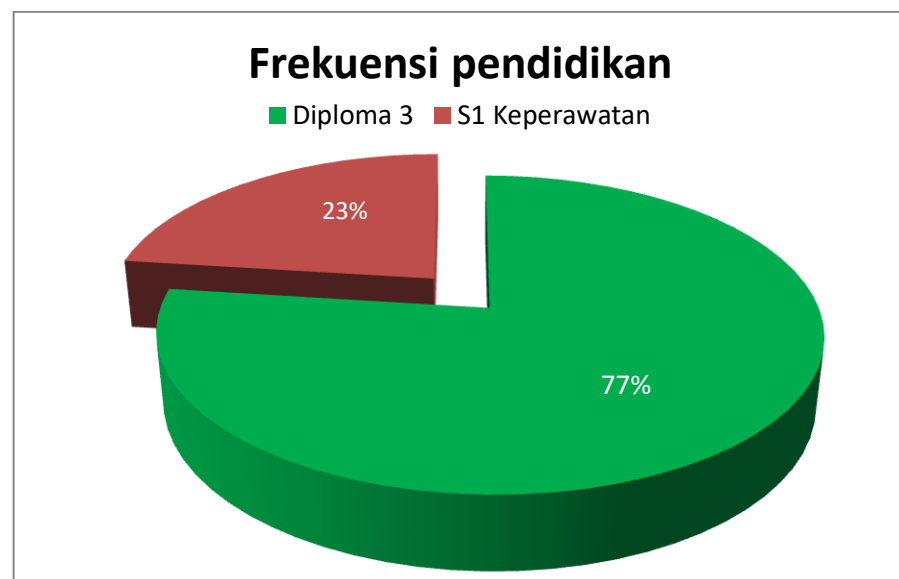
Menurut Jemmy (2009), jumlah perawat wanita sampai saat ini masih lebih banyak dari pada pria. Ini dikarenakan wanita dalam memberikan pelayanan keperawatan sangat teliti dan sabar. Di dalam melakukan dokumentasi keperawatan wanita juga lebih bisa

melakukan daripada pria. Dikarenakan wanita mengerjakannya dengan teliti dan sabar.

Sejalan dengan teori Dinarti (2009), dimana budaya-budaya tertentu yang mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan keperawatan, meskipun secara rasional antara laki-laki dan wanita akan mampu memberikan pelayanan keperawatan kepada klien. Namun tetap banyak anggapan bahwa pekerjaan perawat merupakan pekerjaan wanita, karena dianggap peran wanita sebagai perawat akan lebih baik dimana wanita memiliki sifat yang lebih lembut, teliti, rajin, dibandingkan dengan pria yang memiliki sifat lebih praktis.

**c. Pendidikan terakhir**

Diagram 5.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir perawat pelaksana di Instalasi Ruang Rawat Inap RSIA Bun (n = 22)



Dari hasil diagram 5.3 diatas, diperoleh distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan dari 22 responden terdapat pada pendidikan yaitu 17 responden (77%), yang dapat di interprestasikan bahwa lebih dari setengahnya berada pada pendidikan D3 Keperawatan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmuji pada tahun 2010 yang berjudul Hubungan Faktor Karakteristik Perawat Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasi Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap RSU dr. H. Koesnadi Bondowoso. Tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan perawat dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan ( $p$  value = 0,083;  $\alpha$ : 0,05). Hasil penelitian di atas tidak sejalan dengan pendapat Gillies (1994), yang mengatakan perawat yang pendidikannya tinggi mempunyai kemampuan kerja yang tinggi.

