



**HUBUNGAN ANTARA TIPE KEPRIBADIAN DENGAN  
KINERJA PERAWAT DI RSI SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi persyaratan sarjana keperawatan**

**oleh :**

**ADELIA ANISA FITRI**

**NIM : 3090200006**

**PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN  
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2024**



**HUBUNGAN ANTARA TIPE KEPERIBADIAN DENGAN  
KINERJA PERAWAT DI RSI SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**SKRIPSI**

**UNISSULA**

جامعته سلطان أجونغ الإسلامية

oleh :

**ADELIA ANISA FITRI**

**NIM : 3090200006**

**PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN  
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME


Saya yang bertanda tangan dibawah ini, dengan sebenarnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Hubungan Tipe kepribadian dengan Kinerja perawat Di RSI Sultan Agung Semarang" saya susun tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Jika kemudian hari saya melakukan tindakan plagiarisme, saya bertanggung jawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Sultan Agung Semarang kepada saya.

Semarang, 19 Januari 2024

Mengetahui,

Wakil Dekan I

Penulis

  
Dr. Sri Wahyuni, S.Kep., Ns., M.Kep., S.Kep.Mat  
NIDN. 06-0906-7504

  
Adelia Anisa Fitri  
NIM. 30902000006

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Skripsi berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA TIPE KEPERIBADIAN DENGAN KINERJA  
PERAWAT DI RSI SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Adelia Anisa Fitri  
NIM : 30902000006

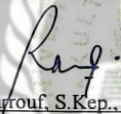
Telah disahkan dan disetujui oleh Pembimbing pada:


Pembimbing I

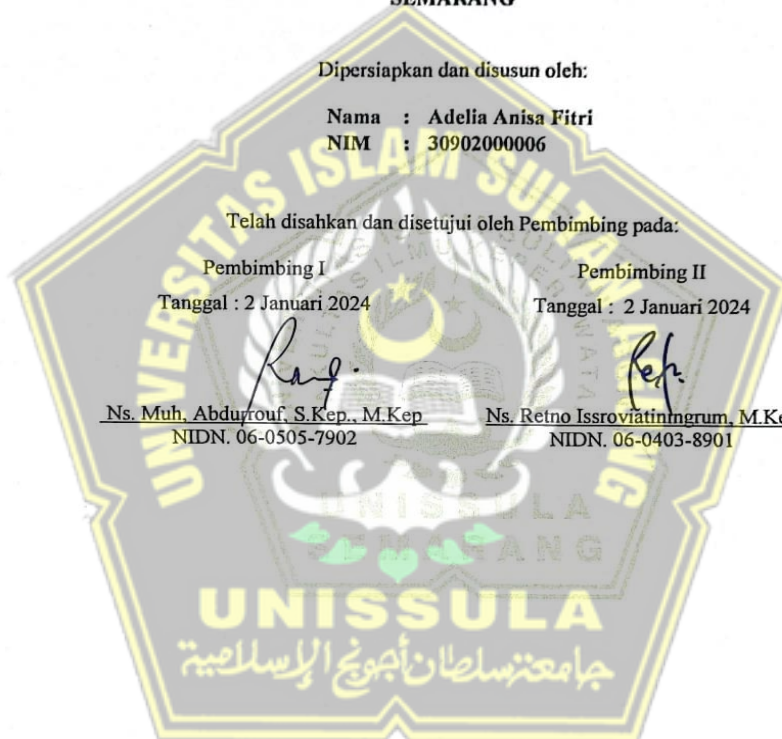
Tanggal : 2 Januari 2024

Pembimbing II

Tanggal : 2 Januari 2024

  
Ns. Muh. Abdurouf. S.Kep., M.Kep.  
NIDN. 06-0505-7902

  
Ns. Retno Issroviatiningrum, M.Kep.  
NIDN. 06-0403-8901



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA TIPE KEPERIBADIAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSI SULTAN AGUNG SEMARANG**

Disusun oleh:

Nama : Adelia Anisa Fitri

NIM : 30902000006

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 4 Januari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Penguji I,

Ns. Dyah Wiji Puspita Sari, M.Kep  
NIDN.06-2207-8602



Penguji II,

Ns. Muh. Abdurrouf, S.Kep., M.Kep  
NIDN.06-0505-7902



Penguji III,

Ns. Retno Issroviatiningrum, M.Kep  
NIDN.06-0403-8901



Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan



Iwan Ardian, SKM., M.Kep  
NIDN. 0622087404

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN**  
**FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN**  
**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**  
**Skripsi, Desember 2023**

**ABSTRAK**

**Adelia Anisa Fitri**

**HUBUNGAN ANTARA TIPE KEPERIBADIAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG KOTA SEMARANG**

xv + 87 halaman + 8 tabel + 2 gambar + 17 lampiran

**Latar belakang:** Kinerja perawat yang dihasilkan tidak jauh dari aspek yang mempengaruhinya. Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja merupakan faktor psikologis yang didalamnya ada karakter. Karakter mempengaruhi daya pikir, perasaan, sampai tingkah laku seseorang. Karakter yang harus dimiliki oleh seseorang perawat antara lain kondisi raga serta kesehatan yang baik, penampilan menarik, kejujuran serta rendah hati, watak riang serta ramah, berjiwa sportif, loyal serta sopansantun terhadap klien.

**Metode:** penelitian ini menggunakan desain penelitian cross sectional, dengan rancangan penelitian analitik korelasi. Pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Jumlah responden sebanyak 107 orang dengan teknik total sampling. Data yang diperoleh diolah secara statistik menggunakan uji kolerasi lambda.

**Hasil:** berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa dari 107 responden penelitian, sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan sebanyak 80,4%, sedangkan umur paling banyak berada di umur 26-30 tahun sebanyak 36,4%, pendidikan terakhir yang ditempuh responden paling banyak yaitu pendidikan D3 keperawatan sebanyak 47,7%. Seluruh responden berjumlah 107 responden (100%), yang memiliki tipe kepribadian ekstrovert dengan kinerja yang baik berjumlah 35,4% sedangkan dengan tipe introvert dengan kinerja baik berjumlah 64,6%.

**Kesimpulan:** terdapat hubungan antara tipe kepribadian dengan kinejan perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. nilai signifikan yaitu 0,0001 menunjukkan bahwa hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat sangat kuat.

**Kata kunci** : tipe kepribadian, kinerja perawat  
**Daftar pustaka** : (2019-2023)



**NURSING SCIENCE STUDY PROGRAM  
FACULTY OF NURSING SCIENCE  
SULTAN AGUNG ISLAMIC UNIVERSITY SEMARANG  
Thesis, December 2023**

**ABSTRACT**

**Adelia Anisa Fitri**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TYPE AND NURSE PERFORMANCE AT SULTAN AGUNG ISLAMIC HOSPITAL, SEMARANG CITY**

xv + 87 pages + 8 tables + 2 pictures + 17 appendices

**Background:** The performance of nurses is not far from the aspects that influence it. One of the aspects that can affect performance is psychological factors in which there is character. Character affects a person's thinking, feeling, and behavior. The character that must be possessed by a nurse includes good physical condition and health, attractive appearance, honesty and humility, cheerful and friendly disposition, sportive spirit, loyalty and courtesy towards clients.

**Methods:** This study used a cross sectional research design, with a correlation analytic research design. Data collection using observation and questionnaires. The number of respondents was 107 people with total sampling technique. The data obtained were statistically processed using the lambda correlation test.

**Results:** based on the results of the study, it was found that of the 107 research respondents, most of the nurses were female as much as 80.4%, while the most age was at the age of 26-30 years as much as 36.4%, the last education taken by the most respondents was D3 nursing education as much as 47.7%. All 107 respondents (100%), who have an extroverted personality type with good performance amounted to 35,4%, hile with an introverted type with sufficient performance amounted to 64,6%.

**Conclusion:** there is a relationship between personality type and nurse performance at Sultan Agung Islamic Hospital Semarang. the significant value of 0.0001 shows that the relationship between personality type and nurse performance is very strong.

**Keywords** : personality type, nurse performance

**Bibliography** : (2019-2023)

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah – hidayah Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Tipe Kepribadian dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”** ini dengan sebaik – baikya.

Adapun skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat untuk mencapai gelar S1 Keperawatan pada Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Bersamaan pula dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak – pihak yang sudah mendukung:

1. Pro f. Dr. H. Gunarto, SH., MH., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Dr. Iwan Ardian, SKM., M.Kep., selaku Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Ns. Indra Tri Astuti, M.Kep., Sp.An selaku Ketua Program Studi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Ns. Muh. Abdurrouf, M.Kep., selaku pembimbing I yang senantiasa memberikan ilmu, bimbingan, arahan, nasehat dan motivasi yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ns. Retno Issroviatiningrum, M.Kep selaku pembimbing II yang juga senantiasa memberikan ilmu, membimbing, memberi nasehat dan motivasi yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.



6. Seluruh Dosen pengajar dan Staff Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan serta bantuan kepada penulis.
7. Alm ibu saya Arik Rusmiati yang membuat saya selalu semangat untuk mengerjakan skripsi skripsi.
8. Orang tua dan saudara tercinta untuk dukungan, doa dan dukungan materi untuk menyelesaikan skripsi ini
9. Teman-teman S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Keperawatan angkatan 2020 yang saling membantu, mendukung, menyemangati serta tidak lelah untuk berjuang bersama
10. Teman – teman terdekat saya (Andini, Rahma, Dania, Bella, Sugma, Aqilla, Fadhilah, Cindy, Anif, antika).yang telah memberikan semangat kepada saya untuk mengerjakan skripsi.

Penulis juga menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, meskipun demikian, penulis berusaha semaksimal mungkin agar penyusunan skripsi ini berhasil dengan sebaik – baiknya sehingga dapat diterima saat sidang seminar skripsi dilaksanakan.

