

## BAB 5

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di RS Delta Surya Sidoarjo dengan menggunakan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang diambil dengan teknik total sampling. Hasil penelitian ini berisikan tentang data umum dan data khusus serta hasil analisa statistik. Pembahasan pada penelitian ini disesuaikan dengan hasil penelitian yang diperoleh dan pendapat dari peneliti serta teori yang mendukung.

#### 5.1. Hasil Penelitian

##### 5.1.1. Data Umum

Analisis univariat terhadap masing-masing variabel ditampilkan dalam bentuk distribusi frekuensi untuk data kategorik yaitu umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja. Karakteristik responden berdasarkan data umum yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1 Distribusi frekuensi Responden berdasarkan data umum di RS Delta Surya Bulan Mei 2023

No	Data Umum	Jumlah	Persentase
<b>Umur</b>			
1	21-30 Tahun	22	22
2	31-40 Tahun	67	67
3	41-50 Tahun	10	10
3	> 50 Tahun	1	1
<b>Jenis Kelamin</b>			
1	Laki-laki	30	30
2	Perempuan	70	70
<b>Lama Kerja</b>			
1	< 1 Tahun	5	5
2	1-5 Tahun	54	54
3	6-10 Tahun	32	32
4	> 10 Tahun	9	9
<b>Pendidikan</b>			
1	D3 Keperawatan	64	64
2	S1 Keperawatan	36	36
<b>Jumlah</b>		100	100

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan data bahwa berdasarkan umur responden didapatkan data sebagian besar responden berusia 31-40 tahun sebanyak 67 responden (67%). Berdasarkan jenis kelamin didapatkan data bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 70 responden (70%). Berdasarkan lama kerja responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 54 responden (54%). Berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden lulusan D3 Keperawatan sebanyak 64 responden (64%).

### 5.1.2. Data Khusus

Data khusus diperoleh berdasarkan pengisian instrument penelitian yang dikategorikan sesuai dengan variable independen (Kepribadian dan motivasi) dan variable dependen (Kinerja). Hasil pengisian kuesioner tersebut dianalisis secara univariat dan didapatkan data sebagai berikut :

#### 1. Kepribadian perawat

Tabel 5.2 Distribusi frekuensi Responden berdasarkan Kepribadian perawat di RS Delta Surya Bulan Mei 2023

No	Kepribadian	Jumlah	Persentase
1	Introvert	39	39
2	Ekstrovert	61	61
Jumlah		100	100

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan data bahwa kepribadian responden dalam penelitian ini termasuk dalam kepribadian ekstrovert sebanyak 61 responden (61%)

## 2. Motivasi

Tabel 5.3 Distribusi frekuensi Responden berdasarkan Motivasi di RS Delta Surya Bulan Mei 2023

No	Motivasi	Jumlah	Persentase
1	Rendah	20	20
2	Sedang	37	37
3	Tinggi	43	43
Jumlah		100	100

Berdasarkan table 5.3 menunjukkan data bahwa motivasi responden dalam penelitian ini hampir setengahnya mempunyai motivasi tinggi sebanyak 43 responden (43%).

## 3. Kinerja

Tabel 5.4 Distribusi frekuensi Responden berdasarkan Kinerja di RS Delta Surya Bulan Mei 2023

No	Kinerja	Jumlah	Persentase
1	Kurang	18	18.0
2	Cukup	43	43.0
3	Baik	39	39.0
Jumlah		100	100

Berdasarkan table 5.4 menunjukkan data bahwa sebagian besar kinerja responden dalam kategori cukup sebanyak 43 responden (43%)

### 5.1.3. Analisis Data Bivariat

#### 1. Tabulasi Silang Antara Variabel Kepribadian Dengan Kinerja Perawat di RS Delta Surya

Tabel 5.5 Tabulasi Silang Antara Variabel Kepribadian Dengan Kinerja Perawat di RS Delta Surya Bulan Mei 2023

Kepribadian	Kinerja							
	Kurang		Cukup		Baik		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Introvert	12	30,8	21	53,8	6	15,4	39	100
Ekstrovert	6	9,8	22	36,1	33	54,1	61	100
Jumlah	18	18	43	43	39	39	100	100

**$X^2 = 16,683$   $\rho = 0,000$  ,  $\alpha = 0,05$  ,  $r = 0,401$**

Berdasarkan tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa pada tipe kepribadian introvert sebagian besar menunjukkan kinerja yang cukup sebanyak 18 responden (53,8%). Pada tipe kepribadian ekstrovert sebagian besar menunjukkan kinerja yang baik sebanyak 33 responden (54,1%).