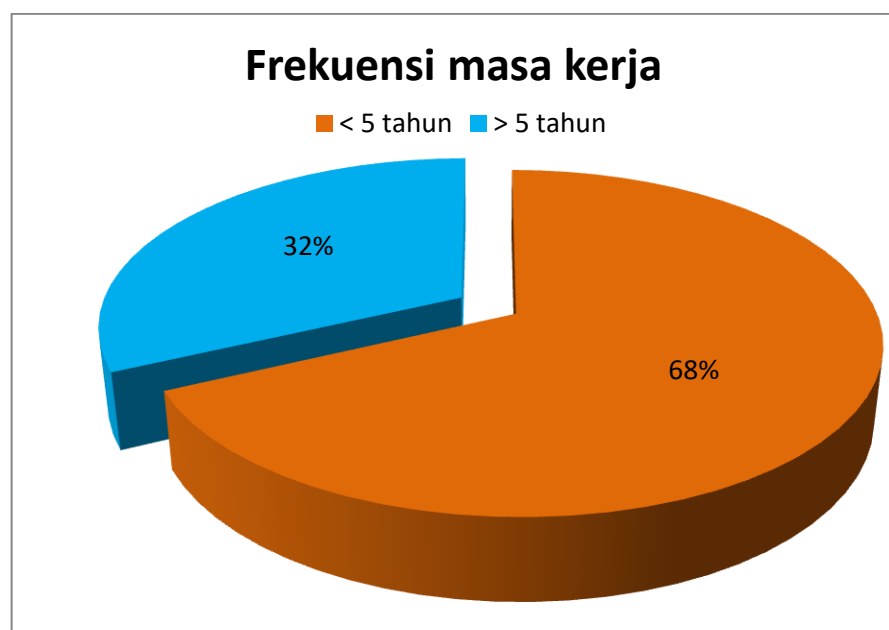
Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Markus Hengky pada tahun 2017 tentang hubungan persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Bantul. Menunjukkan hasil bahwa pendidikan responden sebagian besar pendidikan responden merupakan D III Keperawatan yaitu sebanyak 71,2%.

Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nursalam & Effendi (2008) yang menyatakan bahwa pendidikan sangat berperan

dalam membina sikap, pandangan dan kemampuan profesional lulusannya. Disini perawat diharapkan mampu bersikap dan berpandangan profesional, berwawasan yang luas serta memiliki pengetahuan ilmiah keperawatan yang memadai dan menguasai keterampilan profesional secara baik dan benar sehingga akan mempengaruhi kinerja. Beberapa teori menyatakan semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula pengetahuan dan sikap. Menurut teori Siagian (2012), semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pengetahuannya, sehingga semakin baik kinerjanya. Penilaian kinerja berdasarkan hasil kerjasama mempengaruhi hasil penelitian ini.

#### d. Masa Kerja

Diagram 5.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Ruang Rawat Inap RSIA Bun (n = 22)



Dari hasil diagram 5.4 diatas diperoleh distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja dari 22 responden terdapat pada masa kerja < 5 tahun yaitu 15 responden (68%), yang dapat di interpretasikan bahwa lebih dari setengahnya berada pada masa kerja < 5 tahun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hengky pada tahun 2017 tentang hubungan persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Bantul. Yang menunjukkan hasil bahwa pekerjaan 59 responden sebagian besar responden antara 1-5 tahun yaitu sebesar 45,8%. 6-10 tahun sebanyak atau 33,9% dan > 10 tahun 20,3%.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Paskalini A. Walukou dkk dengan judul hubungan masa kerja dan kepemimpinan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah (rsud) minahasa selatan dengan hasil analisis statistik dengan uji *chi-square* didapatkan nilai  $p=0,012$  artinya ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan.

Hal tersebut sesuai dengan teori Hani pada tahun 2011. Yang mengatakan masa kerja biasanya dikaitkan dengan waktu mulai bekerja, dimana pengalaman kerja juga ikut menentukan kinerja seseorang. Semakin lama masa kerja maka kecakapan akan lebih

baik karena sudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Seseorang akan mencapai kepuasan tertentu bila sudah mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan.

**e. Peran dan Persepsi Gaya Kepemimpinan**

Diagram 5.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Peran dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Instalasi Rawat Inap RSIA Bun (n = 22)



Dari hasil diagram 5.5 diatas diperoleh distribusi frekuensi responden terhadap peran dan persepsi gaya kepemimpinan dari 22 responden menunjukkan lebih dari setengahnya yaitu 12 responden ( 55%), yang dapat di interprestasikan kurang.

Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Aini SKG dan Sosilo dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten menunjukkan hasil gaya kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Arah koefisien variabel gaya kepemimpinan adalah positif yaitu sebesar 0,476 dan signifikan karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,349 > 1,980$ ). Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan searah dengan kinerja perawat atau dengan kata lain gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten yang baik, demikian sebaliknya gaya kepemimpinan yang buruk maka kinerja akan buruk.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Idris dkk yang berjudul hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap di rsud labuang baji makassar, menunjukkan hasil kasar dari hasil analisa data, didapatkan untuk gaya penilaian gaya kepemimpinan otoriter dari 68 responden dan yang menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan sebagai otoriter yaitu sebanyak 42 (61,8) responden dan yang kinerjanya baik sebanyak 30 (44,1) dan kinerja perawat yang kurang baik sebanyak 12 (17,6). Dari hasil uji statistik *chi square test* diperoleh  $p=0,011$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $p < \alpha$ , yang berarti ada hubungan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori Gillies (1996) dalam Nursalam (2016), otoriter merupakan kepemimpinan yang

berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Menggunakan kekuasaan posisi dan kekuasaan dalam memimpin. Pemimpinan menentukan semua tujuan yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan. Informasi diberi hanya kepentingan tugas. memotivasi dilakukan dengan imbalan dan hukuman

