

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT RSUD Dr. DJASAMEN SARAGIH**

SKRIPSI



OLEH :

SRI ASTUTI PURBA
0801172166

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA RSUD Dr. DJASAMEN SARAGIH**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.K.M)**

Oleh :

**SRI ASTUTI PURBA
NIM : 0801172166**

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT RSUD DR. DJASAMEN SARAGIH**

SRI ASTUTI PURBA

0801172166

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan tulang punggung kesuksesan suatu rumah sakit. Oleh karena itu mereka perlu dikembangkan dan dipertahankan dalam organisasi untuk mendukung kinerja secara keseluruhan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan sehingga berbagai usaha yang harus dilakukan untuk dapat meningkatkannya. Perawat sendiri merupakan tenaga profesional yang tidak bisa dikesampingkan dari berbagai kegiatan rumah sakit, sehingga peran perawat sangat menentukan kualitas rumah sakit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja (Y) perawat RSUD Dr. Djasamen Saragih. Desain Penelitian yang digunakan yaitu *explanatory survey* dengan jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 178 responden dengan sampel yang diambil sebanyak 64 responden yang ditentukan secara *purposive sampling*. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Analisis data mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi baik secara sederhana maupun secara simultan dengan pengolahan metode statistik. Hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Dan dari nilai analisis koefisien determinasi (R^2) di dapat kesimpulan bahwa variabel baik gaya kepemimpinan dan stres kerja mempengaruhi kinerja perawat sebesar 27,7%, sementara 72,3% lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Manajemen kepemimpinan yang baik serta pengelolaan tingkat stres yang rendah oleh pihak Rumah Sakit diharapkan mampu meningkatkan kinerja sehingga pelayanan kesehatan dapat diberikan secara optimal.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Stres kerja, Kinerja, Rumah sakit

**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK STRESS ON THE
PERFORMANCE OF NURSES IN RSUD DR. DJASAMEN SARAGIH**

SRI ASTUTI PURBA

0801172166

ABSTRACT

Human resource management is the backbone of a hospital's success. Therefore they need to be developed and maintained within the organization to support the overall performance. Performance is very important in achieving goals so that various efforts must be made to improve them. Nurses themselves are professionals who cannot be excluded from various hospital activities, so the role of nurses greatly determines the quality of hospitals. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style (X1) and work stress (X2) on the performance (Y) of nurses at RSUD Dr. Djasamen Saragih. The research design used is an explanatory survey with a quantitative research type. The research population amounted to 178 respondents with a sample taken as many as 64 respondents determined by purposive sampling. Data were obtained by distributing questionnaires. Data analysis includes validity and reliability tests, classical assumption tests, regression tests either simply or simultaneously with statistical method processing. The results of the analysis show that leadership style has a positive effect on nurse performance. Job stress has a positive effect on the performance of nurses. Leadership style and work stress have a positive effect on nurse performance. And from the analysis of the coefficient of determination (R²), it can be concluded that the variables both leadership style and work stress affect the performance of nurses by 27.7%, while the other 72.3% are influenced by other factors not examined. Good leadership management and management of low stress levels by the hospital are expected to improve performance so that health services can be provided optimally.

Keywords: Leadership Style, Job Stress, Performance, Hospital

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Sri Astuti Purba
NIM : 080172166
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan (AKK)
Tempat/Tanggal Lahir : Pematangsiantar/03 Juni 1999
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Djasamen Saragih

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Strata 1 di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat UIN Sumatera Utara Medan.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM UIN Sumatera Utara Medan.
3. Jika di kemudian hari terbukti bahwa karya ini bukan hasil karya asli saya atau merupakan jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM UIN Sumatera Utara Medan.

Medan, September 2021

**Sri Astuti Purba
NIM.0801172166**

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Sri Astuti Purba

NIM : 0801172166

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD DR. DJASAMEN SARAGIH

Dinyatakan bahwa skripsi dari mahasiswa ini telah disetujui, diperiksa dan dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (UINSU Medan)

Medan, September 2021

Disetujui,

Dosen Pembimbing

Dosen Integrasi

Rapotan Hasibuan, SKM, M,Kes
NIP. 19900606201903016

Dr. Salamuddin, MA
NIP. 197407192007011014

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT RSUD DR. DJASAMEN SARAGIH**

Yang Dipersiapkan dan Dipertahankan Oleh :

SRI ASTUTI PURBA
NIM : 0801172166

Telah Diuji dan Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji kripsi

Pada Tanggal September 2021 dan

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

TIM PENGUJI

Ketua Penguji

Susilawati, SKM, M.Kes
NIP: 197311131998032004

Penguji I

Penguji II

Penguji Integrasi

Rapotan Hasibuan, SKM, M,Kes
NIP. 19900606201903016

Dr. Nefi Darmayanti, M.Si
NIP. 19631109200112200

Dr. Salamuddin, MA
NIP. 197407192007011014

Medan, September 2021
Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Dekan,

Prof.Dr.Syafaruddin.M.Pd
NIP. 19620716199031004

RIWAYAT HIDUP PENULIS

DATA PRIBADI

Nama : Sri Astuti Purba
Tempat, Tanggal Lahir : Pematangsiantar, 03 Juni 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Rumah : Jl.Lobak, Kecamatan Siantar Timur, Kelurahan Tomuan, Kota Pematangsiantar
Alamat Email : sriastutipurba369@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD (2011) : SD Negeri 124391 Pematangsiantar
SMP (2014) : SMP Negeri 1 Pematangsiantar
SMA (2017) : SMA SWASTA MARS Pematangsiantar
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU), Fakultas Kesehatan Masyarakat, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan

DATA ORANGTUA

Ayah : Alm. M.Naris Purba
Ibu : Rismarina Simanjuntak
Alamat : Jl.Lobak, Kecamatan Siantar Timur, Kelurahan Tomuan, Kota Pematangsiantar

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Djasamen Saragih**”, Shalawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang mengajarkan kebaikan kepada manusia, penuntun kepada kebenaran-Nya. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Dalam penulisan skripsi ini penulis mendapatkan dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak dalam bentuk apapun. Oleh sebab pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Syafaruddin. M.Pd selaku dekan fakultas Kesehatan masyarakat universitas islam negeri islam sumatera utara.
3. Ibu Susilawati, SKM, M.Kes, selaku ketua prodi ilmu kesehatan masyarakat univeritas islam negeri sumatera utara.
4. Bapak Rapotan Hasibuan SKM., M.Kes selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan arahan, serta motivasi kepada penulis dalam perbaikan dan menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Dr. Salamuddin, MA selaku dosen pembimbing dan penguji kajian integrasi keislamaan yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
6. Kepada ibu Dr, Nefi Darmayanti selaku penguji skripsi yang memberikan dukungan dan masukan kepada penulis.
7. Kepada seluruh Dosen dan Staff fakultas kesehatan masyarakat universitas sumatera utara.
8. Direktur dan seluruh staf rumah sakit yang telah memberikan izin untuk penelitian di wilayah kerja RSUD Dr. Djasamen Saragih.
9. Terkhusus dan istimewa kepada orang tua tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan yang tiada henti. Dan terima kasih juga kepada kakak dan abang-abang saya. Terimakasih telah menjadi motivasi terbaik saya untuk semangat menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman yang saya sayangi dan teman seperjuangan yang sama-sama sedang meraih gelar SKM, terimakasih telah mmeberikan semangat dan motivasi kepada saya, Yusni Afifah Simanullang dan Rika Nurmalasari Sitio.
11. Serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu yang telah mendukung, memberikan semangat, dan sebagai tempat berbagi selama proses skripsi ini.

Semoga segala bimbingan dan bantuan yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Medan. September 2021

Sri Astuti Purba
NIM.0801172166

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP PENULIS	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan.....	7
1.3.1 Tujuan Umum.....	7
1.3.2 Tujuan Khusus	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Bagi Rumah Sakit	8
1.4.2 Bagi Masyarakat dan Lembaga Ilmu Pengetahuan.....	8
1.4.3 Bagi Penulis	8
BAB 2 LANDASAN TEORITIS	9
2.1 Kinerja.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.3 Penilaian Kinerja.....	11
2.1.4 Indikator Kinerja.....	11
2.2 Gaya Kepemimpinan	13
2.2.1 Pengertian Gaya kepemimpinan	13
2.2.2 Unsur-Unsur Dalam Kepemimpinan	15
2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	16

2.3 Stres Kerja	17
2.3.1 Pengertian Stres Kerja	17
2.3.2 Penyebab Stres Kerja	17
2.3.3 Indikator Stres Kerja	19
2.3.4 Dampak Stres Kerja	21
2.4 Kajian Integritas Keislaman	21
2.5 Kerangka Teori	26
2.6 Kerangka Konsep	27
2.7 Hipotesis Penelitian	27
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Jenis Dan Desain Penelitian	42
3.2 Jenis Dan Waktu Penelitian.....	42
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	42
3.2.2 Waktu Penelitian.....	42
3.3 Populasi Dan Sampel.....	42
3.3.1 Populasi.....	42
3.3.2 Sampel	43
3.4 Teknik Pengumpulan Sampel.....	43
3.5 Variabel Penelitian	44
3.5.1 Variabel Independen	44
3.5.2 Variabel Dependen	44
3.6 Defenisi Operasional	44
3.7 Aspek Pengukuran.....	46
3.8 Uji Validitas Dan Reabilitas	47
3.8.1 Uji Validitas	47
3.8.2 Uji Realibilitas	49
3.9 Teknik Pengumpulan Data	51
3.9.1 Data Primer	51
3.9.2 Data Sekunder.....	51
3.10 Prosedur Pengumpulan Data	51
3.10.1 Kuesioner	51
3.10.2 Dokumentasi	52
3.11 Analisis Data	52
3.11.1 Uji Asumsi Klasik.....	52

3.11.2 Analisis Regresi Linear Sederhana	53
3.11.3 Analisis Regresi Linear Berganda	54
3.11.4 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	54
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55
4.2 Hasil Penelitian.....	56
4.2.1 Karakteristik Responden.....	56
4.2.2 Deskripsi Data Penelitian.....	59
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	63
4.2.4 Analisis Regresi Linear Sederhana	65
4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda	68
4.2.6 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	70
4.3 Pembahasan	70
4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat	70
4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat	74
4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat.....	77
4.4 Keterbatasan Penelitian	80
BAB 5 PENUTUP	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	44
Tabel 3.2 Aspek pengukuran variabel independen.....	46
Tabel 3.3 Aspek pengukuran variabel dependen.....	47
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan 49	
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja.....	50
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Perawat.....	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 4. 5 Deskripsi Data Penelitian.....	59
Tabel 4.6 Rumus Perhitungan jarak Interval.....	60
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	60
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja.....	61
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Perawat.....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Glejser.....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Perawat.....	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Stres Kerja Dan Kinerja Perawat.....	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (F) Regresi Linear Berganda.....	69
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat.....	26
Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian.....	27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	88
Lampiran 2 Balasan Surat Izin Penelitian.....	89
Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian.....	90
Lampiran 4 : Rekapitulasi kuesioner.....	93
Lampiran 5 : Karakteristik responden.....	99
Lampiran 6 : Uji validitas dan reliabilitas.....	100
Lampiran 7 : Uji asumsi klasik.....	103
Lampiran 8 : Analisis regresi linear.....	104
Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian.....	106

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit umum daerah adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang berperan cukup penting untuk pembangunan kesehatan. Rumah sakit adalah unit pelayanan kesehatan bagi seluruh masyarakat, selalu dituntut dalam memberikan pelayanan secara optimal. Ini dikarenakan fungsi utama dari rumah sakit yaitu melaksanakan pelayanan kesehatan, maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam manajemen rumah sakit. Sesuai dengan (Saleem dkk., 2018) yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan tulang punggung kesuksesan suatu institusi apa pun dan oleh karena itu mereka perlu dikembangkan, dimotivasi, dan dipertahankan dalam organisasi untuk mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan (Saleem dkk., 2018).

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Djasamen Saragih adalah salah satu Rumah Sakit Daerah di Provinsi Sumatera Utara yang terletak di Kota Pematangsiantar. Berdasarkan hasil data survey awal didapati bahwa indikator kinerja di RSUD Dr. Djasamen Saragih belum mencapai standar dari Kementerian Kesehatan RI dan sering terjadi penurunan. Seperti pada indikator (BOR) sebagai indikator utama kinerja rumah sakit, menunjukkan jumlah pasien yang memanfaatkan rumah sakit mengalami penurunan, yakni 24,83% di tahun 2017 besarnya menjadi 14,63% pada tahun 2019. Angka tersebut masih jauh dibawah standar yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan RI dengan kisaran nilai 60%-85%.

Tak hanya itu indikator rata-rata perawatan pasien (ALOS) juga mengalami penurunan yang semula pada tahun 2017 mencapai 4,31 hari menjadi 3,53 hari pada tahun 2019, sedangkan standar yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan RI pada kisaran 6-9 hari. Untuk interval pemakaian tempat tidur (TOI) mengalami kenaikan dari tahun 2017 tercapai 14,60 hari menjadi 20,18 hari pada tahun 2019 dan ini sudah mencapai standar Kementerian Kesehatan RI yaitu 1-3 hari. Sementara frekuensi pemakaian tempat tidur dari saat kosong sampai terisi (BTO) memperlihatkan penurunan sejak tahun 2017 tercapai 19,47 kali menjadi 15,40 kali pada tahun 2019, sedangkan standar Kementerian Kesehatan RI dengan kisaran 40-50 kali (Laporan Rekam Medik RSUD Dr. Djasamen Saragih 2017-2019).

Penurunan kinerja Rumah Sakit bisa berasal dari tenaga kesehatan yang memberi pelayanan kesehatan seperti dokter, perawat dan lainnya. Perawat sendiri adalah tenaga profesional yang tidak bisa disepelekan dari kegiatan rumah sakit. Perawat merupakan tenaga yang paling sering berinteraksi dengan pasien dan keluarga pasien sehingga peran perawat sangat menentukan kualitas rumah sakit.