Semarang, 04 Januari 2023

Penulis

Adelia Anisa Fitri

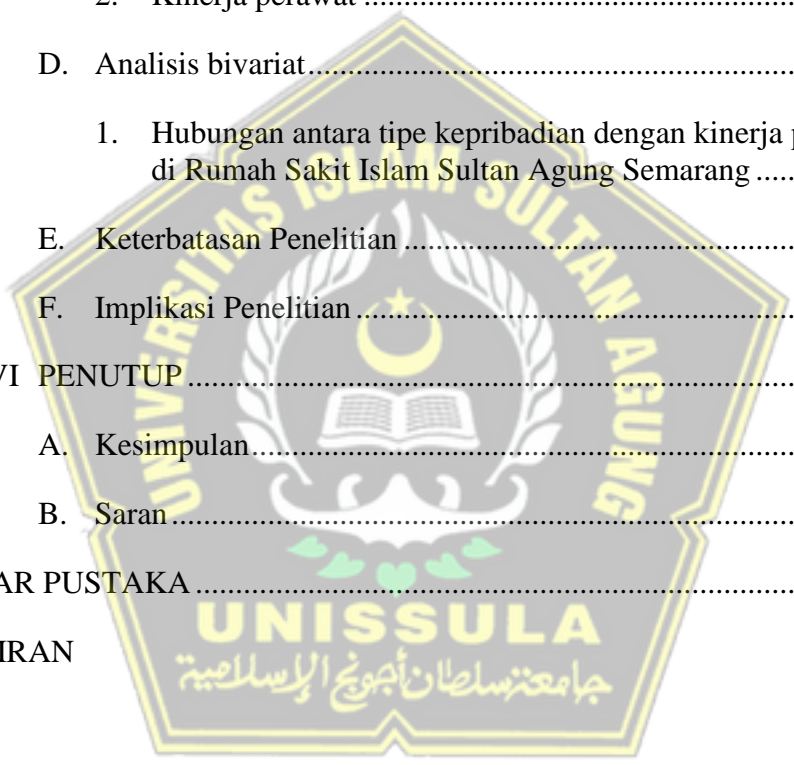
## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME..... <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
HALAMAN PERSETUJUAN .....	
<b>Error! Bookmark not defined.</b>	
HALAMAN PENGESAHAN .....	
<b>Error! Bookmark not defined.</b>	
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Tinjauan Teori .....	6
1. Kinerja.....	6
a. Definisi .....	6
b. Pengukuran kinerja perawat.....	7

c.	Indikator kinerja .....	8
d.	Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja .....	9
e.	Aspek kinerja.....	9
f.	Penilaian kinerja.....	10
g.	Dimensi kinerja .....	10
h.	Karakteristik yang memiliki kinerja tinggi .....	11
2.	Perawat .....	11
a.	Definisi .....	11
b.	Peran dan fungsi perawat .....	12
3.	Tipe kepribadian.....	13
a.	Definisi kepribadian .....	13
b.	Tipe kepribadian.....	14
c.	Indikator kepribadian .....	15
d.	Faktor yang mempengaruhi kepribadian .....	16
B.	Kerangka Teori .....	17
C.	Hipotesis .....	17
BAB III	METODE PENELITIAN .....	18
A.	Kerangka Konsep .....	18
B.	Variabel Penelitian .....	18
1.	Variabel bebas (variabel <i>independent</i> ) .....	18
2.	Variabel terikat (variabel <i>dependent</i> ) .....	18
C.	Jenis dan Desain Penelitian .....	19
D.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	19
1.	Populasi .....	19
2.	Sampel .....	19

E.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	20
F.	Definisi Operasional .....	20
G.	Intrumen/Alat pengumpul Data .....	22
H.	Metode Pengumpulan Data .....	24
	1. Data primer .....	24
	2. Data sekunder .....	24
I.	Rencana Analisa Data .....	25
	1. Pengeloaan data .....	25
	2. Analisa Data .....	26
J.	Etika Penelitian .....	26
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A.	Gambaran umum lokasi penelitian .....	28
B.	Karakteristik responden .....	28
	1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	28
	2. Karakteristik berdasarkan usia .....	29
	3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan .....	29
	4. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja .....	29
C.	Analisis Univariat .....	30
	1. Tipe kepribadian .....	30
	2. Kinerja perawat .....	30
D.	Analisis bivariat .....	31
<b>BAB V</b>	<b>PEMBAHASAN .....</b>	<b>32</b>
A.	Pengantar bab .....	32
B.	Interpretasi dan diskusi hasil .....	32
	1. Karakteristik responden .....	32

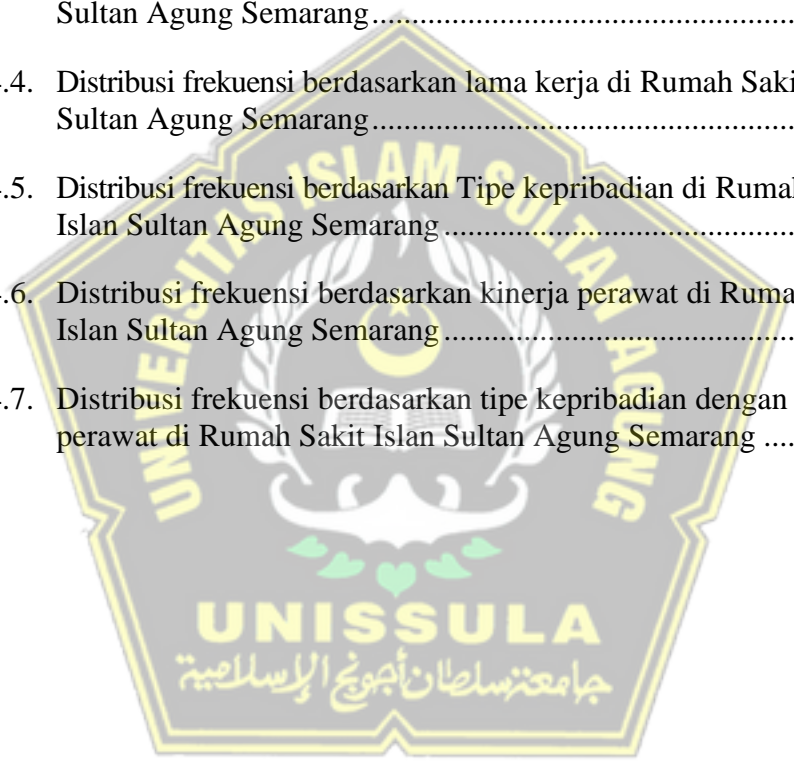
a.	Jenis kelamin .....	32
b.	Umur.....	33
c.	Pendidikan.....	34
d.	Lama kerja.....	35
C.	Analisa univariat.....	37
1.	Tipe kepribadian.....	37
2.	Kinerja perawat .....	39
D.	Analisis bivariat.....	40
1.	Hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung .....	40
E.	Keterbatasan Penelitian .....	43
F.	Implikasi Penelitian.....	43
BAB VI	PENUTUP.....	45
A.	Kesimpulan.....	45
B.	Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA	.....	47
LAMPIRAN		





## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Definisi oprasional .....	21
Tabel 4.1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.....	28
Tabel 4.2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.....	29
Tabel 4.3. Distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.....	29
Tabel 4.4. Distribusi frekuensi berdasarkan lama kerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.....	29
Tabel 4.5. Distribusi frekuensi berdasarkan Tipe kepribadian di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang .....	30
Tabel 4.6. Distribusi frekuensi berdasarkan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang .....	30
Tabel 4.7. Distribusi frekuensi berdasarkan tipe kepribadian dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang .....	31



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Teori .....	17
Gambar 3.1. Kerangka Konsep .....	18



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Ijin Survei Pendahuluan
- Lampiran 2. Surat Balasan Permohonan Ijin Survei Pendahuluan
- Lampiran 3. Surat izin validitas
- Lampiran 4. Surat tugas validitas
- Lampiran 5. Surat selesai validitas dan reliabilitas
- Lampiran 6. Surat pengantar izin etik
- Lampiran 7. Surat Keterangan Etik
- Lampiran 8. Surat izin penelitian
- Lampiran 9. Surat selesai penelitian
- Lampiran 10. Surat Permohonan Menjadi Responden
- Lampiran 11. Surat Persetujuan Menjadi Responden
- Lampiran 12. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 13. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 14. Lembar konsultasi mahasiswa
- Lampiran 15. lembar perbaikan skripsi
- Lampiran 16. Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 17. Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kinerja perawat yang kurang baik mengakibatkan sulit terpenuhinya kebutuhan klien mengenai layanan kesehatan. Kinerja perawat yang kurang baik dapat menjatuhkan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan, sehingga kepuasan klien tidak tercapai serta akibatnya terhadap penyusutan mutu pelayanan kesehatan. Penyusutan kinerja bisa di nilai dari rendahnya kinerja perawat, kebiasaan mengambil keputusan yang kurang tepat, tidak mengenali batas otonomi, tidak memiliki pengetahuan, serta minimnya ketelatan (Widyawati et al., 2022)

Dalam upaya meningkatkan kinerja perawat maka sudah semestinya Rumah Sakit memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah lingkungan kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat, selain itu disiplin kerja oleh perawat dapat menjadi suatu bentuk pelatihan yang berguna untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku perawat itu sendiri. Sehingga para perawat dapat sukarela berusaha bekerja secara suportif dengan tenaga kesehatan lainnya. Selain itu komitmen terhadap organisasi sangat di inginkan oleh setiap instansi, karna dengan komitmen yang tinggi terdapat organisasi yang membuat perawat menjadi lebih tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalannya (Harunan, 2018).

*World Healty Organization (WHO)* menyatakan bahwa 76,68% perawat di Indonesia mempunyai sikap yang ramah terhadap klien seperti komunikasi efisien, rasa empati sikap *caring*, dibuktikan banyak perawat yang bekerja diluar negara diantaranya negara Jepang, Arab Saudi, Singapura dan negera – negera lain di dunia. Bersumber pada hasil survei 72,53% perawat di Indonesia masih banyak yang tidak bekerja secara tim tercantum kerja sama dalam perawatan klien serta komunikasi efisien masih kurang baik, sehingga banyak klien yang kurang puas terhadap pelayanan keperawata. Informasi dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2017 68,34% perawat di sumatera utara penerapan komunikasi efisien masih belum berjalan dengan baik tercantum logat bahasa serta tekanan intonasi dari nada suara yang di terapkan ketika proses keperawatan berlangsung, sehingga banyak klien di luar sumatera utara yang mengatakan kalau perawat di Sumatera Utara tidak ramah (KemenkesRI, 2017). Dampaknya, sebagian klien yang tiba untuk berobat merasa kecewa serta kurang tertarik melaksanakan pengobatan berikutnya (Gulo et al., 2021).

Kinerja perawat yang di hasilkan tidak jauh dari aspek yang mempengaruhinya. Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja merupakan faktor psikologis yang didalamnya ada karakter. Karakter mempengaruhi daya pikir, perasaan, sampai tingkah laku seseorang. Kepribadian menggambarkan bagaimana cara seorang bertingkah laku setelah itu memunculkan sesuatu pola aksi. Seseorang perawat yang memberikan pelayanan kepada klien dituntut untuk mempunyai karakter yang baik, Agar



terjalin ikatan yang menyenangkan dengan klien. serta tenaga kesehatan yang lain, dan sanggup bekerja efisien sehingga tercipta citra positif dilingkungan kerjanya. Karakter yang harus dimiliki oleh seseorang perawat antara lain kondisi raga serta kesehatan yang baik, penampilan menarik, kejujuran serta rendah hati, watak riang serta ramah, berjiwa sportif, loyal serta sopan santun terhadap klien (Widyawati et al., 2022).