#### f. Kinerja Perawat

Diagram 5.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat Pelaksana Instalasi Rawat Inap RSIA Bun (n = 22)



Dari hasil diagram 5.6 diatas diperoleh distribusi frekuensi responden terhadap kinerja perawat pelaksana. Dari 22 responden menunjukkan lebih dari setengahnya yaitu 15 responden ( 68 %), yang dapat di interprestasikan baik.



Penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Hengky pada tahun 2017, dengan judul Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul, yang menunjukkan hasil nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai uji signifikan 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

Selain itu penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari yang berjudul Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, yang menunjukkan hasil Hasil korelasi Kendall's Tau pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji korelasi menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,018. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan ada hubungan yang signifikan antara peran kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang. Nilai korelasi yang besarnya 0,274 dan bersifat positif mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi adalah hubungan positif dan hubungan yang terjadi rendah karena nilainya berada pada rentang 0,200 sampai 0,399 (Dahlan, 2013). Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan

antara peran kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.

Hal ini sesuai dengan teori Kurniasi (2013) yang mengatakan Kinerja perawat merupakan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh perawat pelaksana dalam melaksanakan tugas-tugas asuhan keperawatan sehingga menghasilkan output yang baik kepada customer (organisasi, pasien, perawat sendiri) dalam kurun waktu tertentu.

## 2. Analisa Bivariat

- a. Hubungan Peran dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSIA Bun Kabupaten Tangerang,

Berdasarkan hasil analisis Uji *Chi Square* dan hasil dipilihan *continuity correction*, terhadap 22 responden diperoleh nilai signifikansi  $p = 0.018 < 0.05$  ( $p\text{-value} < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan  $H_0$  (hipotesis nihil) ditolak dan  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima sehingga terdapat Hubungan antara Peran dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSIA Bun Kabupaten Tangerang. Sedangkan nilai  $r$  didapat 0.072 yang menunjukkan keeratan hubungan kuat dengan arah positif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari yang berjudul Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, yang menunjukkan hasil Hasil korelasi Kendall's Tau pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji korelasi menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,018. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan ada hubungan yang signifikan antara peran kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang. Nilai korelasi yang besarnya 0,274 dan bersifat positif mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi adalah hubungan positif dan hubungan yang terjadi rendah karena nilainya berada pada rentang 0,200 sampai 0,399 ( Dahlan, 2013)

77

Selain itu penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Hengky pada tahun 2017, dengan judul Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul, yang menunjukkan hasil nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai uji signifikan 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul. Hubungan yang terjadi adalah hubungan yang sedang karena nilainya yaitu 0,413 yang berada pada rentang 0,40 sampai 0,599 (Dahlan, 2013).

Hal ini sesuai dengan teori Mandagi dan Rattu pada tahun 2015 yang mengatakan kinerja individu perawat dipengaruhi oleh 3 variabel yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel individu, terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengetahuan, demografi dan latar belakang keluarga. Variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, motivasi, kepribadian dan belajar. Variabel organisasi terdiri dari sumber daya, imbalan, beban kerja, struktur, supervisi dan kepemimpinan. Kinerja klinis perawat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal adalah keterampilan dan motivasi perawat, sedangkan faktor eksternal adalah supervisi, gaya kepemimpinan dan monitoring

### **C. Hambatan Peneliti**

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menemukan beberapa hambatan seperti di bawah ini :

1. Di awal penulisan, peneliti mengalami kesulitan untuk memulai penulisan. Hal ini disebabkan masih kurangnya pengetahuan tentang penulisan skripsi.
2. Dalam pengumpulan kuesioner, peneliti mengalami kendala karena kesibukan dari perawat sehingga kuesioner tidak dapat terkumpul sesuai waktunya.
3. Kurang *expert* dalam pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS sehingga membutuhkan waktu untuk menganalisis

4. Banyaknya target pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersamaan, membuat penulis merasa kelelahan yang menimbulkan *mood* yang kurang baik.