



**SKRIPSI**

**PERBEDAAN KINERJA PERAWAT BERDASARKAN  
TIPE KEPERIBADIAN DI RUMAH SAKIT  
STELLA MARIS MAKASSAR**

**PENELITIAN NON-EKSPERIMENTAL**

**OLEH:**

**FIMMY LUSIANA TAREKMOT (C1914201276)**

**JEANE TEKKAY (C1914201213)**

**PROGRAM SARJANA KEPERAWATAN DAN NERS  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
STELLA MARIS MAKASSAR  
2021**



**SKRIPSI**

**PERBEDAAN KINERJA PERAWAT BERDASARKAN  
TIPE KEPRIBADIAN DI RUMAH SAKIT  
STELLA MARIS MAKASSAR**

**PENELITIAN NON-EKSPERIMENTAL**

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Keperawatan Pada Sekolah Tinggi Ilmu  
Kesehatan Stella Maris Makassar**

**OLEH:**

**FIMMY LUSIANA TAREKMOT (C1914201276)**

**JEANE TEKKAY (C1914201213)**

**PROGRAM SARJANA KEPERAWATAN DAN NERS  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
STELLA MARIS MAKASSAR  
2021**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini nama :

1. Fimmy Lusiana Tarekmot (C1914201276)
2. Jeane Tekkay (C1914201213)

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi ini merupakan karya kami sendiri dan bukan duplikasi ataupun plagiasi (jiplakan) dari hasil penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, April 2021

Yang menyatakan,



Fimmy Lusiana Tarekmot



Jeane Tekkay

**HALAMAN PERSETUJUAN**

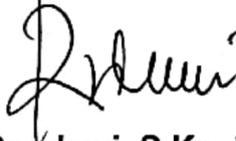
**SKRIPSI**

**PERBEDAAN KINERJA PERAWAT BERDASARKAN  
TIPE KEPRIBADIAN DI RUMAH SAKIT  
STELLA MARIS MAKASSAR**

**FIMMY LUSIANA TAREKMOT (C1914201276)  
JEANE TEKKAY (C1914201213)**

**Disetujui oleh:**

**Pembimbing I**



**(Rosdewi, S.Kp.,MSN)  
NIDN:0906097002**

**Pembimbing II**



**(Euis Dedeh Komariah, Ns.MSN)  
NIDN:0913058903**

**Wakil Ketua Bidang Akademik dan Kerjasama**



**(Fransiska Anita, Ns.,M.Kep.Sp.Kep.MB)  
NIDN:0913098201**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PERBEDAAN KINERJA PERAWAT BERDASARKAN  
TIPE KEPERIBADIAN DI RUMAH SAKIT  
STELLA MARIS MAKASSAR**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

**FIMMY LUSIANA TAREKMOT (C1914201276)  
JEANE TEKKAY (C1914201213)**

Telah dibimbing dan disetujui oleh :

**Pembimbing I**



**(Rosdewi, S.Kp.,MSN)  
NIDN:0906097002**

**Pembimbing II**



**(Euis Dedeh Komariah, Ns.MSN)  
NIDN:0913058903**

Telah Diuji Dan Dipertahankan Dihadapan Dewan Penguji April 2021 Dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima  
Susunan Dewan Penguji

**Penguji I**



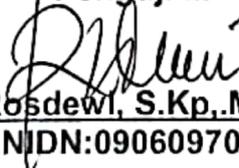
**(Serlina Sandi, Ns.,M.Kep)  
NIDN:0913068201**

**Penguji II**



**(Rosmina Situngkir, SKM.,Ns.,M.Kes)  
NIDN:0925117501**

**Penguji III**



**(Rosdewi, S.Kp.,MSN)  
NIDN:0906097002**

Makassar, April 2021

Program Sarjana Keperawatan dan Ners  
Ketua STIK Stella Maris Makassar



**(Siprianus Abdu, S.Si.,S.Kep,Ns.,M.Kes)  
NIDN:0928027101**

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini nama :

1. Fimmy Lusiana Tarekmot (C1914201276)
2. Jeane Tekkay (C1914201213)

Menyatakan menyetujui dan memberi wewenang kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar untuk menyimpan, mengalih media/formatkan, merawat dan mempublikasikan skripsi ini untuk kepentingan ilmu pengetahuan.

Demikian surat pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, April 2021

Yang menyatakan,



Fimmy Lusiana Tarekmot



Jeane Tekkay

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas karena berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Perbedaan Kinerja Perawat Berdasarkan Tipe Kepribadian di Rumah Sakit Stella Maris Makassar”**.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu tugas akhir bagi kelulusan mahasiswa/mahasiswi STIK Stella Maris Makassar Program Sarjana keperawatan dan memperoleh gelar sarjana keperawatan di STIK Stella Maris Makassar.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, pengarahan, dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Siprianus Abdu, S.Si.,Ns.,M.Kes selaku Ketua STIK Stella Maris Makassar yang telah banyak memberikan masukan, pengetahuan serta motivasi untuk menyusun skripsi ini.
2. Fransiska Anita, Ns.,M.Kep.Sp.KMB selaku Wakil Ketua Bidang Akademik STIK Stella Maris yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis saat penyusunan skripsi.
3. Matilda Martha Paseno, Ns.,M.Kes selaku Wakil Ketua Bidang Administrasi, Keuangan, Sarana dan Prasarana STIK Stella Maris
4. Elmiana Bongga Linggi, Ns.,M.Kes selaku Wakil Ketua Bidang Kemahasiswaan, Alumni Dan Inovasi STIK Stella Maris.
5. Mery Solon, Ns.,M.Kes selaku Ketua Unit Penjamin Mutu STIK Stella Maris.
6. Mery Sambo, Ns.,M.Kep selaku Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan STIK Stella Maris Makassar

7. Rosdewi, S.Kp.,MSN selaku pembimbing I dan Euis Dedeh Komariah, Ns.MSN selaku pembimbing II yang dengan penuh kesabaran dan pengertian dalam membimbing, mengarahkan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Serlina Sandi,Ns.,M.Kep selaku dosen penguji I dan Rosmina Situngkir, SKM.,Ns.,M.Kes selaku dosen penguji II yang telah memberikan arahan, masukan, pengawasan dan saran bagi penulis untuk kesempurnaan skripsi ini.
9. dr. Teoroci Luisa Nunuhitu, M.Kes.,selaku Direktur Rumah Sakit Stella Makassar, beserta staf, khususnya bidang keperawatan yang telah memberikan izin dan fasilitas kepada penulis untuk melakukan penelitian.
10. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh Staff pegawai STIK Stella Maris Makassar yang telah membimbing, mendidik dan memberi pengarahan selama menempuh pendidikan.
11. Untuk kedua orang tua dari Fimmy Lusiana Tarekmot (Hendrikus Tarekmot & Siriah Aukonop) dan orang tua dari Jeane Tekkay (Agustinus Tekkay & Hermayanti) dan seluruh teman-teman seangkatan serta keluarga, sahabat di asrama dan sanak saudara yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, semangat, nasehat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, kami menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Kami mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar kami bisa melaksanakan penelitian.

Makassar, April 2021

Penulis

# PERBEDAAN KINERJA PERAWAT BERDASARKAN TIPE KEPERIBADIAN DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR

(Dibimbing oleh Rosdewi & Euis Dedeh Komariah)  
Fimmy Lusiana Tarekmot (C1914201276)  
Jeane Tekkay (C1914201213)

## ABSTRAK

Perawat yang berkompeten menjadi syarat mutlak dalam memberikan pelayanan kesehatan saat ini dikarenakan tingkat pengetahuan masyarakat yang semakin meningkat dan kritis, oleh sebab itu perawat dituntut untuk meningkatkan kinerja pelayanan keperawatan. Baik tidaknya penilaian kualitas mutu pelayanan akan tergambar dari bagaimana kinerja perawat dalam memberikan pelayanan. Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas, dan tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan serta sasaran organisasi. Dalam menilai kinerja ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi salah satunya yaitu tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perbedaan kinerja perawat dengan tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *non-eksperimental* dengan desain penelitian *observasional analitik* yang bersifat komparatif dan menggunakan pendekatan *cross sectional study*. Pengambilan sampel secara *purposive sampling*, dengan jumlah sampel penelitian 51 responden. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tipe kepribadian dan kinerja perawat. Hasil uji statistik analisis menggunakan uji *mann-whitney* dengan tingkat kemaknaan  $\alpha=0,05$  diperoleh nilai  $p=0,004$  dan  $\alpha=0,05$  ( $p<\alpha$ ), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kinerja perawat dengan tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert* di rumah sakit Stella Maris Makassar. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi rumah sakit agar mempertimbangkan tipe kepribadian dalam melakukan proses rekrutmen tenaga perawat.

**Kata Kunci : Tipe Kepribadian *Ekstrovert* dan *Introvert*, Kinerja Perawat**  
**Referensi : 2010-2019**

# DIFFERENCES IN THE PERFORMANCE OF NURSES BASED ON PERSONALITY TYPES AT STELLA MARIS HOSPITAL IN MAKASSAR

(Supervised by Rosdewi & Euis Dedeh Komariah)  
Fimmy Lusiana Tarekmot (C1914201276)  
Jeane Tekkay (C1914201213)

## ABSTRACT

Nowadays, nursing competence is considered as an absolute requirement in providing health services, this is because the level of public knowledge is rapidly increasing and more critical, thus nurses are asked to improve the performance of nursing services. Good or bad an assessment of the quality of this health service will be demonstrated by how these nurses' performance in providing the health services. Nursing performance has been defined as a set of nursing activities or behaviors in implementing their authority, duties and responsibilities as best as possible in an effort to achieve the main goals of their profession and achievement of goals and objectives of that organization. In assessing performance, there are several factors can influence the nursing performance, one of which is the extrovert and introvert personality type. The objective of this study is to analyze the differences in the performance of nurses with *extrovert* and *introvert* personality types. This research is a *non-experimental* research design with a comparative analytic *observational study* design and using a *cross sectional* study approach. In taking the research sample, in this study using purposive sampling, and obtained a number of 51 research participants. In this study, the research instrument used was a research questionnaire about the personality type and also the nurses' performance. The results of this statistical test used the Mann-Whitney test with a significance level of  $\alpha = 0.05$  and obtained values of  $p = 0.004$  and  $\alpha = 0.05$  ( $p < \alpha$ ), it can be concluded that there are differences in the performance of nurses with extrovert and introvert personality types at the Stella Maris Hospital in Makassar. Based on the results of this study, it is recommended for hospitals to consider personality types in the recruitment process for nurses.

**Keyword(s):** Extrovert and Introvert Personality Types, Nursing performance

**Reference:** 2010-2019

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPEL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN SAMPEL DALAM</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN ORSINALITAS</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR SINGKATAN DAN ISTILAH</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
1. Tujuan Penelitian .....	4
2. Tujuan Umum .....	4
3. Tujuan Khusus .....	4
C. Manfaat Penelitian .....	4
1. Bagi Rumah Sakit .....	4
2. Bagi Perawat .....	4
3. Bagi Insitusi Pendidikan .....	4
4. Bagi Peneliti .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Umum Tipe Kepribadian .....	6
1. Pengertian kepribadian .....	6
2. Teori Kepribadian <i>ekstrovert dan introvert</i> .....	6
3. Faktor yang mempengaruhi kepribadian .....	8

4. Aspek-aspek tipe kepribadian <i>ekstrovert</i> dan <i>introvert</i> .....	9
B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Perawat .....	10
1. Pengertian Kinerja .....	10
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Perawat .....	11
3. Penilaian Kinerja Perawat .....	13
4. Standar Penilaian Kinerja Perawat.....	13
5. Indeks Kerja Individu.....	14
<b>BAB III KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kerangka Konseptual .....	18
B. Hipotesis Penelitian.....	19
C. Definisi Operasional .....	19
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	21
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	21
C. Populasi dan Sampel .....	21
1. Populasi .....	21
2. Sampel .....	22
D. Instrumen Penelitian .....	22
E. Pengumpulan Data .....	23
1. Etika penelitian .....	23
a. <i>Informed Consent</i> .....	23
b. <i>Anonymity</i> .....	23
c. <i>Confidentiality</i> .....	23
d. <i>Beneficence</i> .....	24
e. <i>Non Maleficence</i> .....	24
f. <i>Veracity</i> .....	24
g. <i>Justice</i> .....	24
2. Data-data yang dikumpulkan .....	24
a. Data primer .....	24
b. Data sekunder .....	24

F. Pengolahan Data .....	25
1. <i>Editing</i> .....	25
2. <i>Coding</i> .....	25
3. <i>Processing</i> .....	25
4. Cleaning.....	25
G. Analisa Data.....	26
1. Analisis Univariat .....	26
2. Analisis Bivariat.....	26
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	27
1. Pengantar .....	27
2. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	27
3. Penyajian Karakteristik Data Umum.....	29
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja, Umur, Status Pernikahan.....	29
4. Hasil Analisa Variabel Yang Diteliti .....	30
a. Analisa Univariat.....	30
b. Analisa Bivariat .....	31
B. Pembahasan.....	31
<b>BAB VI SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	35
B. Saran .....	35
C. Keterbatasan Penelitian .....	36
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	18
---	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Definisi Operasional .....	19
Tabel 5.1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan kelompok masa kerja, Umur, Dan Status Pernikahan di RS. Stella Maris Makassar ..	29
Tabel 5.2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan Kinerja Perawat Dan Tipe Kepribadian di RS.Stella Maris Makassar .....	30
Tabel 5.3 Analisis Perbedaan Kinerja perawat berdasarkan Tipe Kepribadian <i>Ekstrovert</i> dan <i>Introvert</i> .....	31