Rendahnya kinerja perawat dilihat dari indikator kedisiplinan, dimana ditemukan perawat yang tidak memanfaatkan waktu kerja secara optimal. Hal ini disebabkan masih adanya perawat yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir. Hal lainnya dapat dilihat dari indikator sikap dan perilaku perawat dalam bekerja. Berdasarkan survey awal melalui wawancara dengan beberapa pasien rawat jalan dan keluarga pasien rawat inap, masih banyak ditemukan keluhan terkait kurangnya komunikasi perawat dengan baik terhadap pasien, perawat tidak ramah, serta kecenderungan perawat yang bersikap emosional saat

memberikan saran tentang kesehatan serta saat mendapat laporan keluhan dari pasien maupun keluarga pasien. Selain itu, keluarga pasien mengatakan pelayanan yang diberikan cukup lambat, perawat yang tidak sigap disaat pasien yang dirawat kehabisan infuse. Pengakuan dari salah satu keluarga pasien, mengatakan perawat tidak melakukan patroli melihat keadaan pasien, tidak seperti dirumah sakit sebelumnya yang pernah ia kunjungi, perawat akan patroli setiap 45 menit.

Kinerja perawat juga dapat dilihat dari bagaimana perawat menerapkan prosedur dasar rumah sakit, seperti penerimaan pasien, mempersiapkan pasien pulang, serta dalam penggunaan alat medis sesuai standar rumah sakit. Berdasarkan hasil wawancara, masih ada perawat yang tidak melakukan kegiatan tersebut, seperti saat mempersiapkan pasien akan pulang. Dimana seharusnya perawat memberi edukasi kepada pasien maupun keluarga pasien terkait perawatan dirumah atau hal-hal yang seharusnya dilakukan dan tidak dilakukan untuk kesembuhan pasien. Namun, perawat tidak menjelaskan secara jelas, sehingga sedikitnya informasi yang diterima oleh pasien maupun keluarga pasien.

Untuk rumah sakit sendiri, gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh kepala bidang keperawatan dalam memimpin perawat memegang peranan penting dalam pelayanan keperawatan yang diberikan. Faktor kepemimpinan memegang peran penting sebab seorang pemimpinlah yang akan menggerakkan serta mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dituntut harus mampu mempengaruhi bawahan sehingga perawat mampu memberikan pengabdian dan partisipasinya secara efektif dan efisien (Harahap dkk., 2021). Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan menjadi salah

satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja perawat, karena dengan pemimpin yang mempunyai pandangan ke depan, integritas yang tinggi serta melatih setiap perawat untuk terampil maka kinerja perawat dapat meningkat (Mose, 2020).

Faktor kepemimpinan menjadi salah satu masalah yang terdapat di RSUD Dr. Djasamen Saragih terutama pada kepala bidang keperawatan. Melalui wawancara dengan beberapa perawat, ditemukan permasalahannya adalah kurangnya komunikasi antara pimpinan dan perawat sehingga kurang memberi kesempatan perawat untuk menyampaikan perasaan dan keluhan perawat, serta kurang memberi arahan dan bimbingan bila terjadi konflik di antara para perawat yang berhubungan dengan pekerjaan keperawatan, dan kurang memberikan apresiasi atas hasil kerja perawat. Kepemimpinan yang kurang baik dapat menyebabkan perawat menjadi tidak produktif dan kurang efektif sehingga berdampak pada menurunnya kinerja perawat.

Menurut Mangkunegara (2008), gaya kepemimpinan dan kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres kerja. Gaya kepemimpinan dilihat bagaimana pola perilaku pemimpin dalam memimpin pegawai. Perilaku pemimpin juga memberikan pengaruh pada stres yang dialami pegawai. Terjadinya peningkatan stres kerja terhadap pegawai dapat disebabkan oleh perilaku para atasan, (Yulia & Mukzam, 2017).

Stres kerja terjadi karena adanya ketegangan yang dialami yaitu ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Dewi dkk., 2018). Permasalahan yang dapat menimbulkan stress dalam bekerja salah satunya dapat dilihat dari rasio berlebih antara jumlah perawat dengan pasien. Dan hal ini terjadi pada RSUD Dr.

Djasamen Saragih, yaitu terjadinya rasio yang berlebih antara jumlah perawat dan pasien dalam kurun tiga tahun terakhir berkisar 1:15 – 1:17 (Laporan Bidang Keperawatan 2017-2019). Di dapat pula jumlah perawat yang melakukan cuti yaitu 30-36 perawat (Laporan Bidang Tata Usaha 2017-2019). Dimana kondisi ini dapat memicu menambahnya jumlah kerja perawat yang sedang tidak cuti. Idealnya, satu perawat menjaga dua tempat tidur/pasien.

Hal-hal ini diduga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja pada perawat. Sesuai dengan hasil wawancara dengan perawat, diperoleh informasi bahwa kalangan perawat sering mengeluh keletihan saat melaksanakan tugas rutin. Ini dikarenakan posisi perawat yang mengharuskan durasi kontak paling lama dengan pasien. Apalagi ketika menghadapi permintaan oleh beberapa pasien dalam waktu yang bersamaan, disini perawat sebisa mungkin untuk segera menyelesaikan permintaan pasien. Pada kesempatan lain, perawat terkadang harus berhadapan dengan pasien yang emosional. Hal ini secara langsung dapat menimbulkan emosi yang tidak stabil dalam diri perawat, sehingga kurang fokus dalam bekerja dan sering mengeluh sakit kepala. Sehingga disimpulkan bahwa rasio yang berlebih antara jumlah perawat dan pasien menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja yang diberikan perawat.

Stres terjadi karena adanya ketegangan sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang ditempat kerja. Stress kerja yang tinggi dan tidak dapat dikendalikan dapat mengancam kemampuan dalam bekerja, kemudian mengganggu pelaksanaan tugas-tugas sehingga dapat menurunkan kinerja perawat (Burhanuddin dkk., 2018). Sesuai Jankingthong & Rurkkhum (2012) bahwa stres tidak hanya mempengaruhi fisik, psikologis, dan individu

tetapi juga akan mempengaruhi kinerja pegawai (Hafidhah & Martono, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tewal dkk., 2017), melihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Peneliti menyimpulkan bahwa, semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin meningkat pula kinerja perawat. Sedangkan terkait variabel stres kerja yang dilakukan oleh (Harefa, 2019), melihat bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Hal ini diperkuat dengan temuan jumlah kerja yang tidak sesuai menimbulkan stres kerja pada perawat. Jumlah kerja tidak diimbangi dengan kemampuan perawat berdampak pada menurunnya kualitas pekerjaan, menurunnya konsentrasi dan tidak teliti dalam bekerja.

Penurunan dari kinerja perawat bisa diminimalisir, yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Gibson (1987), dalam Fauzi & Hidayat N.A (2020) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, serta tingkat sosial dan demografi. Faktor psikologi meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, tingkat stres dan kepuasan kerja. Dan faktor perusahaan meliputi struktur perusahaan, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (Hidayat et. al, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti memandang perlu melakukan kajian kinerja perawat dari aspek gaya kepemimpinan dan stres kerja di lingkungan RSUD Dr. Djasamen Saragih.

1.2 Rumusan Masalah

Penelusuran awal oleh peneliti menemukan beberapa indikator mutu kinerja yang belum mencapai standar Kementerian Kesehatan RI. Terdapat pula hasil wawancara terkait kurang baiknya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala bidang. Selain itu, ditemukan juga rasio yang berlebih antara perawat dan pasien, kenaikan jumlah perawat yang cuti, serta hasil wawancara yang merujuk pada rendahnya tingkat kepuasan pasien yang didasari kinerja perawat dalam melayani pasien dan keluarga pasien. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Djasemen Saragih?”.

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Djasemen Saragih.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Djasemen Saragih.
2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Djasemen Saragih.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Djasemen Saragih.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1.4.1 Bagi Rumah Sakit

- a. Sebagai informasi untuk Direktur RSUD Dr. Djasemen Saragih selaku pimpinan tertinggi dan juga untuk para pimpinan/pejabat struktural dan fungsional di lingkungan institusi tersebut
- b. Sebagai bahan informasi untuk lebih meningkatkan dan memicu peningkatan kinerja perawat di lingkungan kerja institusi tersebut

1.4.2 Bagi Masyarakat dan Lembaga Ilmu Pengetahuan

Sumbangan pustaka ilmiah serta bahan referensi untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah

1.4.3 Bagi Penulis

Memberikan pengalaman yang berguna bagi peneliti untuk dapat berpikir secara analisis dan dinamis di masa yang akan datang dan sebagai bentuk penerapan dari ilmu pengetahuan yang di diperoleh dalam bangku perkuliahan.

BAB 2

LANDASAN TEORITIS

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Dalam etimologis kata kinerja berasal dari bahasa Inggris yaitu *performance*. Secara umum kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja atau *performance* adalah prestasi yang dicapai pegawai dalam melakukan pekerjaan, yaitu dengan menuangkan segenap kemampuan, baik dari *skill* maupun *attitude*-nya dalam memenuhi tuntutan tugas yang ada. Sedangkan menurut Gibson dkk (1996), kinerja adalah ukuran yang dijadikan dalam menetapkan perbandingan hasil pemenuhan tugas berdasarkan kewajiban yang diberikan perusahaan pada waktu tertentu dan digunakan untuk mengukur prestasi kerja dan kinerja perusahaan (Gita Wulandari & Dharma Suputra, 2018).

Kinerja perusahaan akan baik kemungkinan besar dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang baik pula. Sehingga terdapat hubungan erat antara kinerja pegawai dengan kinerja perusahaan. Sedangkan menurut Byars dan Rue (1997), kinerja merupakan dampak dari usaha atas kemampuan, persepsi dan peran tugas. Oleh karena itu, pada situasi tertentu kinerja dapat dipandang sebagai hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan, dan persepsi peran (Fauzi & Hidayat N.A, 2020).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian seseorang maupun sekelompok orang atas usaha dalam menjalankan tugas sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Di dalam buku Fauzi & Hidayat N.A (2020) menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: kemampuan mereka, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan serta hubungan dengan perusahaan. Sedangkan menurut Gibson (1987) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja :

1. Faktor individu meliputi kemampuan, pengalaman kerja, motivasi, serta tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologi meliputi persepsi, sikap dan kepribadian, peran, tingkat stres dan kepuasan kerja.
3. Faktor perusahaan meliputi struktur perusahaan, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Pendapat lainnya oleh (Anuraga dkk., 2017) terkait faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, sikap mental (mencakup motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), keterampilan, manajemen, pendidikan dan pelatihan, tingkat penghasilan, kesehatan, jaminan sosial, dan lain-lain.

2.1.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah cara yang digunakan dalam menentukan apakah pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Penilaian kinerja sebagai cara membandingkan prestasi yang nyata terjadi dengan prestasi yang diharapkan (Akbar, 2017). Penilaian kinerja sangat penting untuk dilakukan, dengan begitu perusahaan akan mengetahui seberapa baik kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu untuk mencapai target perusahaan. Penilaian atau dalam berbagai kepustakaan biasa disebut sebagai evaluasi kinerja. Menurut Simanjuntak (2005), evaluasi kinerja merupakan proses evaluasi pelaksanaan tugas pegawai dalam perusahaan yang sesuai dengan standar kinerja dan tujuan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2016).

2.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Wahab dkk., 2019 indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, lama jam kerja, biaya, supervisi dan harga diri. Sedangkan menurut Flippo (1986) indikator kinerja terdiri dari :

1. Kualitas kerja merupakan tingkat yang didapat dari hasil akhir yang mendekati sempurna.
2. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dinyatakan dalam sejumlah unit kerja yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya suatu pekerjaan pada periode yang ditetapkan.
4. Sikap merupakan hal yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pemenuhan pekerjaan, serta kemampuan dalam bekerja sama untuk memenuhi tuntutan tugas yang ada (Akbar, 2017).

Adapun menurut Supangat (2008) dalam Sawiji (2017) indikator kinerja perawat diantaranya :

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang dalam menaati peraturan serta norma-norma yang berlaku di perusahaan. Seperti tepat waktu dalam bekerja, baik saat masuk kerja maupun pulang kerja.

2. Sikap dan Perilaku

Setiap perawat wajib berpedoman atas peran serta tanggung jawab sesuai kebutuhan pasien, keluarga dan masyarakat. Dimana perawat harus mengutamakan kepentingan pasien, menghormati hak pasien serta menghormati nilai-nilai yang berlaku di masyarakat. Perawat juga harus menciptakan suasana yang serasi dengan mendorong partisipasi masyarakat dalam meningkatkan derajat kesehatan yang optimal.

3. Pelaksanaan Prosedur Rumah Sakit

- a. Penerimaan Pasien Rawat Inap

Pada kegiatan ini beberapa hal yang akan dilakukan perawat yaitu perkenalan diri, menjelaskan hak serta kewajiban kepada pasien beserta keluarga, selanjutnya melaksanakan program orientasi seperti informasi denah ruangan, fasilitas yang tersedia dan cara penggunaannya. Perawat juga memberitahu terkait jadwal kegiatan rutin ruangan.

- b. Mempersiapkan Pasien Yang Akan Pulang

Bagian administrasi menyiapkan rincian pembiayaan beserta surat-surat yang dibutuhkan. Selanjutnya perawat menganjurkan menyelesaikan administrasi keuangan kepada keluarga pasien. Dan perawat memberi

edukasi terkait perawatan selanjutnya dirumah dan menyerahkan surat-surat yang dibutuhkan.

c. Rujukan

Pasien yang dirujuk merupakan pasien atas pertimbangan dokter/perawat/bidan yang memerlukan pelayanan di rumah sakit. Disini perawat akan menjelaskan dan meminta persetujuan dari keluarga pasien. Apabila keluarga pasien setuju maka rujukan dapat dilakukan.

d. Penggunaan Alat Medik Dan Keperawatan

Penggunaan alat medis disesuaikan dengan standar operasional rumah sakit. Dalam penggunaan alat tersebut harus bersikap hati-hati dan sesuai kebutuhan pasien. Serta menjaga kebersihan alat medik baik sebelum atau sesudah digunakan.