Gibson menyatakan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh 3 faktor diantaranya adalah faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Faktor individu terdiri dari kemampuan, ketrampilan, pengalaman. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, dan belajar. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, imbalan, beban kerja, struktur, supervisi, dan kepemimpinan (Handayani et al., 2018). Kepribadian merupakan hal penting dalam proses interaksi dalam dunia kesehatan karena kemampuan orang berinteraksi dengan pasien sampai batas tertentu ditentukan oleh kepribadian dan interaksi dengan pasien membutuhkan tingkat empati tertentu serta kemampuan melihat masalah dari sudut pandang pasien (Tri & Arlyana, 2021).

Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang di peroleh dari Rumah Sakit Islam Sultan Agung pada 5 Mei 2023 di ruang rawat inap Baitul Izzah 2, Baitunnisa 1&2, Baitussalam 1&2 dengan menggunakan observasi dan wawancara dengan 5 perawat di dapat terdapat 2 perawat ekstrovert dengan kinerja baik, dan 3 perawat memiliki kepribadian introvert dengan kinerja yang baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor psikologi dimana kepribadian seorang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja yang efektif. Beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepribadian dengan kinerja sedangkan sebagian lainnya menyatakan tidak. Yang dan Hwang menyatakan semua kepribadian memberi pengaruh positif terhadap kinerjanya (Octavia et al., 2020).

## **B. Perumusan Masalah**

Kepribadian adalah salah satu karakter atau sifat yang dimiliki oleh seseorang yang cenderung dapat menunjukkan pola aksi, pemikiran, dan perasaan yang sifatnya tetap sebagian besar dibentuk dari faktor keturunan, lingkungan, sosial dan kebudayaan. Dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah adakah hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan umum**

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah menjelaskan hubungan anatara tipe kepribadian dengan kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang.

### **2. Tujuan khusus**

- a. Menjelaskan tipe kepribadian perawat di RSI Sultan Agung Semarang.
- b. Menjelaskan kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang.

- c. Menganalisis hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak – pihak terkait, yang meliputi:

1. Bagi Instansi

Dapat menjadi referensi pemikiran dalam pengembangan dan pemberian solusi dalam memahami karyawan khususnya perawat dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam menyeleksi perawat yang memiliki kepribadian tangguh.

2. Bagi peneliti

Dapat memberikan pengalaman dan sebagai modal awal bagi peneliti untuk melakukan penelitian keperawatan berikutnya.

3. Bagi Responden

Dapat memberikan pengetahuan responden tentang macam tipe kepribadian yang dapat dijadikan pedoman responden dalam menghadapi berbagai macam tipe kepribadian perawat sehingga tercipta kerja sama yang baik untuk mencapai kualitas pelayanan kesehatan yang unggul.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Definisi**

Kinerja adalah hasil dari kerja yang di dapatkan dari seseorang atau kelompok yang sudah di sesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang di berikan secara legal, sesuai dengan hukum yang sudah ada, moral, dan etika sebagai upaya pencapaian tujuan organisas (Sinaga et al., 2020).

Menurut Amstrong dan Baroon dalam performance sering di sebut sebagai turunan dari terjemahan bahasa inggris sebagai kinerja, kinerja adalah hasil kerja atau dalam bentuk prestasi kerja, meskipun sebenarnya kinerja bermakna luas karna, kinerja bukan hanya berbicara hasil kerja. Termasuk di dalamnya terdapat proses berlangsungnya tanggung jawab. (Sinambela, 2021)

Menurut (Prawirosentono, 2022) Kinerja adalah kata umum yang di digunakan untuk segala aktivitas dalam sebuah organisasi atau kelompok pada kurun waktu tertentu dengan anggaran – anggaran masa lalu yang di proyeksi berdasarkan tingkat efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen sebagai referensi. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh individu

yang sudah bertanggung jawab melaksanakan ke kewajibanya sesuai ketentuan – ketentuan yang berlaku.

#### **b. Pengukuran kinerja perawat**

Untuk dapat memudahkan penilaian kinerja perawat, standar pekerjaan harus diukur dan dilihat secara jelas. Dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu

##### 1) Kuantitas pekerjaan

Memperlihatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan seseorang atau kelompok untuk menjadi standar pekerjaan

##### 2) Kualitas pekerjaan

Setiap seorang perawat dalam instansi harus memenuhi standar persyaratan tertentu untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang dituntut pada pekerjaan tertentu.

##### 3) Kehadiran

Kinerja karyawan dapat di nilai dari tingkat kehadiran dalam melakukan pekerjaanya.

##### 4) Ketetapan waktu

Setiap pekerjaan mempunyai karakter yang berbeda – beda, untuk jenis pekerjaan tertentu memiliki tanggung jawab untuk diselesaikan tepat waktu, sebab memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.



5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan dengan satu karyawan saja (Abdollah, 2020).

**c. Indikator kinerja**

Ada 6 indikator untuk menilai kinerja karyawan meliputi:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari pendapat pimpinan terhadap kualitas kerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap skill dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Jumlah yang sudah dihasilkan, dan aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketetapan waktu

Merupakan seberapa banyak pekerjaan yang sudah diselesaikan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai acuan pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4) Efektivitas

Merupakan pengukuran penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) di maksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil di setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

#### 6) Komitmen kerja

Merupakan dimana seorang pekerja mempunyai komitmen dengan pekerjaannya sendiri disebuah instansi dan tanggung jawab pekerja terhadap organisasi (Bairizki & Wijayanto, 2020).

#### d. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2009), mengatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

##### 1) *Human performance = Ability + Motivasion*

##### a) Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

##### b) Faktor motivasi (*Motivasion*)

Motivasi dapat terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi juga merupakan penggerak diri karyawan yang sudah terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

#### e. Aspek kinerja

Menurut Anoraga adapun aspek – aspek yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan antara lain:

Motivasi kerja karyawan, Pendidikan, Disiplin kerja, Keterampilan, Perilaku etika kerja, Keahlian kerja sama, Gizi serta kesehatan, Tingkatkan penghasilan, Area kerja serta hawa kerja,

Kecanggihan teknologi yang di pakai , Aspek – aspek penciptaan yang memadai, Jaminan sosial, Manajemen serta kepemimpinan, Peluang berprestasi (Wijaya et al., 2022).

**f. Penilaian kinerja**

Penilaian kinerja merupakan evaluasi untuk kerja yang sudah dilaksanakan secara sistematis Untuk mengetahui hasil dari pekerjaan karyawan pada suatu instansi maupun organisasi. Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan saat melakukan evaluasi kinerja. ada 5(lima) faktor dalam penilaia kinerja antara lain:

- 1) Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Supersi yang diperlukan, meliputi: Membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
- 4) Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketetapan waktu.
- 5) Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan

(Roro, 2019).

**g. Dimensi kinerja**

Menurut wibowo (2013) berpendapat dimensi kinerja terdiri dari

- 1) Kualitas kerja (ketetapan waktu, ketelitian, kemampuan, dan ketrampilan)

- 2) Kuantitas kerja (standar kerja, pekerjaan rutin terlaksana dengan cepat)
  - 3) Sikap (loyalitas, tanggung jawab, serta kerjasama tim)
- (Anjani, 2019).

#### **h. Karakteristik yang memiliki kinerja tinggi**

Karakteristik seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang cukup tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang di hadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk mewujudkan tujuannya (Sulaksono, 2015)

## **2. Perawat**

### **a. Definisi**

Menurut UU RI. No 38 Tahun 2014 tentang kesehatan, Perawat merupakan seseorang yang mempunyai kemampuan dan wewenang melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang sudah di miliki di dapatkan melalui pendidikan keperawatan (MUNIR, 2020) .

Definisi perawat menurut ICN (*Internasional Council of Nursing*) tahun 1965, perawat adalah seseorang yang sudah menyelesaikan pendidikan keperawatan dan memenuhi syarat serta berwenang di negara yang bersangkutan untuk memberikan

pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab untuk kesehatan, pencegahan penyakit dan melayani orang sakit (Munir, 2020).

Dapat di simpulkan bahwa perawat adalah seseorang tenaga kesehatan yang sudah menjalankan pendidikan keperawatan dan mempunyai wewenang untuk memberikan pelayanan kepada kliennya.

#### **b. Peran dan fungsi perawat**

Dalam melaksanakan praktik keperawatan, peran dan fungsi perawat sebagai berikut:

##### 1) *Care giver*/pemberiasuhan

Peran utama perawat adalah memberkani asuhan keperawatan meliputi intervensi, observasi, pendidikan kesehatan, dan melakukan tindakan medis sesuai dengan prosedur yang diberikan.

##### 2) *Client advocate*

Sebagai *advocate* klien, perawat berfungsi sebagai penghubung klien dengan tim medis lain dalam upaya memenuhi kebutuhan klien, dan membela kepentingan klien, membantu memahami semua informasi yang sudah diberikan.

##### 3) *Conselor*

Memberikan konseling kepada klien, keluarga, dan masyarakat tentang masalah kesehatan sesuai prioritas.

##### 4) *Educator*

Sebagai pendidik klien, perawat membantu klien meningkatkan kesehatannya melalui pemberian pengetahuan yang



sesuai dengan keperawatan dan tindakan medis yang di terima sehingga klien/ keluarga dapat menerima tanggung jawab terhadap hal – hal yang diketahuinya.

5) *Collaborator*

Perawat bekerja sama dengan tim medis lainya dan keluarga dalam menentukan rencana maupun pelaksanaan asuhan keperawatan yang bermanfaat untuk memberikan kebutuhan kesehatan klien.

6) *Coordinator*

Perawat memanfaatkan semua sumber dan potensi yang ada, baik materi maupun kemampuan klien secara terkoordinasi sehingga tidak ada intervensi yang terlewatkan.

7) *Change agent*

Peran ini mencakup rencana, kerja sama, perubahan yang sistematis dalam berhubungan dengan klien dan cara memberikan perawatan kepada klien.

8) *Consultant*

Dengan peran ini perawat dapat di sebut sebagai sumber informasi terkait dengan kondisi spesifik klien (Kamelia et al., 2020).

### 3. Tipe kepribadian

#### a. Definisi kepribadian

Menurut tori psikolog keperibadian adalah sesuatu yang unik dan menarik dari berbagai sifat – sifat individu yang berlangsung cukup lama, dan dapat menjadi ciri tersendiri dari orang lain yang di

cerminkan melalui tingkah laku, cara berbicara, cara berfikir, dan lain lain. Kepribadian sendiri juga dapat disebut watak atau karakter seseorang (Framanta, 2020)

#### **b. Tipe kepribadian**

Teori kepribadian Menurut Enneagram terdapat 9 tipe kepribadian meliputi:

1) Tipe perfeksionis

Termotivasi oleh kebutuhan untuk hidup dengan benar, memperbaiki diri dan menghindari rasa marah

2) Tipe penolong

Kebutuhan untuk merasa di cintai dan di hormati, dan menghindari kesan membutuhkan.

