

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Ibnu Sina atau yang kerap kali dikenal dengan RS UMI beralamat jalan Letnan Jenderal Urip Sumoharjo Km.5 No.264 Makassar merupakan Rumah Sakit Umum Swasta. Rumah sakit tersebut dibangun diatas tanah 18.008 M² dengan luas bangunan 12.025 M². Pada awal berdirinya yakni tahun 1998 diberi nama Rumah Sakit "45". Hal tersebut didasarkan oleh Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan No. 6783/DK-I/SK/TV.1/X/88, pada tanggal 5 Oktober 1988.

Tahun 1991, Universitas Muslim Indonesia (UMI) telah memiliki Fakultas Kedokteran dan telah menghasilkan Dokter umum, sehingga keberadaan Rumah Sakit Ibnu Sina dibuat untuk menambah serta melengkapi sarana/fasilitas pendidikan kedokteran, terutama pendidikan klinik bagi calon dokter umum dan calon dokter ahli. Dengan demikian diharapkan bahwa luaran dokter Fakultas Kedokteran UMI pada masa mendatang akan lebih meningkatkan kualitas, keterampilan, dan akhlak mulia serta memiliki integritas pengabdian yang tinggi bagi umat Islam dan Masyarakat pada umumnya.

Sumber daya manusia di Rumah Sakit Ibnu Sina terdiri atas personil dalam Rumah Sakit Ibnu Sina YW- UMI berdasarkan pengambilan data awal yang di dapat saat melakukan pengambilan data di Rumah Sakit Ibnu

Sina bahwa terdapat dengan jumlah perawat klinik 196 perawat , yaitu 173 perawat dan 23 bidan . Adapun DIII keperawatan sebanyak 55 perawat, S1 keperawatan dengan jumlah 35 perawat, provesi 79, spesialis 3 dan perawat gigi 1, sedangkan untuk ruangan keperawatan terdiri dari 6 ruangan 3 diantaranya berada di gedung lama yaitu ruang Laoda Madinah, ruang Buhari Muslim, dan ruang Assafi, 3 lainnya berada di gedung baru yaitu ruang Assalam, ruang Arrahman, dan ruang Annur. Jadi, berdasarkan banyaknya SDM pada Rumah Sakit Ibnu Sina yang memiliki status pendidikan yang berbeda. Pelayanan Rawat inap memiliki 215 Tempat Tidur terdiri dari Super Vip sebanyak 2 TT, Vip 17 TT, Kelas I 117 TT, Kelas II 32 TT, Kelas III 37 TT, Kamar Bersalin, Kamar Bedah (5 Kamar Operasi), ICU + Ventilator, IRD 24 Jam, Perinatologi (Fasilitas CPAP, Inkubator). Sedangkan untuk pelayanan penunjang terdiri dari Instalasi Laboratorium Dasar, Kimia Klinik, Mikrobiologi. Untuk Instalasi Radiologi terdiri atas Foto X-Ray, USG 4 Dimensi, CT-Scan 16 Slice.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Univariat

Analisis univariat adalah cara menganalisis data yang digunakan untuk menganalisis suatu variabel atau data tunggal. Dalam analisis univariat, variabel tersebut dipelajari secara terpisah tanpa mempertimbangkan hubungannya dengan variabel lain. Sedangkan analisis bivariat adalah metode analisis data yang digunakan untuk

menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih dalam satu waktu. Hasil pengolahan data ditampilkan dalam bentuk tabel dan disertai dengan penjelasan adalah sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah ciri khas yang melekat pada diri responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi umur, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, dan status kepegawaian.

a. Umur

Distribusi responden menurut umur dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina Tahun 2023

Umur	n	(%)
< 20	0	0
20-29	17	56,6
30-39	11	36,6
40-49	2	6,6
50 <	0	0
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2023

Kelompok umur perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina paling banyak berada pada kelompok umur 20-29 tahun yaitu sebanyak 17 orang (5,6%) dan paling sedikit perawat berada kelompok umur 40- 49 tahun yaitu sebanyak 2 orang (6,6 %).

b. Masa Kerja

Distribusi responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina Tahun 2023

Masa Kerja	n	(%)
< 1 Tahun	4	13,3
1- 3 Tahun	8	26,6
4 - 6 Tahun	16	53,3
6 <	2	6,6
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2023

Masa kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina paling banyak berada pada masa kerja 4 — 6 tahun yaitu 16 orang (53,3%) dan paling sedikit berada pada masa kerja 6 < tahun yaitu 2 orang (6,6%).

c. Jenis Kelamin

Distribusi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina Tahun 2023

Jenis Kelamin	n	(%)
Laki-Laki	12	40
Perempuan	18	60
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2023

