

# **HUBUNGAN KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN PROSES KEPERAWATAN DI RS DELTA SURYA SIDOARJO**

## **ANALYZE THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY AND MOTIVATION WITH THE PERFORMANCE OF NURSES IN CARRYING OUT THE NURSING PROCESS AT DELTA SURYA HOSPITAL**

**Yunisnawati, Faisal Ibnu, Imam Zainuri**

### **ABSTRAK**

Pelayanan keperawatan berkontribusi cukup besar dalam menentukan mutu pelayanan Rumah Sakit. Pelayanan yang diberikan tidak lepas dari kinerja seorang perawat. Perawat yang memiliki kinerja baik akan memberikan pelayanan yang berkualitas dengan memenuhi standar pelayanan. Perawat yang mempunyai daya dorong yang kuat dan kepribadian yang baik akan menunjukkan kinerja yang baik, sehingga kepuasan pasien yang pernah atau sedang dirawat bisa terpenuhi. Tujuan Penelitian untuk menganalisis hubungan kepribadian dan motivasi dengan kinerja perawat dalam melaksanakan proses keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo. Desain penelitian yaitu analitik korelasional. Populasi penelitian yaitu seluruh perawat di Instalasi rawat inap RS Delta Surya Sidoarjo. Sampel pada penelitian ini diambil sebanyak 100 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji regresi logistik. Hasil uji regresi logistik didapatkan nilai  $\rho = 0,031$  untuk variabel kepribadian dan  $\rho = 0,000$  untuk variabel motivasi, maka kedua nilai  $\rho < \alpha = 0,05$  artinya kedua variabel independen (kepribadian dan motivasi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja). Berdasarkan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) kepribadian = 0,241 dan motivasi perawat = 0,564. Kepribadian dan motivasi mempunyai hubungan 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 proses keperawatan kepada pasien.

**Kata Kunci : Kepribadian, Motivasi, Kinerja, Perawat**

### **ABSTRACT**

Nursing services contribute significantly in determining the quality of hospital services. The services provided cannot be separated from the performance of a nurse. Nurses who have good performance will provide quality services by meeting service standards. Nurses who have a strong driving force and good personality will show good performance, so that patient satisfaction that has been or is being treated can be fulfilled. Research objectives to analyze the relationship between personality and motivation with the performance of nurses in carrying out the nursing process at Delta Surya Hospital Sidoarjo. The research design is correlational analysis. The study population was all nurses at the inpatient care unit at Delta Surya Hospital Sidoarjo. The sample in this study was taken of 100 respondents. Research instruments using a questionnaire. Data analysis using a logistic regression test. The results of logistic regression test obtained a value of  $\rho = 0.031$  for the personality variable and  $\rho = 0.000$  for the motivation variable, so both values  $\rho < \alpha = 0.05$ , meaning the two independent variables (personality and motivation) influence the dependent variable (performance). Based on the beta coefficient ( $\beta$ ) value, personality = 0.241 and nurse motivation = 0.564. Personality and work motivation have a direct relationship to performance in carrying out nursing care, so it can be said that the better the type of personality and high motivation, the better the performance of nurses in carrying out nursing care to patients.

**Key Words : Personality, Motivation, Performance, Nurse**

## PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan menggambarkan kinerja perawat, di mana inti dari kinerja berupa ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang telah diciptakan. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien, karena proses keperawatan merupakan salah satu hal yang mendasar yang menjadi acuan dalam mengukur kualitas pelayanan keperawatan (Supriadi, 2017). Perawat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila telah memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif, namun pada kenyataannya masih banyak permasalahan yang ditunjukkan oleh perawat dalam pelaksanaan pekerjaannya diantaranya perawat masih kurang ramah, kurang sabar dalam menghadapi pasien dan juga kurang optimal dalam melaksanakan proses keperawatan padahal kualitas pelayanan keperawatan dilihat dari kinerja yang ditunjukkan dan kinerja dapat dilihat dari segi etika dan tindakan perawat selama menjalankan proses pelayanan keperawatan.

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% (Goldstein et al., 2017). Kinerja perawat di Indonesia masih rendah, beberapa penelitian menunjukkan bahwasannya perawat masih belum menumbuhkan kinerja yang optimal yaitu berkisar antara 47-53% artinya sebagian besar perawat masih belum optimal memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan elemen penting untuk diperhatikan oleh pimpinan agar pelayanan keperawatan yang diberikan dapat berkualitas (Cahyani, 2022).

Survei yang dilakukan oleh Pusat Informasi Kesehatan (PIK) mengenai kualitas pelayanan kesehatan, diperoleh informasi bahwa dari 87.000 masyarakat yang diwawancarai pada tiga daerah yang dipilih secara acak yaitu Jakarta, Makassar dan Pulau Bali menunjukkan bahwa terdapat 67% pasien tidak puas terhadap pelayanan kesehatan, sementara hanya 23% yang menyatakan puas. Pelayanan kesehatan dirasakan paling rendah kualitasnya menurut survei tersebut adalah bidan dan tenaga perawat (Syakur, 2021). 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 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan observasi

peneliti terhadap suasana kerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Delta Surya, didapatkan data adanya proses perubahan kepemilikan rumah sakit dari bulan April 2022 hingga saat ini menimbulkan suasana kerja yang kurang kondusif, dan menyebabkan para perawat kurang nyaman dalam bekerja, masih kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan kepada perawat sehingga menyebabkan perawat kurang bersemangat dalam bekerja, dan hubungan komunikasi antara perawat dengan pimpinan yang masih terbatas. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja perawat di suatu rumah sakit, disamping faktor-faktor lain yang mungkin mendukung penurunan kinerja perawat di Rumah Sakit Delta Surya.

Penilaian kinerja perawat tidak luput dari beberapa faktor yang mempengaruhinya pertama 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. Kedua 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).