## DAFTAR SINGKATAN DAN ISTILAH

$\geq$	: Lebih besar atau sama dengan
$<$	: Lebih kecil
$\alpha$	: Derajat kemaknaan
<i>Personality</i>	: Menggambarkan perilaku, watak atau pribadi seseorang
<i>Ekstrovert</i>	: Tipe yang tindakannya dipengaruhi dunia luar
<i>Introvert</i>	: Tipe yang minatnya lebih mengarah kedalam pikiran dan pengalaman sendiri
IPSG	: <i>International Patient Safety Goals</i>
Bivariat	: Analisa yang dilakukan pada kedua Variabel
SDM	: Sumber Daya Manusia
Coding	: Pemberian kode
Confidentiality	: Kerahasiaan
Dependen	: Variabel terikat
Editing	: Pemeriksaan data
Entry Data	: Memasukkan data
$H_a$	: Hipotesis alternatif
$H_o$	: Hipotesis null
Independen	: Variabel bebas
Informed Consent	: Lembar Persetujuan
Justice	: Keadilan
$\rho$	: Nilai kemungkinan/ <i>probability continuity correction</i>
5S	: Senyum, sapa, salam, sopan, santun

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal kegiatan
- Lampiran 2 : Lembar Konsul
- Lampiran 3 : Surat permohonan izin Pengambilan Data awal
- Lampiran 4 : Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 5 : Lembar *Informed Consent*
- Lampiran 6 : Lembar Persetujuan Responden
- Lampiran 7 : Lembar Kuesioner Tipe Kepribadian
- Lampiran 8 : Lembar Kuesioner Kinerja Perawat
- Lampiran 9 : Ouput SPSS (Uji Validitas dan Reliabilitas)
- Lampiran 10 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 11 : Master Tabel
- Lampiran 12 : Output SPSS
- Lampiran 13 : Surat Uji Turnitin

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Seiring dengan meningkatnya pendidikan masyarakat yang terus berkembang dan kritis, membuat perawat dituntut untuk bekerja secara efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Dimana perawat ialah salah seorang tenaga kesehatan medis yang memberikan pelayanan asuhan selama 24 jam kepada individu, kelompok, ataupun komunitas, baik dalam kondisi sehat maupun sakit. (Kemenkes RI, 2017 dalam Hamel (2019)). Menurut Bahtiar (2012) untuk meningkatkan kualitas pelayanan perawat dapat dilihat dari proses bekerja dengan memenuhi kebutuhan pasien dari aspek psikologis, biologi, kebutuhan sosial serta spiritual pasien. Kualitas pelayanan mencerminkan kinerja perawat, dimana inti dari kinerja berupa dimensi kuantitatif dan kualitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran serta tujuan yang sudah diciptakan. Ada lima aspek kualitas pokok yang bisa di aplikasikan untuk mengukur tanggapan pelanggan tentang kualitas pelayanan yakni (*reability, tangibles, assurance, responsiveness, dan empathy*).

Kinerja perawat ialah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perawat dalam menjalankan fungsi serta tanggung jawab sesuai dengan ketentuan ataupun prosedur, yang pada akhirnya dapat memberikan kepuasan kepada pasien (Hartley, 2012). Untuk evaluasi kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu variabel individu terdiri dari kemampuan dan keahlian, variabel psikologis terdiri dari kepribadian, sikap, persepsi, belajar, dan motivasi sebaliknya, variabel organisasi terdiri dari kepemimpinan, sumber daya, struktur dan desain pekerjaan, imbalan (Konzier, 2010). Tidak hanya itu terdapat aspek lain yang bisa mempengaruhi kinerja perawat seperti karakteristik pribadi yang terdiri dari, pengalaman, umur, gender,

penyesuaian, motivasi, dan bentuk komunikasi, penghasilan, area supervisi, lingkungan dan pengembangan. Terlepas dari variabel individu dan organisasi, ada faktor yang juga sangat berperan penting dalam penilaian kinerja perawat yaitu variabel psikologis yang didalamnya ada kepribadian (Karir, 2012). Kepribadian seseorang telah tertanam sejak lahir dan akan terus berkembang sampai dengan dewasa dan menemukan jati dirinya, dimana kepribadian tersebut dipengaruhi oleh lingkungan diluar dirinya. Kepribadian ialah suatu organisasi yang dinamis dilihat sistem psikofisik individu untuk membiasakan diri dengan lingkungan (Feist, 2010). Mayoritas orang memahami sebutan *ekstrovert* serta *introvert* dari psikiatrik bernama C.G. Jung. Tetapi kepribadian *ekstrovert* dan *introvert* Jung diuraikan lebih lanjut secara mendetail oleh Eysenck. Kepribadian tipe *ekstrovert* merupakan orang yang memiliki perilaku periang, ramah-tamah, kerap berbicara, lebih terbuka serta dapat bersosialisasi. Sebaliknya kepribadian *introvert* merupakan orang yang mempunyai watak, pendiam, pemalu, susah ditebak, kurang berkomunikasi serta lebih mengarah pada diri sendiri (Scuhultz, 2013).

Riset yang dilakukan oleh Hamel (2019) dengan judul hubungan tipe kepribadian dengan kinerja perawat RSUD GMIM Bethesda Tomohon dengan sampel 62 responden dengan nilai signifikan  $p = 0.000$ , sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat.

Berdasarkan riset lain yang dicoba oleh Afidah & Pratiwi (2015), di rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, dengan sampel sebanyak 58 perawat. Dari hasil riset ini diperoleh nilai p-value lebih kecil dari 0,05 ( $0,047 < 0,05$ ), sehingga bisa disimpulkan perawat berada dalam kategori cukup sehingga terdapat hubungan tipe kepribadian dengan kinerja perawat.

RS Stella Maris yakni salah satu rumah sakit yang cukup populer di kota Makassar yang mempunyai tipe B dengan akreditasi Paripurna

dan Nomor Surat Izin 11294/YANKES-2/XI/2013. Bersumber dari data yang didapatkan kapasitas tempat tidur untuk perawatan pasien sebanyak 280 dan jumlah perawat kurang lebih 260 orang. Dengan pelayanan rumah sakit yaitu rawat jalan/poliklinik, IGD, pelayanan bedah sentral, rawat inap, pelayanan intensif. Bersumber pada pengamatan dari periset didapatkan kalau pelayanan perawat di RS Stella Maris menampilkan pelayanan yang baik ini terlihat dari sikap serta perilaku perawat dalam memberikan pelayanan seperti aktif, mudah berhubungan dengan orang lain, ramah terhadap pasien dan keluarga, serta berinteraksi dengan orang disekitarnya hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kepribadian perawat di RS Stella Maris memiliki kepribadian *ekstrovert*, namun bisa saja ada perawat yang memiliki tipe kepribadian *introvert* tetapi karena dituntut oleh lingkungan pekerjaan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab seperti seseorang yang bertipe kepribadian *ekstrovert*. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melaksanakan riset tentang “Perbedaan kinerja perawat dengan tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert* di RS Stella Maris Makassar”

## **B. Rumusan Masalah**

Bersumber pada hasil pengamatan dari riset didapatkan bahwa pelayanan perawat di rumah sakit Stella Maris menampilkan pelayanan yang baik tergambar dari sikap serta perilaku perawat dalam memberikan pelayanan seperti aktif, ramah terhadap pasien dan keluarga, mudah berinteraksi dengan orang disekitarnya hal ini menunjukkan kepribadian rata-rata perawat di RS Stella Maris memiliki kepribadian *ekstrovert*, tetapi bisa saja terdapat perawat yang mempunyai tipe kepribadian *introvert* tetapi karena dituntut oleh lingkungan pekerjaan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab seperti seseorang dengan kepribadian *ekstrovert*.

Maka penulis merumuskan pada riset ini ialah “ Apakah ada perbedaan kinerja perawat dengan tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert* ” di RS Stella Maris Makassar.

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Mengetahui “perbedaan kinerja perawat dengan tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert* di RS Stella Maris Makassar”

#### **2. Tujuan Khusus**

- a. Mengidentifikasi kinerja perawat pada tipe kepribadian *ekstrovert*
- b. Mengidentifikasi kinerja perawat pada tipe kepribadian *introvert*
- c. Menganalisis perbedaan kinerja perawat dengan tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert* di rumah RS Stella Maris Makassar.

### **D. Manfaat**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat :

#### **1. Bagi Rumah Sakit**

Menjadi bahan masukan untuk RS Stella Maris Makassar untuk menganalisis dan mengevaluasi proses kinerja karyawan dan menggunakannya sebagai pertimbangan untuk memilih calon karyawan.

#### **2. Bagi Perawat**

Sebagai subjek informasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan khususnya dalam hal kinerja keperawatan.

#### **3. Institusi Pendidikan**

Sebagai sumber informasi atau bahan referensi guna meningkatkan pengetahuan dalam rangka pengembangan proses belajar mengajar.

#### **4. Bagi Peneliti**

Ini adalah pengalaman bagi peneliti untuk menambah ilmu dan pengembangan diri dalam bidang penelitian serta memperdalam pengetahuan peneliti tentang perbedaan kinerja perawat dengan tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert* di RS Stella Maris Makassar.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Kepribadian**

##### **1. Pengertian Kepribadian**

Pada dasarnya *personality* atau kepribadian berasal dari kata *personal* (bahasa Latin) yang memiliki arti tutup muka dimana biasanya digunakan oleh pemain-pemain panggung dengan maksud untuk menggambarkan perilaku, pribadi atau watak seseorang (Sari, 2016). Kepribadian adalah keseluruhan perasaan, sikap, tempramen, ekspresi, ciri khusus dan totalitas dari individu. Hal ini akan tergambar dari aktivitas individu jika menghadapi keadaan tertentu. Pada tiap-tiap individu memiliki kecenderungan perilaku baku dalam menjumpai situasi yang sedang terjadi, sehingga menjadikan gambaran dirinya (Andreyana et al, 2015).

Kepribadian merupakan suatu totalitas dari pribadi yang unik dan merupakan sifat mendasar dari pribadi yang terlihat pada sikap dan perbuatannya yang memisahkan dirinya dengan yang lain, termasuk usaha yang dilakukan pribadi tersebut dalam menempatkan dirinya yang memiliki keanekaragaman yang khusus (Prayitno & Ayu, 2018).

##### **2. Teori Kepribadian *Ekstrovert* dan *Introvert***

Menurut teori jiwa terbagi menjadi dua komponen yang saling menyempurnakan yaitu ketidaksadaran dan kesadaran. Kesadaran berhubungan dengan peranan jiwa dan sikap jiwa dimana penjelasan pada teori ini ialah suatu kegiatan yang tidak terputus dalam kondisi yang berbeda-beda. Sementara itu ketidaksadaran berhubungan dengan ketidaksadaran pribadi dimana pribadi tersebut menyimpan hal-hal yang diperoleh individu selama hidupnya dan ketidaksadaran kolektif yang berisikan hal-hal yang diperoleh selama pertumbuhan jiwa seluruhnya.

Oleh karena itu, menurut teori jiwa ialah sesuatu yang kekal dan menetap.

*a Ekstrovert*

Tipe kepribadian yang aktivitasnya dikuasai oleh dunia luar. *Ekstrovert* memiliki sikap yang terbuka, lincah dalam pergaulan, ramah, riang, mudah berinteraksi dengan orang lain, melihat kebenaran sebagai suatu keharusan, tahan terhadap kritik, ekspresi emosinya diperlihatkan secara langsung, dan tidak kurang merasakan kegagalan, serta kurang melakukan introspeksi diri sendiri.

Sikap *ekstrovert* lebih cenderung ke pengalaman obyektif, menaruh perhatiannya memfokuskan diri pada dunia luar tanpa memikirkan tentang pendapatnya, cenderung berhubungan dengan orang lain disekitarnya, ramah dan aktif. Orang dengan tipe ini menaruh perhatiannya dengan dunia disekitarnya, terbawah serta terdorong oleh dunia luar daripada dunianya sendiri (Awilsol, 2014)

*b Introvert*

Sikap *introvert* menempatkan aktivitas dan pemikirannya didalam lingkungan subjektif. Seseorang dengan kepribadian introvert, condong mempunyai persepsi yang negatif lantaran kurang percaya dan sebisa mungkin menjauhi kontak dengan orang lain. Karena dia khawatir mereka akan meledeknya. Didalam kontek komunikasi dia akan dominan banyak diam. Karakter introvert yaitu tertutup, menyendiri, kurang baik dalam menyesuaikan dengan dunia luar, sensitif, sulit berbaur, serta minim untuk menarik hati orang lain. Dalam komunikasi interpersonal seseorang dengan kepribadian ini akan mendapati hambatan, dan sering mengesampingkan unsur eksternal yang penting. Tipe ini pada umumnya dideskripsikan pemalu, tenang, introspektif, menyenangi buku dan kurang ramah kecuali dengan

teman akrab, cenderung mempunyai planning kedepan, sebelum bertindak berpikir dahulu, impulsif, dan kurang menyukai motivasi serta teratur dalam kehidupan. Mereka menjaga perasaannya dalam pengaruh yang cermat, jarang melakukan perbuatan kasar, lebih sabar, bisa lebih dipercaya, pesimis serta sangat mementingkan nilai etika (Eysenck, 1965 dalam (Kristiyani, 2010).