Berdasarkan hasil uji chi square di dapatkan nilai  $\rho = 0,001$  dan  $\alpha = 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$  maka H1 diterima berarti ada hubungan antara kepribadian Dengan kinerja perawat di RS Delta Surya. Berdasarkan nilai koefisien korelasi didapatkan nilai yang positif sebesar  $r = 0,401$  maka hubungan kedua variabel termasuk hubungan yang searah yang artinya semakin terbuka (ekstrovert) kepribadian maka akan semakin baik kinerja perawat dengan kekuatan hubungan dalam kategori hubungan yang sedang atau cukup erat.

## 2. Tabulasi Silang Antara Variabel Motivasi Dengan Kinerja Perawat di RS Delta Surya

**Tabel 5.6 Tabulasi Silang Antara Motivasi Dengan Kinerja Perawat di RS Delta Surya Bulan Mei 2023**

Motivasi	Kinerja							
	Kurang		Cukup		Baik		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Rendah	12	60	7	35	1	5	20	100
Sedang	5	13,5	25	67,6	7	18,9	37	100
Tinggi	1	2,3	11	25,6	31	72,1	43	100
Jumlah	18	18	43	43	39	39	100	100

**$\rho = 0,000$  ,  $\alpha = 0,05$  ,  $r = 0,654$**

Berdasarkan tabel 5.6 diatas menunjukkan bahwa pada motivasi rendah sebagian besar mempunyai kinerja yang kurang sebanyak 12 responden (60%), pada motivasi sedang sebagian besar mempunyai kinerja yang cukup baik sebanyak 25 responden (67,6%) dan pada motivasi kerja tinggi sebagian besar menunjukkan kinerja yang baik sebanyak 31 responden (72,1%).

Berdasarkan hasil Spearman rho didapatkan nilai  $\rho = 0,000$ , hal ini menunjukkan bahwa nilai  $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$  maka H1 diterima berarti terdapat hubungan motivasi dengan kinerja perawat di RS Delta Surya Sidoarjo. Berdasarkan nilai koefisien korelasi didapatkan nilai yang positif sebesar  $r = 0,654$  maka hubungan kedua variabel termasuk hubungan yang searah yang artinya semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik kinerja perawat dengan kekuatan hubungan dalam kategori hubungan yang kuat.

- Analisis Hubungan Kepribadian dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat dalam melaksanakan proses keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo.

**Tabel 5.7 Analisis Hubungan Kepribadian dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat dalam melaksanakan proses keperawatan di RS Delta Surya Bulan Mei 2023**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai Koefisien korelasi (r)	P value
Kepribadian	Kinerja	0,401	0,000
Motivasi	Kinerja	0,654	0,000

$\alpha = 0,05$

Berdasarkan hasil pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa nilai p value dari kedua variable independen hasil analisis bivariat menunjukkan nilai = 0,00 sehingga nilai p value < 0,05 maka hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji chi square untuk variabel independen kepribadian dan uji spearman rho untuk variabel independen motivasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variable independen (Kepribadian dan motivasi perawat) dengan variable dependen (kinerja dalam melaksanakan asuhan keperawatan).

Berdasarkan nilai koefisien korelasi didapatkan nilai yang positif sebesar  $r = 0,401$  maka hubungan kedua variabel termasuk hubungan yang searah yang artinya semakin terbuka (ekstrovert) kepribadian maka akan semakin baik kinerja perawat dengan kekuatan hubungan dalam kategori hubungan yang cukup sedang. Sedangkan pada variabel motivasi menunjukkan nilai koefisien korelasi yang positif sebesar  $r = 0,654$  maka hubungan kedua variabel termasuk hubungan yang kearah positif yang artinya semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik kinerja perawat dengan kekuatan hubungan dalam kategori hubungan yang kuat.