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 mempengaruhi seorang perawat menghadapi tuntutan dan stressor yang mungkin muncul dalam pekerjaan (Kosegeran et al., 2019). Selain kepribadian faktor motivasi juga merupakan salah faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karena jika seseorang melaksanakan pekerjaannya didasari dengan adanya dorongan atau motivasi yang tinggi maka dapat mempengaruhi kinerjanya. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebab, motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi yang dapat menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan kerjanya (Anggraheny & dkk, 2020)

Tuntutan masyarakat menimbulkan konsekuensi bagi perawat untuk dapat meningkatkan kinerja berdasarkan standard pelayanan, mempertimbangkan mutu layanan keperawatan melalui seminar dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan

dalam proses keperawatan, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan agar nyaman dalam lingkungan pekerjaan, pandai mengatur manajemen pekerjaan, datang tepat waktu dan mempersiapkan semua alat – alat yang akan digunakan, melengkapi semua dokumen–dokumen keperawatan sesuai dengan prosedur. Dengan adanya pelayanan baik maka pasien akan puas dengan kinerja yang dilakukan oleh perawat. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan kepribadian dan motivasi dengan kinerja perawat dalam melaksanakan proses keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian yaitu analitik korelasional. Variabel penelitian ada 3 yaitu kepribadian dan motivasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Populasi penelitian yaitu seluruh perawat di Instalansi rawat inap RS Delta Surya sebanyak 100 perawat. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik total sampling sebanyak 100 responden. Data dikumpulkan dengan instrument kuesioner dan diuji dengan analisis bivariat

## HASIL PENELITIAN

### 1. Data Umum

Tabel 1 Distribusi frekuensi Responden berdasarkan data umum di RS Delta Surya Bulan Mei 2023

No	Data Umum	f	%
<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 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%)

## 2. Data Khusus

### 1) Kepribadian perawat

Tabel 2 Distribusi frekuensi Responden berdasarkan Kepribadian perawat di RS Delta Surya Bulan Mei 2023

No	Kepribadian	f	%
1	Introvert	39	39
2	Ekstrovert	61	61
<b>Jumlah</b>		100	100

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan data bahwa kepribadian responden dalam penelitian ini termasuk dalam kepribadian ekstrovert sebanyak 61 responden (61%)

### 2) Motivasi

Tabel 3 Distribusi frekuensi Responden berdasarkan Motivasi di RS Delta Surya Bulan Mei 2023

No	Motivasi	f	%
1	Rendah	20	20
2	Sedang	37	37
3	Tinggi	43	43
<b>Jumlah</b>		100	100

Berdasarkan table 3 menunjukkan data bahwa motivasi responden dalam penelitian ini hampir setengahnya mempunyai motivasi tinggi sebanyak 43 responden (43%).

### 3) Kinerja

Tabel 4 Distribusi frekuensi Responden berdasarkan Kinerja di RS Delta Surya Bulan Mei 2023

No	Kinerja	f	%
1	Kurang	18	18.0
2	Cukup	43	43.0
3	Baik	39	39.0
<b>Jumlah</b>		100	100

Berdasarkan table 4 menunjukkan data bahwa sebagian besar kinerja responden dalam kategori cukup sebanyak 43 responden (43%)

### 3. Analisis Data Bivariat

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

Tabel 5 Tabulasi Silang Antara Variabel Kepribadian Dengan Kinerja Perawat di RS Delta Surya Bulan Mei 2023

Kepr ibadi an	Kinerja							
	Kurang		Cukup		Baik		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Intro vert	12	30,8	21	53,8	6	15,4	39	100
Ekstr overt	6	9,8	22	36,1	33	54,1	61	100
Juml ah	18	18	43	43	39	39	100	100

$\chi^2=16,683$   $p=0,000$ ,  $\alpha=0,05$ ,  $r=0,401$

Berdasarkan tabel 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 Suraya. Berdasarkan nilai koefisien korelasi didapatkan data nilai  $r = 0,401$  maka dapat dikatakan hubungan kedua variabel dalam hubungan yang sedang atau cukup erat.

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

Tabel 6 Tabulasi Silang Antara Motivasi Dengan Kinerja Perawat di RS Delta Surya Bulan Mei 2023

Motivas i	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 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

didapatkan nilai  $r = 0,654$  maka hubungan kedua variabel termasuk dalam hubungan yang kuat.

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

Tabel 7 Analisis Multivariat Hubungan Kepribadian dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Delta Surya Bulan Mei 2023

Variabel	Variabel	Nilai Koefisi	Analisis Parsial	Analisis Simultan
Independen	Dependen	Beta ( $\beta$ )	Nilai T Test	P value
Kepribadian	Kinerja	0,241	1,979	0,031
	Motivasi	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 diterima berarti terdapat hubungan motivasi dengan kinerja perawat di RS Delta Surya Sidoarjo. Berdasarkan nilai koefisien korelasi

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.



## 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, tentram, 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 pendapat 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 proses 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 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 sejumlah 43 responden (43% ) mempunyai motivasi tinggi. 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 proses 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 harapkan, sehingga responden ada yang mempunyai motivasi sedang atau rendah.

Berdasarkan karakteristik responden pada tabel 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 proses keperawatan yang tepat kepada pasien, selain itu dari lama kerja responden menunjukkan bahwasannya

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.

### 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 proses 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 professional 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 keperawatan sehingga terdapat tahapan dalam asuhan keperawatan yang tidak dilaksanakan.

Berdasarkan karakteristik responden pada tabel 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 laki-laki, sehingga akan tercapai pelayanan keperawatan secara optimal. Menurut Asumsi peneliti sebagian besar responden 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 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 proses 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 proses 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 variabel 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 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 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 data bahwa nilai koefisien korelasi pada variable motivasi yaitu 0,654 yang berarti bahwa kekuatan hubungan motivasi dengan kinerja menunjukkan kekuatan hubungan yang kuat. Sedangkan pada variable kepribadian menunjukkan nilai hubungan yang sedang atau cukup erat karena nilai koefisien korelasi pada variabel independen motivasi = 0,40.