4. Pelaksanaan Kegiatan/Asuhan Keperawatan

Asuhan keperawatan merupakan rangkaian kegiatan dalam praktik keperawatan yang langsung diberikan kepada pasien pada berbagai tatanan pelayanan kesehatan. Asuhan keperawatan ini dilaksanakan dalam bentuk yang meliputi tahap pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu kebiasaan oleh seorang atasan dalam mengelola atau mengatur serta mempengaruhi pegawai agar dapat mengikuti arahan yang diberikan. Gaya kepemimpinan menjelaskan secara langsung dan tidak langsung, mengenai keyakinan seorang atasan terhadap

kemampuan pegawainya. Artinya, gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai kombinasi dari keterampilan, sifat dan sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin dalam mempengaruhi kinerja pegawainya (Khotimah, 2021). Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan diantaranya :

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kekuatan dalam mempengaruhi bawahan untuk dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan terpusat pada pegawai yang bersifat merangkul atau menjunjung kesetaraan yaitu menganggap pegawai merupakan partner dalam bekerja, memberi perhatian pada kenyamanan kerja pegawai, menghargai pendapat pegawai, memberikan kebebasan kepada pegawai untuk berinisiatif dalam memberikan masukan, mendorong pegawai meningkatkan keterampilan dalam menyelesaikan tugas, serta teliti dengan keputusan yang akan diambil.

b. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan kepemimpinan disadari dari diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak dipatuhi. Pada kepemimpinan otoriter, setiap perintah dan kebijakan yang ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya dan harus dilakukan. Kecenderungan dalam memperlakukan para bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi atau instansi lain, pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengaitkan pelaksana tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para pegawai, serta pengabaian peran bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

c. Gaya Kepemimpinan Militeristis

Gaya kepemimpinan yang banyak menggunakan sistem perintah. Sistem komando dari atasan ke bawahan yang bersifat keras, sangat otoriter dan menghendaki bawahan agar selalu patuh. Tipe ini sifatnya kemiliteran, apabila dilihat lebih seksama tipe ini mirip dengan tipe gaya kepemimpinan otoriter.

d. Gaya Kepemimpinan Birokrasi

Gaya kepemimpinan birokrasi mempengaruhi bawahan mereka untuk mengikuti kebijakan dan prosedur yang dirancang oleh pemimpin. Pemimpin berkomitmen untuk menjalankan proses dan prosedur mereka tetapi tidak untuk orang-orang mereka. Tipe ini tidak terlalu efektif karena tidak mengarah pada perkembangan dan motivasi bawahan. Para pemimpin ini hanya fokus terhadap tugas yang diselesaikan secara sistematis (Rokhani,2020), (Adam, 2020).

2.2.2 Unsur-Unsur Dalam Kepemimpinan

Kepemimpinan dirumuskan sebagai pola perilaku yang dirancang dalam memadukan berbagai kepentingan organisasi dan personalia untuk mencapai beberapa sasaran. Menurut Hadari terdapat beberapa unsur-unsur dalam kepemimpinan, diantaranya :

1. Adanya seseorang yang berfungsi memimpin, yang disebut pemimpin (*leader*).
2. Adanya orang lain yang akan dipimpin.
3. Adanya kegiatan yang menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran serta tingkah lakunya.

4. Adanya tujuan yang hendak dicapai dan berlangsung dalam suatu proses di dalam organisasi (Khotimah, 2021).

2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dalam organisasi, yaitu :

1. Kecerdasan, seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan melebihi para bawahannya. Kematangan dan keluasan sosial seorang pemimpi biasanya memiliki emosi yang stabil, memiliki aktivitas dan pandangan yang cukup luas.
2. Motivasi, dalam diri seorang pemimpin harus mempunyai motivasi dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan.
3. Hubungan manusiawi, pemimpin harus bisa mengenali dan menghargai para pegawainya (Khotimah, 2021b).

Sedangkan menurut Kartini Kartono dalam gaya kepemimpinan terdiri dari lima indikator, diantaranya :

1. Sifat, sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan yang akan dicapai menjadi seorang pemimpin. Yang ditentukan dengan kemampuan pribadi.
2. Kebiasaan, memegang peran sebagai penentu pergerakan perilaku.
3. Temperamen, yaitu ciri khas seorang pemimpin dalam memberi respon saat berinteraksi dengan orang lain.
4. Watak, salah satu penentu bagi keunggulan pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan, serta keberanian.

5. Kepribadian, kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya, yang ditentukan oleh karakteristik kepribadiannya (Nurlia, 2017).

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan. Dapat dilihat dari tampilan diri pegawai, seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, tegang, dan lain-lain (Sinambela, 2016). Sedangkan menurut (Akbar, 2017), stres kerja adalah respon saat menyesuaikan diri dengan keadaan, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan atau situasi yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik terhadap seseorang. Umumnya stres dianggap bersifat negatif, karena biasanya stres muncul setelah mengalami peristiwa yang buruk. Namun faktanya, stres merupakan suatu bentuk interaksi seseorang terhadap lingkungannya. Sehingga stres memiliki dampak positif maupun negatif. Menurut Gitosudarmo (2008), stres dapat berdampak positif jika berada pada tingkat rendah bersifat fungsional, yang artinya berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada dampak negatif stres berupa pada tingkat yang tinggi, hal inilah yang dapat menurunkan kinerja pegawai secara drastis (Akbar, 2017).

2.3.2 Penyebab Stres Kerja

Hal yang menjadi penyebab stres kerja pada seseorang adalah karena kelebihan beban kerja, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, tanggung jawab atas orang lain, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan (Akbar, 2017). Vanchapo (2020)

mengkategorikan penyebab stres menjadi tiga yaitu penyebab organisasional, penyebab individual, dan penyebab lingkungan.

1. Penyebab Organisasional

Tekanan untuk menghindari kekeliruan dalam menyelesaikan tugas dalam cakupan waktu terbatas, beban kerja berlebihan, atasan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dimana beberapa contoh ini dikategorikan menjadi beberapa faktor, yaitu:

- a. Kurangnya otonomi dan kreativitas
- b. Harapan tenggat waktu dan kuota yang tidak logis
- c. Relokasi pekerjaan
- d. Kurangnya pelatihan
- e. Karier yang melelahkan

2. Penyebab Individual

Faktor ini terkait dalam kehidupan pribadi pegawai terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- a. Pertentangan antara karier dan tanggung jawab keluarga
- b. Ketidakpastian ekonomi
- c. Kurangnya penghargaan dan pengakuan kerja
- d. Kejenuhan, ketidakpuasan kerja, kebosanan
- e. Konflik dengan rekan kerja

3. Penyebab Lingkungan

- a. Buruknya kondisi lingkungan kerja mencakup pencahayaan, kebisingan, ventilasi, dan suhu.

- b. Diskriminasi ras
- c. Pelecehan seksual
- d. Kekerasan di tempat kerja
- e. Kemacetan saat berangkat dan pulang kerja

Sedangkan menurut Handoko. Hani T (2001) ada dua kategori penyebab stres yaitu : 1. *On The Job* seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan dan desakan waktu, supervise yang buruk, konflik antar pribadi maupun kelompok, iklim kerja yang tidak nyaman, serta pengembangan karir. 2. *Off The Job* seperti kekhawatiran finansial, masalah keluarga, masalah fisik, masalah perkawinan, dan perubahan yang terjadi ditempat tinggal (Wartono, 2017).

2.3.3 Indikator Stres Kerja

Stres menggambarkan persepsi mengenai bagaimana berbagai stressor mempengaruhi kehidupan. Para ahli menyatakan stres memiliki konsekuensi atau hasil psikologis yang berkaitan dengan sikap, perilaku, serta kesehatan fisik. Teori ini dikemukakan oleh Robbins (2006) (dalam Akbar, 2017), bahwa konsekuensi stres muncul melalui berbagai stressor yang dikategorikan menjadi tiga, yaitu :

1. Gejala Fisiologis, diketahui bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang kecil sekali bagi perilaku organisasi.
2. Gejala Psikologis, dapat menyebabkan terjadinya stres yang berakibat dalam pekerjaan sehingga terjadinya ketidakpuasan dalam bekerja. Menurut penelitian Cooper dan Marshall (1976) yang membuktikan bahwa apabila seseorang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan ganda,

konflik ditempat kerja, serta beban kerja akan menyebabkan stres dan berdampak pada ketidakpuasan.

3. Gejala Perilaku, gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan produktivitas, absensi, serta tingkat keluar masuknya pegawai, dan lain-lain. Gejala stres dalam beberapa aspek, yaitu: tingginya beban kerja, tingkat absensi, terlambat masuk kerja, tuntutan/tekanan dari atasan, ketegangan dan kesalahan.

Sedangkan menurut Salleh, Bakar, dan Keong (2008) indikator stres kerja terdiri dari :

1. Faktor intrinsik terdiri dari tuntutan tugas, tekanan waktu dan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.
2. Peran dalam organisasi yang terdiri dari ketidakpastian serta kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Hubungan di tempat kerja yang terdiri dari hubungan dengan atasan dan rekan kerja.
4. Pengambilan karir yang terdiri dari kurangnya keamanan kerja dan ketidakcocokan status.
5. Struktur dan iklim organisasi yakni kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Riptiono, 2019).

2.3.4 Dampak Stres Kerja

Dampak stres kerja dapat menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat bersifat fisik maupun psikis.

1. Stres kerja fisik. Dampak stres pada fisik mudah dikenali. Apabila mengalami stres cukup tinggi dan berkepanjangan akan menimbulkan sejumlah penyakit seperti penyakit jantung, tekanan darah tinggi dan sakit kepala.
2. Stres kerja psikologis. Secara psikis dapat dikenali seperti timbulnya ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, murung dan tidak bersemangat (Vanchapo, 2020).

2.4 Kajian Integritas Keislaman

Salah satu kewajiban setiap umat muslim adalah bekerja. Dengan bekerja setiap umat akan mengaktualisasikan kemuslimannya sebagai manusia ciptaan Allah yang paling sempurna dan mulia. Dengan begitu ia sudah melakukan suatu ibadah kepada Allah, karena setiap pekerjaan yang baik yang dilakukan karena Allah, berarti ia sudah berjihad di jalan Allah (Fuaddi, 2018). Di dalam Alquran terdapat beberapa istilah yang berarti kerja yaitu *'amal* (kerja), *kasb* (pendapatan), *sakhkhara* (untuk mempekerjakan atau mengguna), *ajr* (upah atau penghargaan), *ibtigba'a fadl Allah* (mencari keutamaan Allah). Sedangkan menurut pandangan Yusuf Qardhawi kerja merupakan usaha maksimal yang dilakukan seseorang, baik melalui gerak tubuh maupun akal untuk menambah kekayaan untuk pribadi maupun orang lain.

Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan serta pemahaman yang dianut dan dilandasi prinsip moral yang dapat menjadi motivasi dalam menciptakan karya yang bermutu. Untuk itu perlunya kriteria yang baik untuk menghasilkan kinerja yang baik pula. Adapun kriteria seorang pekerja dalam perspektif Islam yaitu beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, berbudi pekerti luhur, sehat jasmani, sehat rohani, serta trampil (Sundari, 2019). Dari yang kita tahu Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa disertai usaha. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf:19 yang berbunyi :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, apabila seseorang menunjukkan kinerja yang baik dalam organisasinya, maka ia akan mendapat hasil yang baik pula serta dapat menciptakan suatu keuntungan bagi organisasinya. Dengan begitu, adapun pelajaran yang dapat diambil dari ayat diatas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan sesuai dengan apa yang telah mereka perbuat. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat hambanya yang bekerja dengan sungguh-sungguh.

Menurut Gibson, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satunya ialah kepemimpinan. Dalam bahasa Arab, istilah kepemimpinan disebut Ar-Riyadah, Al-Qiyadah atau Az-Za'amah. Sementara di dalam Alquran, istilah kepemimpinan identik dengan kata *khalifah* yang artinya pemimpin yang seirama dengan kata *amir* yang berarti penguasa. Selain itu istilah kepemimpinan juga disebut sebagai *Ulil Amri* yang berarti penguasa/ulama dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah An-Nisa'4:59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ط

Artinya : “Hai orang-orang beriman ta’atilah Allah dan ta’atilah Rasul-Nya dan ulil amri diantara kamu”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa orang yang memiliki iman di hati diperintahkan untuk mentaati Allah dan Nabi Muhammad SAW. Ketaatan ini mutlak dilakukan tak bisa ditawar. Orang yang taat kepada Rasulullah pada hakikatnya taat kepada Allah. Sebab tidak ada satupun perintah Rasulullah yang bertentangan dengan Allah. Selain itu, terdapat juga perintah untuk taat kepada pemimpin di antara manusia. Redaksi perintah firman Allah ini tidak mengulang kata *ahii'uu* sebagaimana perintah saat pada Allah dan Rasulullah. Artinya ketaatan kepada para pemimpin hanya ketika perintahnya tidak bertentangan dengan ketaatan kepada Allah dan Rasulullah.

Indikasi lain yang dapat mempengaruhi kinerja ialah tekanan jiwa (stres). Berdasarkan analisis ayat-ayat Al-Qur'an oleh Baquyatan (2011) stres dalam perspektif Islam terbagi dalam tiga term yaitu *qalaq/worry* (cemas), *ya's/despair* (putus asa), dan *qunut/helpness* (keadaan tidak berdaya) (Rena,

2019). Islam juga mengenalkan stres di dalam kehidupan ini sebagai cobaan.

Sesuai Firman Allah dalam QS Al Baqarah/2:155, yang menyatakan:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya : “Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”.

Datangnya cobaan kepada diri seseorang inilah yang akan dirasakan sebagai suatu tekanan (stres) atau dapat disebut sebagai beban. Dalam kehidupan terdapat berbagai bentuk-bentuk cobaan diantaranya seperti kematian, sakit, konflik, dan kehilangan.

Ahli psikologi Islam seperti Al-Ghazali, Al-Razi, Muhammad ‘Uthman Najati, dan lain-lain, merujuk stres sebagai tekanan dari segi kelisahan jiwa seperti gelisah, kecewa, bimbang serta rasa takut. Sedangkan Abu Bakar Al-Razi mengartikan tekanan sebagai gangguan pikiran pada seseorang yang kehilangan sesuatu yang dicintai (Omar & Wan Abdullah, 2018).

Pada tingkat tertentu stress dapat menguntungkan perusahaan yaitu memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, stres dengan tingkat tinggi dapat berpengaruh negatif terutama bagi kesehatan baik secara fisiologi, psikologi, dan tingkah laku. Secara fisik dapat menimbulkan sejumlah penyakit kronik seperti penyakit jantung, tekanan darah tinggi dan darah tinggi. Secara psikis ialaah mudah muntah, hilangnya rasa semangat dan motivasi. Sedangkan perubahan tingkah laku, seseorang akan

mudah marah dan emosi serta tidak mampu bekerja secara sempurna (Omar & Wan Abdullah, 2018).