#### 4. Analisis Multivariat

**Tabel 5.8 Analisis Multivariat Hubungan Kepribadian dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Delta Surya Bulan Mei 2023**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai Koefisien Beta ( $\beta$ )	Analisis Parsial		Analisis Simultan	
			Nilai T Test	P value	Nilai F Test	P value
Kepribadian	Kinerja	0,241	1.979	0,031	40.188	0,000
Motivasi	Kinerja	0,564	7.199	0,000		

Berdasarkan hasil pada tabel 5.8 menunjukkan bahwa hasil uji multivariate dengan menggunakan uji regresi linier menunjukkan bahwasannya secara parsial pada uji t test kedua variabel independen (kepribadian dan motivasi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja) yang ditunjukkan dengan nilai  $\rho = 0,031$  untuk variabel kepribadian dan  $\rho = 0,000$  untuk variabel motivasi, maka kedua nilai  $\rho$  variabel independen  $< \alpha = 0,05$  maka secara parsial kedua variabel independen (kepribadian dan motivasi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja). Hasil analisis regresi secara didapatkan nilai signifikansi pada uji F test menunjukkan kedua variabel independen (kepribadian dan motivasi) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (kinerja) yang ditunjukkan dengan nilai  $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Berdasarkan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) yang tertinggi adalah motivasi = 0,564 sehingga variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja perawat dalam melaksanakan proses keperawatan.

## 5.2. Pembahasan

### 1. Kepribadian Perawat di RS Delta Surya Sidoarjo

Hasil penelitian yang dilakukan di RS Delta Surya Sidoarjo terhadap 100 responden didapatkan data bahwa sebagian besar responden dalam penelitian memiliki kepribadian dalam kriteria ekstrovert sebanyak 61

responden (61%). Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini lebih memiliki kepribadian yang terbuka sehingga mereka dapat cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan cepat merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja dapat dilakukan dengan lebih optimal.

Kepribadian adalah gambaran cara seseorang bertingkah laku terhadap lingkungan sekitarnya, yang terlihat dari kebiasaan berfikir, sikap dan minat, serta pandangan hidupnya. Karena dalam kehidupan manusia sebagai individu ataupun makhluk sosial, kepribadian senantiasa mengalami warna-warni kehidupan. Ada kalanya senang, tenang, dan gembira. Akan tetapi pengalaman hidup membuktikan bahwa manusia juga kadang-kadang mengalami hal-hal yang pahit, gelisah, frustrasi dan sebagainya. Ini menunjukkan bahwa manusia mengalami dinamika kehidupan (Warsah & Daheri, 2021). Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda-beda, oleh karena itu dari tipe kepribadian yang dimiliki oleh seseorang maka hasil kerjanya tentu akan berbeda-beda. Tipe kepribadian seseorang dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kepribadian ekstrovert dan kepribadian introvert. Tipe kepribadian yang dimiliki akan memengaruhi seorang perawat menghadapi tuntutan dan stressor yang mungkin muncul dalam pekerjaan (Kosegeran et al., 2019).

Menurut asumsi peneliti sebagian besar responden pada penelitian ini memiliki kepribadian dalam kategori ekstrovert. Hal ini ditunjukkan oleh responden dengan menyatakan bahwa mereka selalu merasa aman dan nyaman dalam setiap situasi yang dihadapi, sehingga responden dapat bersikap ramah kepada pasien dan keluarganya. Selain itu responden juga banyak yang menjawab ya terkait pertanyaan tentang memberi reaksi pada ide-ide baru dengan menganalisisnya apakah sesuai dengan pandangan anda dan pada soal tentang sering berusaha memahami apa yang menjadi penyebab tingkah laku



seseorang dan responden banyak yang menjawab tidak pada pertanyaan tentang seringkali melakukan sesuatu tanpa dipikirkan terlebih dahulu. Jawaban yang ditunjukkan responden tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung lebih fokus dengan pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Perawat dengan tipe kepribadian ekstrovert ditunjukkan dengan perawat bersikap ramah dan mudah beradaptasi dengan situasi apapun termasuk dalam melakukan asuhan keperawatan kepada pasien sehingga dengan sikap tersebut pasien merasa nyaman dengan pelayanan yang diberikan oleh perawat dengan tipe kepribadian ekstrovert.

Responden dengan kepribadian introvert ditunjukkan dengan adanya jawaban responden yang banyak menjawab tidak pada pertanyaan tentang selalu merasa aman, dan responden lebih menjawab ya pada pertanyaan terkait anda merasa tidak nyaman jika orang-orang sangat dekat dengan anda secara fisik, hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung mempunyai kepribadian tertutup atau introvert sehingga mereka kurang merasa ramah dan kurang dapat berkomunikasi dengan baik dalam melaksanakan tugasnya baik komunikasi dengan sesama petugas maupun komunikasi dengan pasien.