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 ( $p < 0,05$ ).

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. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya antara kepribadian dan motivasi mempunyai hubungan dengan arah yang positif terhadap kinerja dalam melaksanakan asuhan 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

## KESIMPULAN

1. Kepribadian responden di RS Delta Surya Sidoarjo sebagian besar termasuk dalam kategori kepribadian ekstrovert
2. Motivasi responden di RS Delta Surya Sidoarjo termasuk dalam kategori motivasi tinggi
3. Kinerja responden di RS Delta Surya Sidoarjo termasuk dalam kategori kinerja yang baik
4. Terdapat hubungan antara kepribadian terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan proses keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo. Mempunyai hubungan arah yang positif dengan hubungan yang sedang .
5. Terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan proses keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo. Mempunyai hubungan arah yang positif dengan hubungan yang kuat
6. Terdapat hubungan antara kepribadian dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan proses keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo

## SARAN

1. Seyogyanya manajemen rumah sakit tidak hanya melakukan pengukuran namun juga melihat faktor pendukung dan penghambat

- pada masing-masing kinerja yang diterapkan dalam melaksanakan asuhan keperawatan sehingga dapat dilakukan upaya lebih lanjut terhadap faktor –faktor tersebut yang menjadi penghambat kinerja perawat
2. Perlu untuk memberikan tambahan literasi perpustakaan dengan menambahkan hasil penelitian ini sebagai bahan pembelajaran atau bahan referensi sehingga dapat menambah kasanah keilmuan tentang kinerja keperawatan dalam melaksanakan proses keperawatan
  3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan selanjutnya dengan menggunakan teknik analisis yang berbeda untuk mengetahui perbedaan analisis satu dengan analisis yang lainnya..

Widyawati, M., Suhartono, & Mastura, L. M. (2022). Hubungan Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Teori Big Five Personality Trait Model (di RSNU Tuban). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(2).

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraheny, H. D., & dkk. (2020). Kecerdasan Emosional: Implikasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Banyumanik Semarang. *Medica Arteriana*, 2(2).
- Goldstein, L. N., Morrow, L. M., Sallie, T. A., Gathoo, K., Alli, K., Mothopeng, T. M. M., & Samodien, F. (2017). The accuracy of nurse performance of the triage process in a tertiary hospital emergency department in Gauteng province, South Africa. *South African Medical Journal*, 107(3), 243–247. <https://doi.org/10.7196/SAMJ.2017.v107i3.11118>
- Gunawan, N. P. I. N., Hariyati, R. T. S., & Gayatri, D. (2019). Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis. *Enfermeria Clinica*, 29, 515–520. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.078>
- Kosegeran, M. G., Pangemanan, D. H., & Hamel, R. S. (2019). Hubungan Tipe Kepribadian Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD GMIM Bethesda Tomohon. *E-Journal Keperawatan*, 7(1).
- Permenkes. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan.
- Supriadi. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. *Health Sciences and Pharmacy Journal*, 1(1), 30. <https://doi.org/10.32504/hspj.v1i1.4>
- Warsah, I., & Daheri, M. (2021). Psikologi Suatu Pengantar (Y. Masduki, Ed.; Cetakan Kedua). Tunas Gemilang Pres.

# ANALYZE THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY AND MOTIVATION WITH THE PERFORMANCE OF NURSES IN CARRYING OUT THE NURSING PROCESS AT DELTA SURYA HOSPITAL SIDOARJO

Yunisnawati, Faisal Ibnu, Imam Zainuri

## ABSTRACT

Nursing services contribute significantly in determining the quality of hospital services. The services provided cannot be separated from the performance of a nurse. Nurses who have good performance will provide quality services by meeting service standards. Nurses who have a strong driving force and good personality will show good performance, so that patient satisfaction that has been or is being treated can be fulfilled. Research objectives to analyze the relationship between personality and motivation with the performance of nurses in carrying out the nursing process at Delta Surya Hospital Sidoarjo. The research design is correlational analysis. The study population was all nurses at the inpatient care unit at Delta Surya Hospital Sidoarjo, consisting of 100 nurses. The sample in this study was taken using a total sampling technique of 100 respondents. Data was collected using a questionnaire and tested using a logistic regression test. The results of logistic regression test obtained a value of  $\rho = 0.031$  for the personality variable and  $\rho = 0.000$  for the motivation variable, so both values  $\rho < \alpha = 0.05$ , meaning the two independent variables (personality and motivation) influence the dependent variable (performance). Based on the beta coefficient ( $\beta$ ) value, personality = 0.241 and nurse motivation = 0.564. Personality and work motivation have a relationship with a positive direction towards performance in carrying out nursing care so that it can be said that the better the type of personality and high motivation, the better the performance of nurses in nursing process to patients.

**Key Words :** *Personality, Motivation, Performance, Nurse*

## INTRODUCTION

Service quality describes the performance of nurses, where the core of performance is in the form of quantitative and qualitative measures that show the level of achievement of the goals and objectives that have been created. A nurse's performance can be seen from the quality of nursing care provided to patients, because the nursing process is one of the basic things that becomes a reference in measuring the quality of nursing services (Supriadi, 2017). Nurses are said to have good performance if they have provided comprehensive nursing care, but in reality there are still many problems shown by nurses in carrying out their work, including nurses being less friendly, less patient in dealing with patients and also less than optimal in carrying out the nursing process despite the quality of nursing services. seen from the performance shown and performance can be seen in terms of the ethics and actions of nurses during the nursing service process.