Dan ini didukung oleh penelitian yang telah lama dilakukan oleh para ahli yaitu terkait hubungan stres dengan sistem kekebalan tubuh manusia. Penelitian ini mendorong sebuah konsep yaitu *psikoneuroimunologi* yang berubah menjadi *religiopsikoneuroimunologi* yang merupakan gabungan antara agama, jiwa, dan sistem saraf. Hal ini diartikan berdasarkan konsep, diantaranya :

1. Status emosi menentukan fungsi sistem kekebalan.
2. Stres dapat meningkatkan kerentanan tubuh terhadap infeksi serta karsinoma (Rofiqah, 2016).

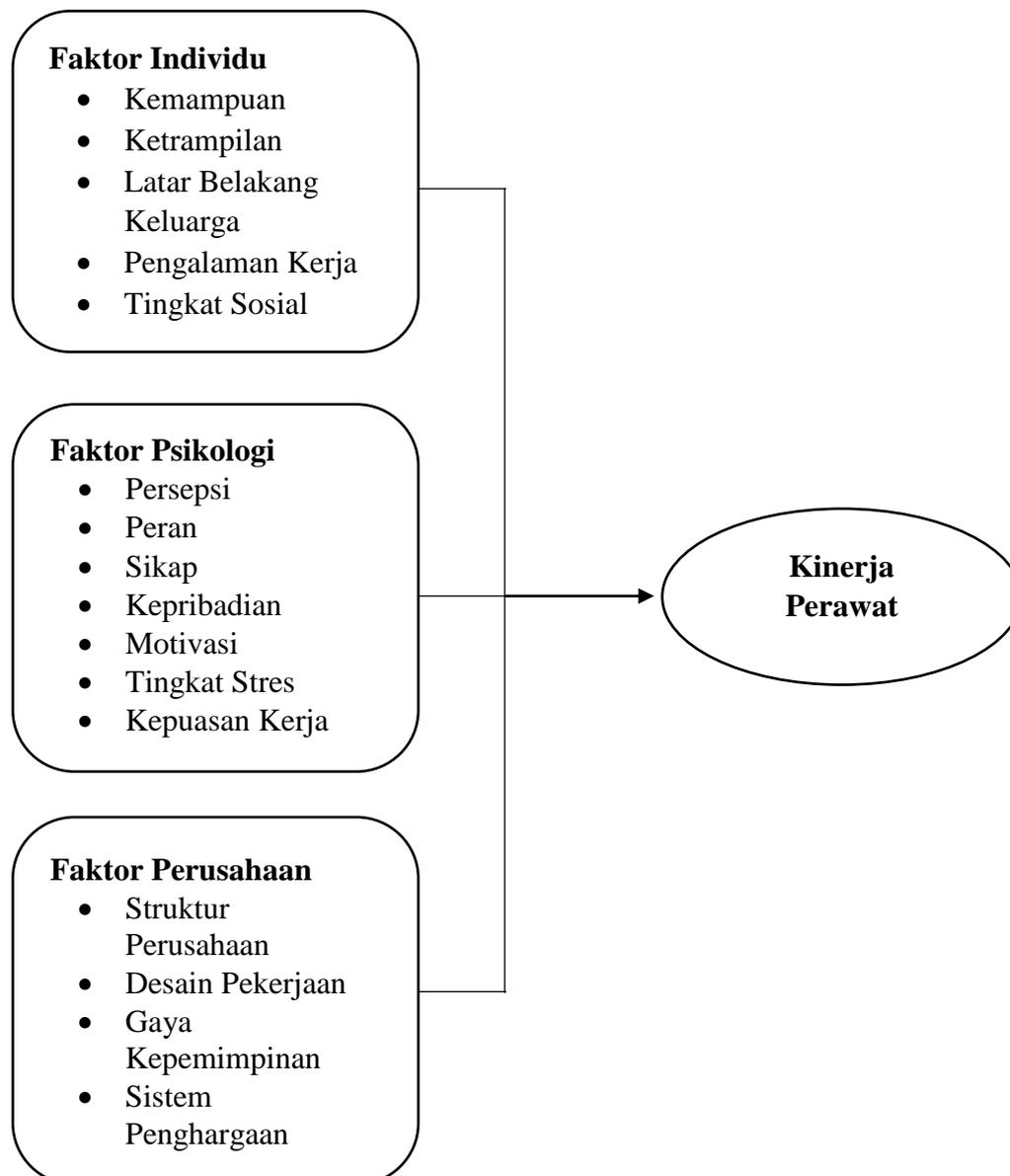
Hebatnya di dalam Islam juga mengajarkan beberapa strategi untuk mengelola stres yaitu niat ikhlas, sabar, shalat, bersyukur, dan berserah diri, serta doa dan zikir. Ini sesuai firman Allah dalam Q.S Albaqarah/2:153 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan shalat. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar”.

2.5 Kerangka Teori

Kerangka teori yang digunakan merupakan teori dari Gibson (1987) terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja :

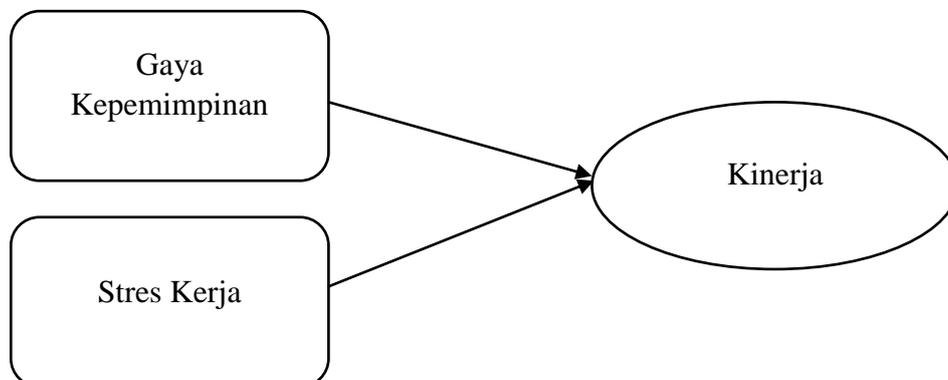


Gambar 2.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Berdasarkan Gibson (1987)

Berdasarkan rumusan masalah maka penelitian ini lebih fokus pada faktor psikologis dan faktor perusahaan yaitu gaya kepemimpinan dan tingkat stres (stres kerja).

2.6 Kerangka Konsep

Kerangka konsep yang digunakan merupakan teori Gibson (1987), yaitu :



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

2.7 Hipotesis Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita pada RSUD Dr. Djasamen Saragih.
2. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita pada RSUD Dr. Djasamen Saragih.
3. Gaya Kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita pada RSUD Dr. Djasamen Saragih.

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *explanatory survey* yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi yang di teliti dan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan melalui pengujian hipotesis.

3.2 Jenis Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada 23 Desember – Selesai.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RSUD Dr. Djasamen Saragih berjumlah 178 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan rumus Lemeshow (1990), yaitu :

$$n = \frac{z^2 1-\alpha/2 P(1-P) \cdot N}{d^2(N-1) + z^2 1-\alpha/2 P(1-P)}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

$Z^{2 \cdot 1-\alpha/2}$: derajat kemaknaan 95% ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh nilai $Z=1,96$

P : proporsi absolut (0,1)

N : jumlah populasi (149)

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(1 - 0,5)(178)}{(0,1)^2(178 - 1) + (1,96)^2(0,5)(1 - 0,5)}$$

$$n = 63,7$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus di atas, maka didapatkan hasil besar sampel yang diperlukan adalah 63,7 yang dibulatkan menjadi 64 perawat RSUD Dr. Djasamen Saragih agar dicapai tingkat kepercayaan sebesar 95%.

3.4 Teknik Pengumpulan Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara Non random sampling dengan memakai metode *Purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, seperti kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Adapun ketentuan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini terdiri dari kriteria inklusi yaitu perawat yang bekerja di RSUD Dr. Djasamen Saragih. Sedangkan kriteria eksklusi yaitu perawat yang sedang libur atau sedang meninggalkan pekerjaannya.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai *stimulus*, *predictor*, dan *antecedent*. Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah gaya kepemimpinan dan stres kerja.

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel ini sering juga dikatakan sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel dependen adalah kinerja.

3.6 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah defenisi yang didasarkan kepada sifat-sifat hal yang didefenisikan yang dapat diamati atau di observasi. Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Alat Ukur	Kategori	Skala Ukur	Hasil Ukur
1.	Independen					
	Gaya Kepemimpinan (X1)	Suatu kebiasaan oleh seorang atasan dalam mengelola atau mengatur serta	Kuesioner	Rendah - tinggi	Interval	7-70

		mempengaruhi pegawai agar dapat mengikuti arahan yang telah diberikan kepada setiap pegawai (Ariyati, 2019)				
	Stres Kerja (X2)	Respon yang menyesuaikan diri dengan keadaan yang dihubungkan oleh karakteristik dan proses psikologi individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, atau situasi yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik terhadap seseorang (Akbar, 2017).	Kuesioner	Rendah - tinggi	Interval	7-49
2.	Dependen					
	Kinerja (Y)	Ukuran yang digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas atas tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja	Kuesioner	Rendah - tinggi	Interval	8-56

		dan kinerja organisasi (Gibson dkk, 1996),.				
--	--	---------------------------------------------	--	--	--	--

3.7 Aspek Pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur kuesioner dengan pengukuran skala interval, dimana jika diolah akan menunjukkan pengaruh atau hubungan antar variabel. Skala interval yang digunakan yaitu *bipolar adjective*. Dengan rentang interval 1-7 (Hendriyanto, 2017). Untuk melihat aspek pengukuran penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.2 Aspek pengukuran variabel independen

No.	Variabel	Indikator	No. Item Pertanyaan	Sumber	Kategori
1.	Gaya Kepemimpinan	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Temperamen 4. Watak 5. Kepribadian	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Kartini Kartono dalam Nurlia (2017)	Skala interval <i>bipolar adjective</i> (1-7)
2.	Stres Kerja	1. Gejala fisiologis 2. Gejala psikologis 3. Hubungan tempat kerja 4. Gejala perilaku 5. Peran dalam organisasi	1 2 3 4,5,6 7	Salleh, Bakar dan keong (2008) dalam Riptiono (2009) dan Robbins (2006) dalam Akbar (2017)	Skala interval <i>bipolar adjective</i> (1-7)

Tabel 3.3 Aspek pengukuran variabel dependen

No.	Variabel	Indikator	No. Item Pertanyaan	Sumber	Kategori
1.	Kinerja	1. Disiplin kerja 2. Sikap dan perilaku 3. Pelaksanaan prosedur 4. Pelaksanaan kegiatan/asuhan keperawatan	1,2 3,4 5,6 7,8	Supangat (2008) dalam Sawiji (2017)	Skala interval <i>bipolar adjective</i> (1-7)

3.8 Uji Validitas Dan Reabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Validitas (*validity*) berasal dari kata valid yang berarti sah atau tepat. Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan keceratan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Pada dasarnya validitas instrumen berkaitan dengan ketepatan dan kesesuaian antara instrumen sebagai alat ukur dengan obyek yang diukur (Ananda & Fadhli, 2018). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, dengan dasar pengambilan keputusan :

1. Jika r hitung \geq dari r tabel, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ dari r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Uji dilakukan pada 20 perawat di RSUD Dr. Djasamen Saragih, dimana responden ini tidak termasuk dalam sampel responden penelitian. Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,659	0,246	Valid
	X1.2	0,282	0,246	Valid
	X1.3	0,561	0,246	Valid
	X1.4	0,742	0,246	Valid
	X1.5	0,744	0,246	Valid
	X1.6	0,635	0,246	Valid
	X1.7	0,271	0,246	Valid
	X1.8	0,506	0,246	Valid
	X1.9	0,559	0,246	Valid
	X1.10	0,639	0,246	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,535	0,246	Valid
	X2.2	0,493	0,246	Valid
	X2.3	0,632	0,246	Valid
	X2.4	0,750	0,246	Valid
	X2.5	0,805	0,246	Valid
	X2.6	0,771	0,246	Valid
	X2.7	0,754	0,246	Valid
Kinerja Perawat (Y)	Y.1	0,481	0,246	Valid
	Y.2	0,371	0,246	Valid
	Y.3	0,505	0,246	Valid
	Y.4	0,425	0,246	Valid
	Y.5	0,349	0,246	Valid
	Y.6	0,502	0,246	Valid
	Y.7	0,384	0,246	Valid
	Y.8	0,661	0,246	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada semua variabel memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel, pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan nilai $n = 64$. Hal ini mengartikan bahwa seluruh item pada variabel gaya kepemimpinan, stres kerja dan kinerja perawat dalam penelitian ini dinyatakan valid karena nilai r -hitung yang dimiliki pada setiap item lebih besar dari nilai r -tabel. Sehingga item pernyataan kuesioner dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3.8.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas (*reliability*) berasal dari kata *rely* dan *ability*. pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi dapat dikatakan sebagai pengukuran yang reliabel. Istilah lain dari reabilitas seperti keterpercayaan, keterhandalan, keajegan, kestabilan, dan konsistensi azwar 2011 (Ananda & Fadhli, 2018). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), dengan dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6, maka data reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* $<$ 0,6, maka data tidak reliabel.

Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.750	10

Sumber: Data Primar Yang Diolah Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 3.5, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dinyatakan *reliable* karena telah melewati batas *koefisien reliabilitas* yaitu nilai *cronbach alpha* sebesar $0,750 > 0,60$, sehingga setiap item pada variabel gaya kepemimpinan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	7

Sumber: Data Primar Yang Diolah Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 3.6, menunjukkan bahwa variabel stres kerja dinyatakan *reliable* karena telah melewati batas *koefisien reliabilitas* yaitu nilai *cronbach alpha* sebesar $0,812 > 0,60$, sehingga setiap item pada variabel stres kerja layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Perawat

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	8

Sumber: Data Primar Yang Diolah Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 3.7, menunjukkan bahwa variabel kinerja perawat dinyatakan *reliable* karena telah melewati batas *koefisien reliabilitas* yaitu nilai *cronbach alpha* sebesar $0,753 > 0,60$, sehingga setiap item pada variabel kinerja perawat layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

3.9 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dilakukan 2 teknik pengumpulan data yaitu pengambilan data primer dan data sekunder.

3.9.1 Data Primer

Data primer merupakan suatu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, panel, kelompok fokus, dan juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Dimana responden secara langsung memberikan data pada peneliti (Jaya, 2020). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari observasi dan penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yaitu perawat RSUD Dr. Djasamen Saragih.