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian**

Menurut Herri Zan Pieter (2011)

#### **a. Pembawaan**

Pembawaan merupakan awal dari suatu pembentukan kepribadian yang lantas akan dipengaruhi lingkungan. Dimana lingkungan sering diduga sebagai salah satu faktor yang mana secara bertahap akan membentuk sifat-sifat tertentu yang akan muncul dan direalisasikan pada kepribadian yang sebenarnya.

#### **b. Faktor Perkembangan**

Masa pembentukan kepribadian yang dinamis, terjadi pada usia 0-5 tahun, dikarenakan pada usia ini perkembangan dan pertumbuhan kepribadian anak banyak bersumber dari berbagai informasi lingkungan yang memberikan dukungan dalam keanekaragaman pengalaman bagi anak.

#### **c. Peranan**

Paling sedikit manusia mempunyai dua peranan yang akan diperankan. Beban dan tuntutan masyarakat biasanya menjadi penyebab timbulnya banyak peran.

#### **d. Konflik dan Frustrasi**

Konflik dapat terjadi apabila terdapat perbedaan pandangan dari kedua belah pihak. Sebaliknya, konflik yang terjadi dengan diri sendiri timbul jika diperhadapkan antara beberapa kemungkinan dan memaksa individu untuk menentukan pilihan yang saling bertentangan dengan tujuannya.

Frustrasi adalah salah satu perasaan yang mendalam sebagai akibat tidak terpenuhinya suatu pemenuhan kebutuhan.

e. Norma

Lingkungan fisik, psikologis dan sosiokultural sangat banyak memberikan kontribusi dalam perkembangan dan pembentukan kepribadian.

#### 4. Aspek-aspek Tipe Kepribadian *Ekstrovert-Introvert*

Menurut pendapat Eysenck dalam Eysenck personality questionnaire (EPQ) aspek tipe kepribadian *ekstrovert-introvert* Menurut Eysenck dan Wilson (1975 dalam Kristiyani 2010)

a. *Activity*

Orang *ekstrovert* cenderung, bersemangat, cakap dari segi fisik, bergerak cepat, suka bekerja keras dan tertarik pada banyak hal. Sedangkan orang *introvert* cenderung kurang bersemangat, kurang aktif dari segi fisik, cepat lelah, lebih menyukai keheningan serta menyukai lingkungan yang tenang.

b. *Sociability*

Orang dengan tipe *ekstrovert* cenderung bergaul dengan banyak orang, dan mereka puas dengan hubungan sosial yang mudah diajak bergaul dan bersenang-senang. Orang *introvert* cenderung melakukan kegiatan seorang diri, memiliki teman yang sedikit, sulit menyampaikan pendapat kepada orang lain dan cenderung memisahkan diri dari interaksi sosial.

c. *Risk-taking*

Orang *ekstrovert* sering kali gagal mempertimbangkan konsekuensi yang mungkin timbul, dan lebih menyukai tantangan yang beresiko. Tipe kepribadian *introvert* cenderung menyukai hal-hal yang dianggap familiar dan aman dirasakan.

*d. Impulsiveness*

Dalam mengambil keputusan orang *ekstrovert* biasanya terburu-buru, mudah berubah, tidak berpikir panjang sebelum melakukan sesuatu, suka menghabiskan waktu dan sulit ditebak. Tipe *Introvert* cenderung berwaspada, membuat keputusan lebih awal, teratur, dan berpikir sebelum berbicara.

*e. Expressiveness*

Orang tipe *ekstrovert* cenderung mengekspresikan emosinya secara terbuka, seperti murka, kebencian, cinta, dan simpati. *Introvert* cenderung mengendalikan perasaan supaya tidak terlihat orang. Dalam mengekspresikan pikiran serta perasaannya, mereka biasanya dingin dan terkontrol.

*f. Reflectiveness*

Daripada memikirkannya orang dengan tipe *ekstrovert* lebih suka melakukannya langsung, menyukai situasi yang praktis. Orang *introvert* cenderung tertarik pada ide dan filosofi abstrak, seperti diskusi dan sains.

*g. Responsibility*

Kepribadian *ekstrovert* cenderung mengabaikan janji-janji yang telah disepakati, hal yang bersifat formal, ceroboh dan kurang bertanggung jawab secara sosial. *Introvert* cenderung serius, dapat diandalkan, dapat dipercaya serta bertanggung jawab.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Perawat**

### **1. Pengertian Kinerja Perawat**

*Performance* merupakan kinerja SDM yang memiliki arti hasil kerja atau sesungguhnya yang diraih seseorang (Anwar, 2017). Kinerja adalah sesuatu yang diraih, performa yang ditunjukkan dan keahlian kerja (Manuho et al, 2015).

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai kaitan yang kuat dengan tujuan mendasar organisasi, kepuasan klien dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Sureskiarti & Brillianty, 2017).

Sementara itu kinerja perawat yakni langkah perawat untuk menjalankan tugas, kewenangan serta tanggung jawab sebaik mungkin untuk upaya mencapai tugas dan tujuan profesinya (Suwanto et al, 2019). Kinerja keperawatan ialah penerapan kemampuan atau pembelajaran yang diperoleh selama mengikuti dan menyelesaikan pendidikan keperawatan guna memberikan pelayanan, bertanggung jawab dalam promosi kesehatan, dan mencegah penyakit serta pelayanan terhadap pasien (Kurniawati et al, 2012).

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku dan Kinerja**

Secara teori ada tiga kelompok variabel yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja perawat yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.

- a. Faktor individu yaitu keterampilan, kemampuan, tingkat sosial, latar belakang keluarga dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis yaitu sikap, persepsi, motivasi, kepribadian dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi yaitu desain pekerjaan, struktur organisasi, sistem penghargaan dan kepemimpinan (Kewuan, 2016).

Dalam konsep teori kinerja Gibson menyatakan dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja adalah individu, perilaku, organisasi dan psikologi yang diuraikan sebagai berikut:

### **a. Keterampilan dan Kemampuan Fisik Serta Mental**

Keterampilan merupakan suatu totalitas diri pekerja baik yang ditunjukkan dari segi fisik maupun mental guna menghadapi pekerjaannya. Sedangkan kemampuan berpikir secara matang dalam menghadapi permasalahan pekerjaan yang terjadi,

diartikan sebagai mental, nilai-nilai didalam individu itu sendiri sangat mempengaruhi tingkat pematangan mental.

b. Latar Belakang (Keluarga, Tingkat Sosial dan Pengalaman)

Dalam pembentukan sistem nilai, lingkungan keluarga sebagai salah satu lingkungan yang dapat mempengaruhi performansi seseorang. Pengalaman kerja juga akan ikut menentukan kinerja seseorang dimana pengalaman juga sering dikaitkan dengan waktu seseorang yang memulai untuk bekerja.

c. Demografis (Usia, Gender dan Ras)

Usia memiliki pengaruh produktivitas dalam hal bekerja. Dalam bekerja gender dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang hendak dilakukan. Ras dapat diartikan sebagai ciri-ciri yang khusus dalam sebuah kelompok.

d. Persepsi

Persepsi dapat diartikan sebagai proses individu mengorganisasikan dan menghubungkan impresi sensorinya agar dapat memberikan arti kepada lingkungan sekitar.

e. Sikap dan Kepribadian

Sikap dapat diartikan sebagai ciri khas dalam diri individu sebagai bagian dari kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan atau tidak dilakukan. Sikap yang baik terlihat dari bagaimana orang tersebut mengerjakan pekerjaan tanpa merasa terbebani.

Sedangkan kepribadian dapat dilihat dari sikap seseorang dalam menghadapi masalah yang sedang terjadi, sehingga sikap dapat berpengaruh dalam bekerja.

f. Belajar

Dalam proses belajar pendidikan seseorang akan berdampak pada respon yang lebih rasional, kreatif serta terbuka dalam menerima berbagai macam inovasi.

#### g. Struktur dan Desain Pekerjaan

Struktur adalah daftar pekerjaan yang memuat kewajiban pekerja dan meringkas persyaratannya artinya pekerja minimal harus mendapat pendidikan dan pengalaman untuk memenuhi kewajibannya dari kedudukannya secara memuaskan. Desain pekerjaan yang berkualitas akan mempengaruhi prestasi kerja para pekerja Gibson, 1996 dalam (Kurniadi, 2013).

### 3. Penilaian Kinerja Perawat

Untuk memberikan arahan perilaku dari karyawan, seorang pemimpin akan melakukan penilaian kinerja secara efektif dan efisien dengan tujuan untuk menghasilkan jasa pelayanan yang bermutu dan baik sehingga mampu menunjang kualitas pelayanan. Evaluasi kinerja perawat ialah proses pencapaian kinerja individu ataupun kelompok yang diukur serta dievaluasi dan dibandingkan sesuai standar yang sudah ditentukan (Hartley, 2012).

### 4. Standar Penilaian Kinerja Perawat

Pada penilaian ini adalah pedoman tindakan ketika mengevaluasi pelayanan keperawatan yang diberikan kepada klien dengan menggunakan standar praktik keperawatan yaitu (Marquis, 2012 dalam Karen Maslita, 2017):

#### a. Perilaku

Perilaku ialah keadaan seseorang dimana adanya penyesuaian respon terhadap dorongan tertentu yang didapatkan dalam keseharian, dimana respon ini bersifat emosional terhadap dorongan sosial. Reaksi ini dapat dilihat dari cara perawat berkomunikasi, bekerjasama, bertanggung jawab, sopan, tidak berbohong, disiplin mulai dari kedatangan, aturan rumah sakit, cara berpakaian, peduli terhadap pemeliharaan fasilitas, loyal dan empati terhadap pasien serta keluarga pasien.

#### b. Kemampuan Profesional

Dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan profesi perawat dituntut untuk memiliki kemampuan profesional. Adapun penilaian yang dapat dinilai yaitu respon perawat dalam melaksanakan tugas, teliti, tepat waktu, dan mengikuti prosedur yang ada, serta sesuai dalam memberikan asuhan keperawatan, cekatan dalam mempersiapkan alat, pasien, lingkungan, cepat dan tanggap serta bekerja dengan *safety*.

#### c. Proses Keperawatan

Perawat adalah pemeran utama dalam proses keperawatan yang bertugas untuk memecahkan masalah dengan mengatur dan melaksanakan asuhan keperawatan. Dalam proses keperawatan kemungkinan elemen berpikir kritis dari perawat akan membuat penilaian dan tindakan berdasarkan nalar.

### 5. Indeks Kinerja Individu

Kepmenkes telah menetapkan penentuan indeks kerja individu pada penilaian kinerja dengan membandingkan antara total target yang diperoleh dengan faktor satuan kinerja individu yang ditargetkan. Penilaian nilai indeks kinerja individu perawat didapatkan dari penggabungan kinerja hasil dan kinerja perilaku kerja. Penilaian kinerja hasil dilihat dari kinerja kuantitas dan kinerja kualitas yang tercantum pada catatan perawat dan dimasukkan pada format penilaian kinerja individu perawat, kemudian dibandingkan dengan bobot target pada masing-masing komponen kinerja, dimana nilai hasil ini akan berbeda pada setiap komponen penilaian. Sedangkan penilaian kinerja perilaku kerja, hasil yang diperoleh dicatat pada form penilaian dan bandingkan hasil dengan tujuan yang telah ditetapkan (Kemenkes, 2010).

#### a. Kinerja Kualitas Perawat

Pelayanan keperawatan dilihat dari kualitas pelayanan yang diberikan. Pelayanan yang berkualitas dapat mencerminkan

kinerja dari perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Kinerja dari aspek kualitas kerja perawat dapat dilihat dalam hal kelengkapan dokumentasi keperawatan dan penerapan IPSPG.

b. Kinerja Perilaku Kerja Perawat

Dalam melakukan pelayanan keperawatan dilihat dari mutu pelayanan yang diberikan. Pelayanan yang bermutu dapat menggambarkan kinerja dari perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Kinerja dari aspek mutu kerja perawat bisa dilihat dalam perihal kelengkapan dokumentasi keperawatan dan penerapan IPSPG.

Ada banyak perihal yang bisa mempengaruhi perilaku kerja supaya bisa menggapai tujuan. Pengukuran kinerja perilaku kerja bisa tergambar dari 5 indikator.