3) Tipe pengejar prestasi

Menjadi orang yang produktif, meraih kesuksesan, terhindar dari kegagalan.

4) Tipe romantis

Memahami perasaan diri sendiri dan orang lain.

5) Tipe pengamat

Mengetahui segala sesuatu, merasa dirinya sudah cukup dengan dirinya sendiri.

6) Tipe pencemas

Merasa di perhatikan, ingin mendapat persetujuan.

7) Tipe petualang

Tentang Hal – hal yang menyenangkan.

8) Tipe pejuang

Dapat Mengandalkan dirinya sendiri.

9) Tipe perdamaian

Menjaga perdamaian antar sesama individu (Banjarnahor et al., 2022).

**c. Indikator kepribadian**

Tabel 2.1. Indikator kepribadian

Karakteristik	Ektrovert	Introvert
Aktivitas ( <i>activity</i> )	Memiliki aktivitas yang aktif dan menyenangkan aktifitas fisik	Jarang aktif secara fisik, mudah letih, santai, lebih menyukai hari tenang
Kesukaan bergaul ( <i>sociability</i> )	Menyenangi kegiatan sosial, senang mencari teman baru, dan menyenangkan keramaian	Cenderung menyukai teman khusus, lebih menyukai kegiatan sendiri, cenderung menarik diri dari kontak sosial
Keberanian mengambil resiko ( <i>risk taking</i> )	Mnyukai kegiatan yang menantang, dan berani mengambil resiko	Menyukai keakraban dan hal – hal yang dirasakan aman serta tidak menyenangkan mengambil resiko
Penurunan dorongan kata hati ( <i>impulsiveness</i> )	Lebih condong bertindak tanpa dipikir terlebih dahulu dan gegabah mengambil keputusan serta tidak memiliki pendirian tetap.	Mempertimbangkan dahulu keputusan yang diambil, merencanakan kehidupan, berfikir dahulu sebelum berbicara.
Pernyataan perasaan ( <i>ekspressiveness</i> )	Dalam bekerja lebih memperlihatkan emosi kearah luar atau terbuka, seperti kemarahan, ketakutan, kebencian.	Pintar dalam mengasai diri, tenang, terkontrol dalam menyatakan pendapat dan perasaan.
Kedalaman berfikir ( <i>reflectiveness</i> )	Saat bekerja tertarik dengan berbagai hal dan lebih cenderung memiliki pola pikir terarah	Memiliki jalan berfikir yang teoritis, cenderung menyukai ide – ide dan diskusi, mereka menyukai berfikir dan berintropeksi
Tanggung jawab ( <i>respondibility</i> )	Suka terlambat, dan tidak menepati janji, lalu tidak bertanggung jawab dan jarang konsisten	Lebih berhati – hati, teliti, dan bersungguh – sungguh, konsisten, dan lebih bertanggung jawab

#### **d. Faktor yang mempengaruhi keperibadian**

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keperibadian diantaranya adalah:

##### 1) Faktor biologis

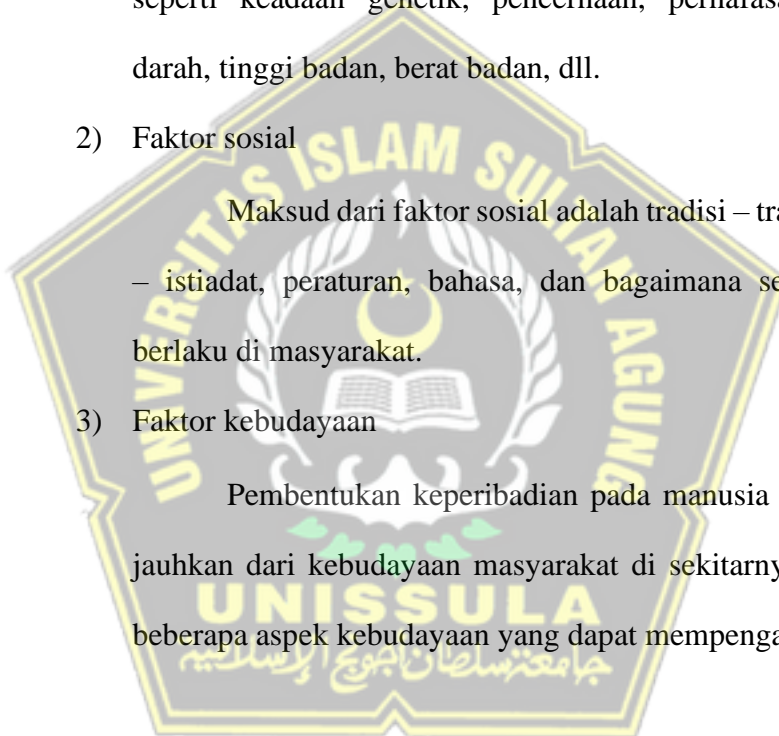
Faktor biologis merupakan faktor yang ada hubungannya dengan keadaan jasmani, atau disebut dengan faktor fisiologis seperti keadaan genetik, pencernaan, pernafasan, peredaran darah, tinggi badan, berat badan, dll.

##### 2) Faktor sosial

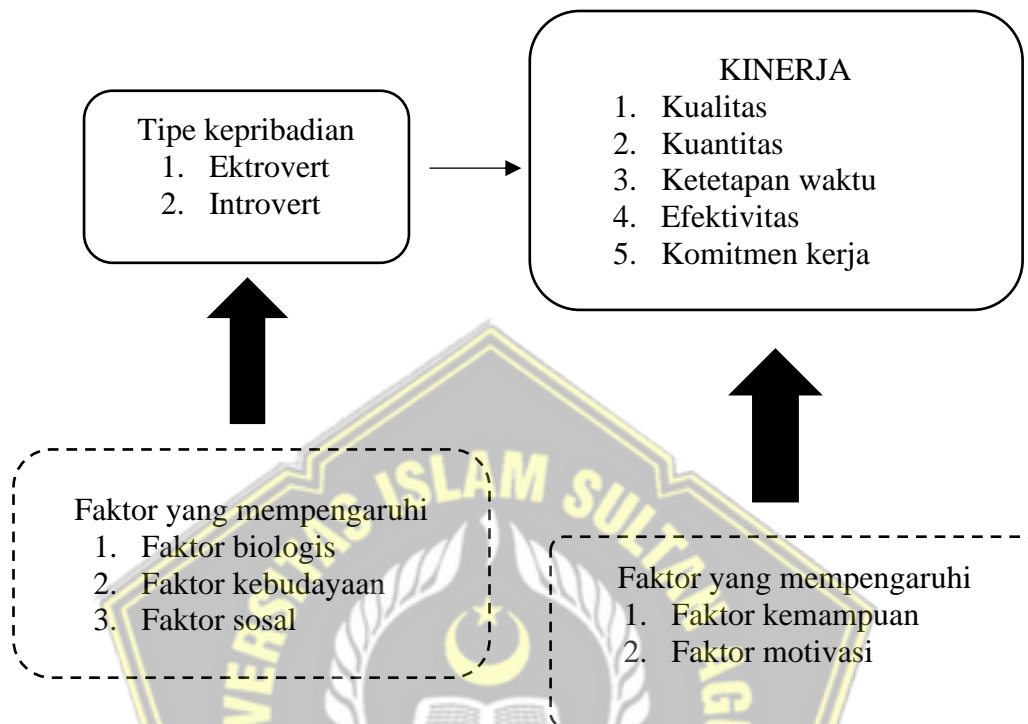
Maksud dari faktor sosial adalah tradisi – tradisi, dan adat – istiadat, peraturan, bahasa, dan bagaimana seseorang yang berlaku di masyarakat.

##### 3) Faktor kebudayaan

Pembentukan keperibadian pada manusia tidak dapat di jauhkan dari kebudayaan masyarakat di sekitarnya dan adapun beberapa aspek kebudayaan yang dapat mempengaruhi.



## B. Kerangka Teori



Gambar 2.1. Kerangka Teori

## C. Hipotesis

Ha (hopotesis alternative) = terdapat hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Ho (hopotesis nol) = tidak ada hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

### BAB III

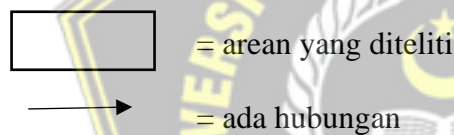
## METODE PENELITIAN

### A. Kerangka Konsep

Kerangka konsep yaitu kerangka hubungan antara konsep yang akan di amati dan diukur oleh peneliti melalui penelitian yang akan dilaksanak (Wasis, 2008). Kerangka konsep pada penelitian ini adalah :



Keterangan :



Gambar 3.1. Kerangka Konsep

### B. Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (variabel *independent*)

Variabel bebas atau sering disebut independent adalah variabel yang memberi pengaruh atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Pada penelitian ini yang dapat dijadikan dalam variabel independent adalah tipe kepribadian (Siyoto & Sodik, 2015).

2. Variabel terikat (variabel *dependent*)

Variabel *dependent* atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karna adanya variabel bebas. Pada



penelitian ini yang dapat dijadikan dalam variabel dependent adalah kinerja perawat(Siyoto & Sodik, 2015).

### C. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross sectional* yang cara pengumpulan datanya secara serentak dan dilakukan bersamaan sebanyak satu kali dengan teori yang sudah ada (Adiputra et al., 2021)

### D. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan kelompok individu – individu, kelompok, atau objek dimana seseorang akan menggeneralisasikan hasil penelitian populasi dalam penelitian ini berjumlah 107 perawat. (Ketut Swarjana, 2022)

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian yang sudah terpilih dari populasi yang dipilih melalui proses dengan tujuan menelusuri atau mempelajari sifat – sifat tertentu dari populasi induk (Ketut,2022). teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total *sampling*. Total *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari seluruh total populasi, dalam penelitian ini menggunakan 107 sampel

##### a. Kriteria inklusi

Adalah ciri – ciri yang perlu dipenuhi oleh setiap populasi yang dapat diambil sebagai sampel yaitu :

- 1) Perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Sultan Agung.
  - 2) Perawat yang bersedia menjadi responden.
- b. Kriteria eksklusi

Adalah Ciri – ciri yang anggota populasi tidak dapat diambil sampel.

- 1) Perawat yang saat dilakukan penelitian sedang sakit.
- 2) Perawat yang saat dilakukan penelitian dalam masa cuti.
- 3) Perawat yang saat dilakukan penelitian sedang berada diluar kota.

#### **E. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Ruang Bitun nisa 1 dan 2, Ruang Baitun izzah1 dan 2, Ruang Baitussalam 1 dan 2 Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang pada 17 Oktober 2023.