Berdasarkan usia responden diperoleh data pada tabel 5.1 sebagian besar responden berusia 31-40 tahun sebanyak 67 responden (67%) dan berdasarkan lama kerja responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 54 responden (54%). Menurut Widyanti (2019) usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan (> 21 th) akan mempengaruhi yaitu ketrampilan tugas dan kemampuan dalam meminimalisir stress kerja yang dihadapi. Menurut asumsi peneliti usia responden pada penelitian ini termasuk dalam usia dewasa akhir sehingga responden sudah

mempunyai cukup pengalaman dalam menghadapi situasi atau kondisi kerja yang dapat menimbulkan stress kerja dan ditunjang pula dengan lama kerja responden yang sudah bekerja selama 1-5 tahun dapat dikatakan responden mempunyai cukup pengalaman dan responden lebih mudah beradaptasi dengan tekanan pekerjaan yang dihadapi sehingga dengan tipe kepribadian yang terbuka (ekstrovert) responden dapat lebih mudah untuk menekan atau meminimalkan dampak stress kerja yang dihadapi dan dapat memberikan menunjukkan kinerja yang optimal.

## **2. Motivasi perawat di RS Delta Surya Sidoarjo**

Hasil penelitian tentang motivasi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS delta Surya Sidoarjo dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden menunjukkan bahwa hampir setengahnya mempunyai motivasi tinggi sebanyak 43 responden (43%). Hal ini terjadi karena responden berusaha untuk dapat menunjukkan kinerjanya secara optimal agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan kinerja menjadi lebih optimal.

Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Dalam lingkup organisasi, Motivasi kerja (*work motivation*) merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan. Karyawan akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik apabila dia memperoleh imbalan (*reward*) yang memadai seperti bonus, penghargaan, ekstra cuti dan sebagainya (Yulianti & Meutia, 2020).

Menurut Mangkunegara, (2017) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*), karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut asumsi peneliti sebagian besar responden pada penelitian ini mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden pada pertanyaan kuesioner banyak yang menjawab sangat setuju sehingga mereka menunjukkan bahwasannya mereka harus dapat menunjukkan motivasi kerja yang baik sehingga mereka merasa nyaman dalam bekerja sesuai dengan tujuan responden dalam bekerja serta dapat membangun komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, hal ini agar responden dapat menunjukkan prestasi kerja secara baik dan optimal.

Sedangkan pada responden dengan motivasi sedang dan rendah ditunjukkan dengan adanya jawaban responden yang banyak menjawab kurang setuju dan tidak setuju pada beberapa pertanyaan seperti pertanyaan tentang Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana., mendapat pelatihan-pelatihan kepada bawahan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan perawat, Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya, Komunikasi dengan rekan kerja berlangsung baik. Hal ini menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja dianggap kurang

kondusif sehingga responden tidak memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan kinerjanya, karena menurut responden meskipun mereka bekerja dengan giat tetapi mereka tidak mendapat balasan atau penghargaan yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, sehingga responden banyak yang mempunyai motivasi sedang atau rendah.

Berdasarkan karakteristik responden pada tabel 5.1 didapatkan data bahwa berdasarkan usia responden didapatkan data sebagian besar responden berusia 31-40 tahun sebanyak 67 responden (67%). Berdasarkan jenis kelamin didapatkan data bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 70 responden (70%). Berdasarkan lama kerja responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 54 responden (54%). Berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden lulusan D3 Keperawatan sebanyak 64 responden (64%). Widyanti (2019) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang diantaranya adalah karakteristik biografi diantaranya usia dan, jenis kelamin dan juga dari kemampuan belajar seseorang. Menurut asumsi peneliti usia sebagian besar responden sudah termasuk dalam usia dewasa akhir sehingga responden sudah cukup memahami tentang pentingnya dalam meningkatkan motivasi kerja agar mereka dapat memenuhi kebutuhan secara pribadi dan juga menunjukkan kinerja yang optimal, ditunjang dengan latar belakang pendidikan responden sebagian besar adalah D3 dimana pada latar belakang pendidikan tersebut responden sudah mempunyai bekal pengetahuan dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang

tepat kepada pasien sehingga mereka berusaha untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, selain itu dari lama kerja responden menunjukkan bahwasanya responden sudah mempunyai pengalaman belajar yang cukup terkait proses keperawatan dan dampaknya jika proses keperawatan tidak dilaksanakan dengan tepat sehingga responden merasa termotivasi untuk memberikan proses keperawatan dengan baik agar responden dapat memberikan pelayanan keperawatan yang komprehensif dan memuaskan kepada pasien.