3.9.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber seperti catatan, buku-buku, laporan, dan lain-lain. Dimana sumber yang tidak langsung memberikan data pada peneliti (Jaya, 2020). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data laporan RSUD Dr. Djasamen Saragih.

3.10 Prosedur Pengumpulan Data

3.10.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Jaya, 2020). Kuesioner yang digunakan merupakan adaptasi dari penelitian terdahulu oleh Rindah Sawiji (2017), Fahri Arif Billah (2018) dan

Rohma Aulia (2017). Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada 64 responden yang merupakan perawat RSUD Dr. Djasamen Saragih.

3.10.2 Dokumentasi

Sebagai pelengkap dalam pengumpulan data dan sebagai bukti nyata dalam penelitian yang merupakan lampiran yang akan dilampirkan di dalam laporan penelitian.

3.11 Analisis Data

Analisis data adalah suatu rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran serta verifikasi data atau sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah. Analisis data juga disebut sebagai pengolahan data atau penafsiran data (Siyoto & Sodik, 2015).

3.11.1 Uji Asumsi Klasik

3.11.1.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Uji ini sangat dibutuhkan sebelum melakukan proses pengolahan data. Dalam praktiknya, uji normalitas data dapat dilakukan salah satunya dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov* (Ananda & Fadhli, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%. Sehingga dapat menarik kesimpulan jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal dan apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

3.11.1.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Seharusnya tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi yang baik. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas adalah jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut. Sebaliknya, apabila nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka disimpulkan terjadi gangguan multikolinieritas pada penelitian tersebut (Nengsih, 2020).

3.11.1.3 Uji Heteroskedastitas

Heteroskedastitas merupakan keadaan dimana model regresi terjadi ketidaksamaan varian antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Menurut Ghozali (2011), untuk menentukan heteroskedastitas yaitu menggunakan grafik scatterplot, dimana titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka kondisi tidak terjadi heteroskedastitas dan model regresi layak digunakan (Nengsih, 2020).

3.11.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi linear sederhana memiliki persamaan rumus yaitu :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (kinerja)

a = Konstanta

b = besaran respon yang ditimbulkan variabel independen

3.11.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang memiliki lebih dari satu variabel bebas. Teknik regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi linear berganda dari penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (kinerja)

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel konflik peran ganda

b₂ = Koefisien regresi variabel stres kerja

X₁ = Konflik peran ganda

X₂ = Stres kerja

e = batas toleransi error

3.11.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya sumbangan efek yang digunakan variabel *independen* dapat mempengaruhi dari variabel *dependen*. Nilai R² mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R² mendekati 1, maka semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel *independen* secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel *dependen*.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah sakit umum daerah (RSUD) Dr. Djasamen Saragih merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Kota Pematangsiantar, yang berlokasi di Jalan Sutomo No. 230 Pematangsiantar. RSUD Dr. Djasamen Saragih berdiri sejak tahun 1911 dengan area seluas 12,28 Ha. Pada tahun 2001, kuasa pengelolaan rumah sakit telah dipindahkan dari Pemerintah Provinsi Sumatera Utara ke pemerintah Kota Pematangsiantar. Selain itu, status RSUD Dr. Djasamen Saragih telah menjadi rumah sakit Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) berdasarkan SK Walikota Pematangsiantar No. 445/632/VIII/WK-2013 tanggal 16 Agustus 2013.

Adapun motto Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Djasamen Saragih adalah “senyum”. Dimana kata ini memiliki beberapa arti, sebagai berikut:

- S : Sosial ekonomi, melayani pasien dengan tidak memandang status ekonomi.
- E : Empati, peduli terhadap kesembuhan dan perasaan pasien.
- N : Nyaman, dapat membuat lingkungan pelayanan yang menyenangkan.
- Y : Yakin, bahwa kesembuhan pasien dapat diperoleh dengan pelayanan yang baik.
- U : Unggul, bahwa pelayanan yang diberikan adalah secara professional dan diusahakan untuk selalu baik dari pada rumah sakit lain.
- M : Memuaskan, bahwa hasil pelayanan yang diberikan dapat memberikan rasa puas bagi penderita maupun keluarganya sehingga merupakan promosi masyarakat lainnya.

Selain itu, RSUD Dr. Djasamen Saragih memiliki visi dan misi yang ingin diwujudkan.

a. Visi

Visi RSUD Dr. Djasamen Saragih adalah terwujudnya rumah sakit rujukan regional dan rumah sakit pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing tahun 2020.

b. Misi

Berdasarkan visi dari RSUD Dr. Djasamen Saragih, maka misi yang diterapkan adalah sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna yang bermutu profesional komprehensif dan terakreditasi sesuai standar nasional akreditasi rumah sakit.
- 2) Menyelenggarakan rumah sakit pendidikan sesuai standar rumah sakit pendidikan sebagai upaya peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dan berintegritas.
- 3) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan di semu bidang secara berkesinambungan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini digunakan untuk menguraikan deskripsi identitas responden yang diperoleh dari data diri, yang terdapat pada bagian data identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	N	%
1	Pria	5	7,81%
2	Wanita	59	92,19%
Jumlah		64	100%

Sumber: Data Primar Yang Diolah Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 4.1, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 5 orang (7,8%). Responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 59 orang (92,2%). Hal ini mengartikan bahwa perawat yang bekerja di RSUD Dr. Djasamen Saragih didominasi oleh perawat wanita.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun klasifikasi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	N	%
1	20-30 tahun	3	4,69%
2	31-40 tahun	16	25%
3	> 40 tahun	45	70,31%
Jumlah		64	100%

Sumber: Data Primar Yang Diolah Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 4.2, menunjukkan bahwa responden yang berusia 20 sampai 30 tahun sebanyak 3 orang (4,69%). Responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 16 orang (25%). Serta responden yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 45 orang (70,31%). Hal ini mengartikan bahwa perawat yang bekerja di RSUD Dr.Djasamen Saragih didominasi oleh perawat yang telah berusia diatas 40 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	N	%
1	0-5 tahun	4	6,25%
2	6-10 tahun	7	10,94%
3	> 10 tahun	53	82,81%
Jumlah		64	100%

Sumber: Data Primar Yang Diolah Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 4.3, menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja selama 0 sampai 5 tahun sebanyak 4 orang (6,25%). Responden yang bekerja selama 6 sampai 10 tahun sebanyak 7 orang (10,94%). Serta responden yang bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 53 orang (82,81%). Hal ini mengartikan bahwa perawat di RSUD Dr.Djasamen Saragih didominasi oleh perawat yang telah bekerja lebih dari 10 tahun.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	N	%
1	SPK/SPR	0	0%
2	DIII Kep	44	68,75%
3	S1/S2/S3	20	31,25%
Jumlah		64	100%

Sumber: Data Primar Yang Diolah Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir di tingkat DIII Kep sebanyak 44 orang (68,75%). Serta responde yang memiliki pendidikan terakhir di tingkat S1/S2/S3 sebanyak 20 orang (31,25%). Hal ini mengartikan bahwa perawat di RSUD Dr. Djasamen Saragih didominasi oleh perawat yang memiliki pendidikan terakhir ditingkat DIII Kep.

4.2.2 Deskripsi Data Penelitian

Tabel berikut merupakan gambaran umum/deskripsi singkat mengenai penelitian yang berisikan fungsi statistika dasar yang terdiri dari mean, standar deviasi, skor minimum, skor maksimum dan 95% CI of mean.

Tabel 4. 5 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Mean	SD	Minimum	Maksimum	95% CI of Mean
Gaya Kepemimpinan	49,50	4,553	41	62	48,36-50,64
Stres Kerja	33,91	4,946	22	44	32,67-35,14
Kinerja	42,16	3,072	35	51	41,39-42,92

Setelah memperoleh hasil deskripsi data penelitian, maka dapat dilakukan pengkategorisasian skor variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja (Y) berdasarkan *cut of point mean* dengan rumus sebagai berikut :

Tabel 4.6 Rumus Perhitungan jarak Interval

Variabel	Kategori	Kriteria
Gaya Kepemimpinan	Rendah	$X < 49$
	Tinggi	$X > 49$
Stres Kerja	Rendah	$X < 33$
	Tinggi	$X > 33$
Kinerja	Rendah	$X < 42$
	Tinggi	$X > 42$

a. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan 10 item pernyataan. Berikut hasil distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan didasarkan pada distribusi normal dari *cut of point mean* :

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Jumlah	Persentase
Rendah	28	43,75%
Tinggi	36	56,25%
Jumlah	64	100%

Sumber: Data Primar Yang Diolah Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 4.7, menunjukkan bahwa responden yang menilai gaya kepemimpinan pada kategori rendah sebanyak 28 orang (43,75%). Sedangkan sisanya merupakan responden yang menilai gaya kepemimpinan pada kategori tinggi sebanyak 36 orang (56,25%). Hal ini mengartikan bahwa rata-rata perawat yang ada di RSUD Dr. Djasamen Saragih menganggap bahwa gaya kepemimpinan yang tercipta di rumah sakit tinggi yang berarti baik, sehingga memberikan kenyamanan dan kepuasan bagi para perawat

ketika bekerja, yang tentunya akan berujung pada peningkatan kinerja para perawat. Menurut (Khotimah, 2021a), gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, serta sebagai kombinasi dari keterampilan, sifat dan sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin dalam mempengaruhi kinerja karyawannya.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja

Variabel stres kerja dalam penelitian ini menggunakan 7 item pernyataan. Berikut hasil distribusi frekuensi variabel stres kerja didasarkan pada distribusi normal dari *cut of point mean* :

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja

Stres Kerja	Jumlah	Persentase
Rendah	33	51,57%
Tinggi	31	48,43%
Jumlah	64	100%

Sumber: Data Primar Yang Diolah Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 4.8, menunjukkan bahwa responden yang memiliki stres kerja pada kategori rendah sebanyak 33 orang (51,57%). Sedangkan sisanya merupakan responden yang memiliki stres kerja pada kategori tinggi sebanyak 31 orang (48,43%). Hal ini mengartikan bahwa rata-rata perawat yang ada di RSUD Dr. Djasamen Saragih memiliki stres kerja pada tingkat yang rendah, stres kerja tidak selalu memberikan dampak negatif tapi mungkin saja memberikan dampak positif. Menurut (Gitosudarmo & Sudita, 2015), stres dapat berdampak positif jika berada pada tingkat rendah sampai tingkat moderat bersifat fungsional, yang artinya berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pekerja, sedangkan pada dampak negatif stres berupa

pada tingkat yang tinggi, hal inilah yang dapat menurunkan kinerja pekerja secara drastis.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Perawat

Variabel kinerja dalam penelitian ini menggunakan 8 item pernyataan. Berikut hasil distribusi frekuensi variabel kinerja perawat didasarkan pada distribusi normal dari *cut of point mean* :

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Perawat

Kinerja	Jumlah	Persentase
Rendah	29	45,32%
Tinggi	35	54,68%
Jumlah	64	100%

Sumber: Data Primar Yang Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.9, menunjukkan bahwa responden yang memiliki kinerja pada kategori rendah sebanyak 29 orang (45,32%). Sedangkan sisanya merupakan responden yang memiliki stres kerja pada kategori tinggi sebanyak 35 orang (54,68%). Hal ini mengartikan bahwa rata-rata perawat yang ada di RSUD Dr. Djasamen Saragih menganggap dirinya memiliki kinerja yang tinggi, dimana hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan rumah sakit. Menurut (Sinambela, 2016b), kinerja seorang dalam suatu organisasi akan memberikan manfaat dalam pencapaian tujuan organisasi, dimana semakin baik kinerja yang dihasilkan maka akan semakin maksimal pencapaian tujuan organisasi, namun sebaliknya semakin buruk kinerja yang dihasilkan maka akan semakin menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-Smirnov*. Syarat pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai *asyp sig* > 0,05, maka model regresi dinyatakan normal. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60927046
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primar Yang Diolah Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 4.10, menunjukkan bahwa nilai *asyp sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak untuk digunakan pada pengujian selanjutnya.

4.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Syarat pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka model regresi dinyatakan terhindar dari adanya multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.939	1.065
	Stres Kerja	.939	1.065

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data Primar Yang Diolah Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 4.11, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel $> 0,10$ dan nilai VIF dari kedua variabel < 10 . Hal ini mengartikan bahwa dari kedua variabel *indepnden* yaitu gaya kepemimpinan dan stres kerja pada penelitian ini terhindar dari adanya multikolinearitas, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak untuk digunakan pada pengujian selanjutnya.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastitas

Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *glejser*. Syarat pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai *sig* semua variabel $> 0,05$, maka data katakan terbebas dari adanya heterokedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.617	2.514		.245	.807
	Gaya Kepemimpinan	.024	.049	.064	.484	.630
	Stres Kerja	.006	.045	.017	.132	.896

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primar Yang Diolah Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 4.12, menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel $> 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa model regresi pada penelitian ini terhindar dari adanya heterokedastisitas, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak untuk digunakan pada pengujian selanjutnya.

4.2.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel, juga menunjukkan arah hubungan antara 1 variabel *dependen* dan 1 variabel *independen* (Sugiyono, 2018). Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan uji asumsi klasik. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Perawat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.303	3.668		6.899	.000
	Gaya Kepemimpinan	.341	.074	.506	4.614	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data Primar Yang Diolah Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 25,303 + 0,341 X1$$

Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta diatas sebesar 25,303, angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan konstan (tidak mengalami perubahan), maka kinerja perawat adalah sebesar 25,303.
- 2) Variabel gaya kepemimpinan, menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,341. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 1% maka kinerja perawat juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya yaitu sebesar 0,341. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y) adalah positif.
- 3) Berdasarkan nilai signifikansi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).
- 4) Berdasarkan nilai t yaitu diketahui t_{hitung} sebesar $4,614 > t_{tabel}$ 1,998, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Hal tersebut berarti bahwa: **Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Dr Djasamen Saragih, diterima.**

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Stres Kerja Dan Kinerja Perawat

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.439	2.600		14.013	.000
	Stres Kerja	.169	.076	.272	2.222	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data Primar Yang Diolah Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 36,439 + 0,169 X^2$$

Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta diatas sebesar 36,439, angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja konstan (tidak mengalami perubahan), maka kinerja perawat adalah sebesar 36,439.
- 2) Variabel stres kerja, menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,169. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan stres kerja sebesar 1% maka kinerja perawat juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya yaitu sebesar 0,169. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Stres Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) adalah positif.
- 3) Berdasarkan nilai signifikansi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

4) Berdasarkan nilai t yaitu diketahui t_{hitung} sebesar $2,222 > t_{tabel}$ 1,998, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Hal tersebut berarti bahwa: **Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Dr Djasamen Saragih.**

4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dua atau lebih variabel *independen* terhadap variabel 1 *dependen* (Sugiyono, 2018). Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan uji asumsi klasik. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.307	3.914		5.955	.000
	Gaya Kepemimpinan	.315	.076	.467	4.160	.000
	Stres Kerja	.097	.070	.156	3.389	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data Primar Yang Diolah Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 23,307 + 0,315 X1 + 0,097 X2$$

Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta diatas sebesar 23,307, angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja konstan (tidak mengalami perubahan), maka kinerja perawat adalah sebesar 23,307.