#### **F. Definisi Operasional**

Definisi oprasional adalah sebuah gambaran untuk seorang peneliti tentang variabel yang nantinya akan diukur dan menemukan sebuah metode yang akan dipergunakan untuk membuat analisa data.

Tabel 3.1. Definisi oprasional

No	Variabel	Definisi oprasional	Cara ukur	Hasil ukur	Skala
1.	Tipe kepribadian	<p>Tipe kepribadian merupakan bagian dari berbagai sifat yang berlangsung cukup lama dan menjadi ciri diri seseorang, cara berfikir, bertingkah laku, Dll. Indikator tipe kepribadian menurut Carl Gustav Jung</p> <p>1. Introvert</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktivitas</li> <li>• Kesukaan bergaul</li> <li>• Keberanian</li> <li>• Mengambil resiko</li> <li>• Penurutan dorongan kata hati</li> <li>• Pernyataan perasaan</li> <li>• Kedalaman berfikir</li> <li>• Tanggung jawabn</li> </ul> <p>2. Ektrovert</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktivitas</li> <li>• Kesukaan bergaul</li> <li>• Keberanian</li> <li>• Mengambil resiko</li> <li>• Penurutan dorongan kata hati</li> <li>• Pernyataan perasaan</li> <li>• Kedalaman berfikir</li> <li>• Tanggung jawabn</li> </ul>	<p>Alat ukur dengan menggunakan kuesioner 28 pertanyaan dengan scor Ya:1 Tidak :0</p>	<p>Hasil penelitian menggunakan skala guttman dikategorikan menjadi dua : Ektrovert : 15 - 28 Introvert : 1-14</p>	Nominal
2.	Kinerja perawat	<p>Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan tanggungjawab yang sudah di berikan. Indikator kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketetapan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> <li>6. Komitmen kerja</li> </ol>	<p>Alat ukur menggunakan kuesioner 9 pertanyaan dengan scor : Tidak setuju:1 Kurang setuju:2 Setuju :3 Sangat setuju:4</p>	<p>Menggunakan skala likert Skor antara 9 S.d 45 dikategorikan menjadi 3: Baik : 29-36 Cukup :19-28 Kurang :9-18</p>	Ordinal

## G. Instrumen/Alat pengumpul Data

### 1. Instrumen data

- a. Lembar pertama berisi biodata responden nama (Nama, Usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama kerja, bekerja di ruang)
- b. Kuesioner A berisi tentang tipe kepribadian menurut Carl Gustav Jung yang terdiri dari indikator introvert dan ekstrovert (aktivitas, kesukaan bergaul, keberanian mengambil resiko, penurutan dorongan kata hati, pernyataan perasaan, kedalaman berfikir, tanggung jawab). Setelah itu mengisi kuesioner dengan checklist (✓) beberapa pilihan jawaban ya dan tidak dengan 28 soal pertanyaan. Masing – masing dibagi menjadi 14 untuk tipe ekstrovert dan 14 untuk tipe introvert. Pada tipe ekstrovert jika jawaban “Ya” diberikan nilai 1 dan jika jawaban “Tidak” diberikan nilai 0, sebaliknya untuk tipe kepribadian introvert jika jawaban “Ya” diberi nilai 0, dan jawaban “tidak” diberi nilai 1 jika jawaban  $>14$  maka individu masuk dalam kategori ekstrovert, dan jika jawaban  $<14$  maka individu termasuk dalam tipe introvert.  
Pertanyaan positif : 1,2,5,6,9,10,13,14,17,18,21,22,25,26  
Pertanyaan negatif : 3,4,7,8,11,12,15,16,19,20,23,24,27,28
- c. Kuesioner B berisi tentang kinerja perawat menurut Barizki & Wijayanto (2020), yang terdiri dari indikator kualitatif, kuantitatif, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja Untuk mengukur kuesioner kinerja perawat dengan cara menggunakan daftar

pertanyaan sesuai aspek yang dinilai, adapun penilaian setiap indikator antara 1 sampai 4 adalah sebagai berikut

- a. 4 mencerminkan sangat setuju
- b. 3 mencerminkan setuju
- c. 2 mencerminkan kurang setuju
- d. 1 mencerminkan tidak setuju

## 2. Uji instrumen penelitian

### a. Uji validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur valid atau tidak valid suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid bila pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Di dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tipe kepribadian berjumlah 28 poin dan kinerja perawat 9 poin. Uji validitas dilakukan di Rumah sakit Islam Nu Demak dengan jumlah responden  $\frac{1}{3}$  dari sampel yaitu berjumlah 36 sampel dengan hasil dari tipe kepribadian 28 item pertanyaan valid dan kinerja perawat 9 item pertanyaan valid semua. Dikatakan valid apabila  $r$  dihitung  $>$  dari  $r$  tabel. Dikatakan tidak valid jika  $r$  dihitung  $<$  tabel. Dengan  $r$  tabel 0,329.

### b. Uji reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, jika ditemukan data yang sama dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila dipergunakan untuk beberapa kali mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilaksanakan

di Rumah Sakit Islam Nu Demak. Di dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tipe kepribadian 28 pertanyaan, dan kinerja perawat 9 pertanyaan. Dinyatakan *reliabel* jika nilai alpha crombach  $>0,6$ . Jika nilai alpha crombach  $<0,6$  dinyatakan tidak *reliabel*

## H. Metode Pengumpulan Data

Metode untuk mendukung penelitian ini menggunakan kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh dapat berupa :

### 1. Data primer

Data primer adalah data yang didapatkan dari sumbernya langsung yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2013). data primer digunakan penelitian ini untuk memperoleh hasil apakah ada hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat.

### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah keterangan yang diperoleh dari pihak kedua, baik berupa orang maupun catatan (Istijanto, 2013). Tahapan – tahapan untuke mendapat data sekunder adalah :

- a. Peneliti mengurus surat izin pada pihak akademik untuk menjalankan penelitiannya di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
- b. Setelah mendapatkan surat izin dari pihak akademik, peneliti menyerahkan surat permohonan izin kepada direktur Rumah Sakit Sultan Agung Semarang.
- c. peneliti setelah mendapatkan surat balasan izin untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.



- d. Penelitian menyerahkan surat izin untuk meminta izin kepada kepala ruang perawat sebagai bukti dapat melaksanakannya penelitian pada perawat.

## I. Rencana Analisa Data

### 1. Pengeloaan data

Setelah semua data – data sudah terkumpul dilakukan pengolahan data dengan menggunakan proses pengolahan data sebagai berikut :

a. *Editing* (memeriksa)

*Editing* adalah memeriksa kembali daftar pertanyaan yang sudah diserahkan oleh peneliti data meliputi kelengkapan jawaban, keterbacaan tulisan, dan relevasian jawaban.

b. *Coding* (memberi tanda kode)

*Coding* berfungsi untuk merubah data dan memasukan data yang sebelumnya berbentuk huruf atau kalimat menjadi data berupa bilangan atau memberi sebuah kode pada data sesuai dengan kategori.

c. *Processing* (pemrosesan)

Pemrosesan data dapat dilakukan dengan menggunakan cara meng – entry data dari kuesioner ke paket program komputer.

d. *Cleaning* (pembersihan)

Melakukan pemeriksaan kembali data untuk mengkonfirmasi kelengkapan dan keakuratan kuesioner.

e. *Entry data* (memasukan data)

Menginput dan memasukan data kedalam database komputer.

## 2. Analisa Data

### a. Analisa univariat

Analisa univariat di pergunakan untuk 2 tujuan yaitu, analisa deskriptif dan uji normalitas data. Analisa deskriptif adalah untuk menggambarkan masing – masing variabel dengan teliti secara terpisah dengan menggunakan tabel frekuensi dari masing – masing variabel tersebut, Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan karakteristik dari tipe kepribadian berhubungan dengan kinerja perawat.

### b. Amalisa bivariat

Analisa bivariat digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara masing – masing variabel. Pada penelitian ini variabel dependen, dan variabel independen bersifat kategorik, sehingga untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dengan menggunakan uji non parametik dengan uji kolerasi lamda.

## J. Etika Penelitian

Etika penelitian adalah landasan penelitian moral yang dalam melakukan penelitian (Izza et al, 2021). Berikut prinsip dasar etika penelitian:

### 1. Prinsip menghormati harkat dan martabat (*respect for persons*)

Prinsip ini memiliki tujuan untuk menghormati manusia untuk mengambil keputusan mandiri.

2. Bermanfaat untuk tidak merugikan (*beneficence & non maleficence*)

Prinsip ini bermaksud untuk tidak menimbulkan bahaya / cedera fisik dan psikologis pada responden.

3. Keadilan (*justice*)

Prinsip ini memberikan tanda setiap subjek mempunyai hak yang sama sebelum, selama, dan setelah berpartisipasi dalam penelitian.

4. Prinsip integrasi keilmuan (*integrity*)

Prinsip ini menegaskan bahwa setiap peneliti memiliki kewajiban etis menjaga integritas keilmuan, dengan menghargai kejujuran, kecemasan, ketelitian, dan keterbukaan dalam penelitian (Izza et al., 2021)



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran umum lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang di ruang bangsal rawat inap (Baitus salam 1, Baitus salam 2, Baitul Nisa 1, Baitul Nisa 2, Baitul izzah 1, Baitul izzah 2). Dilaksanakan pada tanggal 17 Oktober 2023-25 Oktober 2023 dengan responden perawat pelaksana dengan jumlah 107, pada penelitian ini menggunakan pengumpulan data total sampling dengan cara menyebar kuesioner di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam sultan Agung Semarang. Dan sebelumnya sudah melakukan uji validitas, dengan hasil  $r$  tabel = 0,329 pada kuesioner tipe kepribadian, dan  $r$  tabel = 0,329 untuk kuesioner kinerja perawat.

#### B. Karakteristik responden

##### 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.**

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase%
Laki – laki	21	19,6%
Perempuan	86	80,4%
<b>Jumlah</b>	107	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 86 dengan presentase 80,4% dan sisanya berjenis kelamin laki laki sebanyak 21 dengan presentase 19,6%.

## 2. Karakteristik berdasarkan usia

**Tabel 4.2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang**

Umur	Frekuensi	Persentase%
21- 25	5	4,7%
26-30	39	36,4%
31-35	35	32,7%
36-40	21	19,6%
41-45	7	6,5%
<b>Jumlah</b>	107	100%

Dari tabel di atas menunjukkan responden yang berusia 21-25 sebanyak 5 perawat, usia 26-30 sebanyak 39 perawat, 31-35 sebanyak 35 perawat, usia 36-40 sebanyak 21 perawat, dan usia 41-45 berusia 7 perawat.