1) Orientasi Pelayanan

Bagi Saura et al dalam Nova (2013) orientasi pelayanan didefinisikan seperti sekumpulan sikap serta perilaku yang mempengaruhi mutu interaksi antara karyawan dengan klien mereka. Dalam melaksanakan pelayanan tidak hanya memiliki pengetahuan yang cakap namun sikap perawat juga perlu dilaksanaka dengan memberikan senyum, salam, sapa, sopan, santun, serta ramah dikala pelayanan, bertindak cepat jika ada keluhan dari pasien dan selalu menjaga kebersihan diri dengan mencuci tangan.

2) Integritas

Integritas merupakan suatu perilaku dan sikap yang tidak berubah-ubah guna menjunjung tinggi etika kerja dan etika profesi. Konsep etika dalam profesi keperawatan meliputi hak, peran serta tugas dari perawat yang harus dilaksanakan pelayanan kesehatan (Wuryanano, 2011).

### 3) Komitmen

Komitmen organisasi ialah penerimaan yang kuat dalam diri seseorang terhadap nilai dan tujuan perusahaan, dengan cara ini orang tersebut akan bekerja keras dan berusaha menjalin kontak dengan organisasi. Komitmen ini bertujuan untuk melaksanakan setiap layanan keperawatan yang sesuai standar untuk disesuaikan dengan nilai serta tujuan dari rumah sakit. Komitmen perawat ialah perilaku dan loyalitas yang baik terhadap rumah sakit dimana semakin meningkat komitmen perawat maka makin baik pula kinerja perawat (Ristiana, 2013)

### 4) Disiplin

Menurut Soejono dalam Malista Karen, (2017) mengatakan indeks disiplin kerja terdiri atas dua bagian yaitu kepatuhan terhadap peraturan dan pemahaman individu. Dalam dunia keperawatan tingkatan disiplin bisa dilihat dari bermacam sudut pandang antara lain ialah jam kedatangan dan pulanginya, mengikuti prosedur pemberian obat, waktu melaksanakan kewajiban dan tugas perawat, serta mematuhi peraturan di rumah sakit maupun etika profesi baik yang tertulis ataupun tidak.

### 5) Kerjasama

Keberhasilan kerja dapat dicapai melalui adanya kerjasama seperti kerja sama tim akan membentuk energi dan sinergi setiap pekerja yang memiliki pemikiran yang sama dan menjadi motor penggerak untuk mencapai tujuan bersama. Permasalahan yang tidak bisa dituntaskan secara individu dapat saling melengkapi dan dituntaskan bersama. Pelayanan kesehatan sangat memerlukan kerjasama terlebih kerja sama tenaga medis serta paramedis dalam upaya memberikan pelayanan kesehatan.

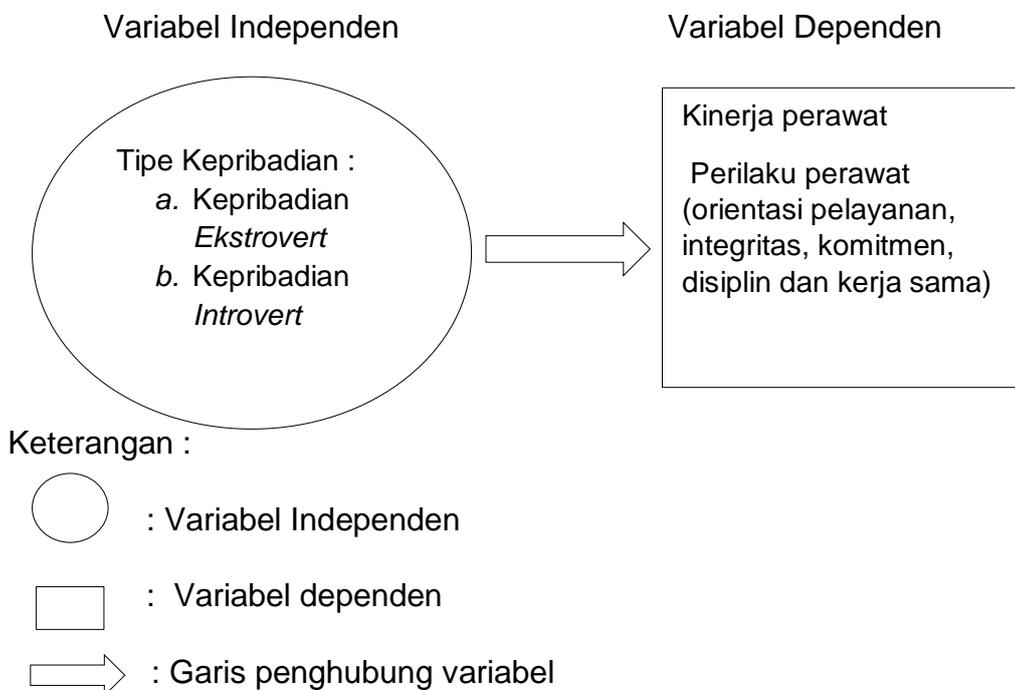
Setiap profesi tenaga kesehatan mempunyai kemampuan, dan tidak ada profesi yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi, oleh karena itu apabila semua kemampuan tersebut digabungkan maka akan tercipta pelayanan kesehatan yang baik untuk menggapai tujuan bersama (Effendi, 2014).

### BAB III

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

### A. Kerangka Konseptual

Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat yaitu variabel individu (perilaku), organisasi dan psikologi (kepribadian). Kepribadian merupakan gambaran perilaku seseorang yang diwujudkan dalam tingkah laku. Terdapat dua tipe kepribadian yang diperkenalkan oleh Eysenck, (dalam Awilsol 2014) yaitu *ekstrovert* dan *introvert* dengan masing-masing ciri khas seperti dalam halnya tipe kepribadian *ekstrovert* yang aktivitasnya dipengaruhi oleh dunia luar, sedangkan *introvert* yang aktivitasnya lebih mengarah kedalam pikiran dan pengalaman pribadi. Berdasarkan konsep diatas dapat dibuat suatu kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

## B. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah “Ada perbedaan kinerja perawat dengan tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*”.

## C. Defenisi Operasional

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Operasional	Parameter	Cara Ukur	Skala Ukur	Skor
1.	Independen :Tipe kepribadian <i>ekstrovert</i> dan <i>introvert</i>	<p>Tipe kepribadian <i>ekstrovert</i> adalah kepribadian yang terbuka dan mudah berhubungan dengan orang disekitarnya.</p> <p>Tipe kepribadian <i>introvert</i> adalah kepribadian yang tertutup dan tidak mudah berhubungan dengan orang disekitarnya.</p>	<p>Kepribadian <i>Ekstrovert</i></p> <p>a. <i>Activity</i> b. <i>Sociability</i> c. <i>Risk-taking</i> d. <i>Impulsiveness</i> e. <i>Expressiveness</i> f. <i>Reflectiveness</i> g. <i>Responsibility</i></p> <p>Kepribadian <i>Inttovert</i></p> <p>a. <i>Activity</i> b. <i>Sociability</i> c. <i>Risk-taking</i> d. <i>Impulsiveness</i> e. <i>Expressiveness</i> f. <i>Reflectiveness</i> g. <i>Responsibility</i></p>	Kuesioner	Nominal	<p><i>Ekstrovert:</i> jika skor &gt; dari skor <i>introvert</i></p> <p><i>Introvert:</i> jika skor &gt; dari skor <i>ekstrovert</i></p>

2.	Dependen : Kinerja perawat	Merupakan kegiatan dimana perawat memberikan pelayanan sesuai dengan kewenang dan tanggung jawabnya.	a. Orientasi pelayanan b. Integritas c. Komitmen d. Disiplin e. Kerjasama	Kuesioner	Ordinal	Kinerja baik jika skor > 14 Kinerja kurang jika skor ≤ 14
----	----------------------------------	--	---	-----------	---------	--

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *non-eksperimental* dengan desain penelitian *observasional analitik*, yang bersifat komparatif (mencari apakah ada perbedaan) antara variabel bebas (tipe kepribadian) dan variabel terikat (kinerja perawat) menggunakan pendekatan *cross sectional study* yaitu waktu pengukuran atau observasi yang diukur secara bersamaan pada waktu yang sama untuk mendapatkan data variabel independen dan dependen (Hidayat, 2014).

#### **B. Tempat dan waktu penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan di RS Stella Maris Makassar. Alasan pemilihan lokasi ini karena belum pernah dilakukan penelitian sebelumnya tentang perbedaan kinerja perawat berdasarkan tipe kepribadian dan juga untuk menilai kinerja perilaku kerja perawat

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada tanggal 01 Februari sampai dengan 02 Maret 2021

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RS Stella Maris Makassar sebanyak 260 orang.

## 2. Sampel

Sampel yang digunakan adalah perawat yang bertugas di fasilitas rawat inap dengan teknik pengambilan sampel adalah *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* yang berjumlah 51 responden. Dengan kriteria inklusi dan eksklusi sebagai berikut :

### a. Kriteria Inklusi

- 1) Perawat yang bersedia menjadi responden
- 2) Perawat pelaksana instalasi rawat inap

### b. Kriteria Eksklusi

- 1) Perawat diruang rawat inap yang tidak hadir, sakit, izin, dan cuti
- 2) Perawat pelaksana instalasi rawat jalan
- 3) Perawat ruangan covid

## D. Instrumen Penelitian

Untuk melakukan penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner angket tertutup yang dilengkapi dengan data demografi berupa nama (inisial), lama kerja, umur, jenis kelamin dan status pernikahan. Pada kuesioner untuk menilai tipe kepribadian merupakan kuesioner baku yang dikemukakan oleh Eysenck terdiri dari 14 pertanyaan *ekstrovert* dan 14 pertanyaan *introvert* item pertanyaan untuk memperoleh data mengenai variabel independen dengan menggunakan skala jenjang rating yang memberikan jawaban berupa angka yang telah disediakan, angkat tersebut hampir sama dengan skala *likert* namun berupa jawaban yang diberikan dalam bentuk interval numerik. Sedangkan kuesioner untuk menilai kinerja perawat terdiri dari 9 item pertanyaan untuk memperoleh data mengenai variabel independen dengan menggunakan skala jenjang rating. Untuk mengukur variabel tipe kepribadian menggunakan kuesioner dengan skala ordinal yaitu jawaban “ sangat setuju diberi nilai 4”, “setuju beri

nilai 3”, “tidak setuju diberi nilai 2”, “sangat tidak setuju diberi nilai 1”. Sedangkan untuk mengukur variabel kinerja perawat menggunakan kuesioner dengan skala ordinal dengan kata lain jawaban “selalu diberikan nilai 4”, “sering berikan nilai 3”, “jarang diberikan nilai 2” dan “tidak pernah diberikan nilai 1”

## **E. Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti meminta rekomendasi dari pihak institusi kampus STIK Stella Maris dengan mengajukan surat permohonan izin kepada instansi tempat penelitian dalam hal ini rumah sakit Stella Maris Makassar. Setelah mendapatkan persetujuan, maka dilakukan penelitian dengan etika penilaian sebagai berikut :

### **1. Etika Penelitian**

Menurut Hidayat A.A,. (2014)

#### *a. Informed Consent* (Lembar persetujuan)

Formulir persetujuan ini diberikan kepada responden yang akan diteliti dan telah memenuhi kriteria inklusi. Jika responden menolak maka peneliti tidak akan memaksanya dan akan tetap menghargai hak responden.

#### *b. Anonymity* (Tanpa nama)

Pada lembaran persetujuan peneliti tidak mencantumkan nama responden, tetapi peneliti akan memberikan inisial atau kode pada lembar tersebut dengan tujuan untuk menjaga kerahasiaannya.

#### *c. Confidentiality* (Kerahasiaan)

Dalam penelitian hal ini adalah etika dimana diperlukan untuk memastikan bahwa semua data yang dikumpulkan merupakan informasi rahasia peneliti, termasuk informasi dan masalah lainnya.

d. *Beneficence* (berbuat baik)

Menegaskan bahwa peneliti melakukan penelitian yang memberi manfaat bagi narasumber dengan cara mencegah dan menjauhkan bahaya, menyeimbangkan antara keuntungan dan resiko serta membebaskan responden dari eksploitasi.

e. *Non Maleficence* (tidak membahayakan atau tidak merugikan)

Pada prinsip *non maleficence* menjelaskan tindakan yang menegaskan peneliti untuk tidak melakukan tindakan yang menimbulkan bahaya bagi responden, responden dibuat bebas dari rasa tidak nyaman.

f. *Veracity* (kejujuran)

Pada prinsip *veracity* menjelaskan tindakan yang menegaskan peneliti untuk dilaksanakannya pemberian informasi yang benar dan tidak melakukan kebohongan kepada responden.

g. *Justice* (keadilan)

Pada prinsip *justice* atau keadilan adalah tindakan yang harus dilaksanakan oleh peneliti untuk tidak melakukan diskriminasi saat memilih responen penelitian.

## 2. Data-data yang Dikumpulkan

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada perawat di ruang yang menjadi sampel peneliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh dengan menelusuri dan menelaah literatur dari berbagai sumber serta data yang didapatkan dari RS Stella Maris Makassar.

## **F. Pengolahan dan Penyajian Data**

Menurut (Arifin, 2017) :

Setelah data dikumpulkan data tersebut dikelola dengan pengelolaan data.