Research at the Hospital Emergency Department in Gaeteng Province, South Africa, showed that the performance of nurses in conducting assessments was 68.3%. And only focusing on the completeness of action writing or implementation as much as 30.9% (Goldstein *et al.*, 2017). The performance of nurses in Indonesia is still low, several studies show that nurses have not yet developed optimal performance, namely around 47-53%, meaning that the majority of nurses are still not optimal in providing nursing services to patients. This shows that performance is an important element for leaders to pay attention to so that the nursing services provided can be of high quality (Cahyani, 2022).

A survey conducted by the Health Information Center (PIK) regarding the quality of health services, obtained information that from 87,000 people interviewed in three randomly selected areas, namely Jakarta, Makassar and Bali Island, it showed that 67% of patients were dissatisfied with health services, while only 23% said they were

satisfied. According to the survey, health services felt to be of the lowest quality were midwives and nurses (Syakur, 2021). Research conducted by Gunawan *et al.*, (2019) showed that the factors related to nurse performance were work motivation, nurses' perceptions of the application of team methods, length of work and level of education ( $p < 0.05$ ). Based on the researcher's observations of the working atmosphere in the inpatient room at Delta Surya Hospital, data was obtained that the process of changing hospital ownership from April 2022 to the present has created a less conducive working atmosphere, and caused the nurses to be less comfortable at work, and there is still a lack of motivation. from leaders to nurses, causing nurses to be less enthusiastic about working, and communication relationships between nurses and leaders are still limited. This can affect the performance of nurses in a hospital, in addition to other factors that might support a decline in the performance of nurses at Delta Surya Hospital.

The assessment of nurse performance cannot be separated from several factors that influence it. Firstly, internal factors are factors related to intelligence, emotional condition, individual characteristics such as age, gender, work experience, as well as a person's characteristics including motivation, attitude and personality. The two external factors include the environment that accompanies the individual such as culture, work environment which includes workload, workplace environmental organization, work relations, and others related to the individual's daily activities (Anggraheny *et al.*, 2020).

Every individual has a different personality, so the results of their work will certainly be different. A person's personality type can be divided into two, namely extrovert personality and introvert personality. The type of personality a nurse has will influence the demands and stressors that may arise in work (Kosegeran *et al.*, 2019). Apart from

personality, motivational factors are also an important factor in influencing performance, because if someone carries out their work based on high encouragement or motivation, it can influence their performance. Motivation can influence a person's performance in carrying out their work. Because, motivation takes the form of an employee's attitude in facing

situations that can move employees to achieve their work goals (Anggraheny *et al.*, 2020)

Community demands have consequences for nurses to be able to improve performance based on service standards, consider the quality of nursing services through seminars and training to increase knowledge and skills in the nursing process, establish good relationships with colleagues and superiors so that they are comfortable in the work environment, be good at managing work, arrive on time and prepare all the tools that will be used, complete all nursing documents in accordance with procedures. With good service, patients will be satisfied with the performance carried out by nurses. Based on the background above, researchers are interested in conducting research with the title the relationship between personality and motivation and the performance of nurses in carrying out the nursing process at Delta Surya Hospital, Sidoarjo.

## RESEARCH METHODS

The research design is correlational analytic. There are three research variables, namely personality and motivation as independent variables and performance as the dependent variable. The research population was all 100 nurses at the Delta Surya Hospital inpatient installation. The sample in this study was taken using a total sampling technique of 100 respondents. Data was collected using a questionnaire instrument and tested using bivariate analysis

## RESEARCH RESULT

### 1. General Data

Table 1. Frequency (f) distribution of respondents based on general data at Delta Surya Hospital in May 2023

No	Characteristic of nurse	f	%
<b>1</b>	21-30 years old	22	22
<b>2</b>	31-40 years old	67	67
<b>3</b>	41-50 years old	10	10
<b>3</b>	> 50 years old	1	1

gender			
1	man	30	30
2	women	70	70
Nurses' Working Period			
1	< 1 years	5	5
2	1-5 years	54	54
3	6-10 years	32	32
4	> 10 years	9	9
Education Level			
1	D3 Nursing	64	64
2	S1 Nursing	36	36
<b>Total</b>		100	100

Based on table 1, data shows that based on the age of the respondents, the majority of respondents aged 31-40 years were 67 respondents (67%). Based on gender, data showed that the majority of respondents were female, 70 respondents (70%). Based on the length of work of respondents, it shows that the majority of respondents have worked for 1-5 years as many as 54 respondents (54%). Based on education level, it shows that the majority of respondents were D3 Nursing graduates, 64 respondents (64%).

## 2. Custom Data

### 1) Nurse's personality

Table 2. Frequency distribution of respondents

based on the personality of nurses at Delta Surya Hospital in May 2023

No	Personality	f	%
1	Introvert	39	39
2	Ekstrovert	61	61
<b>Total</b>		100	100

Based on table 2, data shows that the personality of the respondents in this study is included in the extrovert personality as many as 61 respondents (61%).

### 2) Motivation

Table 3. Frequency distribution of respondents based on motivation at Delta Surya Hospital in May 2023

No	Motivation	f	%
----	------------	---	---

Total	100	100
-------	-----	-----

Based on table 3, the data shows that almost half of the respondents in this study had high motivation, 43 respondents (43%).