2) Variabel gaya kepemimpinan, menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,315. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 1% maka kinerja perawat juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya yaitu sebesar 0,315 dengan asumsi variabel *independen* yang lain dianggap konstan.

3) Variabel stres kerja, menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,097. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan stres kerja sebesar 1% maka kinerja perawat juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya yaitu sebesar 0,097 dengan asumsi variabel *independen* yang lain dianggap konstan.

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (F) Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165.515	2	82.758	11.770	.000 ^b
	Residual	428.922	61	7.032		
	Total	594.438	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primar Yang Diolah Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 4.16, menunjukkan bahwa nilai f-hitung 11,770 > f-tabel 4,00, dengan nilai probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan kedua variabel *independe* yaitu gaya kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal tersebut berarti bahwa: **Gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Dr Djasamen Saragih, diterima.**

4.2.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 mendekati 1, maka semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel *independen* secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel *dependen*. Adapun hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,526 ^a	,277	,253	2,655

a. Predictors: (Constant), stres kerja, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Yang Diolah Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dengan *r-square* sebesar 0,277 atau 27,7%, hal ini mengartikan bahwa kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variasi variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja sebesar 27,7%, sedangkan sisanya sebesar 72,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,341 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar 4,614 > t-tabel 1,998 serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, dkk (2021), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *leadership style* (gaya kepemimpinan) berpengaruh terhadap *performance of nurses* (kinerja perawat) (I. M. Hasibuan dkk., 2021). Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jameel & Ahmad, 2020), dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara *leadership* dengan *performance* (Jameel & Ahmad, 2020).

Menurut (Setyowati, 2013), kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal yaitu pertama adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin dalam suatu perusahaan seringkali akan mempengaruhi kinerja suatu unit, instansi maupun organisasi. Kedua, salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan karena menyangkut proses kepemimpinna pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan. Hal ini karena kepemimpinan merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mempengaruhi bawahan melalui proses komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi (Durbin, 2015). Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (M. S. P. Hasibuan, 2017), yang menjelaskan bahwa peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi maupun kemajuan kinerja individu, sebab keberadaan seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi ketujuan yang telah ditetapkan yang mana biasanya setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing.

Kepemimpinan juga menjadi perhatian dalam pandangan Islam, sebagaimana dijelaskan dalam salah satu firman Allah SWT pada Q.S An-Nisa/4:59, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ
فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ ءَالْآخِرِ ؕ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Alquran) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”(Departemen Agama, 2010).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa orang yang memiliki iman di hati diperintahkan untuk mentaati Allah dan Nabi Muhammad SAW. ketaatan ini mutlak dilakukan tak bisa ditawar. Orang yang taat kepada Rasulullah pada hakikatnya taat kepada Allah. Sebab tidak ada satupun perintah Rasulullah yang bertentangan dnegan Allah. Selain itu, terdapat juga perintah untuk taat kepada pemimpin di antara manusia. Redaksi perintah firman Allah ini tidak mengulang kata *ahiii'uu* sebagaimana perintah saat pada Allah dan Rasulullah. Artinya ketaatan kepada para pemimpin hanya ketika perintahnya tidak bertentangan dengan ketaatan kepada Allah dan Rasulullah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dilapangan menunjukkan bahwa perawat yang ada di RSUD Dr. Djasamen Saragih menganggap bahwa kinerjanya akan tinggi jika gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinannya tepat, hal tersebut terlihat dari jawaban responden

yang menyatakan bahwa pemimpin dengan senang hati menerima saran dari perawat, dimana pemimpin memberi ruang untuk berinisiatif dalam mengambil keputusan. Pemimpin juga selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi. Dalam memenuhi tugas, pemimpin selalu mendukung kreatifitas usaha perawat dalam menyelesaikan tugasnya. Apabila ada peraturan baru, pemimpin dengan sigap menjelaskan keputusan yang akan ditetapkan. Pimpinan juga menganggap perawat sebagai partner dalam bekerja, hal inipun menciptakan kenyamanan tersendiri dimana perawat merasa dihargai akan keberadaanya.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa arah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin keperawatan RSUD Dr. Djasamen Saragih cenderung kearah gaya kepemimpinan demokratis, sesuai pada ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis oleh (Rokhani,2020) dan (Adam, 2020) .

Gaya yang sedemikian rupa tersebut mampu mendorong para perawat untuk lebih giat dalam bekerja serta akan merasa dihargai oleh pimpinannya, yang akan memberikan efek positif pada perawat karena perawat akan merasa terpacu untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Hasil yang efektif dan efisien dari seorang pemimpin dapat terlihat dari bagaimana pemimpin tersebut dalam mempengaruhi bawahannya, bagaimana pola yang digunakan untuk berkomunikasi dengan bawahannya.

Sedangkan kinerja perawat itu sendiri merupakan hasil kerja dan tanggungjawab yang telah dicapai serta dilaksanakan oleh perawat secara baik dengan kualitas dan kuantitas yang diharapkan oleh rumah sakit tentunya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan memberikan pengaruh yang baik pula pada kinerja perawat, dan sebaliknya jika

gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan kurang tepat tentunya akan memberikan penurunan pula pada kinerja perawat.

4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,169 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar $2,222 > t\text{-tabel } 1,998$ serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$, yang artinya variabel stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tu dkk., 2021), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *survivors Covid-19 related stress* berpengaruh terhadap *performance* (Tu dkk., 2021). Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nelsi, 2021), dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nelsi, 2021).

Menurut (Gitosudarmo & Sudita, 2015), bahwa stres dapat berdampak positif maupun negatif. Jika stres berada pada tingkat rendah sampai tingkat moderat yang sifatnya fungsional, akan mampu berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja seseorang, dimana ini dikatakan dengan stres yang bersifat positif. Sedangkan jika stres berada pada tingkat tinggi, maka hal inilah yang dapat menurunkan kinerja pegawai secara drastis, dimana ini dikatakan dengan stres yang bersifat negatif.

Sebagai Orang yang beriman, kita tentu mengetahui bagaimana Allah memberikan kemudahan disetiap kesulitan yang dihadapi oleh umat-Nya. Sebagaimana dijelaskan dalam Q.S Al-Baqarah/2:155, sebagai berikut:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ
الصَّابِرِينَ

Artinya : “Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar” (Departemen Agama, 2010).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT selalu memberikan cobaan kepada umat-Nya, namun cobaan tersebut dimaksudkan untuk menguji ke imanan umat-Nya, dimana diakhir cobaan Allah SWT akan memberikan kabar gembira kepada umat-Nya yang bisa melewati cobaan tersebut. Kaitannya dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, adalah ketika bekerja ada masalah yang dihadapi oleh seorang pekerja, maka hal tersebut harus dihadapi dengan lapang dan fikiran yang positif, sehingga stres bisa ditekan karena setiap cobaan yang ada tentunya akan memberikan hikmah atau pelajaran yang berguna untuk hidup individu tersebut.

Penelitian ini dilakukan ketika kondisi pandemi Covid-19, dimana berita gugurnya tenaga kesehatan menjadi suatu kesedihan mendalam terutama bagi kalangan tenaga kesehatan yaitu perawat. Karena sejatinya perawat yang memiliki kontak langsung lebih lama terhadap pasien. Berdasarkan pengakuan perawat, hal tersebut tidak bisa dipungkiri, menjaga atau merawat pasien hingga sembuh sudah merupakan kewajiban bagi mereka. Menurut mereka apa yang sudah terjadi sudah menjadi ketetapan Allah SWT, sehingga berdoa dan berserah diri kepada-Nya

adalah hal yang baik untuk dilakukan. Hebatnya di dalam Islam mengajarkan beberapa strategi untuk mengelola stres yaitu niat ikhlas, sabar, shalat, bersyukur, dan berserah diri, serta doa dan zikir. Ini sesuai firman Allah dalam Q.S Albaqarah/2:153 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan shalat. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa rata-rata perawat yang ada di RSUD Dr. Djasamen Saragih menganggap bahwa dirinya memiliki tingkat stres yang rendah dalam bekerja, hal tersebut terlihat dari jawaban responden yang menyatakan bahwa perawat tidak merasa jenuh dalam menghadapi pekerjaan yang berulang-ulang setiap hari. Dimana mereka menganggap hal tersebut sudah menjadi kewajiban semenjak memutuskan untuk bekerja sebagai tenaga kesehatan. Apalagi perawat juga merasakan bahwa ada kepastian dan ketentuan yang mengatur pelaksanaan tugas mereka sebagai perawat.

Stres yang dirasakan oleh perawat, memberikan efek positif karena perawat merasa termotivasi untuk bisa bekerja lebih maksimal dari sebelumnya. Namun, walaupun arah pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah positif, faktanya stres kerja dibutuhkan pada level tertentu dalam meningkatkan kinerja perawat. Ini sejalan dengan (Davis & Newstrom, 2018), bahwa stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat memberikan dampak pada tingkat prestasi

(kinerja) yang dirasakan oleh seorang pekerja. Stres yang berlebihan akan menyebabkan pekerja menjadi frustrasi dan menurunnya prestasi kerjanya, sebaliknya jika stres terlalu rendah menyebabkan pekerja tidak termotivasi untuk berprestasi. Sehingga keberadaan stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja seseorang, tergantung seberapa besar tingkat stres tersebut dimiliki oleh pekerja.

4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Perawat

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan menunjukkan bahwa nilai f -hitung sebesar $11,770 > f$ -tabel $4,00$, serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, yang mengartikan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah, 2020), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Ardiansyah, 2020). Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sajad, 2021), dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sajad, 2021).

Gaya kepemimpinan serta kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres kerja. Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana pola perilaku pemimpin dalam memimpin pegawai. Perilaku pemimpin juga memberikan pengaruh pada stres yang dialami oleh para pekerja (Mangkunegara, 2008). Peran seorang

pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi maupun kemajuan kinerja individu, sebab keberadaan seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi ketujuan yang telah ditetapkan yang mana biasanya setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing (M. S. P. Hasibuan, 2017). Berbagai tekanan yang diberikan oleh pemimpin dapat menimbulkan efek positif serta negatif bagi lingkungan kerjanya, khususnya bagi para bawahannya, yang tidak jarang didapati bahwa pekerja akan merasakan tekanan secara psikologis dari cara seorang pemimpin menjalankan organisasinya (Davis & Newstrom, 2018).

Kinerja dalam Islam merupakan suatu konsep yang sangat penting untuk dibahas dan dipahami. Sebagaimana dalam Q.S An-Nisaa'/4:95, sebagai berikut:

Kinerja dalam Islam merupakan suatu konsep yang sangat penting untuk dibahas dan dipahami. Sebagaimana dalam Q.S An-Nisaa'/4:95, sebagai berikut:

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولَى الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ
بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ
الْحُسْنَىٰ وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : "Tidaklah sama antara mukmin yang duduk (yang tidak ikut berperang) yang tidak mempunyai 'uzur dengan orang-orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta mereka dan jiwanya. Allah melebihkan orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk satu derajat. kepada masing-masing mereka Allah menjanjikan pahala yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar" (Departemen Agama, 2010).

Secara konseptual kata “berjihad” dalam ayat di atas dapat diartikan “bekerja”. Makna bekerja di sini bukan dalam arti bekerja saat terjadi peperangan, tetapi bekerja dalam arti yang sangat luas, sebagai contoh bekerja untuk mencari nafkah untuk keluarga. Dengan catatan bahwa proses bekerja yang dilakukan halal hukumnya (di ridhoi oleh Allah SWT). Kaitannya dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, bahwa sangat penting untuk setiap umat-Nya bekerja berdasarkan jalan yang di ridhoi-Nya, agar akan berujung pada pencapaian kinerja yang baik, yang akan bermanfaat bagi diri sendiri serta organisasi tempatnya bekerja meskipun berbagai cobaan dalam bekerja bisa saja datang mulai dari gaya kepemimpinan yang tidak sejalan dengan apa yang diharapkan, hingga situasi kerja yang memungkinkan terjadinya stres.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa perawat yang ada di RSUD Dr. Djasamen Saragih menganggap gaya kepemimpinan yang diberikan atas berhubungan dengan peningkatan level stres yang dirasakan pada saat bekerja, ini terlihat dari sikap pemimpin yang menganggap bahwa keputusan yang dibuat merupakan keputusan mutlak yang harus dilakukan, sehingga perawat merasa ada kepastian dan ketentuan yang mengatur pelaksanaan tugasnya sebagai perawat.

Tekanan yang diberikan oleh pemimpin tidak selamanya bersifat negatif, tetapi juga bisa menjadi peningkat motivasi perawat untuk lebih produktif dalam bekerja, meskipun menimbulkan stres yang dirasakan oleh perawat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan stres yang dirasakan oleh para perawat sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang maksimal atau justru sebaliknya.

4.4 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung oleh peneliti dalam proses penelitian terdapat beberapa keterbatasan yang dialami. Hal ini dapat menjadi faktor yang dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam lebih menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Adapun keterbatasan dalam penelitian tersebut yaitu :

1. Jumlah responden berjumlah 64 orang yang bersifat mewakili, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Data yang diambil hanya dalam kurung waktu yang singkat, sehingga hanya menggambarkan keadaan pada saat dilakukan penelitian saja.
3. Dalam pengambilan data, informasi yang diberikan melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden. Faktor lain juga seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner.
4. Kurang menjelaskan jenis gaya kepemimpinan apa yang sebenarnya digunakan oleh kepala keperawatan, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya mampu mendeskripsikan jenis gaya kepemimpinan apa yang digunakan oleh kepala keperawatan maupun kepala bidang lainnya.