## 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

**Tabel 4.3. Distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
D3	51	47,7%
S1	23	21,5%
Nurse	33	30,8%
<b>Jumlah</b>	107	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden berpendidikan D3 sebanyak 51 perawat dengan presentase 47,7%, berpendidikan S1 sejumlah 23 perawat dengan presentase 21,5%, dan berpendidikan Nurse sebanyak 33 perawat dengan presentase 30,8%.

## 4. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

**Tabel 4.4. Distribusi frekuensi berdasarkan lama kerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang**

Lama kerja	Frekuensi	Persentase%
2 - 5 tahun	25	23,4%
6 – 10 tahun	32	29,9%
11 – 15 tahun	28	26,2%
16 – 20 tahun	22	20,6%
<b>Jumlah</b>	107	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan nilai paling banyak berdasarkan lama kerja adalah 6- 10 tahun terdapat 32(29,9%) responden, dan 2 – 5 tahun terdapat 25 (23,4%) responden, 11 – 15 tahun berjumlah 28 (26,2%), 16 – 20 tahun sebanyak 22(20,6%).

### C. Analisis Univariat

#### 1. Tipe kepribadian

**Tabel 4.5. Distribusi frekuensi berdasarkan Tipe kepribadian di Rumah Sakit Islan Sultan Agung Semarang**

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Ektrovert	60	56,1%
Introvert	47	43,9%
<b>Jumlah</b>	<b>107</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel hasil penelitian tersebut, diketahui bahwa tipe kepribadian perawat pelaksana di RSI Sultan Agung Semarang adalah ekstrovert dengan jumlah 60 dan introvert sebanyak 47.

#### 2. Kinerja perawat

**Tabel 4.6. Distribusi frekuensi berdasarkan kinerja perawat di Rumah Sakit Islan Sultan Agung Semarang**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Baik	65	60,7%
Cukup	42	39,3%
<b>Jumlah</b>	<b>107</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap RSI Sultan Agung Semarang baik sebanyak 65 pekerja, dan cukup sebanyak 42 pekerja.



#### D. Analisis bivariat

**Tabel 4.7. Distribusi frekuensi berdasarkan tipe kepribadian dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang**

Tipe Kepribadian	Kinerja Perawat				Total	
	Baik		Cukup			
	f	%	f	%		
Ekstrovert	23	35,4	37	88,1	60	56,1
Introvert	42	64,6	5	11,9	47	43,9
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>107</b>	<b>100,0</b>

*Uji lamda p = 0,009*

Hasil dari analisa univariat kemudian dilakukan Analisa hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Analisa bivariat dilakukan dengan uji lamda, dengan hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 4.7 memperlihatkan hasil uji statistic lamda, menunjukkan responden dengan tipe kepribadian ekstrovert dengan kinerja yang baik sebanyak 35,4% sedangkan responden dengan tipe kepribadian introvert dengan kinerja baik sebanyak 64,6% dengan nilai signifikan ( $p \text{ sign} = 0,009$ ) dimana hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai 0,009 lebih kecil dari  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada hubungan kearah Positif antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat, sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat”.

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Pengantar bab**

Pada bab ini akan dibahas hasil penelitian yang terdiri dari data umum meliputi yang terdiri dari karakteristik responden (jenis kelamin, usia, pendidikan) dan data khusus terdiri dari variabel yang di ukur tipe kepribadian dengan kinerja perawat. Data – data tersebut didapat dengan cara menyebarkan kuesioner pada bangsal rawat inap di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

#### **B. Interpretasi dan diskusi hasil**

##### **1. Karakteristik responden**

###### **a. Jenis kelamin**

Jumlah tenaga keperawatan menduduki peringkat teratas yang mencapai (296.876) dari jumlah tersebut berdasarkan jenis kelamin, perempuan yang lebih banyak yaitu sebesar 71 dibanding laki laki yang hanya sebesar 29, hal ini terjadi karna naluri keibuan yang dibutuhkan untuk merawat pasien menurut (Niland et al., 2020). Pada penelitian ini menunjukkan bahwa responden paling banyak adalah responden perempuan dengan jumlah 37 responden. Jumlah paling sedikit terdapat pada responden yang berjenis kelamin laki - laki yaitu 16 responden menurut (Awalia et al., 2021) . Dalam menjalankan peran sebagai perawat, perempuan dianggap lebih fleksibel dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan dibanding laki-laki. Hal

tersebut terjadi dikarenakan oleh beberapa faktor, pertama jumlah perawat laki-laki yang terbatas dibanding dengan perawat perempuan. Faktor kedua, lebih banyaknya batasan yang dimiliki oleh perawat laki-laki dibanding perawat perempuan diantaranya batasan penerimaan pasien. Pasien yang berjenis kelamin laki-laki lebih terbuka baik pada perawat laki-laki maupun perempuan sedangkan pasien perempuan kurang terbuka pada perawat laki-laki apalagi pasien masih muda ataupun belum menikah (Rahim & Irwansyah, 2021) . menurut peneliti mayoritas perawat yang di pekerjaan oleh Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang adalah perempuan, hal ini disebabkan karna Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang berstandar syariah, dimana tindakan keperawatan harus berdasarkan jenis kelamin pasien. perawat perempuan biasanya memiliki sifat keibuan yang lemah lembut, dan sudah menjadi hal yang mutlak kebanyakan dari perawat adalah perempuan.

b. Umur

penelitian menunjukkan bahwa usia responden 107 orang terbanyak pada usia rentang 26 – 30 tahun. hasil penelitian sama dengan penelitian yang menunjukkan bahwa mayoritas responden termasuk dalam kategori dewasa awal rentan usia 23 – 30 tahun merupakan usia produktif (Syairozi 2020). Semakin cukup umur tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja tingkat kematangan dan berfikir dipengaruhi oleh

umur seseorang, individu lebih dewasa biasanya lebih dipercaya daripada usia dibawahnya. (Delendra et al., 2023).

menurut (Awalia et al., 2021) menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia >25 tahun, responden mengatakan bahwa usia yang masih muda seperti mahasiswa memiliki pemikiran yang masih labil dalam melakukan sesuatu hal termasuk tindakan keperawatan. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kedewasaan seseorang maka semakin matang cara perfiikir seseorang, alasanya karna individu yang sudah matang memiliki banyak pengalaman hidup (Awalia et al., 2021).

berdasarkan uraian tersebut peneliti berpendapat bahwa usia mempengaruhi kematangan dalam bertindak seseorang seperti Perawat di Rumah Sakit Sultan Agung sebagian besar berusia 26-30 tahun dimana usia tersebut dianggap memasuki usia produktif dalam bekerja, kematangan dan cara berfikir perawat juga telah maksimal dan kekuatan bekerja lebih bagus daripada yang berusia <35 tahun.

c. Pendidikan

penelitian didapat bawah responden paling banyak berpendidikan D3 keperawatan dengan jumlah 51 responden, sama halnya dengan penelitian sebelumnya, Pendidikan terakhir responden paling banyak yakni lulusan D3 sejumlah 32 responden. Lamanya bekerja dipuskesmas sebagian besar responden telah bekerja selama lebih dari lima tahun sejumlah 37 responden (Widiagma et al., 2021)

Hasil penelitian (Daud William Marihot, 2022) mengungkapkan bahwa keberadaan tingkat pendidikan dan jenis pendidikan setiap perawat, juga upaya-upaya menambah pengembangan dan pengetahuan dari perusahaan sehingga membangun karakter seseorang saat bekerja, semakin tinggi tingkat pendidikan maka tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya yang menyebutkan tidak adanya pengaruh dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan terfokus pada tingkat pengalaman yang dimiliki oleh karyawan, sedangkan tingkat pendidikan karyawan hanya digunakan pada proses rekrutmen sebagai metode penyaringan karyawan (Ainun Mardhiyah, 2022).

Berdasarkan Teori dan penelitian yang sudah didapatkan oleh peneliti sebagian besar perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung masih berpendidikan DIII, hal tersebut bisa jadi perawat DIII memiliki skill yang bagus, tidak menutup kemungkinan perawat dengan lulusan S1 lebih memiliki banyak pengetahuan.

d. Lama kerja

Penelitian yang sudah di dapat menunjukkan bahwa responden dengan jumlah 107 memiliki masa kerja terbanyak yaitu 6 – 10 tahun berjumlah 32 responden, dan dengan masa kerja 2 – 5 tahun berjumlah 25 responden, masa kerja 11 – 15 tahun berjumlah 28 responden, masa kerja 16 – 20 tahun berjumlah 22 responden.

Hasil penelitian (Rudyarti, 2020) mengatakan bahwa perawat di Rumah Sakit X telah memiliki masa kerja yang cukup lama, masa kerja dikatakan berpengaruh positif terhadap seseorang apabila ditinjau dari pengalaman yang diperolehnya, semakin lama masa kerja maka akan semakin lebih berpengalaman, masa kerja dikatakan berpengaruh negatif terhadap seseorang apabila ditinjau dari lamanya individu berinteraksi dengan bahaya yang ditimbulkan baik itu pekerjaan maupun lingkungan kerjanya, semakin lama masa kerja seseorang maka semakin tinggi tingkat resiko terpapar bahaya yang ditimbulkan oleh pekerjaan ataupun lingkungan kerjanya. (Rudyarti, 2020)

Lama bekerja merupakan faktor yang sangat penting dalam keselamatan pasien di rumah sakit. Lama kerja menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap asuhan keperawatan yang aman bagi pasien. Lama kerja ini merupakan waktu dimana perawat mulai bekerja sebagai karyawan tetap rumah sakit hingga saat ini. Masa kerja lama (senior) akan mendapatkan pengalaman yang lebih banyak dari pada yang memiliki masa kerja yang pendek. Semakin lama perawat bekerja, semakin banyak kasus spesifik yang ditangani sehingga semakin meningkatkan pengalaman (pemikiran dan tindakan) (Selano et al., 2019) .

Dari teori tersebut sama dengan hasil peneliti bahwa masa kerja perawat dapat mempengaruhi pengalaman seorang perawat



dalam melakukan pekerjaannya, semakin lama masa kerjanya, semakin baik pula kinerjanya.

## C. Analisa univariat

### 1. Tipe kepribadian

Penelitian menunjukkan bahwa tipe kepribadian perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang mayoritas memiliki tipe kepribadian ekstrovert dengan jumlah 60 perawat dan introvert 47.

Menurut Wardanengsih et al., (2023) mengatakan Tipe kepribadian terdiri dari tipe kepribadian yang perhatiannya lebih fokus pada diri sendiri atau disebut introvert dan tipe kepribadian yang lebih mengarahkan perhatian orang lain diluar diri individu tersebut yang disebut dengan tipe kepribadian ekstrovert. Tipe kepribadian perawat sebagai pelaku pelayanan mempunyai pengaruh terhadap pola perilakunya terutama dalam memberikan pelayanan kepada pasien apalagi perawat senantiasa mendampingi pasien 24 jam. Oleh karena itu, rumah sakit cenderung menempatkan perawat sesuai dengan tipe kepribadian tertentu dalam posisi tertentu. Perbedaan kualitas kepribadian perawat ini tentunya akan mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Wardanengsih et al., 2023).