### **1. *Editing***

Dilakukan dengan mencermati kembali isi instrumen penelitian, tujuan dilakukannya *editing* yaitu untuk mengurangi kesalahan pengisian instrumen penelitian dan untuk memastikan bahwa instrumen telah diisi oleh semua responden.

### **2. *Coding***

Pada tahap ini, yang dilakukan adalah memberikan kode pada setiap jawaban agar lebih mudah dalam menguraikan data dan mempersingkat pemasukan data. Pengkodean akan dicocokkan pada skor masing-masing soal.

### **3. *Processing***

*Processing* merupakan proses memasukan data dari instrumen penelitian ke komputer dengan menggunakan program statistik yang bertujuan agar data yang dimasukkan dapat dianalisis.

### **4. *Cleaning***

Dalam tahap ini data yang telah dimasukan ke komputer akan dilakukan pengecekan kembali untuk melihat apakah terjadi kesalahan atau tidak.

## G. Analisa Data

Analisa data dapat diartikan sebagai upaya mengelolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan berguna untuk menjawab permasalahan yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Setelah dilakukan pengelohan data maka selanjutnya dilakukan dengan dua cara yaitu:

### 1. Analisa Univariat

Untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing serta dilakukan dengan mengukur persentase (%) dari variabel yang diteliti, yaitu data demografi yang berisikan lama kerja, umur, status pernikahan, tipe kepribadian (variabel independen) dan kinerja perawat (variabel dependen).

### 2. Analisa Bivariat

Analisa ini digunakan untuk mengetahui perbedaan kinerja antara perawat *ekstrovert* dan perawat *introvert*. Test yang dipakai yaitu uji *mann-whitney* dan nilai standar yang digunakan ialah 95% atau batas signifikan 0,05 dengan interpretasi:

- a. Apabila nilai  $p \text{ value} < \alpha (0,05)$  maka artinya ada perbedaan kinerja perawat dengan tipe kepribadian.
- b. Apabila nilai  $p \text{ value} > \alpha (0,05)$  maka artinya tidak ada perbedaan antara kinerja perawat dengan tipe kepribadian.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Pengantar**

Penelitian dilaksanakan di RS Stella Maris, dari tanggal 01 Februari hingga 02 Maret 2021. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dengan jumlah sampel 51 orang. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner. Pengerjaan data menggunakan SPSS *for windows versi 25*. Lalu dianalisis dengan uji *mann-whitney*.

Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat, untuk melihat sebaran masing-masing karakteristik persentase variabel, yaitu tipe kepribadian (variabel bebas) dan kinerja perawat (variabel terikat), sedangkan analisis bivariat digunakan untuk mengetahui perbedaan kinerja perawat antara tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*.

##### **2. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan di RS Stella Maris Makassar. RS Stella Maris berdiri sejak tanggal 8 Desember 1938 dan diresmikan pada tanggal 22 September 1939 dan kegiatannya dimulai sejak 7 Januari 1940. Pemilik RS Stella Maris adalah PT. Citra Ratna Nirmala. RS ini merupakan RS dengan tipe B yang dilengkapi dengan fasilitas peralatan yang moderen dan tenaga ahli baik medis, paramedik maupun non paramedis. RS ini berada di jalan Sombo Opu No. 273 Makassar.

Visi dan Misi RS Stella Maris antara lain:

a. Visi

Menjadi rumah sakit pilihan yang profesional dan terpercaya dengan memberikan pelayanan yang terbaik dalam semangat Kasih.

b. Misi

Berikut ini adalah uraian visi dan misi dari rumah sakit Stella Maris:

- 1) Memberikan pelayanan kesehatan yang holistik pada martabat manusia tanpa membedakan suku, agama, ras, dan status sosial dengan berkomitmen pada peningkatan mutu dan keselamatan pasien.
- 2) Membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan membelah rasa.
- 3) Membangun jejaring kerjasama dengan berbagai mitra strategis dalam pengembangan pelayanan kesehatan.
- 4) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan melalui pengembangan inovasi secara berkesinambungan.

### 3. Penyajian Karakteristik Data Umum

Tabel 5.1

Distribusi Frekuensi Demografi Responden Berdasarkan Masa Kerja, Umur, Status Pernikahan di RS Stella Maris Makassar Tahun 2021

Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Umur (Tahun)		
24-28	5	9,8
29-33	21	41,2
34-38	6	11,8
39-43	10	19,6
44-48	7	13,7
49-53	2	3,9
Masa Kerja (Tahun)		
2-7	16	31,4
8-13	18	35,3
14-19	6	11,8
20-25	7	13,7
26-31	2	3,9
>32	2	3,9
Status Pernikahan		
Menikah	37	72,5
Belum menikah	14	27,5
Total	51	100,0

Sumber: Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.1, di atas menunjukkan bahwa dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan terhadap 51 responden, diperoleh masa kerja responden tertinggi berada pada kelompok lama kerja 8-13 tahun yaitu 18 (35,3%) responden dan data responden terendah berada pada kelompok lama kerja 26-31 dan >32 tahun yaitu 2 (3,9%) responden.

Sedangkan umur responden tertinggi berada pada kisaran umur 29-33 tahun yaitu 21 (41,2%) dan data umur responden terendah berada pada kisaran umur berada pada kelompok umur 49-53 tahun yaitu 2 (3,9%) responden. Sementara itu diperoleh data sebagian besar responden yang telah menikah dengan jumlah 37 (72,5%) dan responden yang belum menikah dengan jumlah 14 (27,5%).

#### 4. Hasil Analisa Variabel yang Diteliti

##### a. Analisa Univariat

Tabel 5.2  
Distribusi frekuensi responden berdasarkan kinerja perawat dan Tipe Kepribadian di RS.Stella Maris Makassar tahun 2021

Kinerja Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	36	70,6
Kurang Baik	15	29,4
Tipe Kepribadian		
<i>Ekstrovert</i>	23	45,1
<i>Introvert</i>	28	54,9
Total	51	100,0

Sumber: Data primer 2021

Berdasarkan tabel 5.2, di atas menunjukkan bahwa dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan terhadap 51 responden, diperoleh yaitu perawat dengan kinerja baik sebanyak 36 (70,6%) dan perawat dengan kinerja kurang baik sebanyak 15 (29,4%) responden. Sedangkan untuk tipe kepribadian diperoleh responden dengan tipe kepribadian *ekstrovert* sebanyak 23 (45,1%) dan data responden dengan tipe kepribadian *introvert* sebanyak 28 (54,9%) responden.

## b. Analisa Bivariat

Tabel 5.3

Analisis Perbedaan Kinerja perawat berdasarkan Tipe Kepribadian *Ekstrovert* dan *Introvert* di RS Stella Maris Makassar tahun 2021

Tipe Kepribadian	Kinerja perawat		n	Mean Rank	Sum of Rank	Nilai p
	Baik	Kurang				
<i>Ekstrovert</i>	19	4	23	32,65	751,00	
<i>Introvert</i>	17	11	28	20,54	575,00	0,004
Total			51			

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan perawat dengan tipe kepribadian *ekstrovert* yang memiliki kinerja baik sebanyak 19 responden dan kinerja kurang sebanyak 4 responden sedangkan perawat yang memiliki tipe kepribadian *introvert* dengan kinerja baik sebanyak 17 responden dan kinerja kurang sebanyak 11 responden, dimana nilai rerata ranking pada tipe kepribadian *ekstrovert* sebesar 32,65 sedangkan pada tipe kepribadian *introvert* didapatkan rerata ranking sebesar 20,54.

Hasil analisis dengan menggunakan uji *mann whitney* dengan nilai kemaknaan  $\alpha = 0,05$  didapatkan nilai  $p = 0,004$  hal ini menunjukkan  $p < \alpha$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang berarti bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja perawat dengan tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert* di RS Stella Maris Makassar.

**B. Pembahasan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan di RS Stella Maris Makassar pada tanggal 01 Februari sampai tanggal 02 Maret dengan jumlah 51 responden menggunakan uji *mann whitney* diperoleh hasil nilai  $p = 0,004$  berarti nilai  $p < \alpha$  maka dapat disimpulkan terdapat perbedaan

yang signifikan antara kinerja perawat dengan tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*.

Berdasarkan penelitian ini didapatkan bahwa perawat di rumah sakit ini memiliki kinerja yang baik lebih banyak pada tipe kepribadian *ekstrovert* dibandingkan dengan perawat yang memiliki tipe kepribadian *introvert*. Hal ini sejalan dengan penelitian Afidah & Pratiwi, (2015), tentang hubungan tipe kepribadian dengan kinerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, diperoleh responden terbanyak dengan tipe kepribadian *ekstrovert*.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Suwanto et al., (2019) kinerja perawat yakni tanggung jawab dan wewenang perawat yang dilakukan sebaik mungkin guna terwujudnya tujuan dan tugas pokok profesi. Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, salah satunya adalah faktor psikologis yaitu tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*.

Berdasarkan asumsi peneliti perawat dengan tipe kepribadian *ekstrovert* memiliki kinerja yang mayoritas baik dibanding perawat yang mempunyai tipe kepribadian *introvert*, hal ini dikarenakan perawat pada kepribadian *ekstrovert* cenderung bergaul dengan banyak orang, mereka puas dengan hubungan sosial yang mudah diajak bergaul, tidak pemalu, tidak canggung, ramah, menyukai pertemanan, suka bekerja sama, mudah menyesuaikan diri, *fleksibel*, bersemangat, suka bekerja keras dan bebas dari khawatir serta memiliki tingkat interaksi sosial yang tinggi. Dimana bila dikaitkan dengan pelayanan keperawatan, perawat dengan tipe kepribadian *ekstrovert* memiliki nilai lebih dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang tergambar dari pelaksanaan sikap dan perilaku dalam pelayan keperawatan yang profesional. Untuk terciptanya kualitas pelayanan yang berkompeten dan bermutu perawat patut memiliki keterampilan *hard skill* dan *soft skill*, dikarenakan kesuksesan dalam dunia kerja dipengaruhi oleh *soft skill* dengan nilai kontribusi terbesar yaitu (80%) dan (20%) untuk *hard*

*skill*. Keterampilan *soft skill* antara lain cakap dalam berkomunikasi, kemampuan memahami orang lain, membangun hubungan antar sesama, empati, kerjasama dan kepedulian (Aini & Ariani, 2018)

Hal ini dukung oleh Budiono (2016) yang menjelaskan bahwa tugas dan tanggung jawab perawat yaitu menyampaikan perhatian dan rasa hormat pada klien, bila perawat terpaksa menunda pelayanan maka perawat bersedia memberikan penjelasan dengan ramah pada klien, menunjukkan kepada klien sikap menghargai yang terlihat dari sikap perawat dengan menerapkan 5S, berbicara dengan klien yang terkait dengan perasaan klien, bukan minat atau keinginan perawat

Berdasarkan hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa perawat *introvert* memiliki kinerja yang baik sebanyak 17 (60,7%) hal ini karena perawat *introvert* juga memiliki karakter yang baik seperti cenderung waspada, mempertimbangkan baik-baik sebelum mengambil keputusan, teratur, sebelum berbicara berpikir dahulu, tertarik pada ide-ide, senang berdiskusi, menyukai ilmu pengetahuan, serius, dapat diandalkan, dapat dipercaya serta bertanggung jawab. Selain karakter terdapat hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat yaitu standar atau tuntutan pekerjaan dimana seorang perawat dituntut untuk bekerja secara profesional dengan terpenuhinya harapan perawat terhadap pola hubungan kerja yang baik, fasilitas kerja, suasana kerja, kebijakan kepemimpinan, gaya kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja yang baik maka kinerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan guna mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pardede, Rahmat, & Zebua, (2011) dari hasil penelitian terhadap 35 responden ditemukan bahwa terdapat 34 orang (97,1%) responden memiliki kepribadian *introvert* dengan kategori cukup dan *ekstrovert* 1 responden dengan kategori baik.

Meskipun secara umum terdapat kecenderungan bahwa perawat dengan tipe kepribadian *ekstrovert* lebih banyak memiliki kinerja yang baik, namun tidak menutup kemungkinan perawat dengan tipe kepribadian *introvert* juga memiliki kinerja baik hal ini dikarenakan pada setiap masing-masing kepribadian memiliki kelebihan dan kekurangan yang saling melengkapi untuk tercapainya pelayanan yang berkualitas.

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Menurut penelitian yang telah diberikan untuk 51 responden perawat pada tanggal 01 Februari sampai dengan 02 Maret 2021 terhadap 51 responden, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja perawat dengan kategori baik lebih banyak pada tipe kepribadian *ekstrovert*.
2. Kinerja perawat dengan kategori kurang lebih banyak pada tipe kepribadian *introvert*.
3. Ada perbedaan kinerja perawat dengan tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi Rumah Sakit**

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi RS Stella Maris Makassar untuk menganalisa dan mengevaluasi proses kinerja pegawai dan sebagai bahan pertimbangan dalam memilah calon pekerja.

##### **2. Bagi Perawat**

Harapannya semoga dapat berguna untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan khususnya dalam hal kinerja keperawatan.

##### **3. Institusi Pendidikan**

Diharapkan dapat menjadi masukan dan evaluasi keilmuan, serta hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai informasi dalam rangka pengembangan proses belajar mengajar.