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Djasamen Saragih. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan nilai t-hitung sebesar $4,614 > t\text{-tabel } 1,998$, dan $p=0,000$.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan nilai t-hitung sebesar $2,222 > t\text{-tabel } 1,998$, dan $p=0,030$.
3. Gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan nilai f-hitung sebesar $11,770 > f\text{-tabel } 4,00$, dan $p=0,000$.
4. *R-square* sebesar $0,277$ atau $27,7\%$ dengan kinerja perawat. Berarti terdapat $72,3\%$ kemungkinan kinerja perawat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya maka saran peneliti terhadap:

1. Bagi Rumah Sakit

Pihak rumah sakit khususnya bagian manajemen keperawatan harus bisa terus memberikan ruang kepada semua perawat, agar bisa melakukan inisiatif demi kemajuan rumah sakit itu sendiri, dengan demikian perawat akan merasa dihargai dan merasakan suaranya diperhitungkan sehingga hal

tersebut akan memberikan efek positif terhadap psikologi perawat untuk memacu peningkatan kinerjanya. Sehingga dalam hal ini seorang pemimpin yang baik harus mampu mengenali dan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengarahkan bawahannya.

2. Bagi Perawat

Perawat bisa harus bisa mempertimbangkan hal-hal yang tidak hanya untuk kepentingan diri sendiri, tetapi juga untuk kepentingan tempatnya bekerja yang menyangkut banyak orang. Sehingga dalam hal ini sangat penting untuk setiap perawat bisa memberikan kinerja terbaiknya dalam bekerja, agar tujuan rumah bisa dicapai dengan maksimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja seperti variabel motivasi, disiplin kerja dan lain-lainnya, serta menggunakan objek penelitian lain yang menjadi sumber daya yang dimiliki oleh rumah sakit. Penelitian ini hanya menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja saja, sehingga akan lebih baik peneliti selanjutnya mampu mendeskripsikan jenis gaya kepemimpinan apa yang digunakan oleh kepala keperawatan maupun kepala bidang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. A. (2017). *Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja*. 12, 16.
- Ananda, R., & Fadhli, M. (2018). *Statistik Pendidikan (Teori Dan Praktik Dalam Pendidikan)* (1 ed.). CV. Widya Puspita.
- Anuraga, I. P. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3291.
- Ardiansyah, R. (2020). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Outsourcing Bank Mandiri Area Bandar Lampung Malahayati*. Universitas Teknokrat Indonesia.
- Ariyati, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Batam. *Journal of Global Business and Management Review*, 1(2), 1.
- Burhanuddin, T. D., Sjahruddin, H., & Mansyur Mus, Abd. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1, 18.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2018). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi 5). Erlangga.
- Departemen Agama. (2010). *Alquran dan Tafsirnya Jilid V*. Jakarta: Lentera Abadi.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen*, 4.
- Durbin, A. J. (2015). *Leadership*. Prenada Media.
- Fauzi, A., & Hidayat N.A, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Fuaddi, H. (2018). Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Al-Amwal*, 7.

- Gita Wulandari, A. A. S., & Dharma Suputra, I. D. G. (2018). Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi Dan Etika Profesi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 273.
- Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. BPFE Yogyakarta.
- Hafidhah, R. N., & Martono, S. (2019). The Effect of Perceived Organizational Support, Job Stress, and Organizational Culture on Job Performance. *Management Analysis Journal*, 8(2).
- Harahap, F. K., Nadra, U., & Aginta, W. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kantor Pusat Medan*. 11.
- Harefa, A. (2019). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dan Strategi Untuk Mengatasinya Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, I. M., Nopriadi, Lita, Yunita, J., & Sari, S. M. (2021). Determine The Effect Of The Leadership Style Of The Head Of The Room On The Performance Of Nurses In The Inpatient Roomof The Rokan Hulu Regional General Hospital In 2020. *Journal Of Midwifery And Nursing*, 3(1), 1–8.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Bumi Aksara.
- Hendriyanto, A. (2017). Pengaruh Daya Saing Dan Akses Pemasaran Terhadap Kinerja Pemasaran. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 8(2), 11–18.
- Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2020). The Mediating Role Of Job Satisfaction Between Leadership Style And Performance Of Academic Staff. *International Journal Of Psychosocial Rehabilitation*, 24(4), 2399–2414.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (1 ed.). Anak Hebat Indonesia.
- Khotimah, E. (2021a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi aan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi*, 23(1).

- Khotimah, E. (2021b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah. *JURNAL EKONOMI*, 23(1), 31. <https://doi.org/10.37721/je.v23i1.760>
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda Karya.
- Mose, R. E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Kelas III RS Husada Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.33377/jkh.v4i1.58>
- Nelsi, M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Pondok Aren Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol.3(3), 359–366.
- Nengsih, Y. R. (2020). Pengaruh Likuiditas, Profitabilitas, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei). *Jurnal PROFITA: Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 47–56.
- Nurlia, R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan.
- Omar, N. A. A., & Wan Abdullah, W. N. (2018). Pengurusan Stres Melalui Pendekatan Istighathah. *Al-Banjari : Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Keislaman*, 17(2), 279. <https://doi.org/10.18592/al-banjari.v17i2.1160>
- Rena, S. (2019). Mekanisme Respon Stres: Konseptualisasi Integrasi Islam Dan Barat. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 5(1), 48–61.
- Riptiono, S. (2019). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Family Work Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan Job Strees Sebagai Mediasi (Studi Pada Karyawan Wanita Cv. Tiga Mutiara). *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 13–22. <https://doi.org/10.33369/insight.12.2.13-22>
- Rofiqah, T. (2016). *Religious Counseling: Overcoming Anxiety with the Adoption of Religiopsikoneuroimunologi Based Remembrance Therapy*. 11.

- Sajad, U. A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Saleem, M. S., Ali, A., & Shaikh, S. A. (2018). Impact of Internal Marketing and Human Resource Management to Foster Customer Oriented Behavior among Employees: A Study on Mega Retail Stores in Karachi. *NICE Research Journal*, 183–199. <https://doi.org/10.51239/nrjss.v0i0.11>
- Sawiji, R. (2017). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Wanita Di Rsud Dr. Soedirman Kebumen*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Setyowati. (2013). *Organisasi Dan Kepemimpinan Modern*. Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (1 ed.). Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (19 ed.). Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). Metode Penelitian Kualitatif untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif. *Bandung: CV. Alfabeta*.
- Sundari, D. (2019). “Analisis Kinerja Islamic Human Resources” Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(1), 277.
- Tewal, F. S., Mandey, S. L., & Rattu, A. J. M. (2017). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara*. 10.
- Tu, Y., Li, D., & Wang, H. J. (2021). Covid-19 Induced Layoff, Servivors Covid-19 Related Stress And Performance In Hospitality Industry: The Moderating Role Of Social Support. *International Journal Of Hospitality Management*, Vol.1(1), 1–8.\

- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Yulia, E., & Mukzam, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Ptpn Xi Unit Usaha Pg Semboro)*. 10.

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate
20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax.
6615683

Nomor : B.2481/Un.11/KM.I/PP.00.9/08/2021

31 Agustus 2021

Lampiran : -

Hal : Izin Riset

Yth. Bapak/Ibu Kepala RSUD Dr. Djasamen Saragih
Pematangsiantar

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : Sri Astuti Purba
NIM : 0801172166
Tempat/Tanggal Lahir: Pematangsiantar, 3 Juni 1999
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : Jl.Lobak, Kelurahan Tomuan, Kecamatan Siantar Timur,
Kota Pematangsiantar

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Jl. Sutomo No. 230 Pematangsiantar, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi (Karya Ilmiah) yang berjudul: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Djasamen Saragih*

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 31 Agustus 2021
a.n. DEKAN
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan



Dr. Mhd. Furqan, S.Si., M.Comp.Sc.
NIP. 198008062006041003

Tembusan:
- Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
UIN Sumatera Utara Medan

Lampiran 2 Balasan Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA PEMATANGSIANTAR
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
dr. DJASAMEN SARAGIH
 Jl. Sutomo No. 230 PEMATANGSIANTAR
 Telp (0622) 23823 – 23824 – 22959 Fax. (0622) 23824
 Email. rsuddjasamensaragih@gmail.com, Website. <https://rsuddjasamensaragih.id>

Pematangsiantar, 6 September 2021

Nomor: 73 /Kkrd/ IX/2021
 Lamp : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 1. Ka. Ruangan R.Inap/R. Jalan
 2.
 RSUD dr. Djasamen Saragih
 di
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini disampaikan kepada Bapak/ibu mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, yang akan melaksanakan Survei Penelitian di RSUD dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar.

Nama mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian tersebut adalah :

No	NAMA	NPM	Judul Penelitian
1.	Sri Astuti Purba	0801172166	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sters Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar.

Untuk itu kami mohon kepada Bapak/Ibu agar berkenan memberikan bantuan dalam bentuk keterangan dan penjelasan lainnya kepada mahasiswa tersebut.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Ketua
 Komite Koordinasi Pendidikan
 RSUD dr. Djasamen Saragih


 dr. Reinhard Hutahaean, Sp.F, SH,MM
 NIP. 19760902 200502 1 002

Tembusan :
 1. Arsip

Lampiran 3

Kuesioner Penelitian**1. Data Responden**

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon saudara mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia). Silahkan memberi tanda centang (✓) pada pilihan saudara:

a. Jenis Kelamin

 Pria Wanita

b. Usia

 20 tahun – 30 tahun >40 tahun 31 tahun – 40 tahun

c. Lama Bekerja

 0-5 tahun >10 tahun 6-10 tahun

d. Pendidikan Terakhir

 SPK/SPR S1/S2/S3 DIII Kep**2. Petunjuk pengisian :**

- a. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun tugas akhir skripsi.
- b. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi saudara dengan cara memberi tanda centang (✓). Dengan skor 1-7 dengan 1 untuk sangat tidak setuju sampai dengan skor 7 untuk sangat setuju.
- c. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang saudara miliki.

3. Daftar Pertanyaan

Kinerja Perawat (Y)

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju ← → Sangat Setuju						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Saya tidak pernah datang terlambat.							
2.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja sebelum waktu bekerja selesai.							
3.	Saya selalu memberikan tanggapan atas pertanyaan dan permintaan pasien dalam situasi kapanpun.							
4.	Saya melaksanakan konseling dan mampu menempatkan diri pada pihak pasien.							
5.	Saya menjelaskan pada pasien perawatan di rumah							
6.	Saya selalu melakukan anamnesis pasien: biodata, keluhan utama, riwayat penyakit, dan perawatan.							
7.	Saya melaksanakan asuhan keperawatan berdasarkan <i>assessment</i> melalui proses keperawatan (renpra).							
8.	Saya melaksanakan asuhan keperawatan sesuai permintaan dokter.							

Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju ← → Sangat Setuju						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Pemimpin saya dengan senang hati menerima saran saya							
2.	Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan							
3.	Pimpinan saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik							
4.	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua perawat							
5.	Pimpinan saya selalu mendukung usaha-usaha perawat dalam menyelesaikan tugas.							
6.	Pimpinan saya peduli dengan							

	masalah-masalah yang menghambat kinerja saya sehingga ia siap untuk memberikan motivasi pada saya agar kembali fokus dalam bekerja.							
7.	Pimpinan tidak memberi ruang pada saya untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan.							
8.	Pimpinan saya selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk institusi.							
9.	Pimpinan selalu mengawasi kerja seluruh perawat.							
10.	Pimpinan saya menganggap saya sebagai partner dalam bekerja.							

Stres Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju ← → Sangat Setuju						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Saya sering merasa lelah dalam bekerja ketika beban kerja yang saya lakukan berlebihan.							
2.	Saya mudah tertekan saat pekerjaan yang saya kerjakan berlebihan.							
3.	Saya merasa pimpinan instansi tidak memperhatikan kebutuhan saya dalam melaksanakan tugas.							
4.	Saya sering absen dari tugas jika terdapat tugas-tugas lain dalam waktu bersamaan.							
5.	Saya sering mengeluhkan banyaknya tugas yang harus dikerjakan pada waktu yang bersamaan.							
6.	Saya sering merasa jenuh dalam pekerjaan yang berulang-ulang setiap hari.							
7.	Saya merasa tidak ada kepastian dan ketentuan yang mengatur pelaksanaan tugas saya sebagai perawat							

Lampiran 4

REKAPITULASI KUESIONER**Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	5	5	4	4	5	6	5	6	4	5	49
2	5	4	4	5	5	6	5	5	5	5	49
3	5	4	4	5	5	5	4	6	5	6	49
4	5	4	4	4	4	4	6	4	4	4	43
5	5	5	4	5	5	4	4	6	4	5	47
6	5	7	4	5	5	4	4	6	5	5	50
7	5	7	4	5	6	5	4	6	5	5	52
8	4	6	4	5	5	5	4	6	5	5	49
9	5	6	4	5	5	4	4	6	5	5	49
10	5	6	4	4	5	4	4	6	5	5	48
11	6	6	6	6	6	7	6	6	7	6	62
12	7	6	6	7	6	6	5	6	6	6	61
13	5	5	4	6	6	5	5	4	4	5	49
14	5	5	4	6	6	5	5	4	4	6	50
15	4	6	4	5	5	5	3	6	4	4	46
16	5	5	4	5	5	6	5	5	4	4	48
17	4	4	5	7	7	7	5	6	6	6	57
18	6	6	4	6	7	5	5	5	4	5	53
19	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	58
20	6	6	3	6	6	6	7	6	6	7	59
21	5	6	4	5	5	5	5	5	4	4	48
22	5	5	4	4	5	6	5	6	7	5	52
23	5	6	4	5	5	4	6	4	4	4	47
24	6	5	4	5	5	5	4	4	5	5	48
25	6	5	4	5	6	5	4	5	5	5	50
26	5	6	4	4	5	5	4	5	4	4	46
27	5	6	4	5	5	4	4	5	4	4	46
28	5	6	4	4	5	5	5	7	4	4	49
29	4	6	4	5	5	5	4	6	5	4	48
30	5	6	4	4	6	5	4	6	5	5	50
31	4	6	3	4	5	4	4	6	6	5	47
32	6	7	4	5	5	4	5	6	5	5	52
33	5	7	4	5	5	5	4	7	5	5	52
34	5	6	4	4	4	6	4	5	7	4	49
35	4	6	3	4	4	4	4	5	5	5	44