### **3. Kinerja perawat dalam melaksanakan Proses Keperawatan di Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo**

Hasil penelitian yang dilakukan mengenai kinerja perawat dalam melaksanakan proses keperawatan di RS Delta Surya didapatkan data bahwa sebagian besar kinerja responden dalam kategori cukup sebanyak 43 responden (43%). Hal ini menunjukkan bahwasannya responden sudah berusaha secara maksimal dan optimal untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melakukan asuhan keperawatan sehingga mereka dapat menunjukkan prestasi dan kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga pasien merasakan puas atau tidak puas. Jadi kinerja perawat merupakan produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai wewenang dan tanggungjawabnya yang dapat diukur secara kualitas dan

kuantitas. Penilaian kinerja perawat merupakan bentuk penjaminan mutu layanan keperawatan (Cahyani, 2022).

Menurut asumsi peneliti responden pada penelitian ini sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya untuk memberikan asuhan keperawatan pada pasien. Kinerja seorang perawat di rumah sakit diimplementasikan dalam bentuk kemampuan dan ketrampilan perawat dalam memahami peran dan fungsinya dalam pemberian pelayanan kesehatan secara profesional dan melakukan praktek keperawatan mandiri kepada masyarakat baik secara individu maupun kelompok. Kinerja yang baik pada responden penelitian ini ditunjukkan dengan responden banyak yang menjawab selalu dan sering pada setiap tahapan pelaksanaan proses keperawatan sehingga mereka dapat melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik, hal ini menunjukkan bahwasannya responden merasa harus melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan dari profesi keperawatan dan tanggung jawab pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan profesi mereka, sedangkan pada responden yang mempunyai kinerja yang cukup dan kurang baik mereka banyak yang menjawab jarang dalam melakukan beberapa tahapan proses keperawatan, hal ini terjadi karena responden kadang-merasa lupa atau tergesa-gesa dalam melakukan proses asuhan keperawatan sehingga terdapat tahapan dalam asuhan keperawatan yang tidak dilaksanakan.

Berdasarkan karakteristik responden pada tabel 5.1 didapatkan data bahwa berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden lulusan D3 Keperawatan sebanyak 64 responden (64%). Menurut

Nuriana (2019) menjelaskan Tingkat pendidikan formal seseorang merupakan perkiraan lain bagi kedudukan kelas sosial yang umum diterima, sehingga semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin besar kemungkinan orang bergaji tinggi. Proses belajar dalam pendidikan menghasilkan pengetahuan, kepercayaan, dan sikap tertentu. Tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap pola pikir dalam mempertimbangkan sesuatu. Menurut asumsi peneliti sebagian besar responden merupakan lulusan D3 keperawatan dimana responden sudah mempunyai pengetahuan dan proses pembelajaran terkait pelaksanaan proses keperawatan kepada pasien di rumah sakit, sehingga responden sudah mempunyai bekal yang cukup untuk dapat menunjukkan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan proses keperawatan di rumah sakit.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin didapatkan data bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 70 responden (70%). Menurut Robbins dalam Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa sebagian besar perawat di rumah sakit pada umumnya didominasi oleh kaum perempuan. Dilain pihak terdapat pertimbangan lain bahwa perempuan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih disiplin dalam mematuhi peraturan dibanding lakilaki, sehingga akan tercapai pelayanan keperawatan secara optimal. Menurut Asumsi peneliti sebagian besar responde pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan dan hal ini secara umum juga terjadi di beberapa rumah sakit bahwasannya mayoritas perawat yang bekerja berjenis kelamin perempuan. perempuan lebih mampu bersikap tenang dalam menghadapi situasi daripada laki-laki sehingga pada jenis kelamin perempuan akan lebih

menunjukkan kinerja yang baik dalam menerapkan proses keperawatan karena pasien mempunyai karakteristik yang berbeda.