Perawat yang memberikan pelayanan kepada pasien dituntut untuk memiliki kepribadian yang baik sehingga terjalin hubungan yang menyenangkan dengan pasien dan tenaga kesehatan lainnya, serta mampu bekerja secara efektif sehingga terbentuk citra positif di lingkungan

kerjanya Kepribadian yang harus dimiliki oleh seorang perawat meliputi kondisi fisik dan kesehatan yang baik, penampilan menarik, kejujuran dan kerendahan hati, sifat ceria dan ramah, sportif, loyalitas dan sopan santun terhadap pasien . Perawat dengan kepribadian tersebut dapat meningkatkan kualitas kerja yang optimal. Tipe kepribadian yang dimiliki akan mempengaruhi seorang perawat dalam menghadapi tuntutan dan stressor yang mungkin timbul di tempat kerja. sehingga penting bagi perawat untuk mengetahui kepribadiannya untuk meningkatkan kualitas kerja di tempat kerja (Haq et al., 2023)

Teori Carl Gustav Jung menjelaskan bahwa orang ekstrovert merupakan orang yang mementingkan lingkungan luar dan suka bersosialisasi, sedangkan orang introvert adalah orang yang berfokus pada diri sendiri, dan cenderung untuk tidak melakukan sosialisasi. Melalui penjelasan tersebut dapat terlihat bahwa perbedaan tipe kepribadian ekstrovert maupun introvert memiliki pengaruh pada tinggi atau rendahnya individu dalam berperilaku sosial. kepribadian dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu; Faktor hereditas (genetika); Gen mengandung sifat-sifat fisik dan psikis/mental individu yang menentukan potensi-potensi hereditasnya. Faktor lingkungan, Faktor lingkungan yang mempengaruhi kepribadian, yaitu; keluarga, kebudayaan, dan lingkungan sekolah. (Purba & Ramadhani, 2021) .

## 2. Kinerja perawat

Penelitian yang sudah dilaksanakan menunjukkan bahwa kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang didapatkan kinerja dengan kategori baik jumlah 65 responden dan kategori cukup 42 responden.

Berdasarkan penelitian (Pranatha, 2019) kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan menunjukkan bahwa dari 88 responden memiliki kinerja baik sebanyak 54 responden, dan yang memiliki kinerja kurang sebanyak 34 responden. Berdasarkan data tersebut perawat yang memiliki kinerja baik lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang memiliki kinerja kurang

Kinerja perawat sangat mempengaruhi keberhasilan suatu instansi. Apabila kinerja perawat baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja perawat buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Peranan kerjasama tim adalah untuk memudahkan manajer atau karyawan dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim (*teamworks*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Dalam hal lain, kompetensi mempunyai peranan yang penting juga karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan komeptensi yang dimiliki oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerjanya dapat meningkat. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Siregar et al., 2020).

Berdasarkan penelitian sebelumnya faktor kepribadian juga mempengaruhi kinerja seseorang. Indarti, Hendriani dan Mahda (2014) menyatakan bahwa banyak peneliti yang menganggap kepribadian merupakan salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja. Hal ini dikarenakan kepribadian memberikan garis panduan umum yang dapat membimbing ke kinerja yang efektif. Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan (Poniarsih, 2019).

#### **D. Analisis bivariat**

##### **1. Hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang**

Berdasarkan penelitian di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, menunjukkan adanya hubungan tipe kepribadian dengan kinerja perawat dengan nilai *p-value* 0,009 lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ) sehingga  $H_a$  diterima, hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Berdasarkan penelitian Masyita et al (2020), pengaruh kepribadian ekstrovert dan introvert terhadap kinerja pegawai pada bagian sekretariat kantor bupati gowa. mmaka, menunjukkan bahwa Kepribadian ekstrovert

dan introvert menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan dibuktikan oleh nilai  $f$  hitung lebih besar dari  $f$  tabel ( $5,385 > 3,09$ ). secara parsial kepribadian ekstrovert dan introvert berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan dibuktikan sig ( $< 0,05$ ). yaitu variabel ekstrovert ( $0,001 < 0,05$ ). variabel Introvert ( $0,02 < 0,05$ ).

Kepribadian adalah salah satu aspek yang paling mendasar dalam perkembangan individu. Setiap orang memiliki kepribadian yang unik, yang mencakup berbagai ciri dan karakteristik yang mempengaruhi cara mereka berpikir, merasa, dan bertindak. Salah satu dimensi kepribadian yang sering diperdebatkan adalah perbedaan antara ekstrovert dan introvert. Klasifikasi kepribadian menjadi ekstrovert dan introvert dapat mencerminkan pola komunikasi serta interaksi sosial masing-masing individu. Saat berkomunikasi dan bersosialisasi, individu dengan kepribadian ekstrovert cenderung bersikap ramah, impulsif, serta menunjukkan sifat ceria, aktif, fasih, dan optimis. Mereka juga menunjukkan ciri-ciri lain yang mencerminkan nilai tinggi terhadap hubungan sosial. Sebaliknya, individu dengan kepribadian introvert memiliki sifat yang berkebalikan dengan ekstrovert, yaitu lebih tertutup, pasif, kurang mudah bergaul, teliti, pesimis, tenang, dan terkontrol (Subtinanda & Yuliana, 2023)

Salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah kepribadian. Kepribadian merupakan bagian yang memiliki peran penting bagi seorang pekerja, karena kepribadian dapat mendefinisikan

bagaimana seseorang bertingkah laku, umumnya dalam keseharian dan khususnya dalam dunia kerja. Tipe kepribadian memiliki pengaruh dalam kinerja secara khusus tipe kepribadian ekstrovert dan introvert karena kedua tipe tersebut memiliki respon yang berbeda terhadap perubahan situasi yang terjadi di lingkungannya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2019), menunjukkan kinerja guru tipe kepribadian ekstrovert dan guru dengan tipe kepribadian introvert berbeda karena adanya reaksi atau respon yang berbeda terhadap lingkungan. Jika dilihat dalam konteks organisasi, pola sifat dan karakteristik individu yang berbeda membentuk pola tingkah laku yang berbeda, dimana hal tersebut memberikan dampak pada individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya yang berkaitan dengan tipe kepribadian ekstrovert dan introvert (Gael et al., 2022)

Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan tercermin dari kepribadian (*personality*). Kepribadian adalah organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Menurut Masdudi (2015), kepribadian seseorang dapat dilihat melalui, apakah individu memiliki kepribadian *extrovert*, *Introvert*, *Sensing*, *Intuition*, *Thinking*, dan *Judging*. Seorang guru juga harus mempunyai kemampuan melakukan koreksi untuk memperbaiki kinerja yang sudah dilakukan (*peer feedback*). Hansen (2012) menyatakan *peer feedback* adalah praktik dimana umpan balik diberikan oleh satu guru kepada guru lainnya. *Peer feedback* dapat diukur melalui indikator identifikasi, reaksi/respon, komentar, komunikasi, dan evaluasi. Dalam proses pembelajaran perlu



dilakukan supervisi untuk mencapai hasil yang maksimal (Nasruji et al., 2022) .

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan saat proses pelaksanaannya, adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Keterbatasan penelitian dalam menemukan referensi jurnal dalam negeri / luar negeri, sehingga peneliti menggunakan referensi yang terbatas.
2. Peneliti yang menggunakan kuesioner sebagai alat instrumen penelitian, karna situasi dan kondisi tidak memungkinkan pengawasan secara langsung oleh peneliti saat pengisian kuesioner.
3. Keterbatasan waktu pengisian kuesioner karna jadwal responden yang sangat sibuk.

#### **F. Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat ditemukan implikasi keperawatan sebagai berikut:

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan dan evaluasi perawat tentang tipe kepribadian dengan kinerja perawat, serta bisa menjadi referensi untuk penelitian berikutnya
2. Dapat memberikan pengetahuan kepada perawat tentang macam – macam tipe kepribadian yang dapat menjadi bekal untuk perawat menghadapi sikap dan sifat perawat lainya saat melakukan pekerjaanya.
3. Dapat menjadi acuan untuk HRD Rumah sakit islam sultan agung saat melakukan recrutment dapat memperhatikan bagaimana tipe kepribadian



individu tersebut, agar perawat perawat yang bekerja di Rumah Sakit islam sultan Agung memiliki kepribadian yang baik, dan kinerja yang baik pula.



## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian yang berjudul hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tipe kepribadian perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang berdasarkan penelitian menunjukkan sebagian besar perawat menunjukkan tipe kepribadian ekstrovert dengan jumlah (56,1%) dan introvert (43,9%).
2. Untuk kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung menunjukkan bahwa kinerja perawat sebagian besar masuk pada kategori baik (60,7%), sedang (39,3%), kurang (0%).
3. Dalam penelitian ini sudah dilakukan uji statistik, didapatkan bahwa ada hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, dengan melihat *p-value* yaitu 0,001 yang menunjukkan bahwa tingkat kekuatan korelasi sangat kuat dengan arah positif, sehingga kedua variabel bersifat searah, sehingga dapat diartikan terdapat hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat

## B. Saran

### 1. Bagi institusi pendidikan

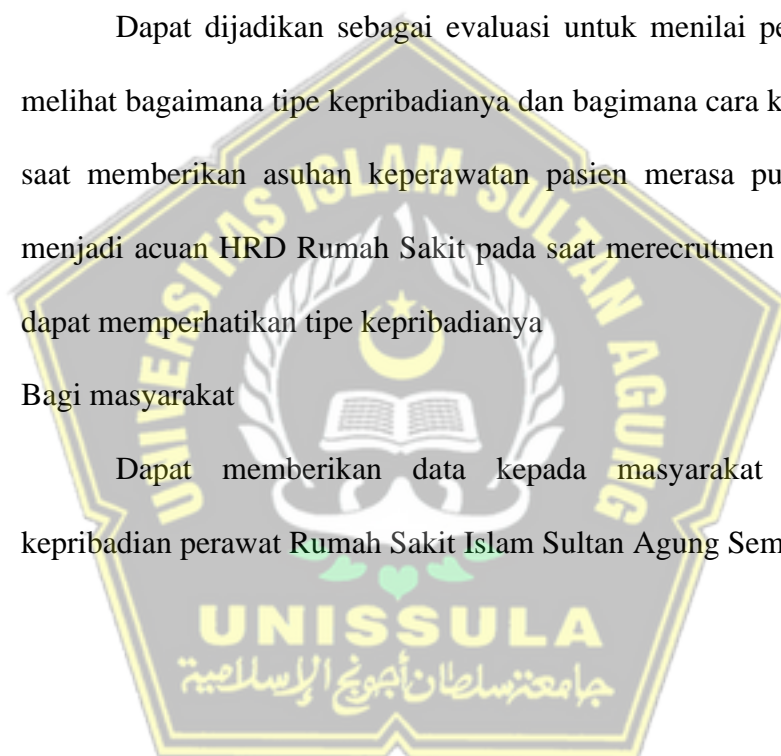
Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan atau sumber data pengetahuan untuk mahasiswa khususnya untuk mahasiswa keperawatan mengenai hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat.