### 3) Performance

Table 4. Frequency distribution of respondents based on performance at Delta Surya Hospital in May 2023

No	performance	f	%
1	Poor	18	18.0
2	Medium	43	43.0
3	Good	39	39.0
<b>Total</b>		100	100

Based on table 4, data shows that the majority of respondents' performance was in the sufficient category, 43 respondents (43%)

## 3. Bivariate Analysis

### 1) Cross Tabulation Between Personality Variables and Nurse Performance at Delta Surya Hospital

Table 5. Cross Tabulation Between Personality Variables and Nurse Performance at Delta Surya Hospital in May 2023

Personality	Performance						Total	
	Poor		Medium		Good		f	%
	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
<b>Total</b>	18	18	43	43	39	39	100	100
1	Low				20		20	
2	Moderate				37		37	
3	High				43		43	

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

Based on table 5 above, it shows that the majority of introverted personality types show adequate performance, 18 respondents (53.8%). Most of the extrovert personality types showed good performance as many as 33 respondents (54.1%). Based on the results of the chi square test, the values  $\rho = 0.001$  and  $\alpha = 0.05$  were obtained, this shows that  $\rho = 0.000 < \alpha = 0.05$ , so H1 is accepted, meaning there is a relationship between personality and the performance of nurses at Delta Suraya Hospital. Based on the correlation coefficient value, the data obtained is  $r = 0.401$ , so it can be said that





the relationship between the two variables is moderate or quite close.

## 2) Cross Tabulation Between Motivational Variables and Nurse Performance at Delta Surya Hospital

Table 6. Cross Tabulation Between Motivation and Nurse Performance at Delta Surya Hospital in May 2023

Motivati on	Performance							
	Poor	Medium	Good	Total				
	f	%	f	%	f	%	f	%
Low	12	60	7	35	1	5	20	00
Moderate	5	13,5	25	67,6	7	18,9	37	00
High	1	2,3	11	25,6	31	72,1	43	00
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	<b>00</b>

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

Based on table 6 above, it shows that with low motivation the majority have poor performance as many as 12 respondents (60%), with moderate motivation the majority have quite good performance as many as 25 respondents (67.6%) and with high work motivation the majority show 31 respondents (72.1%) performed well. Based on the Spearman rho results, the value obtained is  $\rho = 0.000$ , this shows that the value  $\rho = 0.000 < \alpha = 0.05$ , so H1 is accepted, meaning there is a relationship between motivation and nurse performance at Delta Surya Hospital, Sidoarjo. Based on the correlation coefficient value, the value  $r = 0.654$  is obtained, so the relationship between the two variables is a strong relationship.

## 3) Analysis of the Relationship between Personality and Motivation on Nurse Performance in carrying out the nursing process at Delta Surya Hospital Sidoarjo.

Table 7. Analysis of the Relationship between Personality and Motivation on Nurse Performance in carrying out the nursing process at Delta Surya Hospital in May 2023

Independent Variable	Dependent Variable	Correlation Coefficient	P value
		Value (r)	
Personality	Performance	0,401	0,000
Motivation	Performance	0,654	0,000

$\alpha=0,05$

Based on the results in table 7, it shows that the p value of the two independent variables resulting from the bivariate analysis shows a value of = 0.00 so that the p value is  $<0.05$ , so the results of the bivariate analysis use the chi square test for the independent variable personality and the Spearman rho test for the variable Independent motivation shows that there is a relationship between the independent variable (nurse's personality and motivation)

and the dependent variable (performance in

implementing nursing care). Based on the correlation coefficient value, the data shows that the highest correlation coefficient value is for the motivation variable, namely 0.654, which means that the strength of the relationship between motivation and performance shows a strong relationship strength. Meanwhile, the personality variable shows a moderate or quite close relationship because the correlation coefficient value for the independent variable motivation = 0.40.

## DISCUSSION

### 1. Personality of Nurses at Delta Surya Hospital Sidoarjo

The results of research conducted at Delta Surya Hospital in Sidoarjo on 100 respondents showed that the majority of respondents in the study had personalities in the extrovert criteria, 61 respondents (61%). This shows that the respondents in this study have more open personalities so they can quickly adapt to the work environment and quickly feel comfortable at work so that performance can be carried out more optimally.

Personality is a description of the way a person behaves towards surrounding environment, which can be seen from habits of thought, attitudes and interests, as well as outlook on life. Because in human life as individuals or social creatures, personalities always experience the colors of life. There are

times when you are happy, peaceful and happy. However, life experience proves that humans

also sometimes experience things that are bitter, anxious, frustrated and so on. This shows that humans experience the dynamics of life

(Warsah & Daheri, 2021). Every individual has a different personality, therefore, depending on the type of personality a person has, the results



of their work will certainly be different. A person's personality type can be divided into two, namely extrovert personality and introvert personality. The type of personality a nurse has will influence the demands and stressors that may arise in work (Kosegeran *et al.*, 2019)

In the researcher's opinion, most of the respondents in this study have personalities in the extrovert category. This was demonstrated by respondents by stating that they always felt safe and comfortable in every situation they faced, so that respondents could be friendly to patients and their families. Apart from that, many respondents also answered yes regarding the question about reacting to new ideas by analyzing whether they are in accordance with your views and on the question about often trying to understand what is the cause of someone's behavior and many respondents answered no to the question about often doing something, something without thinking about it first. The answers given by the respondents show that the majority of respondents tend to be more focused on the work they do and the responsibilities they have to carry out. Nurses with an extrovert personality type are shown by nurses being friendly and easily adapting to any situation, including carrying out the nursing process for patients, so that with this attitude the patient feels comfortable with the services provided by nurses with an extrovert personality type.

Respondents with introverted personalities are indicated by the number of respondents who answered no to the question about always feeling safe, and respondents who answered more yes to questions related to you feeling uncomfortable if people are very close to you physically, this shows that respondents tend to have closed or introverted personalities so that they do not feel friendly and are unable to communicate well in carrying out their duties, both communicating with fellow staff and communicating with patients.