#### **4. Hubungan Kepribadian terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo .**

Hasil penelitian mengenai hubungan kepribadian terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan proses keperawatan ditunjukkan pada tabel 5.5 terkait hubungan kepribadian dengan kinerja perawat didapatkan data yaitu pada tipe kepribadian introvert sebagian besar menunjukkan kinerja yang cukup sebanyak 18 responden (53,8%). Pada tipe kepribadian ekstrovert sebagian besar menunjukkan kinerja yang baik sebanyak 33 responden (54,1%). Hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji chi square didapatkan nilai p value variabel kepribadian menunjukkan nilai = 0,00 sehingga nilai p value < 0,05 hal ini berarti H1 diterima yang artinya terdapat hubungan antara variabel Kepribadian dengan variabel kinerja dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Berdasarkan nilai koefisien korelasi didapatkan data bahwa nilai koefisien korelasi kepribadian menunjukkan nilai hubungan yang sedang atau cukup erat karena nilai koefisien korelasi pada variabel independen kepribadian = 0,401.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Jasemi et al., (2020) terhadap 200 responden perawat di Urmia Iran menunjukkan hasil Karakteristik kepribadian memiliki hubungan yang signifikan dengan kepatuhan terhadap nilai-nilai profesional di kalangan mahasiswa keperawatan. Karena itu, karakteristik kepribadian disarankan untuk dipertimbangkan sebagai kriteria utama untuk penerimaan mahasiswa baru keperawatan. Anggraheny & dkk, (2020) menjelaskan bahwa penilaian kinerja perawat tidak luput dari beberapa faktor yang mempengaruhinya. Secara garis



besar terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan kecerdasan, kondisi emosional, karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, serta sifat seseorang meliputi motivasi, sikap dan kepribadian. Faktor eksternal meliputi lingkungan yang menyertai individu tersebut seperti budaya, lingkungan pekerjaan yang meliputi beban kerja, organisasi lingkungan tempat kerja, relasi kerja, dan lainnya yang berhubungan dengan aktifitas sehari-hari individu tersebut.

Menurut asumsi peneliti hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya kepribadian responden mempengaruhi kinerja yang dilakukan terkait dengan pelaksanaan proses keperawatan pada pasien di RS Delta Surya Sidoarjo. Kepribadian perawat tentu mencerminkan bagaimana respon perawat terhadap informasi maupun ide baru yang didapatkan, serta bagaimana tingkat kenyamanan perawat dalam berinteraksi dengan orang lain terutama pasien. Perawat yang memiliki kepribadian yang baik dan terbuka cenderung akan fokus terhadap sedikit sasaran sehingga dalam melakukan pekerjaannya cenderung lebih memiliki rasa tanggung jawab. Perawat juga akan melakukan setiap tindakan medis dengan berhati-hati sesuai dengan standar medis yang telah ditetapkan. Perawat yang mempunyai motivasi tinggi cenderung akan melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik karena mereka mempunyai dorongan atas keinginan untuk mendapatkan prestasi yang baik dan juga memenuhi kebutuhan.

Adanya 6 responden yang mempunyai kepribadian ekstrovert akan tetapi kinerja dalam kategori kurang terjadi karena kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan bukan hanya dilihat dari kepribadian saja akan tetapi juga dilihat dari gaya kepemimpinan kepala ruangan atau juga

sarana yang dimiliki oleh rumah sakit dalam melaksanakan asuhan keperawatan sehingga 6 responden tersebut merasa kurang nyaman dalam bekerja karena adanya ketidaksesuaian dengan gaya kepemimpinan yang ditunjukkan atasan dan juga karena sarana yang masih kurang memadai. Sedangkan pada 6 responden yang memiliki kepribadian introvert akan tetapi kinerja yang ditunjukkan tinggi terjadi karena mereka memang cenderung menutup diri akan tetapi karena responden merasa harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan profesi yang mereka jalankan saat ini sehingga mereka berusaha untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya antara kepribadian dan motivasi kerja mempunyai hubungan dengan arah yang positif terhadap kinerja dalam melaksanakan asuhan keperawatan sehingga dapat dikatakan semakin baik tipe kepribadian maka akan semakin baik pula kinerja yang dilakukan perawat dalam melaksanakan proses keperawatan kepada pasien.