### 2. Bagi rumah sakit

Dapat dijadikan sebagai evaluasi untuk menilai perawat dengan melihat bagaimana tipe kepribadianya dan bagaimana cara kerjanya agar saat memberikan asuhan keperawatan pasien merasa puas, dan dapat menjadi acuan HRD Rumah Sakit pada saat merecrutmen calon perawat dapat memperhatikan tipe kepribadianya

### 3. Bagi masyarakat

Dapat memberikan data kepada masyarakat tentang tipe kepribadian perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdollah. (2020). *MENJADI GURU PROFESSIONAL: Studi tentang Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja Guru di Zaman Milenial*. UNJ PRESS. <https://books.google.co.id/books?id=Fs0DEAAAQBAJ>
- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., Munthe, S. A., Hulu, V. T., Budiastutik, I., Faridi, A., Ramdany, R., Fitriani, R. J., & Tania, P. O. A. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yayasan Kita Menulis. <https://books.google.co.id/books?id=DDYtEAAAQBAJ>
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Awalia, M. J., Medyati, N. J., & Giay, Z. J. (2021). Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2). <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i2.1824>
- Bairizki, A., & Wijayanto, S. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) - Jilid 2*. Pustaka Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=BicTEAAAQBAJ>
- Banjarnahor, A. R., Setiawan, A., Sudarso, A., Revida, E., Hidayatulloh, A. N., Akbariani, D. A., Suwandi, A., Sari, O. H., Purba, S., & Rahmawati, I. (2022). *Manajemen Kepemimpinan dan Pengembangan Bisnis*. Yayasan Kita Menulis. <https://books.google.co.id/books?id=osOPEAAAQBAJ>
- Daud William Marihot Tua, & Ainun Mardhiyah. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Padangsidempuan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 2(3), 1–8. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v2i3.170>
- Delendra, G. R. F., Dewi, E. I., & Deviantony, F. (2023). Hubungan Tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert terhadap Risiko Perilaku Perundungan pada Pelajar di SMK Negeri 5 Jember. *Pustaka Kesehatan*, 11(2), 127. <https://doi.org/10.19184/pk.v11i2.25909>
- Framanta, G. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Keluarga Terhadap Kepribadian Anak. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 2(1), 126–129. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v1i2.654>
- Gael, A., Br, S., Huwae, A., Kristen, U., & Wacana, S. (2022). *Kinerja Fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Universitas Kristen Satya Wacana*

*Ditinjau Dari Tipe Kepribadian A dan B \* Corresponding Author Abi Gael Seribuena Br Singarimbun , Arthur Huwae Pendahuluan Perkembangan teknologi telah memengaruhi kehidupan berma. 4(1), 19–40.*

- Gulo, A. R. B., Syapitri, H., & Arman, A. (2021). Hubungan Tipe Kepribadian Dan Motivasi Kerja Perawat Dengan Mutu Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 12(2), 122–127. <https://doi.org/10.34035/jk.v12i2.761>
- Handayani, S., Fannya, P., & Nazofah, P. (2018). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rawat INAP RSUD Batusangkar. *Jurnal Endurance*, 3(3), 440. <https://doi.org/10.22216/jen.v3i3.3005>
- Haq, D., Iyus, Y., & Taty, H. (2023). kepribadian dan performa kerja pada perawat di tempat kerja. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 01, 1–23.
- Harunan. (2018). EFFECT OF WORK ENVIRONMENT , WORK DISCIPLINE AND WORKING STRESS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN IMPROVING NURSE PERFORMANCE AT ASMAT E-mail : *Emba*, 6(2), 958–967. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19946>
- Istijanto. (2013). *Riset SDM Cara praktis mendeteksi dimensi2 kerja K*. Gramedia Pustaka Utama. <https://books.google.co.id/books?id=nxsymOE7XmgC>
- Izza, S. K. M. M. E., Yoli Farradika, S. K. M. M. E., Alib Birwin, S. K. M. M. E., Rony Darmawansyah Alnur, S. K. M. M. P. H., & Indonesia, M. S. (2021). *Modul Pembelajaran Metodologi Penelitian Epidemiologi*. Media Sains Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=tddVEAAAQBAJ>
- KAMALIA, M. K., ASBATH SAID, S. K. N. M. K., & SARTINI RISKY, S. K. M. M. K. (2020). *MANAJEMEN KEPERAWATAN (Nursing Management)*. Media Sains Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=cLYHEAAAQBAJ>
- Ketut Swarjana, S. K. M. M. P. H. D. P. H. (2022). *POPULASI-SAMPEL, TEKNIK SAMPLING & BIAS DALAM PENELITIAN*. Penerbit Andi. <https://books.google.co.id/books?id=87J3EAAAQBAJ>
- Masyita, M., Syarifuddin, A., & Nurhani, N. (2020). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Kantor Bupati Gowa. *MACAKKA Journal*, 1(3), 40–47.
- MUNIR, S. K. M. M. K. D. I. E. (2020). *MONOGRAF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA PERAWAT*. CV Pena Persada. <https://books.google.co.id/books?id=wiQIEAAAQBAJ>
- Nasruji, Zulkifli, & Dewi, deza zalia permata. (2022). *pengaruh kecerdasan, tipe kepribadian, peer feedback dan supervisi klinis terhadap kinerja guru*. 2(1),



1–11.

- Niland, N., Pearce, A. P., Naumann, D. N., O'Reilly, D., Series, P. B., Sataloff, R. T., Johns, M. M., Kost, K. M., Orsini, R. J., Medicine, T., Kalkman, J. P., Sataloff, R. T., Johns, M. M., Kost, K. M., Maiti, Bidinger, Assistance, H., Mitigate, T. O., Eroukhanoff, C., & Licina, D. (2020). No 主觀的健康. *Global Health*, *167*(1), 1–5. <https://www.e-ir.info/2018/01/14/securitisation-theory-an-introduction/>
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *16*(2), 130–144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Poniarsih, N. (2019). Pengaruh Teori the Big Five-Personality Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Diy. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, *21*(3). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i3.1372>
- Pranatha. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan. *STIKes Kuningan, Vol. 01 No*, 58–72. <https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/jnpe/article/view/209>
- Prawirosentono, S. (2022). *Manajemen Stratejik & Pengambilan Keputusan Korporasi (Strategic Management & Corporate Decision Making)*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=XORsEAAAQBAJ>
- Purba, A. W. D., & Ramadhani, S. (2021). Perbedaan Perilaku Prosocial Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert Dan Introvert Pada Organisasi Berkah Langit Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, *3*(3), 1372–1377. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i3.567>
- Rahim, H. A., & Irwansyah, I. (2021). Diferensiasi Peran Perawat Laki-Laki dan Perempuan di RSUD Haji Kota Makassar. *Sosiologi*, *1*, 1–9.
- Roro. (2019). *ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT)*. Zifatama Jawara. <https://books.google.co.id/books?id=vcbTDwAAQBAJ>
- Rudyarti, E. (2020). Analisis hubungan stres kerja, umur, masa kerja dan iklim kerja dengan perasaan kelelahan kerja pada perawat. *Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat 2020*, 240–249. <file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/1065-3109-1-PB.pdf>
- Selano, M. K., Kurniawan, Y. H., & Sambodo, P. (2019). Hubungan Lama Kerja Perawat Dengan Kepatuhan Pengisian Surgical Safety Checklist di Instalasi Bedah Sentral. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, *2*(1), 16. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v2i1.267>

- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.  
<https://books.google.co.id/books?id=0kX8DwAAQBAJ>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.  
[https://books.google.co.id/books?id=\\_AUIEAAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=_AUIEAAAQBAJ)
- Siregar, P., Siregar, M., & Isnaniah. (2020). “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–13.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *DASAR METODOLOGI PENELITIAN*. Literasi Media Publishing.  
<https://books.google.co.id/books?id=QPhFDwAAQBAJ>
- Subtinanda, A., & Yuliana, N. (2023). Kepribadian Ekstrovert dan Introvert dalam Konteks Komunikasi Antarpribadi Mahasiswa Ilmu Komunikasi UNTIRTA. *Jurnal Pendidikan Non Formal*, 1(2), 15.  
<https://doi.org/10.47134/jpn.v1i2.187>
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Deepublish.  
<https://books.google.co.id/books?id=kDiRDwAAQBAJ>
- Syairozi, M. I., & Wijaya, K. (2020). Migrasi Tenaga Kerja Informal: Studi Pada Kecamatan Sukorejo Kabupaten Pasuruan. *Seminar Nasional SistemInformasi*, 4(1), 2383–2394.  
<https://www.jurnalfti.unmer.ac.id/index.php/senasif/article/view/319>
- Tri, S., & Arlyana, H. (2021). Tipe Kepribadian Dan Perilaku Caring Mahasiswa Sarjana. (*Jurnal Ilmu Kesehatan*, 5(1), 1–7.
- Wardanengsih, E., Khaeriah, B., Darwis, N., & ... (2023). Hubungan Perkembangan Kepribadian Perawat dengan Peningkatan Kualitas Asuhan Keperawatan di Sayra RSUD Lamaddukelleng Sengkang Kabupaten Wajo .... *Innovative: Journal Of ...*, 3, 14517–14528. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/1922>
- Wasis. (2008). *Pedoman Riset Praktis Untuk Profesi Perawat*. Egc.  
<https://books.google.co.id/books?id=uVQetJXybEYC>
- Widiagma, V. P., Dewi, E. I., & Deviantony, F. (2021). The Correlation Between Personality Type of Disc (Dominance, Influence, Steadiness, and Compliance) Models and Burnout the Nurses at Puskesmas in Jembrana Regency, Bali. *Journal of Nursing Science Update (JNSU)*, 9(1), 36–45.  
<https://doi.org/10.21776/ub.jik.2021.009.01.5>



Widyawati, M., Suhartono, & Mastura, liwani mirza. (2022). 3 1,2,3. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(2), 461–466.

<https://www.bajangjournal.com/index.php/JCI/article/view/3760/2760>

Wijaya, C., Dr. Rahmat Hidayat, M. A., & Yusril Ihza Farhan Wijaya, S. S. (2022). *MANAJEMEN KINERJA: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan*. Cv. Puskra Mitra Jaya.

<https://books.google.co.id/books?id=kz6HEAAAQBAJ>