Perawat dengan jenis kelamin perempuan terbanyak yaitu 18 orang (60%), kemudian jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang (40%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa petugas perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina didominasi oleh perawat perempuan.

d. Pendidikan

Distribusi responden menurut pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina Tahun 2023

Pendidikan	n	(%)
D-III Keperawatan.	15	50
D-IV Keperawatan.	2	6,6
S1 Keperawatan.	11	36,6
S1 Keperawatan Dan Ners.	2	6,6
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2023

Tingkat pendidikan perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina lebih banyak berada pada tingkat pendidikan D III Keperawatan yaitu sebanyak 15 orang (50 %) dan paling sedikit perawat berada pada tingkat pendidikan S1 Keperawatan Dan Ners dan D-IV Keperawatan yaitu sebanyak 2 orang (6,6%).

e. Status perkawinan

Distribusi responden menurut status perkawinan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan status perkawinan di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina Tahun 2023

Status Perkawinan	n	(%)
Sudah Menikah	16	53,3
Belum Menikah	14	46,6
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2023

Tingkat pendidikan perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina lebih banyak yang sudah menikah yaitu sebanyak 16 orang (53,3%).

f. Status kepegawaian

Distribusi responden menurut status kepegawaian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan status kepegawaian di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina Tahun 2023

Status Kepegawaian	n	(%)
PNS	10	33,3
Non PNS	20	66,6
Total	30	100

Data Primer (2023)

Perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina lebih banyak berstatus sebagai pegawai Non PNS yakni sebanyak 20 orang (66,6%).

2. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Penelitian

Tabel 4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Pdi Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina Tahun 2023

No	Pernyataan	Tidak	Ya
1.	Rumah sakit ini memberikan kesempatan Untuk saya melakukan inovasi	40	60
2.	Rumah sakit ini memberikan kesempatan untuk berani mengambil keputusan	36,6	63,3
3.	Rumah sakit ini menghargai tindakan pengambilan keputusan yang saya ambil	26,6	73,3
4.	Tugas yang diberikan pada saya sudah rinci	16,6	83,3
5.	Rumah sakit memperhatikan ketelitian dalam bekerja	6,6	93,3
6.	Saya diminta memberikan keterangan yang pasti dalam mengambil keputusan	13,3	86,6
7.	Rumah sakit menuntut saya untuk bekerja keras	0	100
8.	Rumah sakit memperhatikan saya ketelitian dalam bekerja	6,6	93,3
9.	Rumah sakit lebih mementingkan hasil bandingan proses dalam bekerja	30	70
10.	Rumah sakit meminta saya saling menghargai	13,3	86,6
11.	Rumah sakit memungkinkan saya untuk bekerja dalam kelompok/tim	20	80
12.	Rumah sakit memungkinkan saya untuk bekerja secara individu	43,3	56,6
13.	Rumah sakit menuntut saya untuk saling berkompetisi dengan pekerja lain	53,3	46,6

14.	Rumah sakit menuntut saya untuk bekerja dengan cepat	6,6	93,3
15.	Rumah sakit menuntut saya untuk bekerja dengan efisien	3,3	96,6
16.	Rumah sakit memberikan kesempatan saya untuk berkembang secara karir	33,3	66,6
17.	Rumah sakit memberikan hak yang sesuai pada saya	13,3	86,6
18.	Rumah sakit memperhatikan kegiatan yang sudah ada di dulu	43,3	56,6
19.	Rumah sakit melakukan Modifikasi pada kegiatan pelayanan	10	90
20.	Rumah sakit menuntut untuk bekerja sesuai prosedur yang diterapkan	0	100
21.	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki	16,6	83,3
22.	Pekerjaan saya memberikan variasi tugas yang beragam	13,3	86,6
23.	Pekerjaan saya memiliki sistem penilaian kerja yang jelas	20	80
24.	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mencapai prestasi kerja yang saya cita-citakan	13,3	86,6
25.	Pekerjaan memberikan saya tantangan	36,6	63,3
26.	Pekerjaan saya diapresiasi dengan semestinya	13,3	86,6
27.	Rumah sakit ini menghargai hasil kerja saya sesuai dengan Harapan	13,3	86,6
28.	Rumah sakit memberikan apresiasi terhadap pekerjaannya dengan ketentuan yang jelas	16,6	83,3