#### **5. Hubungan motivasi terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan proses keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo.**

Hasil penelitian mengenai hubungan motivasi terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan proses keperawatan ditunjukkan pada tabel 5.6 menunjukkan hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat didapatkan data yaitu pada motivasi rendah sebagian besar mempunyai kinerja yang kurang sebanyak 12 responden (60%), pada motivasi sedang sebagian besar mempunyai kinerja yang cukup baik sebanyak 25 responden (67,6%) dan pada motivasi kerja tinggi sebagian besar menunjukkan kinerja yang baik sebanyak 31 responden (72,1%). Hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji spearman rho antara variabel motivasi dengan variabel kinerja perawat menunjukkan nilai p value = 0,00 sehingga nilai p value < 0,05 maka H1 dapat

diterima yang artinya terdapat hubungan antara variabel independen (motivasi perawat) dengan variabel dependen (kinerja dalam melaksanakan proses keperawatan). Berdasarkan nilai koefisien korelasi didapatkan data bahwa nilai koefisien korelasi variable motivasi yaitu 0,654 yang berarti bahwa kekuatan hubungan motivasi dengan kinerja menunjukkan kekuatan hubungan yang kuat.

Penelitian di Hospital Emergency Department In Gaeteng Province Afrika Selatan bahwa kinerja perawat dalam melakukan pengkajian sebesar 68,3%. Dan hanya berfokus pada kelengkapan penulisan tindakan atau implementasi saja sebanyak 30,9% . Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan et al., (2019) yang menunjukkan hasil bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah motivasi kerja, persepsi perawat terhadap penerapan metode tim, lama kerja dan tingkat pendidikan ( $p < 0,05$ ). Penilaian kinerja perawat tidak luput dari beberapa faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan kecerdasan, kondisi emosional, karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, serta sifat seseorang meliputi motivasi, sikap dan kepribadian. Faktor eksternal meliputi lingkungan yang menyertai individu tersebut seperti budaya, lingkungan pekerjaan yang meliputi beban kerja, organisasi lingkungan tempat kerja, relasi kerja, dan lainnya yang berhubungan dengan aktifitas sehari-hari individu tersebut (Anggraheny & dkk, 2020).

Menurut asumsi peneliti hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya motivasi kerja responden mempengaruhi kinerja yang dilakukan terkait dengan pelaksanaan proses keperawatan pada pasien di RS Delta Surya Sidoarjo. Perawat yang mempunyai motivasi tinggi cenderung akan melaksanakan

asuhan keperawatan dengan baik karena mereka mempunyai dorongan atas keinginan untuk mendapatkan prestasi yang baik dan juga memenuhi kebutuhan. Selain itu responden dengan motivasi yang tinggi lebih memahami bagaimana menerapkan proses keperawatan dengan lebih tepat sehingga kinerja yang ditunjukkan menjadi lebih optimal. Adanya 1 responden dengan motivasi tinggi akan tetapi kinerja yang ditunjukkan dalam kategori kurang terjadi karena responden merasa kurangnya penghargaan yang diberikan terkait kinerja yang sudah dilaksanakan sehingga responden cenderung bekerja tidak optimal, hal ini karena responden dengan masa > 10 tahun dan usia 40 tahun ,akan tetapi responden belum pernah mendapatkan penghargaan baik dalam bentuk jenjang karir maupun promosi jabatan. Sedangkan pada 1 responden dengan motivasi rendah akan tetapi kinerjanya dalam kategori tinggi dengan usia 25 tahun karena responden tetap harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan mereka meskipun mereka merasa lingkungan kerja kurang memperhatikan akan kebutuhan pegawai dan juga sarana yang kurang memadai, disamping itu responden termasuk pada usia dewasa muda sehingga mereka masih produktif dan masih mempunyai semangat yang kuat untuk dapat menunjukkan kinerja yang optimal agar mereka mempunyai pengalaman yang cukup terkait penerapan proses keperawatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa antara motivasi kerja mempunyai hubungan dengan arah yang positif terhadap kinerja dalam melaksanakan proses keperawatan sehingga dapat dikatakan semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik pula kinerja yang dilakukan perawat dalam melaksanakan proses keperawatan kepada pasien.

## **6. Hubungan kepribadian dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan proses keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo.**

Hasil penelitian mengenai hubungan kepribadian dan motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan ditunjukkan pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa nilai p value dari kedua variabel independen hasil analisis bivariat menunjukkan nilai = 0,00 sehingga nilai p value < 0,05 maka hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji chi square untuk variabel independen kepribadian dan uji spearman rho untuk variabel independen motivasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel independen (Kepribadian dan motivasi perawat) dengan variabel dependen (kinerja dalam melaksanakan asuhan keperawatan). Berdasarkan nilai koefisien korelasi didapatkan nilai yang positif sebesar  $r = 0,401$  maka hubungan kedua variabel termasuk hubungan yang searah yang artinya semakin terbuka (ekstrovert) kepribadian maka akan semakin baik kinerja perawat dengan kekuatan hubungan dalam kategori hubungan yang cukup sedang. Sedangkan pada variabel motivasi menunjukkan nilai koefisien korelasi yang positif sebesar  $r = 0,654$  maka hubungan kedua variabel termasuk hubungan yang searah yang artinya semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik kinerja perawat dengan kekuatan hubungan dalam kategori hubungan yang kuat.