Based on the age of the respondents, the data in table 1 shows that the majority of respondents are aged 31-40 years, 67 respondents (67%) and based on the length of work of the respondents, it shows that the majority of respondents have worked for 1-5 years, 54 respondents (54%). According to Widyanti (2019) age is closely related to

various aspects of organizational life. For example, the relationship between age and maturity level (> 21 years) will influence task skills and the ability to minimize work stress faced. According to the researcher's assumptions, the age of the respondents in this study is in late adulthood so that the respondents already have enough experience in dealing with work situations or conditions that can cause work stress and are also supported by the length of work of respondents who have worked for 1-5 years. It can be said that the respondents have enough experience and respondents find it easier to adapt to the work pressure they face so that with an open personality type (extrovert) respondents can more easily suppress or minimize the impact of the work stress they face and can show optimal performance.

## **2. Motivation of nurses at Delta Surya Hospital Sidoarjo**

The results of research on the motivation of nurses in carrying out the nursing process at Delta Surya Hospital Sidoarjo with a sample size of 100 respondents showed that 43 respondents (43%) had high motivation. This happens because respondents try to show their performance optimally so that they can carry out their duties and responsibilities well and their performance becomes more optimal.

Motivation is defined as a force that encourages someone to do something in order to obtain the expected results or goals. Within the organizational scope, work motivation is the psychological pressure within a person that determines the direction of his behavior in the organization, his level of effort, and his level of resilience in facing obstacles. Employees will be motivated to provide good work results if they receive adequate rewards such as bonuses, awards, extra leave and so on (Yulianti & Meutia, 2020). According to Mangkunegara, (2017) motivation is formed from the attitude of employees in facing work situations in the company. Motivation is a condition or energy that moves employees who are directed or focused on achieving the company's organizational goals. It is the employee's pro and positive mental attitude towards the work situation that strengthens their work motivation to achieve maximum performance.

According to the researchers' assumptions, most of the respondents in this study had high motivation in carrying out the nursing process. This is shown by the respondents' answers to the questionnaire questions, many of whom answered strongly agree, so they indicated that they must be able to show good work motivation so that they feel comfortable working in accordance with the respondent's goals at work and can build good communication between superiors and subordinates, p. This is so that respondents can show good and optimal work performance.

Meanwhile, respondents with moderate and low motivation were indicated by the answers of many respondents who answered neither agree nor disagree on several questions such as questions about solving problems, superiors acting wisely, receiving training for subordinates to improve the abilities and skills of nurses, duties and The responsibilities given are in accordance with my education and abilities. Communication with colleagues is good. This shows that the work environment is considered less conducive so that respondents do not have high motivation to carry out their performance, because according to respondents, even though they work hard, they do not receive rewards or rewards that are in accordance with what they expect, so there are respondents who have moderate motivation. or low.

Based on the characteristics of the respondents in table 1, data was obtained that based on the age of the respondents, the majority of respondents were aged 31-40 years, 67 respondents (67%). Based on gender, data showed that the majority of respondents were female, 70 respondents (70%). Based on the length of work of respondents, it shows that the majority of respondents have worked for 1-5 years as many as 54 respondents (54%). Based on education level, it shows that the majority of respondents were D3 Nursing graduates, 64 respondents (64%). Widyanti (2019) explains the factors that influence a person's motivation, including biographical characteristics including age and gender and also a person's learning ability. According to the researchers' assumptions, the age of most of the respondents is in late adulthood so that the respondents already understand enough about the importance of increasing motivation so that

they can fulfill their personal needs and also show optimal performance, supported by the educational background of most of the respondents being D3, where in this background Based on this education, the respondent already has knowledge in carrying out the appropriate nursing process for patients, apart from that, the length of time the respondent has worked shows that the respondent already has sufficient learning experience related to the nursing process and the impact if the nursing process is not carried out properly so that the respondent feels motivated to provide good nursing process.

### **3. Performance of nurses in implementing the Nursing Process at Delta Surya Hospital Sidoarjo**

The results of research conducted regarding the performance of nurses in carrying out the nursing process at Delta Surya Hospital showed that the majority of respondents' performance was in the adequate category, 43 respondents (43%). This shows that the respondents have tried optimally and optimally to be able to carry out their duties and responsibilities in providing nursing care so that they can show good achievements and performance.

Performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved in carrying out the duties and responsibilities given to him. Nurse performance is measured by the services provided to patients so that patients feel satisfied or dissatisfied. So nurse performance is the productivity of nurses in providing nursing care according to their authority and responsibility which can be measured in quality and quantity. Nurse performance assessment is a form of guaranteeing the quality of nursing services (Cahyani, 2022).

According to the researchers' assumptions, the respondents in this study have demonstrated good performance in carrying out their duties to provide nursing processes to patients. The performance of a nurse in a hospital is implemented in the form of the nurse's abilities and skills in understanding their role and function in providing professional health services and carrying out independent nursing practice to the community, both individually and in groups. The good performance of the respondents in this study was shown by many respondents who answered always and often at

every stage of the nursing process so that they could carry out nursing care well, this shows that the respondents felt they had to carry out their duties in accordance with the goals of the nursing profession and job responsibilities. which must be carried out in accordance with their profession, while among respondents who have adequate and poor performance, many of them answered that they rarely carry out several stages of the nursing process, this happens because respondents sometimes feel that they forget or are rushed in carrying out the nursing process so that there are stages in nursing care that are not implemented.

Based on the characteristics of the respondents in table 1, data shows that based on education level, the majority of respondents are D3 Nursing graduates, 64 respondents (64%). According to Nuriana (2019) explains that a person's formal education level is another estimate for generally accepted social class position, so that the higher a person's education, the greater the likelihood that the person will have a high salary. The learning process in education produces certain knowledge, beliefs and attitudes. A person's level of education will influence their mindset in considering something. According to the researcher's assumption, the majority of respondents are D3 nursing graduates, where respondents already have knowledge and learning processes related to implementing the nursing process for patients in hospitals, so that respondents already have sufficient provisions to be able to demonstrate optimal performance in implementing the nursing process in hospitals.

Based on gender characteristics, data showed that the majority of respondents were female, 70 respondents (70%). According to Robbins in Hasibuan (2018) explains that the majority of nurses in hospitals are generally dominated by women. On the other hand, there is another consideration that women are more disciplined in carrying out their work in complying with regulations than men, so that optimal nursing services will be achieved. According to the researcher's assumption, most of the respondents in this study were female and this generally also happens in several hospitals that the majority of nurses who work are female. Women are more able to be calm in dealing with situations than men so that women will show better performance in implementing

the nursing process because patients have different characteristics.

#### **4. The relationship between personality and the performance of nurses in carrying out nursing care at Delta Surya Hospital, Sidoarjo.**

The results of research regarding the relationship between personality and nursing performance in carrying out the nursing process are shown in table 5. Regarding the relationship between personality and nurse performance, data was obtained, namely that the introvert personality type mostly showed adequate performance, 18 respondents (53.8%). Most of the extrovert personality types showed good performance as many as 33 respondents (54.1%). The results of bivariate analysis using the chi square test showed that the p value of the personality variable showed a value of = 0.00, so the p value was  $<0.05$ , this means that H1 was accepted, which means there is a relationship between the personality variable and the performance variable in carrying out nursing care. Based on the correlation coefficient value, the data shows that the personality correlation coefficient value shows a moderate or quite close relationship because the correlation coefficient value for the independent variable personality = 0.401.

The results of this research are in accordance with research conducted by Jasemi *et al.*, (2020) on 200 nurse respondents in Urmia, Iran showing that personality characteristics have a significant relationship with adherence to professional values among nursing students. Therefore, personality characteristics are suggested to be considered as the main criteria for new student admissions nursing. Anggraheny *et al.*, (2020) explained that assessing nurse performance cannot be separated from several factors that influence it. Broadly speaking, there are two factors that influence nurse performance, namely internal and external factors. Internal factors are factors related to intelligence, emotional conditions, individual characteristics such as age, gender, work experience, and a person's characteristics including motivation, attitude and personality. External factors include the environment that accompanies the individual such as culture, work environment which includes workload, workplace environmental organization, work

relations, and others related to the individual's daily activities.

According to the researcher's assumptions, the results of this study show that the respondent's personality influences the performance related to the implementation of the nursing process for patients at Delta Surya Hospital, Sidoarjo. The nurse's personality certainly reflects how the nurse responds to new information and ideas obtained, as well as the nurse's comfort level in interacting with other people, especially patients. Nurses who have a good and open personality tend to focus on a few targets so that when carrying out their work they tend to have a greater sense of responsibility. Nurses will also carry out every medical action carefully in accordance with established medical standards. Nurses who have high motivation tend to carry out nursing care well because they are motivated by the desire to achieve good performance and also meet needs.

There are six respondents who have extrovert personalities, but performance in the category is lacking because the performance of nurses in carrying out the nursing process is not only seen from personality but also seen from the leadership style of the head of the room or also the facilities owned by the hospital in carrying out the nursing process so that six respondents felt uncomfortable at work because there was a mismatch with the leadership style shown by their superiors and also because the facilities were still inadequate. Meanwhile, the six respondents who have introverted personalities showed high performance because they tended to close themselves off, but because the respondents felt they had to carry out their duties and responsibilities in accordance with the profession they are currently carrying out, they tried to show good performance in carrying out nursing care. The results of this research show that personality and work motivation have a positive relationship with performance in carrying out nursing care, so it can be said that the better the personality type, the better the performance of nurses in carrying out the nursing process for patients.

##### **5. The relationship between motivation and nurse performance in carrying out the nursing process at Delta Surya Hospital, Sidoarjo.**

The results of research regarding the relationship between motivation and the performance of nurses in carrying out the nursing process are shown in table 5.6 showing the relationship between motivation and nurse performance. The data obtained is that with low motivation most of them had poor performance, 12 respondents (60%), with moderate motivation the majority had poor performance. 25 respondents (67.6%) were quite good and 31 respondents (72.1%) showed good performance with high work motivation. The results of bivariate analysis using the Spearman rho test between motivation variables and nurse performance variables show a p value = 0.00 so that the p value < 0.05 means H1 can be accepted, which means there is a relationship between the independent variable (nurse motivation) and the dependent variable (performance in carrying out the nursing process). Based on the correlation coefficient value, data shows that the correlation coefficient value of the motivation variable is 0.654, which means that the strength of the relationship between motivation and performance shows a strong relationship strength.

Research at the Hospital Emergency Department in Gaeteng Province, South Africa, showed that the performance of nurses in conducting assessments was 68.3%. and only focused on the completeness of action writing or implementation as much as 30.9%. In line with research conducted by Gunawan *et al.*, (2019) which shows the results that factors related to nurse performance are work motivation, nurse perception on the application of team methods, length of work and level of education ( $\rho < 0.05$ ). Nurse performance assessment cannot be separated from several factors that influence it. Broadly speaking, there are two influencing factors nurse performance, namely internal and external factors. Internal factors are factors related to intelligence, emotional conditions, individual characteristics such as age, gender, work experience, and a person's characteristics including motivation, attitude and personality. External factors include the environment that accompanies the individual such as culture, work environment which includes workload, workplace environmental organization, work relations, and others related to the individual's daily activities (Anggraheny *et al.*, 2020).

According to the researcher's assumptions, the results of this study show that the respondent's motivation influences the performance related to the implementation of the nursing process for patients at Delta Surya Hospital, Sidoarjo. Nurses who have high motivation tend to carry out nursing care well because they are motivated by the desire to achieve good performance and also meet needs. In addition, respondents with high motivation understand better how to apply the nursing process more precisely so that the performance shown is more optimal. There was 1 respondent with high motivation, but the performance shown in the category was lacking because the respondent felt there was a lack of appreciation given regarding the performance that had been carried out so that the respondent tended to work not optimally, this was because the respondent had > 10 years and was 40 years old, however Respondents have never received awards in the form of career advancement or position promotions. Meanwhile, 1 respondent with low motivation but his performance was in the high category at the age of 25 years because the respondent still had to carry out duties and responsibilities according to their abilities and skills even though they felt the work environment did not pay enough attention to employee needs and also inadequate facilities, in addition to The respondents are young adults so they are still productive and still have a strong enthusiasm to be able to demonstrate optimal performance so that they have sufficient experience regarding the implementation of the nursing process. The results of this research show that work motivation has a positive relationship with performance in carrying out the nursing process, so it can be said that the higher the motivation, the better the performance of nurses in carrying out the nursing process for patients

#### **6. The relationship between personality and motivation on the performance of nurses in carrying out the nursing process at Delta Surya Hospital, Sidoarjo**

The results of research regarding the relationship between personality and work motivation of nurses on nurse performance in carrying out nursing care are shown in table 5.7 showing that the p value of the two independent variables resulting from bivariate analysis

shows a value of = 0.00 so that the p value is <0.05, so the results of the bivariate analysis using the chi square test for the independent variable personality and the Spearman rho test for the independent variable motivation shows that there is a relationship between the independent variable (personality and motivation of nurses) and the dependent variable (performance in carrying out nursing care).

Based on the correlation coefficient value, data shows that the correlation coefficient value for the motivation variable is 0.654, which means that the strength of the relationship between motivation and performance shows a strong relationship strength. Meanwhile, the personality variable shows a moderate or quite close relationship because the correlation coefficient value for the independent variable motivation = 0.40.

The results of this research are in accordance with research conducted by Jasemi *et al.*, (2020) on 200 nurse respondents in Urmia, Iran showing that personality characteristics have a significant relationship with adherence to professional values among nursing students. Therefore, personality characteristics are suggested to be considered as the main criteria for the admission of new nursing students. Research at the Hospital Emergency Department in Gaeteng Province, South Africa, showed that the performance of nurses in conducting assessments was 68.3%. And only focusing on the completeness of action writing or implementation as much as 30.9%. In line with research conducted by Gunawan *et al.*, (2019) which showed the results that factors related to nurse performance were work motivation, nurses' perceptions of the application of team methods, length of work and level of education ( $\rho < 0.05$ ).

According to the researcher's assumptions, the results of this study show that the respondent's personality and the respondent's work motivation influence the performance carried out in relation to the implementation of the nursing process for patients at Delta Surya Hospital, Sidoarjo. The nurse's personality certainly reflects how the nurse responds to new information and ideas obtained, as well as the nurse's comfort level in interacting with other people, especially patients. Nurses who have a

good and open personality tend to focus on a few targets so that when carrying out their work they tend to have a greater sense of responsibility. Nurses who have high motivation tend to carry out nursing care well because they are motivated by the desire to achieve good performance and also meet needs. The results of this study show that personality and motivation have a positive relationship with performance in carrying out nursing care so that it can be said that the better the personality type and the higher the motivation, the better the performance of nurses in carrying out nursing care to patients.

## CONCLUSION

1. The personality of respondents at Delta Surya Hospital Sidoarjo is mostly included in the extrovert personality category.
2. The motivation of respondents at Delta Surya Hospital Sidoarjo is included in the high motivation category
3. The performance of respondents at Delta Surya Hospital Sidoarjo is included in the good performance category
4. There is a relationship between personality and the performance of nurses in carrying out the nursing process at Delta Surya Hospital Sidoarjo.
5. There is a relationship between work motivation and nurse performance in carrying out the nursing process at Delta Surya Hospital Sidoarjo.
6. There is a relationship between personality and motivation on the performance of nurses in carrying out the nursing process at Delta Surya Hospital, Sidoarjo

## SUGGESTION

1. Hospital management should not only carry out measurements but also look at the supporting and inhibiting factors for each performance applied in carrying out the nursing process so that further efforts can be made to address these factors which hinder the performance of nurses.
2. It is necessary to provide additional library literacy by adding the results of this research as learning material or reference material so that it can add to the body of

knowledge regarding nursing performance in carrying out the nursing process

3. The results of this research can be used as a reference and then use different analysis techniques to find out the difference between one analysis and another.

## BIBLIOGRAPHY

- Anggraheny, H. D., & dkk. (2020). Kecerdasan Emosional : Implikasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Banyumanik Semarang. *Medica Arteriana*, 2(2).
- Goldstein, L. N., Morrow, L. M., Sallie, T. A., Gathoo, K., Alli, K., Mothopeng, T. M. M., & Samodien, F. (2017). The accuracy of nurse performance of the triage process in a tertiary hospital emergency department in Gauteng province, South Africa. *South African Medical Journal*, 107(3), 243–247. <https://doi.org/10.7196/SAMJ.2017.v107.i3.11118>
- Gunawan, N. P. I. N., Hariyati, R. T. S., & Gayatri, D. (2019). Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis. *Enfermeria Clinica*, 29, 515–520. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.078>
- Kosegeran, M. G., Pangemanan, D. H., & Hamel, R. S. (2019). Hubungan Tipe Kepribadian Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSU GMIM Bethesda Tomohon. *E-Journal Keperawatan*, 7(1).
- Permenkes. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan.
- Supriadi. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. *Health Sciences and Pharmacy Journal*, 1(1), 30. <https://doi.org/10.32504/hspj.v1i1.4>
- Warsah, I., & Daher, M. (2021). Psikologi Suatu Pengantar (Y. Masduki, Ed.; Cetakan Kedua). Tunas Gemilang Pres.
- Widyawati, M., Suhartono, & Mastura, L. M. (2022). Hubungan Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Teori Big



Five Personality Trait Model (di RSNU  
Tuban). Jurnal Cakrawala Ilmiah, 2(2).