#### **4. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, persepsi, sikap, motivasi dan kepuasan kerja, struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

#### **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Dalam pengumpulan data peneliti tidak dapat turun ke lapangan pada malam hari.
2. Keterbatasan jumlah ruangan di rumah sakit karena masa pandemi sehingga peneliti susah mendapatkan responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afidah, N., & Pratiwi, A. (2015). Hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. *repository fakultas ilmu kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 196–205. retrieved from [https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/3658/NISA Af Idah - Arum Pratiwi Fix.pdf;sequence=1](https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/3658/NISA_Af%20Idah%20-%20Arum%20Pratiwi%20Fix.pdf;sequence=1)
- Ariani, T. A & Aini, N (2018). Perilaku caring perawat terhadap kepuasan pasien rawat inap pada pelayanan keperawatan. *Jurnal Keperawatan*, 9(1), 58-64. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/keperawatan/issue/view>
- Anwar, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja rosdakarya.
- Andreyana, P. V., Piarsa, I. N., & Buana, P. W. (2015). Sistem pakar analisis kepribadian diri dengan metode certainty factor. *Jurnal Ilmiah Merpati (Menara Penelitian Akademika Teknologi Informasi)*, 3(2),7886. Diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/merpati/article/view/17801>
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 Untuk penelitian dan skripsi*. Jakarta: PT.Elex media komputindo.
- Awilsol, (2014). *Psikologi kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah.
- Bahtiar, S. &. (2012). *Manajemen keperawatan : dengan pendekatan praktis*. Jakarta: Erlangga.
- CL, E. J. (2012). *Nursing in today's world : Trend, issue and management*. United States of America: Lippincolt Willams & Wilkins .
- Effendi, U. (2014). *Asas manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ellis. J.R & Harley (2012). *Nursing in today"s world : Trend, issue and management. United Stats* . United Stated of America: Lippincolt Willams & Wilkins.
- Fred Luthans. (2011). Organizational behavior. In Jane Beck (Ed.), *hospital administration* (12th ed.). [https://doi.org/10.5005/jp/books/10358\\_23](https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23)
- Feist, J. F. (2010). *Teori kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hamel, R. S. (2019). *Rsu gmim bethesda Tomohon*. 7(1), 1–7.
- Hartley, E. J. (2012). *Nursing in today"s world : Trend, issue and management. United Stats*. United Stated of America: Lippincolt Willams & Wilkins.

- Herri Zan Pieter, B. J. (2011). *Pengantar psikopatologi untuk keperawatan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Hidayat, A. (2011). *Metode penelitian keperawatan dan teknik analisis data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Karir, L. Y. (2012). *Kinerja, teori, penilaian dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Karen Maslita. (2017). Gambaran kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum Kabupaten Tangerang. *skripsi*, 111. Diakses dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/37477/1/KAREN%20MASLITA-FKIK.pdf>
- Kemenkes. (2010). *Kemenkes. Keputusan Menteri Kesehatan No.625/Menkes/SK/v/2010*.
- Kewuan, N. N. (2016). *Manajemen kinerja keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Konzier. (2010). *Buku ajar praktis keperawatan klinis. Edisi 4*. Jakarta : EGC.
- Kristiyani, Y. M. (2010, Mei 1). Hubungan antara tipe kepribadian *ekstrovert-introvert* dengan orientasi komunikasi interpersonal pada distributor multi level makerting Tianshi. hal. 1-131.
- Mahardikawanto. (2013). *Pengaruh disiplin kerja dan kualitas hidup negara terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Notoatmodjo. (2012). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prayitno, S. H., & Ayu, S. M. (2018). Hubungan antara kepribadian introvert dan ekstrovert dengan speaking skill mahasiswa prodi d iii keperawatan tahun akademik 2017/2018. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 14(1), 73. Diakses dari <https://doi.org/10.32528/ins.v14i1.1077>
- Ristiana, M. (2013). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja karyawan rumah sakit bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal ilmu Ekonomi & Manajemen*,, 56 – 70.
- Sari, H. & S. (2016). Hubungan tipe kepribadian dengan motivasi belajar pada mahasiswa kurikulum berbasis kompetensi fakultas keperawatan Universitas Syiah Kuala the correlation between personality type and motivation to learn in student with competency-based curriculum. *Universitas Syiah Kuala*, VII(2),110. Diakses dari <http://jurnal.unsyiah.ac.id/INJ/article/view/6449/5288>

- Scuhultz, d. P. (2013). *Teori kepribadian*. Jakarta: Kedokteran EGC.
- Sureskiarti, E., & Brillianty, G. D. (2017). Hubungan kinerja perawat dengan kepuasan umum daerah Ince Abdul Moeis Samarinda tahun 2017. *Jurnal Husada Mahakam*, IV(4), 221–232. Diakses dari <http://husadamahakam.poltekkeskaltim.ac.id/ojs/index.php/Home/article/view/93/99>
- Suwanto, T., Hartiti, T., & Sulisno, M. (2019). Analisis kinerja keperawatan di rumah sakit aisyiyah Kabupaten Kudus dengan pendekatan balance scorecard. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*, 10(1), 182–189. Diakses dari <https://doi.org/10.26751/jikk.v10i1.512>
- Utomo, D. (2013). *Media pembelajaran aktif*. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Wanty, S. H. (2018). Pengaruh kepribadian dan kerjasama tim terhadap kinerja instruktur rumah sakit pendidikan ( teaching hospital ) di kota Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 121–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/jmp.092>
- Wuryanano. (2011). *The 21 Principles to build and develop fighting spirit*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

**LOGBOOK  
BIMBINGAN TUGAS AKHIR  
(SKRIPSI)**



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
STELLA MARIS MAKASSAR  
2020/2021**

## **IDENTITAS MAHASISWA**

NAMA : Fimmy Lusiana Tarekmot  
Jeane Tekkay

NIM : C1914201276  
C1914201213

EMAIL : fimmy.tarekmot@gmail.com  
tekkayjeane@gmail.com

NO. HP/TELP. : 085242353352  
085157071447

PROGRAM STUDI : Sarjana Keperawatan Kelas Khusus

PEMBIMBING : 1. Rosdewi, S.Kp.,MSN  
2. Euis Dedeh Komariah, Ns.MSN

JUDUL : Perbedaan Kinerja Perawat Berdasarkan Tipe  
Kepribadian di Rumah Sakit Stella Maris  
Makassar

TANGGAL MULAI : 21 September 2020

TANGGAL SELESAI : 08 Mei 2021

Lampiran 1

**JADWAL KEGIATAN**  
**PERBEDAAN KINERJA PERAWAT BERASARKAN TIPE KEPRIBADIAN**  
**DI RUMAH SAKITSTELLA MARIS MAKASSAR**

No	Uraian Kegiatan	2020																2021																			
		September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul																																				
2	ACC Judul																																				
3	Menyusun Proposal																																				
4	Ujian Proposal																																				
5	Perbaikan Proposal																																				
6	Pelaksanaan Kegiatan																																				
7	Pengelolaan dan Analisa Data																																				
8	Menyusun Laporan Hasil Penelitian																																				
9	Ujian Hasil																																				
10	Perbaikan Sripsi																																				

Lampiran 2

**LEMBAR KONSUL**

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Saran	Tanda Tangan			
				Pembimbing I	Pembimbing II	Peneliti I	Peneliti II
1.	11/09/2020	Konsul Judul					
2.	17/09/2020	ACC Judul : Perbedaan kinerja perawat dengan tipe kepribadian <i>ekstrovert</i> dan <i>introvert</i> Lanjut Bab I					
3.	20/10/2020	Konsul Bab I	Pada latar belakang tambahkan referensi tentang kinerja perawat, cari mengenai penilaian kinerja perawat, cari Konsep yang membahas bahwa keterampilan dan				

			<p>kinerja perawat ada hubungan dengan tipe kepribadian ,          tambahkan yang mempengaruhi keterampilan kerja</p>				
4.	26/10/2021	Konsultasi Bab I dan Bab II	<p>Pada bab I masih terlalu luas, gunakan kata-kata yang sederhana, perbaiki rumusan masalah, tujuan dan manfaat, tambahkan referensi yang mendukung pada bab II</p>				
5.	5/11/2020	Konsul bab II dan Bab III	<p>Pada BAB II masukan materi-materi yang akan membantu BAB III</p> <p>Buat kuesioner untuk menentukan skor</p> <p>Perbaiki bab 3 bagian kerangka konseptual, dan defenisi operasional</p> <p>Buatlah kuesioner tentang pertanyaan negatif dan positif</p>				

6.	16/11/2020	Konsultasi Bab I- BAB IV	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pada bab 2 masukan materi yang mendukung di bab 3 dan kuesioner</li> <li>- Perbaiki defenisi operasional</li> <li>- Perbaiki pada bab III di kerangka konseptual, Instrumen penelitian</li> <li>- Perbaiki pada bagian desain penelitian</li> <li>- Pada bagian populasi dan sampel</li> </ul>				
7.	18/11/2020	Konsultasi Bab I- BAB IV	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bab I, tolong diperhatikan parafrase dalam penelitian-penelitian</li> <li>- Perbaiki cara penulisan perparagraf dan nama penulis dan pengeditan referensi dalam mendeley</li> <li>- Hilangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian</li> </ul>				
8.	20/11/2020	Konsultasi Bab I- BAB IV	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Didalam rumusan masalah hilangkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja perawat,</li> </ul>				

			cukup hanya pengertian saja, tambahkan gambaran RS Stella				
			- Tambahkan gambaran tentang RS. Stella Maris dan masukan alasan mengapa anda melakukan penelitian di RS. Stella Maris				
9.	08/03/2021	Konsul Bab IV hasil dan pembahasan penelitian	- Perbaiki model tabel-tabel - Lampirkan master tabel - Perhatikan penulisan - Tambahkan jenis kelamin laki-laki				
10.	16/03/2021	Konsul Bab IV hasil dan pembahasan penelitian	- Pada pembahasan belum sesuai dengan penelitian yang dilakukan - Perbaiki tabel				
11.	18/03/2021	Konsul Bab IV hasil dan pembahasan penelitian	- Pembahasan masih kurang tepat dengan judul - Bahas kedua tipe kepribadian antara kinerja baik dan kurang				

12.	26/03/2021	Konsul Bab IV hasil dan pembahasan penelitian dan Bab IV	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tambahkan teori tipe kepribadian yang mendukung kinerja perawat</li> <li>- Perbaiki penjelasan tabel univariat dan bivariat</li> <li>- Perbaiki parafrase pada pembahasan</li> <li>- Pada Bab VI cocokan hasil penelitian dengan kesimpulan</li> <li>- Perhatikan perubahan tanggal</li> <li>- Perhatikan penulisan gelar</li> <li>- Perhatikan margin kanan</li> <li>- Perhatikan penulisan referensi</li> <li>- Perhatikan tanda baca, singkatan, bahasa asing, jarak paragraf, spasi, tebalkan tulisan setiap sub bab</li> </ul>	  			  
13.	06/04/2021	Abstrak dan BAB V serta BAB VI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perbaiki penulisan di abstrak</li> <li>- Pada bab V dan VI di ACC</li> </ul>				

14	14/04/2021	BAB I-BAB VI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lihat penulisan daftar pustaka yang baik dan benar</li> <li>- Perhatikan margin, dan size kertas</li> </ul>				
15.	15/04/2021	Skripsi lengkap	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Singkatan S1 ditulis sarjana</li> <li>- Penulisan diabstrak diperbaiki</li> <li>- Perhatikan penulisan referensi yang baik dan benar</li> <li>- Perhatikan penulisan setiap sub judul</li> <li>- Pada defenisi operasional kasih kertas landscape</li> <li>- Perjelasan tempat penelitian dan waktu penelitian</li> <li>- Perhatikan point yang di bold dan tidak di bold</li> </ul>				

Lampiran 3

**PERMOHONAN IZIN PENGAMBILAN DATA AWAL**



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
STELLA MARIS**

TERAKREDITASI BAN-PT

PROGRAM DIII, S1 KEPERAWATAN DAN NERS

Jl. Maipa No. 19 Telp. (0411) 8005319 Makassar

Website : [www.stiksstellamarismks.ac.id](http://www.stiksstellamarismks.ac.id), [stiksm\\_mks@yahoo.co.id](mailto:stiksm_mks@yahoo.co.id)

Nomor : 632 / STIK-SM / S1.329 / XI / 2020  
Perihal : Permohonan Izin Pengambilan Data Awal

**Kepada**  
**Yth. Direktur RS Stella Maris**  
**Di**  
**Tempat**

Dengan hormat,  
Dalam rangka penyusunan tugas akhir Proposal Mahasiswa(i) S1 Keperawatan Tingkat IV (empat) Semester VII (tujuh) STIK Stella Maris Makassar, Tahun Akademik 2020/2021, melalui surat ini kami sampaikan permohonan kepada Bapak/Ibu, untuk kiranya dapat menerima Mahasiswa(i) berikut ini:

1. Nama : Fimmy Lusiana Tarekmot  
NIM : C1914201276
2. Nama : Jeane Tekkay  
NIM : C1714201213

Judul : *Hubungan tipe kepribadian dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.*

Untuk melaksanakan Pengambilan Data Awal di Rumah Sakit Bapak / Ibu pimpin. Maka sehubungan dengan kegiatan tersebut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa/i kami.

Demikian permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Makassar, 20 November 2020  
Ketua,  
  
**Siprianus Abdu, S.Si, Ns., M.Kes.**  
NIDN. 0928027101

## SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN

STELLA MARIS

TERAKREDITASI "B" BAN-PT dan LAM-PTKes  
PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN DAN NERS

Jl. Maipa No.19, Makassar Telp.(0411)-8005319, Website : www.stikstellamarismks.ac.id Email stikrm\_mks@yahoo.co.id

Nomor : 074/STIK-SM/S-1.047/II/2021

Perihal : Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa

Kepada,  
Yth. Direktur RS Stella Maris  
Di

Makassar,-

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir Skripsi Mahasiswa(i) Program Studi S1 Keperawatan, STIK Stella Maris Makassar, Tahun Akademik 2020/2021, melalui surat ini kami sampaikan bahwa untuk mendukung proses penyusunan Skripsi maka diperlukan untuk melaksanakan Pengambilan Data Awal dan Penelitian, dan olehnya kami mohonkan kepada Bapak/Ibu, untuk kiranya dapat menerima Mahasiswa(i) berikut ini:

1. Nama : Fimmy Lusiana Tarekmot  
NIM : C1914201276  
Nama : Jeane Tekkay  
NIM : C1914201213

Judul : Perbedaan kinerja perawat dengan tipe kepribadian *Ekstrovert* dan *Introvert* di RS Stella Maris Makassar

Tanggal : 1 - 2 Maret 2021 (Feb - 2 Maret 2021)

Untuk melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Stella Maris. Maka sehubungan dengan kegiatan tersebut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan rekomendasi izin kepada mahasiswa/i kami.

Demikian permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Mahasiswa a.n. Fimmy L.T & Jeane Tekkay

Disetujui untuk melakukan :

1. Pengambilan Data Awal

2. Penelitian

Di RS. Stella Maris pada Unit :

1. ICU
2. IGD
3. IGD
4. IGD
5. ....
6. ....
7. ....
8. ....

Dengan menggunakan metode/cara : kuantitatif

Makassar, 08.02.2021  
Kabag. SDM & Diklat

Franciska Malla



Makassar, 29 Januari 2021

Ketua

Syahrizal Abdul, S.Si.,Ns.,M.Kes.  
NIDN. 0928027101

Lampiran 5

## LEMBAR INFORMED CONSENT

Kepada Yth.

Saudara/i Calon Responden Penelitian

Dengan Hormat,

Kami yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswa program studi Sarjana Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Stella Maris Makassar.

Nama/NIM : Fimmy Lusiana Tarekmot /C1914201276

Nama/NIM : Jeane Tekkay /C1914201213

Akan mengadakan Penelitian dengan Judul: **“Perbedaan Kinerja Perawat berdasarkan Tipe Kepribadian *Ekstrovert* dan *Introvert*”** penelitian ini tidak menimbulkan akibat yang merugikan saudara/i sebagai responden penelitian, kerahasiaan semua informasi yang diberikan akan dijaga, dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Tidak ada paksaan dari saudara/i untuk menjadi subjek penelitian ini. Jika terjadi hal-hal yang merugikan selama penelitian ini maka saudara/i diperbolehkan untuk mengundurkan diri dan tidak berpartisipasi dalam penelitian ini.

Apabila saudara/i menyetujui, maka peneliti mohon kesediaannya untuk menandatangani lembar persetujuan yang telah peneliti sediakan. Atas kesediaan dan kerja samanya saya ucapkan terimakasih.

Makassar, April 2021

Peneliti I

Peneliti II

Fimmy Lusiana Tarekmot

Jeane Tekkay

*Lampiran 6*

**LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN**

Saya bersedia menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan oleh Mahasiswa Program Studi Sarjana Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Stella Maris Makassar atas nama Fimmy Lusiana Tarekmot (C1914201276) dan Jeane Tekkay (C1914201213) dengan judul **“Perbedaan Kinerja Perawat berdasarkan Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert”**. Saya telah memahami maksud dan tujuan penelitian ini yaitu untuk kepentingan perkembangan ilmu keperawatan dan dalam rangka penyelesaian tugas akhir bagi peneliti, dan saya memahami bahwa penelitian tidak merugikan saya sehingga jawaban yang saya berikan adalah yang sejujurnya, serta saya tidak keberatan menjadi responden.

Dengan demikian secara sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari siapapun saya bersedia berpartisipasi.

Makassar, April 2021

(.....)

*Lampiran 7*

**LEMBAR KUESIONER PENELITIAN**  
**PERBEDAAN TIPE KEPRIBADIAN *EKSTROVERT, INTROVERT***  
**DENGAN KINERJA PERAWAT**

**1. Data Demografi**

- Nama (Inisial) :**  
**Lama Kerja : .....**Tahun  
**Umur : .....**Tahun  
**Jenis Kelamin :**
- a. Laki-laki
  - b. Perempuan
- Status pernikahan :**
- a. Menikah
  - b. Belum menikah

**Kuesioner Tipe Kepribadian**

**Petunjuk Pengisian**

Beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk menyelesaikan tes ini adalah :

- a. Bacalah pertanyaan dengan baik sebelum menjawab
- b. Berilah tanda (√) pada pilihan pernyataan yang menurut bapak/ibu/saudara sesuai dengan kenyataan yang terjadi
- c. Tiap pertanyaan hanya mempunyai satu jawaban

**Keterangan :**

- a. SS : Sangat Setuju
- b. S : Setuju
- c. TS : Tidak Setuju
- d. STS : Sangat Tidak Setuju

## 1. Ekstrovert

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya tertarik melakukan banyak aktivitas dalam waktu bersamaan				
2.	Saya tertarik pada hal-hal yang menantang				
3.	Saya tertawa lebih keras dibandingkan orang lain yang berada di sekitar saya				
4.	Saya cepat berubah pikiran				
5.	Saya lebih suka beraktivitas dari pada harus berdiam diri.				
6	Saya mampu bergaul di lingkungan yang belum saya kenal sebelumnya.				
7	Jika ada teman yang mengajak saya bermain saya akan langsung ikut walaupun saya memiliki banyak tugas yang harus saya kerjakan.				
8	Bila saya tidak suka dengan sesuatu hal maka saya akan berterus terang.				
9	Saya akan melakukan apapun yang terlintas di pikiran saat itu juga.				
10	Saya suka mengikuti kegiatan-kegiatan dari RS maupun di luar RS.				
11	Saya berani membuat keputusan baru walaupun mengandung resiko.				
12	Saya biasa melakukan sesuatu tanpa rencana.				
13	Mudah bagi saya untuk mengekspresikan rasa tidak suka saya kepada teman.				
14	Jika teman saya meminta saya untuk menyimpan rahasia, terkadang saya memberitahukan rahasia itu pada orang lain.				

## 2. Introvert

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya perlu banyak berpikir untuk memutuskan sesuatu.				
2.	Jika bekerja saya selalu datang tepat waktu.				
3.	Saya senang melakukan kegiatan yang tidak berbahaya.				
4.	Saya senang melakukan pekerjaan yang tidak melibatkan orang lain.				
5.	Saya perlu menyendiri untuk berpikir				
6.	Saya pandai menyimpan rahasia				
7.	Saya tidak ingin orang lain tahu apabila saya sedang mempunyai masalah.				
8.	Saya tidak suka kegiatan yang penuh tantangan.				
9.	Saya lebih suka menyendiri daripada harus beramah tamah.				
10.	Saya datang tepat waktu ketika mengadakan janji bertemu.				
11.	Jika saya menghadapi masalah, saya suka memendam masalah itu sendiri.				
12.	Saya sulit mengambil keputusan tanpa pemikiran yang matang.				
13.	Saya akan menghindari resiko dalam melakukan suatu pekerjaan.				
14.	Saya takut untuk memasuki suatu lingkungan yang baru.				

*Lampiran 8*

**LEMBAR KUESIONER**

**KINERJA PERAWAT**

**Petunjuk Pengisian**

Beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk menyelesaikan tes ini adalah :

- a. Bacalah pertanyaan dengan baik sebelum menjawab
- b. Berilah tanda (√) pada pilihan pernyataan yang menurut bapak/ibu/saudara sesuai dengan kenyataan yang terjadi
- c. Tiap pertanyaan hanya mempunyai satu jawaban

**Pilihan Jawaban**

- a. SL : Selalu dilakukan, artinya pernyataan tersebut dilakukan (tidak pernah tidak dilakukan)
- b. S : Sering, artinya pernyataan tersebut sering dilakukan (Jarang dilakukan)
- c. J : Jarang, artinya pernyataan tersebut jarang dilakukan (lebih sering tidak dilakukan)
- d. T : Tidak pernah, artinya pertanyaan tersebut tidak pernah dilakukan sama sekali.

No	Pertanyaan	SL	S	J	TP
1.	Saya menerapkan 5 S pada setiap pelayanan				
2.	Saya tidak selalu menginformasikan tentang tindakan yang saya lakukan kepada pasien				
3.	Saya bertindak hati-hati saat bekerja				
4.	Saya berusaha menepati janji yang saya buat pada pasien				
5.	Saya fokus bekerja meskipun ada masalah secara pribadi				
6.	Saya menaati dan melaksanakan peraturan untuk terwujudnya visi dan misi				
7.	Saya datang 15 menit dan pulang sesuai dengan jam pulang				
8	Setiap bekerja saya melakukan kerja sama antar tim				
9.	Saya menghargai perbedaan kompetensi dan saling menerima				



pertanyaan6	Pearson Correlation	,569**	-,186	,229	,312	,674	1	,664**	,418	-,027	,248	,559**
	Sig. (2-tailed)	,006	,407	,306	,158	,001		,001	,053	,906	,266	,007
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
pertanyaan7	Pearson Correlation	,677**	-,221	,397	,581**	,463	,664**	1	,701**	,247	,295	,752**
	Sig. (2-tailed)	,001	,322	,067	,005	,030	,001		,000	,267	,182	,000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
pertanyaan8	Pearson Correlation	,386	-,265	,500	,599**	,090	,418	,701**	1	,399	,509	,758**
	Sig. (2-tailed)	,076	,233	,018	,003	,692	,053	,000		,066	,016	,000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
pertanyaan9	Pearson Correlation	-,133	-,084	,597**	,247	,082	-,027	,247	,399	1	,196	,500**
	Sig. (2-tailed)	,556	,711	,003	,267	,716	,906	,267	,066		,381	,018
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
pertanyaan10	Pearson Correlation	-,039	,151	,319	,701**	,090	,248	,295	,509	,196	1	,661*
	Sig. (2-tailed)	,865	,501	,148	,000	,692	,266	,182	,016	,381		,001
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
TOTAL	Pearson Correlation	,437	,100	,635**	,780**	,474	,559	,752**	,758**	,500	,661**	1
	Sig. (2-tailed)	,042	,659	,001	,000	,026	,007	,000	,000	,018	,001	
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	22	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	22	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,690	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERTANYAAN1	31,95	10,712	,342	,671
PERTANYAAN2	32,73	12,494	-,223	,815
PERTANYAAN3	32,23	8,946	,492	,636
PERTANYAAN4	32,00	9,714	,673	,627
PERTANYAAN5	31,77	11,041	,416	,672
PERTANYAAN6	32,00	10,000	,451	,652
PERTANYAAN7	32,00	9,619	,709	,622
PERTANYAAN8	32,41	7,587	,624	,597
PERTANYAAN9	32,00	9,905	,338	,669
PERTANYAAN10	32,05	10,045	,530	,645

Lampiran 10

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**



RS. Stella Maris

Jl. Somba Opu No.273  
Makassar 90111 - Indonesia

Tel +62 411 854341  
+62 411 871391  
+62 411 873346

Call center  
081 398 888 100  
<https://rsstellamaris.com>

**SURAT KETERANGAN**

=====  
Nomor : 0628.DIR.SM.PERS.KET.EX.III.2021

Pimpinan RS. Stella Maris menerangkan bahwa :

1. Nama Lengkap : Fimmy Lusiana Tareknot  
NIM : C1914201276  
Asal Pendidikan : STIK Stella Maris Makassar  
Program Studi S1 Keperawatan
  
2. Nama Lengkap : Jeane Tekkay  
NIM : C1914201213  
Asal Pendidikan : STIK Stella Maris Makassar  
Program Studi S1 Keperawatan

Telah melaksanakan penelitian di RS. Stella Maris dalam rangka penyusunan Skripsi yang dimulai pada tanggal 01 Februari 2021 s/d 01 Maret 2021 dengan judul :

**“Perbedaan Kinerja Perawat dengan Tipe Kepribadian *Ekstrovert* dan *Introvert* di Rumah Sakit Stella Maris Makassar”**

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana fungsinya.

Makassar, 01 Maret 2021  
Direktur,

dr. Teoroci Luisa Nunuhitu, M.Kes

Cc. Arsip

Lampiran 11

MASTER TABEL

NO	NAMA	LAMA KERJA	KODE	UMUR	KODE	SP	KODE	KEPRIBADIAN														TOTAL	KODE	KET																	
								EKSROVERT							INTROVERT																										
								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			
1	F	19	3	41	4	MENIKAH	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	1	36	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	38	2	INTROVERT	
2	EP	3	1	29	2	BELUM	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	33	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	38	2	INTROVERT	
3	Y	8	2	31	2	MENIKAH	1	4	2	2	3	4	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	38	4	3	3	2	3	4	3	1	2	3	1	3	2	1	35	1	EKSTROVERT	
4	W	6	1	30	2	BELUM	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	35	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	4	2	41	2	INTROVERT
5	A	8	2	32	2	BELUM	2	2	1	2	2	4	3	1	4	4	3	4	1	1	1	33	4	3	4	4	4	4	3	1	1	3	1	4	1	2	39	2	INTROVERT		
6	J	9	2	32	2	BELUM	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	35	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	4	2	41	2	INTROVERT
7	LL	7	1	30	2	BELUM	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	33	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	38	2	INTROVERT	
8	Y	9	2	30	2	MENIKAH	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	31	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	38	2	INTROVERT	
9	Y	6	1	36	3	MENIKAH	1	4	1	1	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	37	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	38	2	INTROVERT
10	P	13	2	34	3	MENIKAH	1	3	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	35	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	38	1	EKSTROVERT
11	EL	11	2	35	3	MENIKAH	1	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	2	35	2	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	2	4	2	41	2	INTROVERT
12	K	10	2	32	2	MENIKAH	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	36	4	3	4	2	4	4	4	2	2	3	3	2	4	2	4	2	43	2	INTROVERT
13	W	10	2	31	2	BELUM	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	32	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	35	2	INTROVERT	
14	L	26	5	46	5	MENIKAH	1	2	1	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	36	3	4	3	3	2	3	4	3	1	4	3	2	3	2	4	2	40	2	INTROVERT
15	R	15	3	39	4	MENIKAH	1	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	35	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	39	2	INTROVERT
16	BE	25	4	47	5	MENIKAH	1	3	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	41	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	36	1	EKSTROVERT	
17	J	26	5	47	5	MENIKAH	1	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	37	3	3	4	4	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	34	1	EKSTROVERT	
18	R	2	1	24	1	BELUM	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	33	3	4	3	3	3	4	4	2	1	4	2	2	3	2	4	2	40	2	INTROVERT
19	E	25	4	48	5	MENIKAH	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	41	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	36	1	EKSTROVERT
20	CI	16	3	39	4	MENIKAH	1	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	1	2	2	2	34	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	39	2	INTROVERT		
21	N	19	3	41	4	MENIKAH	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	36	4	3	4	2	4	4	4	2	2	3	3	2	4	2	4	2	43	2	INTROVERT
22	K	8	2	34	3	MENIKAH	1	2	1	1	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	27	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	39	2	INTROVERT	
23	D	32	6	53	6	MENIKAH	1	2	2	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	38	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	35	1	EKSTROVERT
24	J	3	1	27	1	BELUM	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	40	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	3	1	32	1	EKSTROVERT		
25	ASL	5	1	30	2	MENIKAH	1	3	3	4	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	1	34	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	37	2	INTROVERT	
26	AN	3	1	30	2	MENIKAH	1	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	40	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	37	1	EKSTROVERT	
27	S	10	2	41	4	MENIKAH	2	2	4	2	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	41	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	35	1	EKSTROVERT	
28	M	10	2	40	4	MENIKAH	1	4	4	2	2	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	42	1	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	33	1	EKSTROVERT
29	R	3	1	28	1	MENIKAH	1	3	2	1	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	37	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	43	2	INTROVERT	
30	H	3	1	27	1	BELUM	2	2	1	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	2	2	40	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	19	1	EKSTROVERT		
31	TI	10	2	32	2	MENIKAH	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	35	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	34	1	EKSTROVERT
32	UM	35	6	53	6	MENIKAH	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	35	3	4	2	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	40	2	INTROVERT	
33	RSL	19	3	40	4	MENIKAH	1	3	2	1	2	4	3	2	4	2	4	2	3	2	3	37	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	34	1	EKSTROVERT		
34	V	2	1	24	1	BELUM	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	34	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	38	2	INTROVERT	
35	S	5	1	30	2	BELUM	2	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	39	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	34	1	EKSTROVERT		
36	F	8	2	29	2	MENIKAH	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	35	3	3	2	2	3	4	2	1	3	2	2	3	2	2	34	1	EKSTROVERT		
37	A	4	1	30	2	MENIKAH	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	35	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	37	2	INTROVERT	
38	KA	13	2	36	3	MENIKAH	1	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	40	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	4	2	2	37	1	EKSTROVERT		
39	AS	24	4	44	5	MENIKAH	1	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	1	35	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	38	2	INTROVERT		
40	F	5	1	31	2	MENIKAH	1	2	1	2	3	1	2	3	2	3	3	3	4	3	4	36	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	2	34	1	EKSTROVERT		
41	N	4	1	32	2	MENIKAH	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	32	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	2	4	2	41	2	INTROVERT
42	S	10	2	32	2	MENIKAH	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	38	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	34	1	EKSTROVERT		
43	N	9	2	30	2	MENIKAH	1	2	2	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	39	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	2	4	2	44	2	INTROVERT	
44	N	21	4	45	5	MENIKAH	1	2	2	1	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	1	31	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	39	2	INTROVERT	
45	A	11	2	33	2	MENIKAH	1	2	1	3	2	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	38	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	34	1	EKSTROVERT		
46	A	15	3	39	4	MENIKAH	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	41	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3						

KINERJA PERAWAT									TOTAL	KODE	KET
1	2	3	4	5	6	7	8	9			
1	2	2	2	1	1	1	2	2	14	2	KURANG BAIK
1	2	3	1	1	1	1	2	1	13	2	KURANG BAIK
4	1	3	4	4	4	2	4	4	30	1	BAIK
4	1	4	1	4	4	4	4	4	30	1	BAIK
3	4	4	4	4	4	2	4	4	33	1	BAIK
4	1	4	1	4	4	4	4	4	30	1	BAIK
1	2	4	1	1	1	1	1	1	13	2	KURANG BAIK
1	1	4	1	1	1	1	1	1	12	2	KURANG BAIK
3	2	3	3	3	3	4	3	3	27	1	BAIK
3	1	4	4	4	4	4	4	4	32	1	BAIK
3	1	4	4	4	4	3	4	4	31	1	BAIK
4	1	4	4	3	4	3	4	4	31	1	BAIK
2	1	2	2	1	1	1	2	1	13	2	KURANG BAIK
4	2	4	4	4	3	4	4	4	33	1	BAIK
1	1	2	2	1	1	1	2	2	13	2	KURANG BAIK
3	1	3	3	3	3	3	4	3	26	1	BAIK
3	1	3	4	4	4	3	3	3	28	1	BAIK
4	1	4	4	4	4	4	4	4	33	1	BAIK
3	2	3	4	4	4	4	4	4	32	1	BAIK
4	2	3	3	3	3	3	3	4	28	1	BAIK
4	1	4	4	3	4	3	4	4	31	1	BAIK
4	1	4	4	4	4	4	4	4	33	1	BAIK
4	1	4	3	3	3	3	3	3	27	1	BAIK
3	1	4	3	3	3	3	3	3	26	1	BAIK
1	1	3	3	1	1	1	1	2	14	2	KURANG BAIK
4	2	4	4	4	4	4	4	4	34	1	BAIK
1	2	1	1	1	2	2	2	2	14	2	KURANG BAIK
3	2	4	2	2	3	1	4	4	25	1	BAIK
4	1	4	4	4	4	4	4	3	32	1	BAIK
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1	BAIK
1	2	1	1	3	2	1	1	1	13	2	KURANG BAIK
3	3	4	4	3	4	3	4	4	32	1	BAIK
4	1	3	3	3	3	4	3	3	27	1	BAIK
1	2	3	1	1	1	1	1	1	12	2	KURANG BAIK
3	1	2	1	1	1	1	1	1	12	2	KURANG BAIK
4	1	4	4	4	4	4	4	4	33	1	BAIK
3	1	4	4	3	3	3	3	4	28	1	BAIK
3	1	3	3	3	2	3	3	4	25	1	BAIK
2	2	2	4	4	3	4	4	3	28	1	BAIK
4	3	3	2	4	4	3	4	4	31	1	BAIK
3	2	3	3	3	3	4	3	3	27	1	BAIK
4	4	4	3	4	4	3	3	3	32	1	BAIK
3	2	3	3	3	4	4	4	4	30	1	BAIK
1	1	4	2	1	1	1	2	1	14	2	KURANG BAIK
4	1	4	4	4	4	4	3	4	32	1	BAIK
2	2	2	2	2	1	1	1	1	14	2	KURANG BAIK
3	3	4	4	4	3	3	3	3	30	1	BAIK
1	2	2	1	1	1	1	2	1	12	2	KURANG BAIK
4	1	4	4	4	4	4	4	4	33	1	BAIK
1	2	3	1	1	1	1	2	1	13	2	KURANG BAIK
4	1	4	4	4	4	4	4	4	33	1	BAIK

UMUR	LAMA KERJA	JENIS KELAMIN	STATUS PERKAWINAN
24-28 = 1	2-7 = 1	LAKI-LAKI = 1	MENIKAH = 1
29-33 = 2	8-13 = 2	PEREMPUAN = 2	BELUM = 2
34-38 = 3	14-19 = 3		
39-43 = 4	20-25 = 4		
44-48 = 5	26-31 = 5		
49-53 = 6	>32 = 6		
KINERJA PERAWAT	KEPRIBADIAN		
BAIK = 1	EKTROVERT = 1		
KURANG BAIK = 2	INTROVERT = 2		

Lampiran 12

Output SPSS

Frequencies

Statistics							
		Lama Kerja	Umur	Jenis Kelamin	Status Pernikahan	Tipe Kepribadian	Kinerja Perawat
N	Valid	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-7	16	31,4	31,4	31,4
	8-13	18	35,3	35,3	66,7
	14-19	6	11,8	11,8	78,4
	20-25	7	13,7	13,7	92,2
	26-31	2	3,9	3,9	96,1
	>32	2	3,9	3,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24-28	5	9,8	9,8	9,8
	29-33	21	41,2	41,2	51,0
	34-38	6	11,8	11,8	62,7
	39-43	10	19,6	19,6	82,4
	44-48	7	13,7	13,7	96,1
	49-53	2	3,9	3,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	37	72,5	72,5	72,5
	Belum menikah	14	27,5	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Tipe Kepribadian**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ekstrovert	23	45,1	45,1	45,1
	Introvert	28	54,9	54,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Kinerja Perawat**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	36	70,6	70,6	70,6
	Kurang baik	15	29,4	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Kinerja perawat \* Tipe Kepribadian Crosstabulation**

			Tipe Kepribadian		Total
			Baik	Kurang baik	
Kinerja perawat	Ekstrovert	Count	19	4	23
		% within Kinerja perawat	82,6%	17,4%	100,0%
	Introvert	Count	17	11	28
		% within Kinerja perawat	60,7%	39,3%	100,0%
Total		Count	36	15	51
		% within Kinerja perawat	70,6%	29,4%	100,0%

**Ranks**

Kinerja perawat	Tipe kepribadian	N	Mean Rank	Sum of Ranks
	Ekstrovert	23	32,65	751,00
	Introvert	28	20,54	575,00
	Total	51		

**Mann-Whitney Test**

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	<b>Kinerja perawat</b>
<b>Mann-Whitney U</b>	<b>169,000</b>
<b>Wilcoxon W</b>	<b>575,000</b>
<b>Z</b>	<b>-2,912</b>
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	<b>,004</b>

a. Grouping Variable: Tipe kepribadian

## SURAT UJI TURNITIN



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN**

**STELLA MARIS**

TERAKREDITASI "B" BAN-PT dan LAM-PTKes

PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN DAN PROFESI NERS

Jl.Maipa No.19, Makassar Telp.(0411)-8005319, Website : www.stikstellamansmks.ac.id Email: stiksm\_mks@yahoo.co.id

### SURAT KETERANGAN

Nomor: 054/STIK-SM/UJPPM/IV/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Asrijal Bakri, Ns, M.Kes

NIDN : 0918087701

Jabatan : Ketua Unit Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (UPPM)

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : 1. Fimmy Lusiana Tarekmot (NIM: C1914201276)

2. Jeane Tekkay (NIM: C19142011213)

Prodi : Sarjana Keperawatan

Jenis Artikel: Skripsi

Judul : Perbedaan kinerja Perawat Dengan Tipe Kepribadian Ekstrovert Dan Introvert Di RS Stella Maris.

Berdasarkan pemindaian dengan perangkat lunak Turnitin, Unit Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (UPPM) menyatakan bahwa artikel ilmiah tersebut diatas memiliki kemiripan 27% dan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh STIK Stella Maris Makassar.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 13 April 2021

Ketua UPPM



Asrijal Bakri, Ns, M.Kes

NIDN: 0918087701