29.	Kondisi lingkungan kerja saya sudah mendukung	6,6	93,3
30.	Lingkungan kerja saya Terasa tenang dan nyaman	10	90
31.	Fasilitas dalam menunjang pekerjaansudah sesuai	0	100
32.	Fasilitas kesehatan yang saya dapatsudah cukup	10	90
33.	Rekan kerja saya mempunyai keterampilan yang baik untuk membantu pekerjaan	16,6	83,3
34.	Rekan kerja saya mampu mendengarkan pendapat untukmemecahkan suatu masalah	10	90
35.	Atasan langsung saya mempunyaiketerampilan yangbisa membantu dalam memecahkan masalah pekerjaan	6,6	93,3
36.	Saya mampu memaksimalkankemampuan dalam bekerja	23,3	76,6
37.	Saya mampu Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standarkerja	0	100
38.	Saya sudah cermat dan telitidalambekerja	0	100
39.	Saya mampu mencapai target yangdiberikan	10	90
40.	Saya mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	0	100
41.	Saya datang di tempat kerjatepatwaktu	0	100
42.	Saya menyelesaikan pekerjaandengan tepat waktu	0	100
43.	Saya pulang kerja pada tepat waktu	16,6	83,3
44.	Saya berusaha untuk mengurangikesalahan dalam bekerja	0	100

45.	Saya mampu memanfaatkan teknologi yang ada dengan baik	6,6	93,3
-----	--	-----	------

Sumber ; Data Primer, 2023

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Inovasi dan pengambilan resiko , pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Rumah sakit ini menghargai tindakan pengambilan keputusan yang saya ambil” yaitu sebesar 73,3%. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Perhatian terhadap detail, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Rumah sakit memperhatikan ketelitian dalam bekerja” yaitusebesar 93,3%. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Orientasi hasil, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Rumah sakit memperhatikan saya ketelitian dalam bekerja”yaitu sebesar 93,3%.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Orientasi tim, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Rumah sakit meminta saya saling menghargai” yaitu sebesar 86,6%. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Agresivitas, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Rumah sakit menuntut saya untuk bekerja dengan cepat” yaitu sebesar 93,3%.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Orientasi individu, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Rumah sakit memberikan hak yang sesuai pada pada

saya” yaitu sebesar 86,6%. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Stabilitas individu, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Rumah sakit menuntut untuk bekerja sesuai prosedur yang diterapkan” yaitu sebesar 100%. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Pekerjaan yang menantang, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Pekerjaan saya memberikan variasi tugas yang beragam dan Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mencapai prestasi kerja yang saya cita-citakan” yaitu sebesar 86,6%. Dan terendah terletak pada pernyataan “Pekerjaan memberikan saya tantangan” yaitu sebesar 63,3%.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Penghargaan yang layak, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Rumah sakit ini menghargai hasil kerja saya sesuai dengan harapan dan Pekerjaan saya diapresiasi dengan semestinya” yaitu sebesar 86,6%. Dan terendah terletak pada pernyataan “Rumah sakit memberikan apresiasi terhadap pekerjaan saya dengan ketentuan yang jelas” yaitu sebesar 83,3%. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Kondisi kerja yang mendukung, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Fasilitas dalam menunjang pekerjaan sudah sesuai” yaitu sebesar 100%. Dan terendah terletak pada pernyataan “Fasilitas kesehatan yang saya dapat sudah cukup” yaitu sebesar 90%.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Rekan kerja yang mendukung, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Atasan langsung saya mempunyai keterampilan yang bisa membantu dalam memecahkan masalah pekerjaan” yaitu sebesar 93,3%. Dan terendah terletak pada pernyataan “Rekan kerja saya mempunyai keterampilan yang baik untuk membantu pekerjaan” yaitu sebesar 83,3%.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Kualitas yang mendukung, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja dan Saya sudah cermat dan teliti dalam bekerja” yaitu sebesar 100%. Dan terendah terletak pada pernyataan “Saya mampu memaksimalkan kemampuan dalam bekerja” yaitu sebesar 76,6%. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Kuantitas yang mendukung, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Saya mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan” yaitu sebesar 100%.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Ketetapan waktu yang mendukung, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Saya datang di tempat kerja tepat waktu dan Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” yaitu sebesar 100%. Dan terendah pada pernyataan “Saya pulang kerja pada tepat waktu” sebanyak 83,3%. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Tentang Variabel Efektifitas biaya yang mendukung, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Saya berusaha untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja” yaitu sebesar 100%.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Untuk melihat hubungan dua variabel, variabel independen dengan dependen yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Ini adalah teknik yang berguna untuk menentukan bagaimanadua variabel terhubung dan menemukan tren dan pola dalam data. Mengenali data bivariat merupakan prasyarat untuk analisis.

Tabel 4.2.2
Pengaruh kemampuan dalam mengambil keputusan terhadap peningkatan kinerja perawat klinik Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

Kemampuan dan skill dalam mengambil keputusan	Kinerja perawat dalam hasil akhir dalam mengambil keputusan						Nilai p
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	14	46,6	8	26,7	22	100	
Kurang	8	26,7	0	0,0	8	100	0,03
Total	22	73,3	8	26,7	30	100	

Sumber : Data Primer, 2023

Hipotesis Alternatif (H_a) yakni ada pengaruh kemampuan dan skill dalam mengambil keputusan terhadap peningkatan kinerja perawat klinik.

Hipotesis Nol (H_0) yakni tidak ada pengaruh kemampuan dan skill dalam mengambil keputusan terhadap peningkatan kinerja perawat klinik. Dari tabel 1.3 nilai $p < 0,05$ batas kritis dengan taraf signifikansi 5%. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh kemampuan dan skill dalam mengambil keputusan terhadap peningkatan kinerja Perawat klinik.

C. Pembahasan

Pembahasan pada penelitian ini disajikan dalam bentuk narasi berdasarkan hasil penelitian dan dibahas dengan meninjau referensi dan penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan variabel- variabel yang diteliti.

1. Analisis Univariat

Dalam analisis univariat, variabel tersebut dipelajari secara terpisah tanpa mempertimbangkan hubungannya dengan variabel lain. Karakteristik responden adalah ciri khas yang melekat pada diri responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi umur, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, dan status kepegawaian.

Kelompok umur perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina paling banyak berada pada kelompok umur 20-29 tahun yaitu sebanyak 17 orang (57,6%) dan paling sedikit perawat berada kelompok umur 40-49 tahun yaitu sebanyak 2 orang (6,6 %). Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menggolongkan lanjut usia

menjadi 4 (empat) yaitu usia pertengahan (middle age = 45-59 tahun), lanjut usia (elderly = usia 60-74 tahun), lanjut usia tua (old = 75-90 tahun), dan usia sangat tua (very old = diatas 90 tahun).

Kelompok umur 20-29 tahun tersebut merupakan usia paling aktif untuk melakukan upgrade skill, kemampuan dan produktivitas. Usia dan masa kerja merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan produktivitas kerja. Usia dan masa kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan produktivitas ataupun meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Masa kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina paling banyak berada pada masa kerja 4-6 tahun yaitu 16 orang (53,3 %) dan paling sedikit berada pada masa kerja 6 < tahun yaitu 2 orang (6,6%). Masa kerja seorang pegawai cukup erat hubungannya dengan pengalaman, kepercayaan diri dan pemahaman terhadap *job description* yang lebih baik. Selain itu pegawai dengan masa kerja yang lebih lama dapat menular semangat, pemahaman dan etos kerja yang baik kepada pegawai yang masih baru.

Perawat dengan jenis kelamin perempuan terbanyak yaitu 18 orang (60%), kemudian jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang (40%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa petugas perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina didominasi oleh perawat perempuan.

Tingkat pendidikan perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina lebih banyak berada pada tingkat pendidikan D III Keperawatan yaitu sebanyak 15 orang (50 %) dan paling sedikit perawat berada pada tingkat pendidikan S1 Keperawatan Dan Ners dan D-IV Keperawatan yaitu sebanyak 2 orang (6,6%). Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai dengan pendidikan yang tinggi, lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah.

Tingkat pendidikan perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina lebih banyak yang sudah menikah yaitu sebanyak 16 orang (53,3%). status seorang karyawan dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga juga dapat berdampak pada perilaku kerja.

Perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina lebih banyak berstatus sebagai pegawai Non PNS yakni sebanyak 20 orang (66,6%).

2. Analisis Bivariat

Dalam analisa hasil penelitian dihasilkan bahwa “ada pengaruh kemampuan dan skill dalam mengambil keputusan terhadap peningkatan kinerja perawat klinik”. Dapat dikatakan bahwa dengan

kemampuan dan skill yang dimiliki oleh karyawan, maka akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik.

Untuk itulah faktor kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu, sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan Pekerjaan tersebut.

Kemampuan dan skill dalam mengambil keputusan merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bersikap tegas dan bekerja cepat, hal ini akan terlihat dari perilaku karyawan saat berkerja, apakah mereka mampu ataukah tidak. Hasil akhirnya ketika mereka mampu, mereka akan memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya, sehingga tujuan- tujuan perusahaan maupun pegawai dapat tercapai.

Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Efisiensi dan efektifitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja (Hasibuan, 2021). Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang

dikeluarkan, sedangkan efektifitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.

D. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain

1. Jumlah responden yang hanya 30 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya
2. Objek penelitian hanya di fokuskan pada Kemampuan dan Skill Dalam Mengambil Keputusan secara umum, sehingga memiliki banyak variable.
3. Dalam proses pengambian data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.