36	5	6	4	4	5	4	5	6	5	5	49
37	4	5	4	4	4	4	4	6	4	5	44
38	4	5	4	4	4	6	4	5	7	4	47
39	6	5	4	5	6	5	4	6	6	7	54
40	5	5	3	4	4	4	4	5	4	6	44
41	5	7	4	5	5	5	4	6	5	5	51
42	4	6	4	4	5	4	4	6	5	5	47
43	5	7	4	5	5	5	4	6	5	4	50
44	4	6	4	5	5	4	4	6	5	5	48
45	4	6	4	5	5	4	4	6	5	5	48
46	5	4	4	4	4	4	6	4	4	4	43
47	6	6	4	6	7	5	6	5	4	4	53
48	6	5	4	6	7	6	4	6	6	5	55
49	5	7	4	4	5	4	4	6	5	5	49
50	5	4	4	5	5	4	4	5	5	6	47
51	6	5	4	5	6	5	4	6	6	7	54
52	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
53	6	6	4	5	5	5	6	4	5	4	50
54	5	4	4	4	4	4	6	4	4	4	43
55	5	5	4	4	4	5	6	4	5	4	46
56	6	6	4	4	4	4	6	6	6	5	51
57	4	6	4	4	4	4	5	5	4	4	44
58	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	41
59	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	43
60	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	56
61	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	56
62	5	5	4	4	5	6	5	6	7	5	52
63	6	6	4	7	6	6	5	6	5	6	57
64	4	5	4	4	4	6	4	5	7	4	47

Variabel Stres Kerja (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
1	7	7	4	5	6	5	5	39
2	7	6	4	5	7	5	4	38
3	7	7	5	4	7	4	6	40
4	7	6	4	4	7	5	4	37
5	7	7	4	4	4	4	4	34
6	6	6	4	3	4	4	4	31
7	7	7	3	3	3	4	4	31
8	7	6	4	4	6	7	5	39
9	7	7	5	6	6	5	5	41
10	5	6	5	5	5	5	4	35
11	6	6	4	6	6	6	5	39
12	7	7	5	6	5	6	4	40
13	7	7	5	6	7	7	4	43
14	6	6	4	5	6	4	4	35
15	6	6	4	3	4	4	4	31
16	7	6	4	5	6	6	5	39
17	6	5	5	4	4	5	4	33
18	6	6	4	5	5	6	5	37
19	7	7	4	5	7	7	3	40
20	7	7	4	6	7	7	6	44
21	6	5	5	5	4	5	4	33
22	7	5	5	4	4	5	4	34
23	7	6	5	4	5	5	4	36
24	6	6	4	3	3	2	2	26
25	6	6	4	4	5	5	4	34
26	6	5	3	4	5	4	4	31
27	7	6	4	5	6	5	6	39
28	6	6	3	3	5	5	3	31
29	6	6	3	2	3	4	3	27
30	6	6	4	4	6	6	4	36
31	7	7	4	5	4	4	3	33
32	7	5	4	4	5	4	4	33
33	6	6	4	5	5	4	4	34
34	7	5	3	1	1	4	1	22
35	6	6	5	4	5	4	3	33
36	6	6	4	5	5	4	4	33
37	6	6	4	3	5	5	3	32
38	7	7	4	4	6	6	4	38

39	7	6	5	5	6	5	5	39
40	6	6	3	4	4	1	1	25
41	7	7	2	2	3	3	4	28
42	6	6	2	2	4	4	2	26
43	6	5	2	4	4	4	2	27
44	6	6	2	4	5	3	3	29
45	6	6	2	3	3	3	3	26
46	5	5	5	3	4	4	4	30
47	6	6	3	3	5	3	3	29
48	6	6	4	5	4	4	4	33
49	6	6	3	3	4	4	4	30
50	7	5	4	4	6	5	6	37
51	7	6	6	6	6	6	6	43
52	6	6	4	4	5	4	4	33
53	6	6	5	3	3	4	4	31
54	6	6	6	6	3	6	4	37
55	5	4	4	4	4	4	4	29
56	7	6	4	4	4	4	4	33
57	6	5	5	2	2	6	4	30
58	6	6	4	4	6	5	5	36
59	6	6	4	4	5	4	4	33
60	5	4	3	4	4	4	3	27
61	4	3	4	5	4	4	5	29
62	7	7	5	4	6	6	6	41
63	7	6	5	5	5	4	4	36
64	7	7	5	4	6	6	4	39

Variabel Kinerja Perawat (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
1	4	4	5	5	5	6	6	6	41
2	4	4	5	5	6	6	6	6	42
3	3	4	5	6	6	6	5	6	41
4	3	4	5	6	6	6	6	3	39
5	3	3	5	5	5	6	6	7	40
6	4	4	5	5	5	6	6	7	42
7	2	4	5	5	5	6	6	6	39
8	1	5	5	5	5	6	7	7	41
9	4	5	5	5	5	6	6	6	42
10	5	5	5	4	4	6	6	6	41
11	3	4	6	6	6	7	6	6	44
12	4	3	6	6	6	7	6	7	45
13	4	5	5	6	6	6	7	7	46
14	1	5	5	6	6	6	6	4	39
15	4	4	5	6	7	6	7	7	46
16	5	5	5	5	5	6	6	6	43
17	4	4	6	5	6	7	7	7	46
18	5	4	5	5	5	7	6	7	44
19	6	5	4	5	5	6	6	6	43
20	6	5	6	6	6	6	7	7	49
21	4	4	5	6	6	6	6	6	43
22	5	5	7	6	4	5	6	6	44
23	4	4	6	6	6	6	6	3	41
24	4	5	6	6	6	6	6	6	45
25	5	5	4	5	5	6	6	6	42
26	4	4	5	5	5	6	6	6	41
27	4	5	6	5	5	6	6	7	44
28	5	5	5	5	5	5	6	6	42
29	3	4	5	5	4	6	6	6	39
30	6	5	4	5	5	6	6	6	43
31	4	4	6	5	5	5	6	6	41
32	4	5	5	5	4	6	6	6	41
33	4	4	5	5	4	4	5	5	36
34	4	4	5	6	4	7	6	7	43
35	6	4	5	6	4	6	6	6	43
36	5	4	5	5	5	5	5	5	39
37	4	4	5	5	5	6	6	6	41
38	3	4	6	6	4	7	7	7	44

39	4	5	5	6	5	6	6	7	44
40	4	4	6	6	6	6	6	6	44
41	4	4	5	4	5	6	7	7	42
42	4	4	4	5	5	6	6	6	40
43	5	5	5	5	4	6	6	6	42
44	4	4	5	5	5	6	6	6	41
45	4	4	5	5	5	6	6	6	41
46	4	4	6	6	6	6	6	3	41
47	5	4	6	6	5	7	6	7	46
48	4	5	6	6	7	6	6	7	47
49	5	5	5	5	5	6	6	6	43
50	4	4	6	5	5	7	5	5	41
51	5	5	6	6	7	6	6	7	48
52	3	4	4	5	5	6	6	3	36
53	1	4	6	6	6	6	6	4	39
54	3	3	5	5	5	5	5	4	35
55	4	4	5	5	5	5	5	3	36
56	3	5	6	6	6	7	6	3	42
57	4	4	4	5	6	6	7	3	39
58	4	6	5	6	5	7	5	3	41
59	1	5	5	5	6	6	7	4	39
60	7	6	5	5	5	7	5	7	47
61	4	4	4	5	5	6	6	6	40
62	5	5	7	6	7	7	7	7	51
63	3	4	6	6	6	6	6	7	44
64	5	4	6	7	3	7	5	7	44

Lampiran 5

KARAKTERISTIK RESPONDEN**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	5	7.8	7.8	7.8
Wanita	59	92.2	92.2	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >40 tahun	45	70.3	70.3	70.3
20 - 30 tahun	3	4.7	4.7	75.0
31 - 40 tahun	16	25.0	25.0	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >10 tahun	53	82.8	82.8	82.8
0-5 tahun	4	6.3	6.3	89.1
6-10 tahun	7	10.9	10.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid DIII Kep	44	68.8	68.8	68.8
S1/S2/S3	20	31.3	31.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Lampiran 6

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

		Correlations										Gaya Kepemimpin an
		X1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	
X1.1	Pearson Correlation	1	.120	.338**	.483**	.504**	.243	.391**	.100	.170	.392**	.659**
	Sig. (2-tailed)		.346	.006	.000	.000	.053	.001	.430	.178	.001	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
x1.2	Pearson Correlation	.120	1	.009	.110	.171	-.161	-.189	.473**	.058	-.063	.282*
	Sig. (2-tailed)	.346		.943	.386	.178	.205	.134	.000	.648	.622	.024
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
x1.3	Pearson Correlation	.338**	.009	1	.478**	.263*	.430**	.232	.173	.244	.221	.561**
	Sig. (2-tailed)	.006	.943		.000	.035	.000	.065	.172	.053	.079	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
x1.4	Pearson Correlation	.483**	.110	.478**	1	.764**	.449**	.188	.157	.098	.480**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.386	.000		.000	.000	.137	.215	.442	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
x1.5	Pearson Correlation	.504**	.171	.263*	.764**	1	.427**	.051	.303*	.175	.475**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.178	.035	.000		.000	.686	.015	.167	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
x1.6	Pearson Correlation	.243	-.161	.430**	.449**	.427**	1	.211	.143	.550**	.242	.635**
	Sig. (2-tailed)	.053	.205	.000	.000	.000		.094	.258	.000	.054	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
x1.7	Pearson Correlation	.391**	-.189	.232	.188	.051	.211	1	-.299*	-.020	.016	.271*
	Sig. (2-tailed)	.001	.134	.065	.137	.686	.094		.017	.877	.902	.030
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
x1.8	Pearson Correlation	.100	.473**	.173	.157	.303*	.143	-.299*	1	.345**	.392**	.506**
	Sig. (2-tailed)	.430	.000	.172	.215	.015	.258	.017		.005	.001	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
x1.9	Pearson Correlation	.170	.058	.244	.098	.175	.550**	-.020	.345**	1	.377**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.178	.648	.053	.442	.167	.000	.877	.005		.002	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
x1.10	Pearson Correlation	.392**	-.063	.221	.480**	.475**	.242	.016	.392**	.377**	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.001	.622	.079	.000	.000	.054	.902	.001	.002		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.659**	.282*	.561**	.742**	.744**	.635**	.271*	.506**	.559**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.000	.000	.000	.000	.030	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	10

2. Variabel Stres Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Stres Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.646**	.161	.153	.358**	.340**	.249*	.535**
	Sig. (2-tailed)		.000	.203	.228	.004	.006	.047	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.2	Pearson Correlation	.646**	1	.087	.183	.370**	.234	.146	.493**
	Sig. (2-tailed)	.000		.493	.149	.003	.063	.251	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.3	Pearson Correlation	.161	.087	1	.502**	.268*	.493**	.495**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.203	.493		.000	.033	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.4	Pearson Correlation	.153	.183	.502**	1	.613**	.458**	.502**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.228	.149	.000		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.5	Pearson Correlation	.358**	.370**	.268*	.613**	1	.519**	.552**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.033	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.6	Pearson Correlation	.340**	.234	.493**	.458**	.519**	1	.536**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.006	.063	.000	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.7	Pearson Correlation	.249*	.146	.495**	.502**	.552**	.536**	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.047	.251	.000	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
Stres Kerja	Pearson Correlation	.535**	.493**	.632**	.750**	.805**	.771**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	7

3. Variabel Kinerja Perawat

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Kinerja Perawat
Y.1	Pearson Correlation	1	.277*	-.039	-.069	-.209	.045	-.171	.327**	.481**
	Sig. (2-tailed)		.027	.760	.588	.098	.725	.176	.008	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.2	Pearson Correlation	.277*	1	.000	.011	.030	.089	.075	.043	.371**
	Sig. (2-tailed)	.027		1.000	.933	.813	.482	.558	.735	.003
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.3	Pearson Correlation	-.039	.000	1	.532**	.248*	.221	.073	.166	.505**
	Sig. (2-tailed)	.760	1.000		.000	.048	.080	.565	.189	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.4	Pearson Correlation	-.069	.011	.532**	1	.309*	.317*	-.020	-.006	.425**
	Sig. (2-tailed)	.588	.933	.000		.013	.011	.875	.960	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.5	Pearson Correlation	-.209	.030	.248*	.309*	1	.119	.337**	-.108	.349**
	Sig. (2-tailed)	.098	.813	.048	.013		.349	.006	.394	.005
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.6	Pearson Correlation	.045	.089	.221	.317*	.119	1	.189	.224	.502**
	Sig. (2-tailed)	.725	.482	.080	.011	.349		.134	.076	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.7	Pearson Correlation	-.171	.075	.073	-.020	.337**	.189	1	.269*	.384**
	Sig. (2-tailed)	.176	.558	.565	.875	.006	.134		.032	.002
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.8	Pearson Correlation	.327**	.043	.166	-.006	-.108	.224	.269*	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.008	.735	.189	.960	.394	.076	.032		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Kinerja Perawat	Pearson Correlation	.481**	.371**	.505**	.425**	.349**	.502**	.384**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.005	.000	.002	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	8

Lampiran 7

UJI ASUMSI KLASIK**1. Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60927046
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.939	1.065
	Stres Kerja	.939	1.065

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

3. Uji Heteroskedastisitas**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.617	2.514		.245	.807
	Gaya Kepemimpinan	.024	.049	.064	.484	.630
	Stres Kerja	.006	.045	.017	.132	.896

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 8

ANALISIS REGRESI LINEAR**1. Uji Regresi Linear Sederhana****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.303	3.668		6.899	.000
	Gaya Kepemimpinan	.341	.074	.506	4.614	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.439	2.600		14.013	.000
	Stres Kerja	.169	.076	.272	2.222	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

2. Uji Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.307	3.914		5.955	.000
	Gaya Kepemimpinan	.315	.076	.467	4.160	.000
	Stres Kerja	.097	.070	.156	3.389	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

3. Uji Simultan (Regresi Linier Berganda)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165.515	2	82.758	11.770	.000 ^b
	Residual	428.922	61	7.032		
	Total	594.438	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,526 ^a	,277	,253	2,655

a. Predictors: (Constant), stres kerja, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Lampiran 9

DOKUMENTASI PENELITIAN