Berdasarkan hasil uji multivariate dengan menggunakan uji regresi linier menunjukkan bahwasannya secara parsial pada uji t test kedua variabel independen (kepribadian dan motivasi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja) yang ditunjukkan dengan nilai  $\rho = 0,031$  untuk variabel kepribadian dan  $\rho = 0,000$  untuk variabel motivasi, maka kedua nilai  $\rho$  variabel independen <  $\alpha = 0,05$  maka kedua variabel independen (kepribadian dan motivasi)

mempengaruhi variabel dependen (kinerja). Hasil analisis regresi didapatkan nilai signifikansi pada uji F test menunjukkan kedua variabel independen (kepribadian dan motivasi) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (kinerja) yang ditunjukkan dengan nilai  $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Berdasarkan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) kepribadian = 0,241 dan motivasi = 0,564 sehingga variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Jasemi et al., (2020) terhadap 200 responden perawat di urmia iran menunjukkan hasil Karakteristik kepribadian memiliki hubungan yang signifikan dengan kepatuhan terhadap nilai-nilai profesional di kalangan mahasiswa keperawatan. Karena itu, karakteristik kepribadian disarankan untuk dipertimbangkan sebagai kriteria utama untuk penerimaan mahasiswa baru keperawatan. Penelitian di Hospital Emergency Department In Gaeteng Provine Afrika Selatan bahwa kinerja perawat dalam melakukan pengkajian sebesar 68,3%. Dan hanya berfokus pada kelengkapan penulisan tindakan atau implementasi saja sebanyak 30,9% . Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan et al., (2019) yang menunjukkan hasil bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah motivasi kerja, persepsi perawat terhadap penerapan metode tim, lama kerja dan tingkat pendidikan ( $\rho < 0,05$ ).

Menurut asumsi peneliti hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya kepribadian responden dan motivasi kerja responden mempengaruhi kinerja yang dilakukan terkait dengan pelaksanaan proses keperawatan pada pasien di RS Delta Surya Sidoarjo. Kepribadian perawat tentu mencerminkan bagaimana respon perawat terhadap informasi maupun ide baru yang didapatkan, serta bagaimana tingkat kenyamanan perawat dalam berinteraksi dengan orang lain

terutama pasien. Perawat yang memiliki kepribadian yang baik dan terbuka cenderung akan fokus terhadap sedikit sasaran sehingga dalam melakukan pekerjaannya cenderung lebih memiliki rasa tanggung jawab. Perawat yang mempunyai motivasi tinggi cenderung akan melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik karena mereka mempunyai dorongan atas keinginan untuk mendapatkan prestasi yang baik dan juga memenuhi kebutuhan.

menurut asumsi peneliti seseorang memiliki kepribadian yang berbeda antara satu orang dengan lainnya, sehingga hasil kerja atau kinerja yang ditunjukkan pasti akan berbeda sesuai dengan tipe kepribadian yang dimilikinya. Tipe kepribadian yang terbuka atau ekstrovert dapat mempengaruhi seseorang dalam menentukan mekanisme coping yang tepat dalam menghadapi situasi pekerjaan yang dijalani dengan lebih tepat dari pada tipe kepribadian yang introvert, sehingga mereka lebih dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Sedangkan pada motivasi kerja juga dapat mempengaruhi performance atau kinerja yang ditunjukkan menjadi optimal, hal ini terjadi karena dengan pelaksanaan pekerjaan yang didasari adanya dorongan atau motivasi yang tinggi maka dapat mempengaruhi kinerja menjadi semakin optimal dengan harapan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan harapan responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya antara kepribadian dan motivasi mempunyai hubungan dengan arah yang positif terhadap kinerja dalam melaksanakan proses keperawatan sehingga dapat dikatakan semakin baik tipe kepribadian dan motivasi yang tinggi akan semakin baik pula kinerja yang dilakukan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien.