HUBUNGAN SUPERVISI KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT OMNI PULOMAS JAKARTA TIMUR

SKRIPSI

OLEH:

RUPINA LUBIS
0118121023

PROGRAM STUDI KEPERAWATAN

FAKULTAS KEPERAWATAN DAN KEBIDANAN BINAWAN

UNIVERSITAS BINAWAN

JAKARTA TIMUR

JUNI 2020

UNIVERSITAS BINAWAN

HUBUNGAN SUPERVISI KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT OMNI PULOMAS JAKARTA TIMUR

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar S.Kep

RUPINA LUBIS
0118121023

PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN DAN KEBIDANAN BINAWAN
UNIVERSITAS BINAWAN
JAKARTA TIMUR
JUNI 2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama	**: Rupina Lubis**
NIM	**: 0118210023**
Tanggal	**: 24 July 2020**
Tanda tangan	**:** 

Jakarta, 24 Juli 2020

Rupina Lubis
NIM 0118210023

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Rupina Lubis

NPM : 0118210023

Program Studi : Keperawatan

Judul Skripsi : **HUBUNGAN SUPERVISI KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT OMNI PULOMAS JAKARTA TIMUR.**

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan pada Program Studi Keperawatan, Fakultas Keperawatan dan Kebidanan, Universitas Binawan.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing I : **Ns. Zuriati, S.Kep., M.Kep** .....

Pembimbing II : **Ns. Sondang, S.Kep., M.Kep** .....

Penguji : **Erika Lubis, S.Kp, MN** .....

Ditetapkan di : Jakarta

Pada Tanggal : 24 Juli 2020

Mengetahui,

Ketua Program Studi Keperawatan

Fakultas Keperawatan dan Kebidanan

Universitas Binawan

(Ns. Zuriati, S.Kep., M.Kep)

(Ns. Zuriati, S.Kep., M.Kep)

HALAMAN PERNYATAAN MEMBUAT ARTIKEL TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademi Universitas Binawan, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rupina Lubis

NPM : 011821023

Program Studi : Ilmu Keperawatan

Fakultas : Universitas Binawan

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Binawan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exlusif Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit OMNI Pulomas Jakarta Timur"

Berserta perangkat yang ada (bila diperlukan). Dengan hak bebas royalty non eksklusif ini, maka Universitas Binawan berhak menyimpan, menghasilkan media/formatkan mengelola dalam bentuk data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya:

Dibuat di: Jakarta

Pada tanggal 24 Juli 2020

Yang Menyatakan,

(Rupina Lubis)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatNya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini, yang berjudul **"Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur".** Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Keperawatan di Program Studi Keperawatan Fakultas Keperawatan dan Kebidanan Universitas Binawan. Selesainya skripsi ini berkat adanya semua pihak yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta kemudahan-kemudahan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Dr. Ayu Dwi Nindyati, M.Si. Psikolog selaku Plt Rektor Universitas Binawan
2. Erika Lubis, S.Kp, MN selaku Dekan Fakultas Keperawatan dan Kebidanan Universitas Binawan sekaligus sebagai Penguji sikripsi ini. .
3. Ns. Zuriati, S.Kep., M.Kep selaku Ka prodi dan sekaligus dosen pembimbing I yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan dan mendorong saya dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ns. Sondang Manurung, S.Kep., M.Kep., selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan mendorong saya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ns Nani Asna, S.Kep., M.Kep., selaku koordinator Skripsi Universitas Binawan
6. Seluruh staf Universitas Binawan yang telah membantu dalam memberikan arahan serta mengurus administrasi ijin penelitian.
7. Dr. Hanny Marlina, MARS selaku direktur RS OMNI Pulomas yang telah memberikan ijin penelitian kepada peneliti untuk dapat mengambil data primer sebagai data dasar dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan dorongan dan menyalurkan setiap harinya kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
9. Rekan-rekan seperjuangan program B RS OMNI Universitas Binawan yang selalu memberikan masukkan dan semangat kepada penulis selama menyusun skripsi ini.

10. Teman-teman lingkungan kerja RS OMNI Pulomas yang telah mendukung penulis dalam proses perkuliahan di Universitas Binawan
11. Seluruh pihak terkait yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat disusun dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Demi terciptanya proses belajar yang berkesinambungan dan berkelanjutan, dengan segala kerendahan hati penulis menerima segala kritik maupun saran yang membangun. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat baik bagi dunia keperawatan, serta bagi bagi banyak orang dan penelitian selanjutnya.

Jakarta, 22 Juli 2020

Penulis

ABSTRAK

Nama : Rupina Lubis

Program Studi : Sarjana

Judul : Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur

Pembimbing : I.Ns. Zuriati, Skep.,M.Kep

II. Ns. Sondang Manurung, S.Kep., M.Kep.

Kualitas pelayanan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang merupakan modal utama bagi suatu perusahaan untuk dapat bertahan. Motivasi kinerja salah satunya dipengaruhi oleh supervisi yang baik dari atasan dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan yang di berikan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni. Metode penelitian yang di gunakan adalah kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross sectional* dan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Instrument dalam penelitian ini menggunakan kuesioner supervise kepala ruangan dan motivasi perawat pelaksana yang sudah baku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 52 % menyatakan supervisi kepala ruangan kurang baik dan sebanyak 65 % perawat pelaksana memiliki motivasi kerja rendah. Hasil penelitian dengan uji statistik chi square dengan nilai probabilitas (p *value*) = 0,00 < p *alpha* (0,05) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi jajaran manajerial keperawatan dan kepala ruangan untuk melakukan fungsi dan peran supervisinya secara optimal dalam memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana yang tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang baik.

Kata kunci : *perawat, supervisi, motivasi*

ABSTRACT

Name	: Rupina Lubis
Study Programe	: Sarjana
Title	: The relationship head of the ward supervusion and work motivation of nurses in Omni Pulomas East
Supervisor	: I. Ns. Zuriati, S.Kep., M.Kep
	II. Ns. Sondang Manurung S.Kep., M.Kep

Quality of service is determined by employee performance that is a main capital for a company to survive. The motivation of performance influenced by good supervision from a boss to increase the quality of nursing care. This research aim to know the correlation of head of unit supervision and nurse motivation in ward of Omni Hospital Pulomas. The research method used analytic quantity with cross sectional approach with 60 responders as sample. The instrument used standard instrument of head of unit supervision and nurse motivation. The result of this research show that there is 52% responders state not good for head of unit supercision and there is 65% of nurse has low motivation. The research result with chi square statystic test with probability value (p value = 0,00 < p alpha (0,05) show that there is significant correlation between head of unit supervision with nursing motivation in ward Omni Hospital Pulomas. Expectation of this research can be an input for nursing managerial and head of unit to do their function and supervision role optimally in giving briefing and guidance to increase nurse performance motivation and produce a good productivity and performance.

Keywords: nurses, supervision, motivation

Pendahuluan

Pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan professional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sakit maupun sehat. Praktik keperawatan adalah pelayanan yang diselenggarakan oleh perawat dalam bentuk Asuhan Keperawatan (UU No 38, 2014).

Pelayanan keperawatan yang profesional sangat menentukan kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit, sehingga rumah sakit tidak bisa mengabaikan perawat sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki peran sebagai penggerak dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit, dimana pelayanan yang diberikannya merupakan pelayanan unik, mencakup aspek bio-psiko-sosio-spritual yang diberikan selama 24 jam dan berkesinambungan. Dalam hal ini sangat dibutuhkan dukungan manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya keperawatan dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien dan keluarganya (Sumijatun, 2010).

Memiliki karyawan yang cerdas dan berwawasan luas salah satu faktor dapat meningkatnya kinerja perusahaan. Penilaian terhadap suatu hasil kerja merupakan suatu keharusan namun harus memiliki sarana dan prasarana yang formal dan informal, misalnya penetapan standard kerja dan umpan balik kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga kinerjanya selalu memuaskan perusahaan. Kinerja yang baik didukung oleh motivasi kerja dari perawat itu sendiri.

Manajemen merupakan suatu pendekatan yang dinamis dan proaktif dalam menjalankan suatu kegiatan organisasi. Manajemen tersebut mencakup kegiatan *planning, organizing, actuating dan controlling* (POAC) terhadap staff, sarana dan prasarana dalam mencapai tujuan organisasi (Nursalam, 2014). Menurut Terry dan George (2019) bahwa *actuating* merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasarn perusahaan dan sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota-anggota itu juga ingin mencapai sasaran-sasaran tersebut. Armala (2012) mengemukakan dalam menjalankan fungsi *actuating*, manajer tidak bias bekerja sendirian dalam menjalankan perannya, mereka harus mendapat dukungan dari bawahannya untuk menghasilkan efektivitas dari setiap rantai kegiatan manajemen. Karenanya seorang manajer harus mampu melatih (*training*), mengarahkan (*directing*), mempengaruhi (*influencing*), memotivasi (*motivating*) , dan mengawasi (*supervising*).

Dalam hal ini manajemen keperawatan harus mampu menentukan supervisor-

supervisor terampil yang mampu melakukan fungsi manajerialnya dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari seluruh kegiatan keperawatan. Salah satu fungsi dari pengarahan adalah supervisi, dimana fungsi pengarahan dalam proses manajemen oleh seorang manajer menjadi syarat utama dalam pemberian pelayanan keperawatan yang berkualitas dan dapat dilakukan melalui supervisi (Sugiharto, Keliat, & Sri, 2012). Sugiharto dkk (2014) menyatakan proses supervise yang baik akan meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan perawat pelaksana. Sistim supervisi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja perawat, dimana perawat yang merasa mendapat dukungan dari supervisor dan disupervisi dengan baik dalam melakukan pekerjaannya akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dan hal ini akan menciptakan hubungan yang baik antara supervisor dan supervisee

Menurut Rismawati dan Mattalata (20180, kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan modal utama bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya. Sementara Erjati (2017) juga menyatakan bahwa kinerja atau prestasi (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam mengasilkan sesuatu.

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi dapat didefenisikan sebagai sesuatu yang membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya. Motivasi berbeda beda di antara orang-orang, tergantung dari banyak faktor-faktor seperti kewibawaan, ambisi, pendidikan, dan umur (Terry dan Rue, 2019). Motivasi diartikan sebagai dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya (Triwibowo, 2013). Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, dengan kata lain pendorong semangat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari dua faktor yakni intrinsik dan ekstrinsik (Sutrisno, 2013: 116)

Fungsi manajemen yang dilaksanakan dengan baik akan mempengaruhi motivasi kerja perawat. Dimensi motivasi dapat ditinjau berdasarkan beberapa teori motivasi diantaranya adalah teori dikemukakan oleh Mc Clelland (1961, dalam Latif 2018) mengatakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energy ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Purnamasari dkk (2013) dalam penelitiannya tentang hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Riau, mengatakan bahwa pelaksanaan supervisi rutin dilakukan oleh kepala ruangan, antara lain berupa

bimbingan, pengarahan, observasi, evaluasi, motivasi kerja pada staf dalam melaksanakan tugas sehari-hari perawat. Perawat mengatakan bahwa hal ini kadang mempengaruhi motivasi kerjanya tergantung bagaimana kepala ruangan ataupun supervisor tersebut melakukan supervisi. Menurut Cahyono (2012) bahwa supervisi yang tidak adequat, pelaksanaan tugas yang tidak yang tidak sesuai rencana dan kegagalan untuk mengoreksi masalah yang sudah teridentifikasi merupakan kondisi yang mudah bagi perawat melakukan kesalahan dan pelanggaran.

Hasil penelitian Dessy Angraini dkk (2017), tentang hubungan tanggung jawab, imbalan dan supervisi terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sari Bukit Tinggi, mengatakan bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan belum maksimal karena dilakukan hanya saat jam dinasnya saja. Berdasarkan data kepuasan pelanggan di Rumah Sakit Ibnu Sari Bukit Tinggi menunjukkan ketidakpuasan pasien terhadap pelayanan perawat, akhirnya pasien pulang atas permintaan sendiri walaupun penyakit yang dideritanya belum sembuh.

Peranan manajer ruangan (kepala ruangan) sangat penting dalam menentukan kualitas pelayanan keperawatan di ruangan. Salah satu peran manajer ruangan dalam menjalankan tugas dan wewenangnya pada manajemen pelayanan keperawatan adalah fungsi pengarahan. Pengarahan atau koordinasi merupakan fungsi manajerial untuk mengarahkan staf dalam melaksanakan tugas yang telah direncanakan meliputi kegiatan menciptakan suasana yang memotivasi, membina komunikasi organisasi, menangani konflik, memfasilitasi kolaborasi, pendelegasian, dan supervisi (Marquis & Huston, 2010).

Kepala ruangan sebagai manajer lini di dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit harus memiliki kemampuan mengenal, mengkaji sejauhmana motivasi kerja dan prestasi semua perawat pelaksana, sehingga dari hasil kajian tersebut terkumpul data-data sebagai analisa permasalahan atau hal-hal apa yang menyebabkan tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Hal ini dapat dievaluasi dari berbagai hal, antara lain : hasil kerja, komunikasi, kerjasama, disiplin, kreativitas, penampilan, dan bagaimana tanggapan pasien dengan asuhan keperawatan yang diberiknnya. Untuk meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana maka kepala ruangan sebagai ujung tombak tercapainya tujuan pelayanan keperawatan harus mempunyai kemampuan melakukan supervisi untuk mengelola asuhan keperawatan.

Seorang kepala ruangan harus mampu melakukan supervisi dalam pengelolaan asuhan keperawatan. Agar kepala ruangan dapat melaksanakan fungsi supervisinya dengan efektif maka kepala ruangan harus memiliki keterampilan manajerial, meliputi: ketrampilan teknis, ketrampilan manusiawi, dapat juga disebut sebagai ketrampilan interpersonal (Suarli & Bachtiar, 2013). Supervisi merupakan upaya untuk membantu pembinaan dan peningkatan kemampuan pihak yang disupervisi agar mereka dapat melaksanakan tugas kegiatan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien.

Tujuan pelaksanaan supervisi bukanlah hanya mengawasi pelaksanaan tugas oleh staff namun berfungsi untuk membantu kelancaran dan kesuksesan perawat dalam melaksankan proses keperawatan yang akan menghasilakan asuhan keperawatan yang berkualitas. Seorang pemimpin yang efektif akan memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar termotivasi dan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi.

Efektivitas seorang pemimpin dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja dan motivasi kerja bawahannya. Keberadaan motivasi melalui supervisi seorang kepala ruangan sangat dibutuhkan semua perawat pelaksana karena sangat mempengaruhi kinerja staf yang tentunya akan menghasilkan pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas kepada pasien sehingga mampu meningkatkan status kesehatan pasien yang akan menghasilkan kepuasan pasien dan keluarganya serta pihak manajemen rumah sakit.

Berdasarkan studi pendahuluan wawancara kepada 10 perawat pelaksana ruang rawat inap di RS Omni Pulomas mengatakan bahwa kegiatan supervisi belum dilakukan secara optimal dan efektif. Perawat mengatakan bahwa sebenarnya program dan komponen kegiatan supervisi kepala ruangan sudah ada, dan sudah berjalan. Namun, dirasakan belum secara konsisten dilakukan, dan belum seluruhnya diterapkan sesuai dengan komponen yang tertulis dalam format supervisi. Kegiatan supervisi, belum dilakukan secara *continue* dalam segi pengawasan, pengendalian, pengarahan, pemantauan terhadap orientasi staff pelaksana keperawatan, memberikan arahan dan melatih staf dalam pelaksanaan kegiatan sebagai upaya untuk menimbulkan kesadaran dan mengerti peran dan fungsinya sebagai staf, melakukan sharing secara terjadwal, pemantauan kinerja pemberian asuhan oleh perawat pelaksana, meninjau sejauh mana ketahanan kerja baik secara fisik maupun psikologis perawat, pengorganisasian dan penyusunan jumlah *staffing* dirasa belum mencakup kebutuhan ideal ruangan. Didapatkan juga data bahwa 3 dari 10 perawat mempunyai motivasi kerja yang tinggi karena dorongan dari berbagai hal seperti tuntutan kebutuhan hidup sehari-hari, mendapat dukungan dan perhatian dari atasannya, mendapat insentif dari perusahaan, dll. Data lain bahwa 7 dari 10 perawat memiliki motivasi kerjanya yang dirasa rendah, dimana hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti : situasi lingkungan kerja yang belum kondusif baik antar perawat maupun dengan atasan, jumlah ketenagaan yang tidak sebanding dengan beban kerja, peran kepala ruangan yang kurang memberi *support* terhadap staff, kepemimpinan yang arogan, kurang menghargai staff dan banyak hal lain sebagai faktor penyebab rendahnya motivasi kerja tersebut.

METODE

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat menuntun peneliti untuk dapat memperoleh jawaban terhadap

pertanyaan penelitian (Sastroasmoro, 2011). Desain yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Pendekatan *cross sectional* merupakan suatu pendekatan yang menganalisis hubungan antara faktor risiko (faktor yang mempengaruhi) dengan faktor efek (faktor yang dipengaruhi). Variabel independen peneltian ini adalah supervisi kepala ruangan, sedangkan variabel dependennya adalah motivasi kerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap Rumah Sakit Omni

Tabel. 1
Distribusi Responden

No.	Ruangan	∑ Perawat Pelaksana
1	Teratai	8 orang
2	Anggrek	16 orang
3	Flamboyan	8 orang
4	Gardenia	18 orang
5	Tulip	10 orang

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 responden yang dimulai pada bulan Mei – Juli 2020. Hasil penelitian yang didapatkan terdiri dari tingkat supervisi kepala ruangan, tingkat motivasi kerja perawat pelaksana, dan hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan uji *Chi Square* untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur.

ruangan kurang baik. Berdasarkan data di atas, sebagian dari seluruh responden Pulomas Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap sebanyak 60 orang.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Supervisi Kepala Ruangan Di Ruang Rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur (n=60)

No	Supervisi Kepala Ruangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	28	47
2	Kurang baik	32	53
	Total	**60**	**100**

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 4.1, dari 60 responden didapatkan gambaran bahwa 47% responden menyatakan bahwa supervisi kepala ruangan baik dan 53 % responden menyatakan supervisi kepala

No	Motivasi Perawat Pelaksana	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	25	42
2	Rendah	35	58
	Total	**60**	**100**

menyatakan bahwa supervisi kepala ruangan kurang baik.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur (n=60)

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 4.2, didapatkan gambaran bahwa 42 % responden memiliki motivasi kerja tinggi dan sebagian dari seluruh responden 58 % responden memiliki motivasi kerja rendah memiliki motivasi kerja yang rendah.

Tabel 4.3 Tabulasi silang Supervisi Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur (2*2

Super Kepal Ruan;	Motivasi Perawat Pelaksana						*p value*
	Tinggi		Rendah		Jumlah		
	F	%	F	%	f	%	
Baik	31	83.′	6	16.3	37	100	0.00
Kura Baik	6	26	17	74	23	100	
Jumla	37	61.(	23	38.4	60	100	

Berdasarkan Tabel 4.3, hasil uji korelasi menggunakan *Chi Square* diperoleh nilai probabilitas (*p value)* = 0.00 < *p alpha (0,05)*. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur.

DISKUSI

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait supervisi kepala ruangan di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur peneliti mendapatkan hasil bahwa lebih darei separoh, 31 orang (52 %) menyatakan supervisi kepala ruangan kurang baik dan sebagian dari seluruh responden menyatakan supervisi kepala ruangan kurang baik.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dari seluruh perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur menyatakan bahwa supervisi kepala ruangan dirasakan belum optimal.

Belum optimalnya pelaksanaan tindakan supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur terlihat pada persepsi perawat pelaksana yang menyatakan bahwa rencana pelaksanaan supervisi kurang terjadwal, 46% responden menyatakan belum dijelaskan maksud serta alasan dilakukannya supervisi kepada perawat pelaksana. Menurut Suarli dan Bahtiar (2012) dalam pelaksanaannya, *supervisor* perlu menegaskan dan mensosialisasikan suatu komitmen terhadap tujuan dan fungsi dilakukannya supervisi di rumah sakit. Supervisi juga harus dapat dilaksanakan sedemikan rupa sehingga terjalin kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan, terutama pada saat proses penyelesaian masalah. Hal ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan Putra (2013) yang menunjukkan semakin baik supervisi klinis kepala ruangan yang dilakukan maka kepuasan kerja perawat pelaksana semakuin tinggi. Kepuasan kerja ini juga sangat besar pengaruhnya terhadap motivasi perawat dalam bekerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sugiharto dkk (2014) yang menyatakan system supervisi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja perawat, dimana perawat yang merasa mendapat dukungan dari supervisor dan disupervisi dengan baik dalam melakukan pekerjaannya akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dan hal ini akan menciptakan hubungan yang baik antara supervisor dan *supervisee*.

Dari hasil penelitian melalui sebaran kuesioner peneliti juga menyebutkan dari 31 responden didapatkan beberapa data terkait pelaksanaan supervisi, dimana 13 responden (21 %) menyatakan keepala ruangan dalam memberikan pengarahan belum sesuai dengan standard keperawatan, 10 responden (17 %) menyatakan kepala ruangan tidak memeriksa kelengkapan dokumen yang dibuat oleh perawat pelaksana, 11 responden (18 %) menyatakan kepala ruangan dalam memberikan supervisi tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, 28 responden (46 %) menyatakan kepala ruangan tidak mempunyai jadwal supervise, 45 responden (75 %) menyatakan kepala ruangan saat memberikan pengarahan dengan nada suara yang keras, 48 responden (85 %) menyatakan kepala ruangan dalam memberikan pengarahan secara tidak langsung dan tidak lengkap.

Dalam hal ini disarankan kepada kepada kepala ruangan agar membuat dan menjalankan jadwal supervisi yang sudah direncanakan, memberikan pengarahan secara langsung agar dapat membimbing perawat pelaksana dalam pelaksanaan tugasnya sehingga mempunyai motivasi kerja yang tinggi yang akan menghasilkan prestasi yang baik sesuai dengan harapan pasien, keluarga atau masyarakat dan mencapai tujuan serta harapan Rumah Sakit/perusahaan.

Suarli&Bahtiar (2012) menyebutkan bahwa kepala ruangan sebagai seorang pendamping, harus mampu menempatkan diri sebagai *mother of care* terhadap anak-anaknya. kegiatan supervisi mengusahakan seoptimal mungkin kondisi kerja yang kondusif, nyaman, tidak membeda-bedakan unsur budaya apapun yang mencakup lingkungan fisik, atmosfer kerja, mengontrol pekerjaan yang dilakukan anak-anaknya dan

melatih mereka untuk dapat mengemukakan pendapatnya serta memberikan *reinforcement* positif terhadap setiap pekerjaan yang telah dilakukan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terkait motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur, didapaytkan hasil bahwa lebih dari separoh responden yaitu 39 orang (65%) memiliki motivasi kerja yang rendah. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Iskandar dan Sembada (2012) menunjukkan bahwa pegawai yang termotivasi akan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan salah satunya dengan menampilkan kinerja yang optimal. Seebaliknya pegawai yang tidak termotivasi untuk bekerja maka hasil kerja yang ditampilkannyapun tidak maksimal. Penelitian Sutoyo (2016) juga menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang memberikan makna bahwa semakin baik motivasi pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang supaya mereka mau bekerjasama, bekerja efektifdan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan, dimana factor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan yang harus dipenuhi.

Dari hasil penelitian melalui sebaran kuesioner, peneliti memperoleh data terkait motivasi kerja perawat pelaksana, dimana 37 responden (78 %) menyatakan bahwa saat bekerja mendapat dorongan dari rekan kerjanya, 37 responden (61%) mengatakan kepala ruangan kurang melakukan pengawasan, 50 responden (68%) menyatakan bahwa kepala ruangan tidak memberikan pujian atas hasil pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan sebaran kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa sebagai kepala ruangan atau atasan dapat memberikan reward pada bawahan atau perawat pelaksana baik materi maupun immaterial seperti pujian, karena dengan reward yang diberikan akan memberikan motivasi kerja kepada perawat dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan analisi bivariat menggunakan uji korelasi *Chi square* diperoleh nilai probabilitas (*p value = 0.00 < p alpha* (0,05). Hal ini menujukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan yang positif antara supervise kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang

Rawat Inap Rumah Sakit Omni Jakarta Timur. Pelaksanaan supervisi yang belum optimal oleh kepala ruangan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pelaksana. Berdasarkan analisis dari peneliti diharapkan kepala ruangan dalam meningkatkan motivasi perawat pelaksana, maka sebagai kepala ruangan dapat memberikan supervisi berupa pengarahan dan bimbingan yang baik serta terjadwal sehingga dapat memberikan motivasi yang tinggi dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pasien. Tereutama kepada perawat yang masa kerja lama dimana didaptkan motivasi kerja yang rendah dan rata-rata dengan pendidikan D3 Keperawatan. Masa kerja yang lama dapat membuat kejenuhan pada perawat, dalam hal ini diharapkan bagaimana peran kepala ruangan dalam memotivasi perawat pelaksana yang dikelolanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 60 responden yang merupakan seluruh perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur dapat disimpulkan bahwa :

1. Sebagian dari seluruh perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas menyatakan bahwa supervisi kepala ruangan kurang baik dengan persentase 52%.
2. Sebagian dari seluruh perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur memiliki motivasi kerja yang rendah dengan persentase 65 %.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana dengan nilai *p value* = 0,00 < *p alpha* (0,05). Hal ini menyatakan bahwa apabila supervisi kepala ruangan kurang baik maka motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat pelaksana rendah, begitu pula sebaliknya.

SARAN

1. Manajemen rumah sakit diharapkan dapat melakukan evaluasi pelaksanaan supervisi kepala ruangan yang sudah ada secara berkesinambungan sehingga tujuan dan manfaat dari supervisi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan, dimana supervisor bertugas sebagai pendamping atau pelatih dan sebagai kontrol.
2. Manajemen melakukan evaluasi terhadap kepala ruangan sejauhmana

kepala ruangan melakukan fungsi dan perannya serta dampak positif dari pelaksanaan supervisi terkait *reward* dan *punishment*, bagaiman komunikasi atasan dengan perawat pelaksana, pemberian pengarahan, apakah terjadwal dan terprogram baik secara langsung maupun tidak langsung.

3. Kepala Ruangan diharapkan berkomitmen untuk melakukan peran supervisi secara kontinue sesuai dengan standar yang telah ditetapkan rumah sakit dengan lebih berorientasi terhadap perawat pelaksana.
4. Supervisi kepala ruangan harus terjadwal dan terprogram, kepala ruangan mengusahakan seoptimal mungkin kondisi yang aman, nyaman, efektif dan efisien.
5. Kepala ruang hendaknya senantiasa terus memaksimalkan fungsinya sebagai motivator untuk terus memotivasi perawat, sehingga perawat mempunyai motivasi kerja yang tinggi didalam mengaplikasikan asuhan keperawatan yang profesional, optimal dan berkualitas.
6. Kepala ruangan diharapkan melakukan evaluasi yang berkesinambungan terhadap perawat pelaksana sehingga bias menganalisa staf dalam hal positif atau negatif sebagai penilaian dalam pemberian reward dan punishment yang akan menumbuhkan motivasi untuk memberikan asuhan keperawatan professional.
7. Untuk seluruh perawat pelaksana di ruangan rawat inap dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga dapat memberikan pelayanan atau asuhan keperawatan yang optimal.
8. Diharapkan perawat pelaksana selalu meningkatkan kemampuan dan termotivasi bekerja dengan baik untuk peningkatan karir dan prestasi, saling mendukung antara sesame rekan kerja dan kepala ruangan dalam pelaksanaan supervise
9. Bagi penelitian selanjutnya agar sebagai sumber penelitian baru dengan menambahkan variabel factor-faktor lainyang dapat mempengaruhi pelaksanan supervise kepala ruangan lebih baik dan meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana atau dengan

memberikan intervensidapat melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat atau dengan memberikan intervensi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah,Hamzah & Mulyono (2013). *Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III Ambon.*

Anggraini, Dessy. (2018). *Hubungan Tanggung Jawab, Imbalan, dan Supervisi dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina Bukittinggi 2017.* Vol. 5. No. 2.

Armala. (2012). *Buku Saku Manajer Petunjuk Praktis Bagi Manajer dan Supervisor Dalam Menjalankan Fungsi Manajemen.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Chandra. (2016). *Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.* Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Idayu, Widyana. (2012). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Langsa.* Program Studi Keperawatan : Universitas Sumatera Utara.

Keliat, BA., Akemat. (2012). *Model Praktik Keperawatan Profesional Jiwa.* Jakarta : EGC.

Kusuma, Chandra. (2016). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Supervisi Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Kelas 3 Rsu PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta.*Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah.

Latif, Mukhtar. (2018). *Teori Manajemen Pendidikan.* Jakarta;Kencana.

Makta, dkk. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap RS Stella Maris Makassar.* Universitas Hasanuddin.

Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dan Praktik Keperawatan Profesional.* Ed.2. Jakarta; Salemba Medika.

Purnamasari, dkk. (2013). *Hubungan \Supervisi Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruanga Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Riau.* Jurnal Keperawatan.

Putra, Kuswantoro Rusca., dan Irwan Subekti. (2010). *Pengaruh Pelaksanaan Fungsi Manajerial Kepala Ruang dalam Metode Penugasan Tim terhadap Kinerja Ketua Tim di RSu Dr. Saiful Anwar Malang.* Jurnal Keperawatan, ISSN : 2086-3071,Vol. 1 No. 2

Sastroasmoro, S. (2011). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis Edisi Ke-3.* Jakarta : Sagung Seto.

Siagian, S.P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.

Suarli, S. dan Bahtiar. (2012). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis.* Jakarta : Penerbit Erlangga.

Sugiharto, A. S., Keliat, B. A., & Sri T. (2012). *Manajemen Keperawatan : aplikasi MPKP di Rumah Sakit* . Jakarta : EGC.

Sutrisno, Edy. (2013). *ManajemeNSumber Daya Manusia.* Cetakan 11. Jakarta : Kencana Pranadamedial Group.

Terry, George R. Dan Rue, Leslie W. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen (Principle of Management),* Terj. G.A. Ticoalu. Jakarta : Bumi Aksara.

Triwibowo. (2013). *Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit.* Jakarta : TIM.

https//file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/PerandanFungsiManajemenKeperawatandalamManajemenKonflik.pdf.Tgl 20 Juni 2020 jam 17.00 Wib

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN ORISINALITAS ii

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI iii

HALAMAN PENGESAHAN SIDANG SKRIPSI iv

HALAMAN PERNYATAAN MEMBUAT ARTIKEL TUGAS AKHIR v

KATA PENGANTAR vi

ABSTRAK viii

ABSTRACT ix

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL..... xiii

DAFTAR GAMBAR.....xiv

BAB I PENDAHULUAN.....1

1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.3.1 Tujuan Umum 6
1.3.2 Tujuan Khusus 6
1.4 Manfaat Penelitian 6
1.4.1 Bagi Peneliti 6
1.4.2 Bagi Pihak Rumah Sakit 6
1.4.3 Bagi Kepala Ruangan 7
1.4.4 Bagi Penelitian Selanjutnya 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....8

2.1 Manajemen Keperawatan 8
2.1.1 Pengertian Manajemen 8
2.1.2 Tujuan Manajemen Keperawatan 11
2.1.3 Fungsi Manajemen Keperawatan 11
2.2 Supervisi Keperawatan 21
2.2.1 Manfaat Supervisi 22
2.2.2Tujuan Supervisi 22
2.2.3 Prinsip Pokok Supervisi 24
2.2.4 Pelaksana Supervisi Keperawatan 25
2.2.5 Sasaran Supervisi 26
2.2.6 Tehnik Pelaksanaan Supervisi 27

2.2.7 Pelaksanaan Supervisi 28
2.2.8 Model Pendekatan Supervisi 30
2.3 Konsep Motivasi 31
2.3.1 Pengertian Motivasi 31
2.3.2 Teori Motivasi 32
2.3.3 Motivasi Kerja 34
2.3.4 Faktor Motivasi Kerja 37
2.3.5 Metode Pemberian Motivasi dalam Bekerja 37
2.3.6 Tujuan Motivasi 38
2.4 Kerangka Teori 40

BAB III KERANGKA KERJA PENELITIAN 41
3.1 Kerangka Konsep 41
3.2 Defenisi Operasional 41
3.3 Hipotesis Penelitian 43

BAB IV METODE PENELITIAN 44
4.1 Desain Penelitian 44
4.2 Populasi dan Sampel 44
4.2.1 Populasi 44
4.2.2 Sampel Penelitian 45
4.2.3 Karakteristik Responden Penelitian 45
4.3 Tempat dan Waktu Penelitian 46
4.4 *Ethical Approval* 46
4.4.1 *Informed Consent* 46
4.4.2 *Anonimity* 46
4.4.3 *Beneficience* 46
4.4.4 Non-malefience 47
4.4.5 Confidentiality 47
4.5 Prosedur Pengumpulan Data 47
4.5.1 Tahap Admisistratif 47
4.5.2 Tahap Teknis 47
4.6 Instrumen Penelitian 48
4.6.1 Supervisi Kepala Ruangan 48
4.6.2 Motivasi Kerja Perawat Pelaksana 48
4.7 Analisis Data 50
4.8.1 Analisis Univariat 50
4.8.2 Analisis Bivariat 51

BAB V HASIL PENELITIAN 52
5.1 Karakteristik Responden 52
5.2 Analisis Univariat 53
5.3 Analisis Bivariat 54

BAB VI PEMBAHASAN 56
6.1 Analisa Univariat 56
6.1.1 Supervisi Kepala Ruangan 56
6.1.2 Motivasi Kerja Perawat Pelaksana 58

6.2 Analisa Bivariat 59
6.3 Keterbatasan Penelitian 61

BAB VII PENUTUP 62
7.1 Kesimpulan 62
7.2 Saran 62

DAFTAR PUSTAKA 64

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Defenisi Operasional 41
Tabel 4.1 Komposisi Jumlah Ketenagaan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur 44
Tabel 5.1 Karakteristik Responden 53
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Supervisi Kepala Ruangan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur (n=60)..... 53
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur (n=60) 54
Tabel 5.4 Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur (2*2)..... 54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Tingkat Manajerial 10
Gambar 2.1. Kerangka Teori 40
Gambar 3.1 Kerangka Konsep 41

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Praktik Keperawatan adalah pelayanan yang diselenggarakan oleh Perawat dalam bentuk Asuhan Keperawatan (UU No 38, 2014).

Pelayanan keperawatan merupakan bagian yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari pelayanan kesehatan, dimana pelayanan keperawatan mempunyai peran yang sangat besar dalam mencapai tujuan pembangunan di bidang kesehatan. Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga Profesional Pemberi Asuhan (PPA) bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas sesuai kompetensi dan kewenangan klinis yang dimiliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan tenaga kesehatan atau PPA lainnya (Sumijatun, 2010).

Pelayanan keperawatan yang profesional sangat menentukan kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit, sehingga rumah sakit tidak bisa mengabaikan perawat sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki peran sebagai penggerak dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit, dimana pelayanan yang diberikannya merupakan pelayanan unik ,mencakup aspek bio-psiko-sosio-spritual yang diberikan selama 24 jam dan berkesinambungan. Dalam hal ini sangat dibutuhkan dukungan manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya keperawatan dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien dan keluarganya (Sumijatun, 2010).

Manajemen merupakan suatu pendekatan yang dinamis dan proaktif dalam menjalankan suatu kegiatan di organisasi, Manajemen tersebut mencakup kegiatan *planning, organizing, actuating, controlling* (POAC) terhadap staff, sarana, dan prasarana dalam mencapai tujuan organisasi (Nursalam, 2014)

Fungsi-fungsi manajemen Menurut Terry dan George (2019), yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), *controlling* (pengendalian). Dalam hal ini Terry dan George mengemukakan bahwa actuating merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan dan sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu juga ingin mencapai sasaran-sasaran tersebut.

Menurut Armala (2012) dalam menjalankan fungsi *actuating*, manajer tidak bisa bekerja sendirian dalam menjalankan perannya, mereka harus mendapat dukungan dari bawahannya untuk menghasilkan efektifitas dari setiap rantai kegiatan manajemen. Karenanya seorang manajer harus mampu melatih (*training*), mengarahkan (*directing*), mempengaruhi (*influencing*), memotivasi (*motivating*),dan mengawasi (*supervising*).

Manajemen keperawatan adalah suatu proses bekerja melalui anggota staff keperawatan untuk memberikan asuhan keperawatan secara profesional. Proses manajemen keperawatan sejalan dengan proses keperawatan sebagai suatu metode pelaksanaan asuhan keperawatan secara profesional, sehingga diharapkan keduanya dapat saling mendukung (Nursalam, 2014).

Manajemen keperawatan harus mampu menentukan supervisor-supervisor terampil yang mampu melakukan fungsi manajerialnya dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian seluruh kegiatan keperawatan. Salah satu fungsi dari pengarahan adalah supervisi, dimana fungsi pengarahan dalam proses manajemen oleh seorang manajer menjadi syarat utama dalam pemberian pelayanan keperawatan yang berkualitas dan dapat dilakukan melalui supervisi (Sugiharto, Keliat, & Sri, 2012).

Sugiharto dkk (2014) menyatakan proses supervisi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan perawat pelaksana. Sistim supervisi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja perawat, dimana perawat yang merasa mendapat dukungan dari supervisor dan disupervisi dengan baik dalam melakukan pekerjaannya akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dan hal ini akan menciptakan hubungan yang baik antara supervisor dengan *supervisee.*

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018) kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan modal utama bagi suatu perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya. Erjati (2017) menyatakan kinerja atau prestasi (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi dapat didefenisikan sebagai sesuatu yang membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya. Motivasi berbeda beda di antara orang-orang, tergantung dari banyak faktor-faktor seperti kewibawaan, ambisi, pendidikan, dan umur (Terry dan Rue, 2019). Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya, sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, dengan kata lain pendorong semangat kerja (Triwibowo, 2013).

Saydam (2013) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*). Faktor internal meliputi kematangan pribadi,tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal meliputi : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, ada jaminan karier, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Menurut Fahlevi (2018) bahwa seorang pemimpin wajib mengetahui bakat dan kepribadian yang berbeda-beda setiap orang dalam timnya, karena perbedaan ini akan berpengaruh pada prilaku mereka dalam menyikapi suatu pekerjaan, masalah, dan tekanan, sehingga dengan demikian maka motivasi yang diberikan pun akan berbeda-beda dari setiap individu.

Fungsi manajemen yang dilaksanakan dengan baik akan mempengaruhi motivasi kerja perawat. Dimensi motivasi dapat ditinjau berdasarkan beberapa teori motivasi diantaranya adalah teori dikemukakan oleh Mc Clelland dalam Latif (2018) mengatakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan kekuasaan (*power*), kebutuhan untuk bersahabat (*affiliation*). Sebagai alat manajemen, semua pelayanan yang diterima pasien dapat direncanakan, diorganisasikan, dilaksanakan, dan dikendalikan oleh masing-masing perawat ruangan, dalam hal ini bahwa kepala ruangan harus memiliki *managerial skill* untuk menjalankan perannya dalam mengelola semua aktivitas ruangan sehingga perawat ruangan termotivasi untuk mensukseskan pemberian pelayanan kepada pasien (Zebua, 2018)

Penelitian Purnamasari dkk (2013) tentang hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Riau, mengatakan bahwa pelaksanaan supervisi rutin dilakukan oleh kepala ruangan, berupa bimbingan, pengarahan, observasi, evaluasi, motivasi kerja pada staff dalam melaksankan tugas sehari-hari. Perawat mengatakan bahwa hal ini terkadang mempengaruhi motivasi kerjanya tergantung bagaimana kepala ruangan ataupun supervisor tersebut melakukan supervisi. Supervisi yang tidak adekuat, pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan rencana dan kegagalan untuk mengoreksi masalah yang sudah teridentifikasi merupakan kondisi yang mudah bagi perawat melakukan kesalahan dan pelanggaran (Cahyono, 2012).

Seorang kepala ruangan harus mampu melakukan supervisi dalam pengelolaan asuhan keperawatan. Agar kepala ruangan dapat melaksanakan fungsi supervisinya dengan efektif maka kepala ruangan harus memiliki keterampilan manajerial, meliputi: ketrampilan teknis, ketrampilan manusiawi, dapat juga disebut sebagai ketrampilan interpersonal (Suarli & Bachtiar, 2013).

Berdasarkan studi pendahuluan wawancara kepada 10 perawat pelaksana ruang rawat inap di RS Omni Pulomas Jakarta Timur mengatakan bahwa kegiatan supervisi kepala ruangan terhadap perawat pelaksana di ruang rawat inap belum dilakukan secara optimal dan efektif, belum secara *continue* dalam segi pengawasan, pengendalian, pengarahan, pemantauan terhadap orientasi staff pelaksana keperawatan, program dan komponen kegiatan supervisi kepala ruangan sudah ada, dan sudah berjalan, namun dirasakan belum secara konsisten dilakukan, belum seluruhnya diterapkan sesuai dengan komponen yang tertulis dalam format supervisi. Didapatkan juga data dari hasil wawancara tersebut bahwa 3 dari 10 perawat mempunyai motivasi kerja yang tinggi karena dorongan dari berbagai hal terutama dalam hal *finansial*, mendapat dukungan dan perhatian dari atasannya, mendapat insentif dari perusahaan, dll. Data lain dari hasil studi pendahuluan diperoleh bahwa 7 dari 10 perawat memiliki motivasi kerjanya yang dirasa rendah, dimana hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti : situasi lingkungan kerja yang belum kondusif baik antar perawat maupun dengan atasan, jumlah ketenagaan yang tidak sebanding dengan beban kerja, peran kepala ruangan yang kurang memberi *support* terhadap staff, kepemimpinan yang arogan, kurang menghargai staff dan banyak hal lain sebagai faktor penyebab rendahnya motivasi kerja tersebut.

Berdasarkan hasil uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan kajian latar belakang diatas maka penulis merumuskan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah "Apakah ada hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur ?".

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur tahun 2020.

1.3.2. Tujuan Khusus.

a. Mengidentifikasi distribusi frekuensi tingkat supervisi kepala ruangan di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur tahun 2020.

b. Mengidentifikasi distribusi frekuensi tingkat motivasi perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur tahun 2020.

c. Menganalisa hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur tahun 2020.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat dipakai sebagai refrensi atau data penunjang untuk penelitian – penelitian selanjutnya terkait supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap sehingga dapat menambah pengetahuan dan manfaat bagi kualitas pelayanan di Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur.

1.4.2. Bagi Pihak Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan/masukan buat Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur umumnya, khususnya bagian keperawatan agar lebih meningkatkan peran supervisi kepala ruangan di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur.

1.4.3. Bagi Kepala Ruangan

Penelitian ini diharapkan menjadi tolok ukur kepala ruangan rawat inap dalam menjalankan fungsi dan perannya sebagai supervisor dalam menumbuhkan dan meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana dalam pemberian pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas.

1.4.4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dilakukan dengan menggunakan variabel dan tempat yang berbeda sehingga dapat tergali lebih dalam terkait supervisi kepala ruangan dan motivasi kerja perawat pelaksana.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Keperawatan

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen biasanya diidentikkan dengan cara untuk mengatur beberapa hal secara baik dan sesuai dengan tujuan. Pengaturan dilakukan agar semua hal yang diatur berjalan seimbang, lancar, dan mencapai tujuan yang diharapkan. Berikut ini akan diuraikan beberapa pengertian manajemen secara umum dari beberapa ahli.

Menurut Terry dan Rue (2014) bahwa manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud nyata, manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannnya adalah managing (pengelolaan), sedangkan pelaksananya disebut *manager* atau pengelola. Terry dan Rue (2019) juga mengatakan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), *controlling* (pengendalian). Dalam hal ini Terry dan George mengemukakan bahwa *actuating* merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan dan sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu juga ingin mencapai sasaran-sasaran tersebut. Manajemen merupakan suatu pendekatan yang dinamis dan proaktif dalam menjalankan suatu kegiatan di organisasi, Manajemen tersebut mencakup kegiatan *planning, organizing, actuating, controlling* (POAC) terhadap staff, sarana, dan prasarana dalam mencapai tujuan organisasi (Nursalam, 2014). Manajemen adalah rangkaian-rangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Nurdiansyah & Saepul, 2019). Manajemen adalah proses untuk

melaksanakan pekerjaan melalui orang lain (Siagian, 2009, dalam Sudarta dkk, 2019)

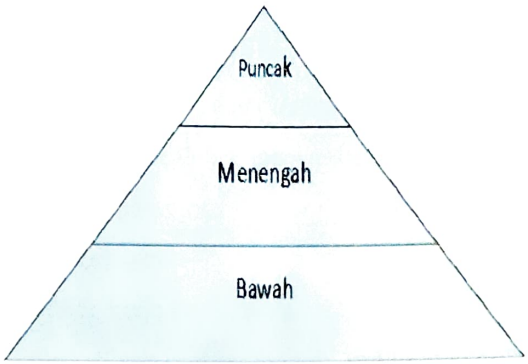
Manajemen keperawatan adalah suatu proses bekerja melalui anggota staf keperawatan untuk memberikan asuhan, pengobatan dan bantuan terhadap para pasien (Gillies, 1994 dalam Sudarta dkk, 2019). Manajemen keperawatan adalah suatu proses bekerja melalui anggota staff keperawatan untuk memberikan asuhan keperawatan secara profesional. Proses manajemen keperawatan sejalan dengan proses keperawatan sebagai suatu metode pelaksanaan asuhan keperawatan secara profesional, sehingga diharapkan keduanya dapat saling mendukung (Nursalam, 2014). Pekerjaan keperawatan harus diatur sedemikian rupa sehingga tujuan pelayanan dan asuhan keperawatan dapat tercapai. Siapa yang diatur? Untuk apa? Apa tujuan pengaturan? Dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien, perawat menerapkan manajemen keperawatan dalam bentuk manajemen asuhan keperawatan (Arini dkk, 2012).

Keperawatan merupakan disiplin praktek klinis. Manajer keperawatan yang efektif seyogianya memahami hal ini dan mampu memfasilitasi pekerjaan perawat pelaksana meliputi : menggunaan proses keperawatan dalam setiap aktivitas asuhan keperawatannya, melaksanakan intervensi keperawatan berdasarkan diagnosa keperawatan yang ditetapkan, menerima akuntabilitas kegiatan keperawatan dan hasil-hasil keperawatan yang dilaksanakan oleh perawat, serta mampu mengendalikan lingkungan praktek keperawatan. Seluruh pelaksanaan kegiatan ini senantiasa di inisiasi oleh para manajer keperawatan melalui partisipasi dalam proses manajemen keperawatan dengan melibatkan para perawat pelaksana. Berdasarkan gambaran diatas maka lingkup manajemen keperawatan terdiri dari: Manajemen operasional/ menajemen layanan dan manajemen asuhan keperawatan (Sudarta dkk., 2019).

a. Manajemen Layanan/Operasional

Pelayanan keperawatan di rumah sakit dikelola oleh bidang perawatan yang terdiri dari tiga tingkatan menajerial dan setiap tingkatan dipimpin oleh seseorang yang mempunyai kompetensi yang relevan.

Tingkat manajerial tersebut yaitu :



Gambar 1.1 Tingkat manajerial

Agar mencapai hasil yang baik, ada beberapa faktor yang perlu dimiliki oleh orang-orang yang memimpin dalam tiap level manajerial tersebut. Faktor-faktor tersebut yakni; kemampuan menerapkan pengetahuan, keterampilan kepemimpinan, kemampuan menjalankan peran sebagai pemimpin, dan kemampuan melaksanakan fungsi manajemen (Arini dkk, 2012).

b. Manajemen Asuhan Keperawatan

Manajemen Asuhan Keperawatan adalah suatu proses keperawatan yang menggunakan konsep-konsep manajemen di dalamnya seperti :perencanaan, pengorganisasan, implementasi, pengendalian dan evaluasi. Manajemen asuhan keperawatan ini menekankan pada penggunaan proses keperawatan dan hal ini melekat pada diri seorang perawat. Setiap perawat dalam melaksanakan tugasnya harus menggunakan proses keperawatan untuk mencapai tujuan asuhan keperawatan pasien (Arini dkk, 2012).

Proses Keperawatan merupakan proses pemecahan masalah yg menekankan pada pengambilan keputusan tentang keterlibatan perawat sesuai yang dibutuhkan pasien. Proses keperawatan terdiri dari 5 tahapan yaitu : pengkajian, penentuan diagnosa keperawatan, intervensi keperawatan, implementasi dan evaluasi. Selanjutnya mari memahami tentang tujuan manajemen keperawatan (Arini dkk, 2012).

2.1.2 Tujuan Manajemen Keperawatan

a. Mengarahkan seluruh kegiatan yang direncanakan
b. Mencegah/mengatasi permasalahan manajerial
c. Pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan melibatkan seluruh komponen yang ada
d. Meningkatkan metode kerja keperawatan sehingga staf perawatan bekerja lebih efektif dan efisien, mengurangi waktu kerja yang sia-sia, mengurangi duplikasi tenaga dan upaya

Hasil akhir yang diharapkan dari manajemen keperawatan adalah:

a. Terselenggaranya pelayanan
b. Asuhan keperawatan yang berkualitas.
c. Pengembangan staf
d. Budaya riset bidang keperawatan

Manajemen Keperawatan lebih ditekankan pada bagaimana manajer keperawatan (secara struktural) mengatur anggota staf keperawatan dan sumber daya yang lain untuk dapat menyelesaikan tugas, sedangkan manajemen asuhan keperawatan digunakan oleh perawat dalam menyelesaikan masalah pasien. Atau bisa dikatakan bahwa perawat adalah manajer asuhan keperawatan (Kurnadi, 2016)

2.1.3 Fungsi Manajemen Keperawatan

Menurut Terry dan Rue (2012), fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat bagian, yakni *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan atau pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan) :

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah proses memutuskan tujuan-tujuan apa yang akan dikerjakan selama suatu jangka waktu yang akan datang, dan apa yang akan dilakukan agar tujuan-tujuan itu dapat tercapai

Planning (perencanaan) ialah penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. Sebelum manajer dapat mengorganisasikan, mengarahkan atau mengawasi, mereka harus membuat rencana-rencana yang memberikan tujuan dan arah organisasi. Dalam perencanaan, manajer memutuskan "apa yang harus dilakukan, kapan melakukannya, bagaimana melakukannya, dan siapa yang melakukannya."

Sudarta dkk. (2019) menyatakan bahwa perencanaan menjadi sangat penting, karena tanpa adanya suatu rencana kegiatan menjadi tidak efektif dan efisien. Dimensi yang sangat penting dalam perencanaan adalah : tentang kapan perencanaan itu diputuskan, bagaimana perencanaan itu ditentukan, siapa yang merumuskan perencanaan, kapan perencanaan itu akan dilaksanakan dan dimana perencanaan itu akan dilaksanakan. Dengan demikian, makna dari sebuah perencanaan adalah menyangkut tentang :

1. Proses

   Proses merupakan suatu konsep menjelaskan tentang kegiatan yang dilakukan agar berjalan sesuai dengan tahap-tahap yang telah ditentukan berupa kegiatan yang akan dilakukan menurut aturan yang berlaku.

2. Penetapan tujuan dan sasaran

   Menetapkan tujuan dalam kegiatan, baik tujuan jangka panjang, menengah maupun tujuan jangka pendek,dan menetapkan sasaran yang akan dituju terhadap suatu kegiatan ke arah yang tepat.

3. Mengkaji cara terbaik

   Mengkaji merupakan suatu proses mengidentifikasi cara untuk strategi yang tepat terhadap perencanaan suatu kegiatan, sehingga bisa menghindarkan dari kegiatan yang tidak produktif.

4. Memilih tindakan

   Hal ini merupakan strategi untuk memilih suatu tindakan dalam melaksanakan kegiatan yang tepat, sehingga semua kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tujuan, sasaran yang sudah ditentukan, sehingga kegiatan yang dilakukan efektif dan efisien.

b. Pengorganisasian *(Organizing)*

Terry dan dan Rue (2019) mengatakan organizing berasal dari kata organon dalam bahasa Yunani yang berarti alat, yaitu proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer. Pengorganisasian merancang pekerjaan guna mencapai sasaran organisasi, melalui proses penciptaan struktur organisasi. Setelah para manajer menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana-rencana atau program-program untuk mencapainya, maka mereka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses.

Menurut Sudarta dkk (2019) pengorganisasian adalah rangkaian kegiatan manajemen untuk menghimpun semua sumber daya (potensi) yang dimiliki oleh organisasi dalam memanfaatkannya secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi degan mengintegasikan semua sumber daya (potensi) yang dimiliki oleh sebuah organisasi, dimana untuk pencapaian tujuan yang efektif maka dalam penyelanggaraan fungsi organisasi harus terlihat dengan jelas pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing. Dalam penyelenggaraan fungsi pengorganisasian, terdapat empat pertanyaan yang harus terjawab dengan baik, antara lain :

1. Siapa melakukan apa ?

   Dalam rangka pengorganisasian harus terdapat kegiatan menciptakan atau merumuskan klarifkasi jabatan, analisis pekerjaan dan diskripsi pekerjaan untuk menafsirkan jumlah orang yang akan dibutuhkan dalam tingkat kepastian yang tinggi.

2. Siapa bertanggung jawab kepada siapa ?

   Organisasi harus menggambarkan pembagian tugas , wewenang dan tanggung jawabnya demi kepentingan koordinasi dan sinkronisasi

3. Siapa berhubungan dengan siapa dan dalam hal apa ?

   Interaksi antar berbagai satuan kerja pasti dan memang harus terjadi, dimana interaksi timbul karena adanya saling ketergantungan antara satu kesatuan kerja dengan dengan satuan kerja lainnya.

4. Saluran komunikasi apa yang terdapat dalam organisasi, bagaimana cara untuk memanfaatkannya, dan untuk kepentingan apa ?

   Lancar tidaknya jalannya roda suatu organisasi sangat bergantung pada bentuk dan jenis saluran komunikasi yang terdapat dalam organisasi tersebut. Ditinjau dari segi arahnya, komunikasi dalam suatu organisasi berlangsung secara vertikal, horizontal dan diagonal. Komunikasi vertikal terjadi antara atasan dengan bawahannya yang digunakan untuk berbagai kepentingan seperti penyampaian keputusan, perintah, instruksi, informasi, petunjuk, pembinaan, pengarahan, pedoman kerja, pujian, teguran dan sebagainya, dan sebaliknya komunikasi vertikal ke atas antara para bawahan dengan pimpinannya, terjadi dalam hhal penyampaian laporan, informasi, saran, masalah, keluhan dan hal-hal lain yang dipandang perlu diketahui oleh atasan. Komunikasi horizontal terjadi antara sesama karyawan untuk kepentingan koordinasi dan sinkronisasi. Komunikasi diagonal terjadi antara sekelompok orang yang berada pada jenjang hierarki yang lebih tinggi dengan jenjang hirearki yang lebih rendah, tetapi lebih kepada penanganan kegiatan sejenisnya.

c. Pengarahan/Penggerak (Actuating)

Menurut Terry dan Rue (2019) pengarahan adalah mengintegrasikan usaha-usaha anggota suatu kelompok sehingga dengan selesainya tugas-tugas yang diserahkan kepada mereka maka mereka memenuhi tujuan-tujuan individual dan kelompok. Semua usaha kelompok memerlukan pengarahan sehingga usaha-usaha tersebut akan berhasil dalam mencapai tujuan-tujuan kelompok. Memberikan informasi yang diperlukan untuk mengambil tindakan yang efektif merupakan sumbangan yang penting dalam pengarahan. Pengarahan adalah cara menumbuhkan semangat tinggi atau keinginan kuat dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah ditentukan melalui upaya komunikasi bersama karyawan, memotivasi mereka untuk bekerja keras, dan menjaga hubungan interpersonal (Sugiharto dkk, 2014).

Pengarahan efektif yang paling baik dilakukan oleh seorang manajer sehingga mempunyai kualifikasi dalam memilih tehnik pengarahan dan melanjutkan tujuan-tujuan organisasi adalah :

1. Mengenal orang-orang bawahannya
2. Sudah biasa dengan kecakapan dan kemampuan mereka
3. Mengerti dengan kapasitas-kapasitas dan perhatian mereka
4. Mengetahui apa yang dapat mereka hasilkan
5. Sudah mengamati prilaku mereka.

Seorang manajer harus membuat keputusan untuk menyampaikan informasi apa yang diperlukan untuk pekerjaan yang baik dan bagaimana cara menyampaikannya, hal-hal yang tercakup di dalamnya adalah :

1. Lokasi peralatan yang bersangkutan dalam kantor/ruangan tempat bekerja
2. Penentuan tempat bagian-bagian utama
3. Sebuah perumusan kerja
4. Hubungan suatu kerja tertentu dengan kerja-kerja lain dalam organisasi
5. Saran-saran mengenai cara mengisi laporan-laporan yang diminta
6. Informasi mengenai cara bagaimana pekerjaan seseorang akan dinilai

Bagian penting lainnya yang sangat perlu dalam pengarahan adalah terkait bagaimana seorang manajer memberikan perintah dan instruksi/petunjuk. Perintah dan petunjuk dapat dimulai, diberhentikan atau membetulkan suatu kegiatan, dan semua ini digunakan oleh manajer sebagai alat pengarah. Perintah-perintah dilakukan secara lisan atau tertulis, terutama sekali tergantung dari :

1. Tingkat kepercayaan yang ada antara pemberi dan penerima
2. Lamanya mereka dalam organisasi itu
3. Perlunya ada catatan untuk acuan yang akan datang

Dalam pelaksananya bahwa perintah lisan yang berkaitan dengan soal-soal penting diulang oleh si penerima untuk memastikan kesempurnannya dan ketepatannya, hal ini juga bisa dikonfirmasikan secara tertulis jika pengeluarannya harus dibuktikan (Terry dan Rue, 2019). Menurut Sudarta dkk (2019) dalam manajemen keperawatan, fungsi pengarahan diantaranya adalah motivasi, komunikasi dan supervisi.

Fungsi pengarahan merupakan usaha untuk menciptakan iklim kerja sama di antara staf pelaksana program sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Swansburg, salah fungsi manajemen terdiri dari Pengarahan (*actuating*). Salah satu fungsi dari pengarahan adalah supervisi, dimana fungsi pengarahan dalam proses manajemen oleh seorang manajer menjadi syarat utama dalam pemberian pelayanan keperawatan yang berkualitas dan dapat dilakukan melalui supervisi (Sugiharto, Keliat, & Sri, 2012). Fungsi pengarahan dan pelaksanaan dalam istilah lainnya yaitu *motivating* (membangkitkan motivasi), *directing* (memberikan arah), *influencing* (mempengaruhi) dan *commanding* (memberikan komando atau perintah) (Siagian, 2012).

1. Tujuan fungsi pengarahan *(actuating)*

   Fungsi pengarahan *(actuating)* haruslah dimulai pada pimpinan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu bersikap yaitu objektif dalam menghadapi berbagai persoalan organisasi melalui pengamatan, objektif dalam menghadapi perbedaan dan persamaan karakter stafnya

baik sebagai individu maupun kelompok manusia. Pemimpin mempunyai tekad untuk mencapai kemajuan, peka terhadap lingkungan dan adanya kemampuan bekerja sama dengan orang lain secara harmonis. Syah Putra (2017) menyebutkan tujuan pengarahan antara lain :

a) Menciptakan kerjasam yang lebih efisien
b) Mengembangkan kemampuan dan ketrampilan staf
c) Menumbuhkan rasa memilikidan menyukai pekerjaan
d) Mengusahakan suasana lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi dan prestasi staff
e) Membuat organisasi berkembang lebih dinamis

2. Prinsip-prinsip Pengarahan (Putra, 2017)

Pengarahan merupakan aspek hubungan antar manusia dalam kepemimpinan yang mengikat para bawahan untuk bersedia mengerti dan menyumbangkan tenaga tenaga kerja efektif serta efisien untuk mencapai tujuan. Pengarahan sangat bersifat kompleks karena menyangkut manusia dan segala tingkah lakunya yang berbeda-beda serta pandangan dan pola hidup yang berbeda pula. Oleh karena itu pengarahan yang dilakukan oleh pemimpin harus berpegang pada beberapa prinsip, yaitu :

a) Prinsip mengarah pada tujuan

Tujuan pokok pengarahan menyatakan makin efektifnya proses pengarahan, akan semakin besar sumbangan bawahan terhadap usaha mencapai tujuan. Pengarahan tidak bisa berdiri sendiri, dimana didalam melaksanakan fungsi pengarahan perlu mendapat dukungan/bantuan yang cukup, pengawasan yang efektif dan kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuan bawahan.

b) Prinsip keharmonisan dengan tujuan

Orang-orang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhannya yang mungkin tidak mungkin sama dengan tujuan. Mereka menghendaki demikian dengan harapan tidak terjadi

penyimpangan yang terlalu besar dan kebutuhan mereka saat dijanjikan sebagai pelengkap serta harmonis dengan kepentingan kelompok.

Semua ini dipengaruhi oleh motivasi masing-masing individu. Motivasi yang baik akan mendorong orang-orang untuk memenuhi kebutuhannya dengan cara yang wajar, dan kebutuhan akan terpenuhi apabila mereka bekerja dengan baik, dan pada sat itulah mereka menyumbangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi.

c) Prinsip kesatuan komando

Prinsip ini sangat penting untuk menyatukan arah tujuan dan tanggung jawab para bawahan. Bilamana para bawahan hanya memiliki satu jalur dalam melaporkan kegiatannya dan hanya ditujukan kepada satu pimpinan saja, maka pertentangan di dalam pemberian instruksi dapat dikurangi, serta semakin besar tanggung jawab mereka untuk memperoleh hasil maksimal.

3. Kegiatan Manajer Keperawatan Sebagai Fungsi Pengarahan

Pada umumnya pimpinan menginginkan pengarahan kepada bawahan dengan maksud agar mereka bersedia bekerja dengan sebaik mungkin dan diharapkan tidak menyimpang dari prinsip-prinsip pengarahan. Adapun cara-cara pengarahan yang dilakukan dapat berupa :

a) Orientasi

Orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu agar supaya kegiatan dapt dilakukan dengan baik. Orientasi diberikan kepada pegawai baru dengan tujuan mengadakan pengenalan dan memberikan pengertian atas berbagai masalah yang dihadapinya. Namun demikian orientasi juga diberikan kepada pegawai lama karena mereka tidak selalu ingat atau paham tentang masalah-masalah yang pernah dihadapinya.Informasi yang diberikan dalam orientasi dapat berupa:

1) Tugas itu sendiri
2) Tugas lain yang ada hubungannya
3) Ruang lingkup tugas
4) Tujuan tugas
5) Delegasi wewenang
6) Cara melaporkan dan cara mengukur prestasi kerja
7) Hubungan antara masing-masing tenaga kerja

b) Perintah

Perintah merupakan permintaan dari pemimpin kepada orang-orang yang berada dibawahnya untuk melakukan atau mengulang suatu kegiatan tertentu pada keadaan tertentu. Adapun perintah tersebut, antara lain :

1) Perintah umum dan khusus

Perintah ini sangat tergantung pada preferensi manajer, kemampuan untuk meramal keadaan serta tanggapan yang diberikan oleh bawahannya. Perintah umum memiliki sifat yang luas sementara perintah khusus bersifat lebih mendetail.

2) Perintah lisan dan tertulis

Kemampuan bawahan untuk menerima perintah sangat memperngaruhi apakah perintah harus diberikan secara tertulis atau lisan saja. Perintah terulis memberikan waktu yang mungkin lebih lama untuk memahaminya sehingga dapat menghindari adanya salah tafsir. Sebaliknya perintah lisan lebih cepat diberikan walaupun mengandung resiko yang lebih besar, biasanya diberikan pada tugas-tgas yang relatif mudah.

3) Perintah formal dan Informal

Perintah formal merupakan perintah yang diberikan kepada bawahan sesuai dengan tugas/aktivitas yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Sedangkan perintah informal lebih banyak mengandung saran atau dapat pula berupa bujukan dan ajakan.

4. Indkator Pengarahan Yang Baik

a) Coordination

Koordinasi adalah fungsi yang harus dilakukan oleh seorang manajer agar tedapat suatu komunikasi atau kesesuain dari berbagai kepentingan dan perbedaan kepentingan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

b) Motivasi

Memberikan motivasi kepada karyawan merupakan elemen penting dalam manajemen keperawatan, dengan memberikan fasilitas yang bagus dan gaji yang cukup maka kinerja karyawan akan optimal.

c) Komunikasi

Komunikasi antara para pimpinan dan karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan. Dengan menjalin komunikasi yang baik akan menimbulkan suasana kerja yang kondusif dalam suatu lingkungan organisasi dan akan menumbuhkan *teamwork* atau kerjasama yang baik dalam berbagai kegiatan.

d. Controlling (pengawasan)

Pengawasan adalah suatu proses dasar dalam pemantauan, evaluasi, dan membuat perbaikan jika dalam proses kegiatan mencapai tujuan ada hambatan atau mengalami kegagalan. Seorang manager mengelola agar tercapai hasil-hasil yang diingini atau direncanakan. Keberhasilan atau kegagalan yang disajikan hasilnya dapat dipertimbangkan dari segi tujuan yang sudah ditentukan (Terry & Geoge, 2019). Pengawasan sebagai bagian integral dari sistem manajemen berfungsi untuk menentukan apakah diperlukan sesuatu penyesuaian atau tidak dalam perbaikan-perbaikan untuk mencapai tujuan yang diharapakan.

2.2 Supervisi Keperawatan

Untuk melaksanakan manajemen keperawatan, maka manajemen keperawatan harus mampu menentukan supervisor-supervisor terampil yang mampu melakukan fungsi manajerialnya dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian seluruh kegiatan keperawatan. Menurut Terry dan Rue (2019), salah satu fungsi manajemen adalah pengarahan (*actuating*), dimana supervisi adalah sebagai salah satu fungsi dari pengarahan. Fungsi pengarahan dalam proses manajemen oleh seorang manajer menjadi syarat utama dalam pemberian pelayanan keperawatan yang berkualitas dan dapat dilakukan melalui supervisi (Sugiharto, Keliat, & Sri, 2012). Menurut Nursalam (2015) menyebutkan bahwa supervisi keperawatan merupakan upaya membantu pembinaan dan peningkatan kemampuan pihak yang disupervisi agar mereka dapat melakukan tugas yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif. Supervisi keperawatan adalah kegiatan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan secara berksinambungan oleh supervisor keperawatan mencakup masalah pelayanan keperawatan, masalah ketenagaan dan peralatan agar pasien mendapat pelayanan yang bermutu

Supervisi merupakan suatu proses pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan untuk memastikan apakah kegiatan tersebut berjalan sesuai tujuan organisasi dan standard operasional prosedur (SPO) yang telah ditetapkan (Keliat, 2012). Swansburg (dalam Putera 2017) melihat dimensi supervisi sebagai suatu proses kemudahan sumber-sumber yang diperlukan untuk penyelesaian suatu tugas ataupun sekumpulan kegiatan pengambilan keputusan yang berkaitan erat dengan perencanaan dan pengorganisasian kegiatan dan informasi dari kepemimpinan dan pengevaluasian setiap kinerja karyawan melalui aktivitas bimbingan, pengarahan, observasi, motivasi dan evaluasi pada stafnya dalam melaksanakan kegiatan atau tugas. Dalam yang telah ditetapkan bidang keperawatan supervisi mempunyai pengertian yang luas, yaitu meliputi segala bantuan dari pemimpin/penanggung jawab kepada perawat yang ditujukan untuk perkembangan para perawat dan staf lainnya dalam mencapai tujuan asuhan keperawatan kegiatan supervisi semacam ini merupakan dorongan bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan dan

perkembangan keahlian dan kecakapan para perawat (Suyanto, 2008 dalam Sudarta, 2019).

Sugiharto dkk (2014) menyatakan proses supervisi yang baik akan meningkatkan motivasi kerjadan kepuasan perawat pelaksana. Sistim supervisi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja perawat, dimana perawat yang merasa mendapat dukungan dari supervisor dan disupervisi dengan baik dalam melakukan pekerjaannya akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dan hal ini akan menciptakan hubungan yang baik antara supervisor dengan *supervisee.*

Berdasarkan pendapat beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa kegiatan supervisi dalam keperawatan adalah suatu kegiatan yang terencana, seorang pemimpin dengan tujuan pengawasan dan pengendalian melalui aktivitas bimbingan, pengarahan, observasi, motivasi dan evaluasi pada stafnya dalam melaksanakan kegiatan atau tugas sehari-hari.

2.2.1 Manfaat Supervisi

Menurut Sudarta dkk (2019), manfaat supervisi antara lain :

a. Supervisi dapat lebih meningkatkan efektivitas kerja. Peningkatan efektivitas kerja ini erat hubungannya dengan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan bawahan, serta makin terbinanya hubungan dan suasana kerja yang harmonis antara atasan bawahan.
b. Supervisi dapat lebih meningkatkan efisiensi kerja. Peningkatan efisiensi kerja ini erat kaitannya dengan makin berkurangnya kesalahan yang dilakukan bawahan, sehingga pemakaian sumber daya (tenaga, harta, dan sarana) yang sia sia dapat dicegah.

2.2.2 Tujuan supervisi

Menurut pendapat Gilles (1994 dalam Sudarta, 2016) bahwa supervisi bertujuan untuk melihat, menginspeksi, mengevaluasi dan meningkatkan performa atau penampilan karyawan. Elemen-elemen yang mengikuti mengikuti penampilan adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil, waktu yang digunakan, bagaimana mengelola sumber, dan sebagai penunjang admisnistrasi. Sasaran yang harus dicapai dalam supervisi antara lain adalah

pelaksanaan tugas keperawatan serta pendokumentasiannya, penggunaan alat yang efektif dan ekonomis, sistem dan prosedur yang tidak menyimpang, pembagian tugas dan wewenang, dan kemungkinan adanya penyimpangan/penyelewengan kekuasaan, kedudukan dan keuangan (Suyanto, 2008 dalam Sudarta 2019).

Menurut penelitian yang dilakukan Anggraini (2018) di Ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina Bukittinggi menyatakan bahwa tujuan supervisi diarahkan pada kegiatan mengorientasikan staf pelaksana keperawatan, melatih staf dan pelaksana keperawatan, memberikan arahan dalam pelaksanaan kegiatan. Anggraini (2018) menegaskan bahwa perlu dilakukan beberapa upaya pengefektifan supervisi oleh pengelola rumah sakit seperti didasarkan atas hubungan profesional, perencanaan secara matang, supervisi yang bersifat edukatif, suportif, memberikan rasa aman pada staf. Melakukan evaluasi secara berkala, melibatkan perawat pelaksana dalam mengatasi masalah keperawatan yang muncul di lapangan, serta rutin melakukan *sharing* terjadwal. Siagian (2012) mengemukakan bahwa supervisi memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, kelompok maupun pada tingkat organisasi. Menurut Sugiharto dkk (2014) bahwa proses supervisi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan perawat pelaksana. Sistim supervisi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja perawat, dimana perawat yang merasa mendapat dukungan dari supervisor dan disupervisi dengan baik dalam melakukan pekerjannya akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dan hal ini akan menciptakan hubungan yang baik antara supervisor dengan *supervisee* (yang disupervisi).

Pengaruh kepemimpinan yang diterapkan kepala ruang melalui kegiatan supervisi terhadap kinerja bisa dicerna dari pengertian kepemimpinan itu sendiri yang berarti bahwa kepemimpinan dalam memberikan supervisi merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus mereka kerjakan dan bagaimana mengerjakan tugas tersebut secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Pendapat Sujono (2007, dalam

Andriani 2012) mengatakan bahwa supervisi sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas kegiatan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif karena supervisor mampu menjalankan perannya dengan baik untuk membantu peningkatan kemampuan pihak yang disupervisi.

2.2.3 Prinsip Pokok Supervisi

Kegiatan supervisi mengusahakan seoptimal mungkin kondisi kerja yang kondusif dan nyaman yang mencakup lingkungan fisik, atmosfer kerja, dan jumlah sumber sumber yang dibutuhkan untuk memudahkan pelaksanaan tugas. Untuk itu diperlukan beberapa prinsip pokok pelaksanaan supervisi. Prinsip pokok supervisi (Suarli dan Bahtiar, 2009 dalam Triwibowo, 2013) secara sederhana dapat diuraikan sebagai berikut):

a. Tujuan utama supervisi ialah untuk lebih meningkatakan kinerja bawahan, bukan untuk mencari kesalahan. Peningkatan kinerja ini dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap pekerjaan bawahan, untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan untuk mengatasinya.
b. Sejalan dengan tujuan utama yang ingin dicapai, sifat supervisi harus edukatif dan suportif, bukan otoriter.
c. Supervisi harus dilakukan secara teratur atau berkala. Supervisi yang hanya dilakukan sekali bukan supervisi yang baik.
d. Supervisi harus dapat dilaksanakan sedemikan rupa sehingga terjalin kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan, terutama pada saat proses penyelesaian masalah, dan untuk lebih mengutamakan kepentingan bawahan.
e. Strategi dan tata cara supervisi yang akan dilakukan harus sesuai dengan kebutuhan masing-masing bawahan secara individu. Penerapan strategi dan tata cara yang sama untuk semua kategori bawahan, bukan merupakan supervisi yang baik.
f. Supervisi harus dilaksanakan secara fleksibel dan selalu disesuaikan dengan perkembangan.

2.2.4 Pelaksana Supervisi Keperawatan

Yang bertanggungjawab untuk melaksanakan supervisi keperawatan adalah atasan yang memiliki "kelebihan" dalam organisasi, idelanya kelebihan tersebut tidak hanya aspek status dan kedudukan, tetapi juga pengetahuan dan keterampilan (Sudarta dkk ,2019). Berdasarkan hal tersebut serta prinsip-prinsip pokok supervisi, maka untuk dapat melakukan supervisi dengan baik, ada beberapa syarat atau karakteristik yang harus dimiliki oleh pelaksana supervisi (supervisor), sebagai berikut :

a. Sebaiknya supervisor adalah atasan langsung dari yang disupervisi, atau apabila tidak mungkin maka dapat dipilih staf khusus dengan batas-batas wewenang dan tanggung jawab yang jelas.
b. Pelaksana supervisi harus memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang cukup untuk jenis pekerjaan yang akan disupervisi.
c. Pelaksana supervisi harus memiliki keterampilan melakukan supervisi , artinya memahami prinsip-prinsip pokok serta tehnik supervisi.
d. Pelaksana supervisi harus memiliki sifat edukatif dan suportif, bukan otoriter.
e. Pelaksana supervisi harus mempunyai waktu yang cukup, sabar dan berupaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan dalam mengkaji perilaku bawahan yang disupervisi.

Pelaksana supervisi yang baik membutuhkan bekal yang banyak, termasuk bekal dalam melakukan komunikasi, motivasi, pengarahan, bimbingan dan juga kepemipinan. Supervisi keperawatan dilaksanakan oleh personil atau bagian yang bertanggung jawab, antara lain

1. Kepala Ruangan

   Yang bertanggung jawab untuk melaksanakan supervisi keperawatan yang diberikan pada pasien di ruang perawatan yang dipimpinnya. Kepala ruangan mengawasi perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan baik secara langsung maupun tidak langsung disesuaikan dengan metode penugasan yang diterapkan di ruang perawatan tersebut. Sebagai contoh ruang perawatan yang menerapkan metode TIM, maka

kepala ruangan dapat melakukan supervisi secara tidak langsung melalui ketua tim masing-masing.

2. Pengawas Perawatan (Supervisor)

   Ruang perawatan dan unit pelayanan yang berada di bawah Unit Pelaksana Fungsional (UPF) mempunyai pengawas yang bertanggung jawab mengawasi jalannya pelayanan keperawatan.

3. Kepala Bidang Keperawatan

   Sebagai top manajer dalam keperawatan, kepala bidang keperawatan, kepala bidang keperawatan bertanggung jawab melakukan supervisi baik secara langsung atau tidak langsung melalui para pengawas keperawatan. Mengusahakan seoptimal mungkin kondisi kerja yang aman dan nyaman, efektif dan efesien. Oleh karena itu tugas dari seorang supervisor adalah mengorientasikan staf dan pelaksana keperawatan terutama pegawai baru, melatih staf dan pelaksana staf keperawatan, memberikan pengarahan dalam pelaksanaan tugas agar menyadari, mengerti terhadap peran, fungsi sebagai staf dan pelaksana asuhan keperawatan, memberikan pelayanan bimbingan pada pelaksana keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan.

2.2.5 Sasaran Supervisi

Setiap sasaran dan target dilaksanakan sesuai dengan pola yang disepakati berdasarkan struktur dan hirearki tugas. Sasaran atau objek dari supervisi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan, serta bawahan yang melakukan pekerjaan. Jika supervisi mempunyai sasaran berupa pekerjaan yang dilakukan, maka disebut supervisi langsung, sedangkan jika sasaran berupa bawahan yang melakukan pekerjaan disebut supervisi tidak langsung. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan (Suarli dan Bachtiar, 2009 dalam Sudarta dkk, 2019). Sasaran yang harus dicapai dalam pelaksanaan supervisi antara lain: pelaksanaan tugas keperawatan, penggunaan alat yang efektif dan ekonomis, system dan prosedur yang tidak menyimpang, pembagian tugas dan

wewenang, penyimpangan/penyelewengan kekuasaan, kedudukan dan keuangan.

2.2.6 Teknik Pelaksanaan Supervisi (Triwibono, 2013)

Teknik pokok dari supervisi pada dasarnya identik dengan teknik penyelesaian masalah (*problem solving*).Perbedaan terletak pada teknik pengumpulan data untuk menetapkan masalah dan penyebab masalah.Untuk melaksanakan supervisi dengan baik, ada dua hal yang perlu diperhatikan, yaitu sebagai berikut :

a. Pengamatan langsung

Untuk berhasilnya supervisi, pengamatan langsung yang dilakukan tersebut harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu ada beberapa hal yang harus diperhatikan, antara lain :

1. Sasaran pengamatan

   Pengamatan langsung yang tidak jelas sasarannya dapat menimbulkan kebingungan, karena pelaksana supervisi dapat terperangkap pada sesuatu yang bersifat detail.

2. Objektivitas pengamatan

   Pengamatan langsung yang tidak terstandarisasi dapat mengganggu objektivitas, sehingga pengamatan langsung perlu dibantu dengan daftar cek isi ((*check list*) yang telah dipersiapkan yang ditujukan untuk setiap sasaran pengamatan secara lengkap dan apa adanya.

3. Pendekatan pengamatan,

   Pengamatan langsung sering menimbulkan berbagai dampak dan kesan negatif (rasa takut, tidak senang atau kesan mengganggu kelancaran pekerjaan). Untuk mencegah keadaan ini pengamatan langsung tersebut dilakukan sedemikian rupa, edukatif, suportif, bukan kekuasaan atau otoriter.

b. Kerjasama

Tujuan pokok supervisi adalah berupaya meningkatkan penampilan bawahan dengan memberikan bantuan sesuai dengan kebutuhan

bawahan secara langsung di tempat. Untuk mengatasi masalah yang ditemukan, perlu jalinan kerjasama yang baik antara pelaksana supervisi dan yang disupervisi dan hal ini akan akan berhasil dengan adanya komunikasi yang baik antara kedua belah pihak untuk bersama-sama melaksanakan upaya penyelesaian masalah.

2.2.7 Pelaksanaan Supervisi Keperawatan

Supervisi keperawatan merupakan suatu proses pemberian sumber-sumber yang dibutuhkan perawat untuk menyelesaikan tugas dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Melalui supervisi memungkinkan seorang manajer keperawatan dapat menemukan berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, dan melalui kegiatan ini seharusnya kualitas dan mutu pelayanan keperawatan menjadi fokus utama dan menjadi tujuan utama , bukan malah menyibukkan diri mencari kesalahan atau penyimpangan (Arwani, 2006 dalam Sudarta dkk, 2019). Adapun tehnik supervisi dibedakan menjadi dua, yaitu

a. Supervisi Langsung

Supervisi yang dilakukan langsung pada kegiatan yang sedang dilaksanakan. Pada waktu supervisi diharapakan supervisor terlibat langsung dalam kegiatan agar pengarahan dan pemberian petunjuk tidak dirasakan sebagai perintah (Bittel, 1987, dalam Sudarta, 2019). Cara memberikan supervisi yang efektif adalah :

1. Pengarahan harus lengkap dan mudah dipahami
2. Menggunkan kata-kata yang tepat
3. Berbicara dengan jelas dan lambat
4. Berikan arahan yang logis
5. Hindari banyak memberikan arahan pada satu waktu
6. Pastikan arahan yang diberikan dapat dipahami
7. Pastikan bahwa arahan yang diberikan dilaksanakan dan perlu ditindak lanjut

Langkah-langkah yang dilakukan dalam supervisi langsung (Bittel, 1987, dalam Sudarta dkk, 2019):

1. Informasikan kepada perawat hal yang akan disupervisi adalah pendokumentasian asuhan keperawatan.
2. Lakukan supervisi keperawatan secara langsung saat perawat melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan.
3. Supervisor menilai setiap dokumentasi sesuai standar dengan asuhan keperawatan yang ditetapkan.
4. Supervisor menjelaskan, mengarahkan,dan membimbing perawat yang disupervisi, komponen pendokumentasian mulai dari pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kepada perawat yang sedang menjalankan pencatatan dokumentasi asuhan keperawatan sesuai standar yang ditetapkan.
5. Mencatat hasil supervisi dan menyimpan dalam dokumen supervisi.

b. Supervisi Tidak Langsung

Supervisi tidak langsung adalah supervisi yang dilakukan melalui laporan, baik tertulis maupun lisan. Perawat supervisor tidak melihat langsung apa yang terjadi di lapangan sehingga memungkinkan terjadinya kesenjangan fakta. Umpan balik dapat dilakukan secara tertulis (Bittel, 1987 dalam Sudarta dkk, 2019).Langkah-langkah supervisi tidak langsung , antara lain :

1. Melihat hasil dokumentasi pada buku rekam medik perawat.
2. Pilih salah satu dokumen asuhan keperawatan.
3. Periksa kelengkapan dokumentasi sesuai dengan standar dokumentasi yang ditetapkan.
4. Memberikan penilaian atas dokumentasi yang disupervisi dengan memberikan tanda bila masih ada yang kurang dan berikan catatan tertulis pada perawat yang mendokumentasikan.
5. Memberikan catatan pada lembar dokumentasi yang tidak lengkap atau tidak sesuai standar yang ditetapkan.

2.2.8 Model Pendekatan Supervisi

Selain cara supervisi yang telah diuraikan, beberapa model supervisi dapat diterapkan dalam kegiatan supervisi antara lain (Suyanto, 2008 dalam Sudarta dkk 2019);

a. Model supervisi Konvesional (tradisional)

Model supervisi dilakukan melalui inspeksi langsung untuk menemukan masalah dan kesalahan dalam pemberian asuhan keperawatan. Supervisi dilakukan untuk mengoreksi kesalahan dan memata-matai staf dalam mengerjakan tugas. Model ini sering tidak adil karena hanya melihat sisi negatif dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan para perawat pelaksana sehingga sulit terungkap sisi positif, hal-hal yang baik ataupun keberhasilan yang telah dilakukan.

b. Model supervisi bersifat ilmiah

Supervisi dilakukan dengan pendekatan yang sudah direncanakan sehingga tidak hanya mencari kesalahan atau masalah saja. Oleh karena itu supervisi yang dilakukan dengan model ini memilki karasteristik sebagai berikut yaitu, dilakukan secara berkesinambungan, dilakukan dengan prosedur, instrument dan standar supervisi yang baku, menggunakan data yang objektif sehingga dapat diberikan umpan balik dan bimbingan.

c. Model supervisi klinis

Supervisi model klinis bertujuan untuk membantu perawat pelaksana dalam mengembangkan profesionalisme sehingga penampilan dan kinerjanya dalam pemberian asuhan keperawatan meningkat. Supervisi dilakukan secara sistematis melalui pengamatan pelayanan keperawatan yang diberikan oleh seorang perawat selanjutnya dibandingkan dengan standar keperawatan.

d. Model supervisi artistik

Supervisi model artistik dilakukan dengan pendekatan personal untuk menciptakan rasa aman sehingga supervisor dapat diterima oleh perawat pelaksana yang disupervisi. Dengan demikian akan tercipta hubungan saling percaya sehingga hubungna antara perawat dan supervisor akan terbuka dam mempermudah proses supervisi.

2.3 Konsep Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Nursalam (2015) motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berprilaku. Motivasi mempunyai tiga unsur utama, yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan, dimana kebutuhan terjadi bila individu merasa ada ketidakseimbangan antara apa yang mereka miliki dengan apa yang mereka harapakan, sementara dorongan dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan atau pencapaian tujuan dan dorongan yang berorientasi pada tujuan tersebut merupakan inti daripada motivasi.

Siagian (2012) mendefinisikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya (Triwibowo, 2013). Berdasarkan pengertian di atas, motivasi merupakan bagian integral dalam upaya mengoptimalkan pengendalian manajemen suatu organisasi, sehingga diharapkan dengan adanya motivasi kerja pegawai akan semakin baik.

2.3.2 Teori Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi manajer, memerlukan pemahaman mengenai mengapa orang berbuat seperti yang mereka lakukan sehingga mereka dapat mempengaruhi orang untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi. Teori motivasi (Maslow dalam Winarti dkk, 2014) dalam teorinya *Maslow's Need Hierarchy* mengemukakan bahwa manusia termotivasi untuk memuaskan kebutuhannya yang dapat disusun dalam suatu hirarki.

Kebutuhan-kebutuhan ini sering disebut Maslow sebagai kebutuhan-kebutuhan dasar yang digambarkan sebagai sebuah hirarki atau tangga yang menggambarkan tingkat kebutuhan.

a. Kebutuhan Fisiologis

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pada hirarki paling mendasar yakni kebutuhan akan rasa haus, lapar, sandang, papan, seks, dan kebutuhan jasmani lain. Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuntitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya.

Demikian pula dengan pangan, seseorang dalam hal ini guru yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka

pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitiatif dan kualitatif sekaligus.

b. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan.Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekayaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang didaerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

c. Kebutuhan Sosial

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

1. Kebutuhan akan kasih sayang

   Kebutuhan akan kasih sayang dari orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.

2. Kebutuhan diterima lingkungan sekitar

   Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.

3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.

4. Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*sense of participation*)

   Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.

d. Kebutuhan Penghargaan

   Pada hirarki ke 4, kebutuhan penghargaan mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan dan perhatian.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Menunjukkan kemampuan diri)

   Kebutuhan ini mencakup dorongan untuk menjadi seseorang/ sesuatu sesuai dengan ambisinya. Hal tersebut mencakup pertumbuhan dan perkembangan diri, pencapaian potensi dan pemenuhan dari kebutuhan diri. Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

2.3.3 Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang supaya mereka mau bekerja dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Pendapat tokoh (Anoraga 2005 dalam Triwibono, 2013) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut

pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Berdasarkan uraian di atas, motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dengan tujuan untuk mendapatkan asil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

Nursalam (2015) menyebutkan bahwa Mc.Clelland dalam bukunya *The Achieving Society*, menguraikan tentang teorinya, yang mengusulkan bahwa kebutuhan individu diperoleh dari waktu ke waktu dan dibentuk oleh pengalaman hidup seseorang. Dia menggambarkan tiga jenis kebutuhan motivasi, sebagai berikut :

a. *Need for Achievement* (Kebutuhan untuk berprestasi)

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah, dimana hal ini dapat diungkap dengan tehnik proyeksi. Penelitian menunjukkan bahwa orang dengan kebutuhan ini memiliki *performance* yang lebih baik daripada orang yang kebutuhan prestasinya rendah. Teori prestasi ini penting karena motif prestasi dapat diajarkan dan dapat dicapai dengan belajar. Menurut McClelland setiap orang memiliki motif prestasi sampai batas tertentu, namun ada yang terus menerus lebih berorientasi pada prestasi daripada yang lain. Kebanyakan orang akan menempatkan lebih banyak upaya ke dalam pekerjaan mereka jika mereka ditantang untuk berbuat lebih baik.

Ciri orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi :

1. Berusaha melakukan sesuatu dengan hal-hal baru.
2. Mencari *feedback* tentang perbuatannya.
3. Memilih risiko yang sedang di dalam perbuatannya.
4. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.

b. *Need for Affiliation* (Kebutuhan untuk berafiliasi)

Afiliasi menunjukkan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan berhubungan dengan orang lain. Kebutuhan untuk berafiliasi merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melalkukan sesuatu yang merugikan orang lain. Seseorang yang kuat melakukan kebutuhan afiliasi, akan selalu mencari orang lain, dan juga akan mempertahankan akan hubungan yang telah dibina dengan orang lain tersebut. Sebaliknya jika seseorang yang kebutuhan afiliasinya rendah maka akan segan mencari hubungan dengan orang lain, dan hubungan yang telah terjadi tidak dibina secara baik agar tetap dapat bertahan.

Ciri orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaan daripada tugas yang ada dalam pekerjaan.
2. Melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif.
3. Mencari persetujuan atau kesepakatan dengan orang lain.
4. Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian
5. Selalu berusaha menghindari konflik.
6. Memiliki motif yang besar untuk bersahabat sangat menginginkan hubungan yang harmonis dan sangat ingin diterima oleh orang lain
7. Berusaha untuk menyesuaikan diri dengan norma dan nilai dari lingkungan mereka berada.

c. *Need for Power* (Kebutuhan untuk berkuasa)

Kebutuhan untuk kekuasaan merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Orang dengan kebutuhan kekuasaan yang tinggi akan mengadakan kontrol, mengendalikan atau memerintah orang lain, dan ini merupakan salah satu indikasi atau manifestasi dari *power need* tersebut.

Ciri orang yang memiliki kebutuhan kekuasaan yang tinggi adalah sebagai berikut :

1. Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pemimpin
2. Sangat aktif dalam menentukan kegiatan dari sebuah organisasi dimanapun mereka berada
3. Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang mencerminkan suatu *prestise*.
4. Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

2.3.4 Faktor Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2013:116) menyatakan motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yakni:

a. Motivasi Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, atau faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor intrinsik antara lain: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperolah penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja adalah upah (insentif), kebijakan dan administrasi, rekan kerja, beban kerja, keamanan, kondisi lingkungan kerja, dan supervisi.

Perawat yang memiliki motivasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, sebaliknya apabila kinerja rendah disebabkan karena motivasi kerja yang rendah. Menurut Supriyanto (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dalam penyelesaian pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja serta meningkatkan kinerjanya.

2.3.5 Metode Pemberian Motivasi dalam Bekerja

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, menurut Triwibono (2013) Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Metode Langsung *(Direct Motivation)*

Metode langsung merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.

b. Metode Tidak Langsung *(Indirect Motivation)*

Metode tidak langsung merupakan motivasi berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik. Pada instansi pendidikan/ sekolah, tentunya dalam hal ini pimpinan/kepala sekolah memiliki tugas penting dalam meningkatkan kualitas guru yang dipimpinnya sehingga sekolah. Untuk dapat menciptakan kualitas guru yang baik, pimpinan/ kepala sekolah dapat menggunakan metode seperti di atas agar mampu meningkatkan motivasi guru dan mampu menunjang kepuasan kerja guru itu sendiri.

2.3.6 Tujuan Motivasi

a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
e. Meningkatkan kedisplinan
f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
i. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan
j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

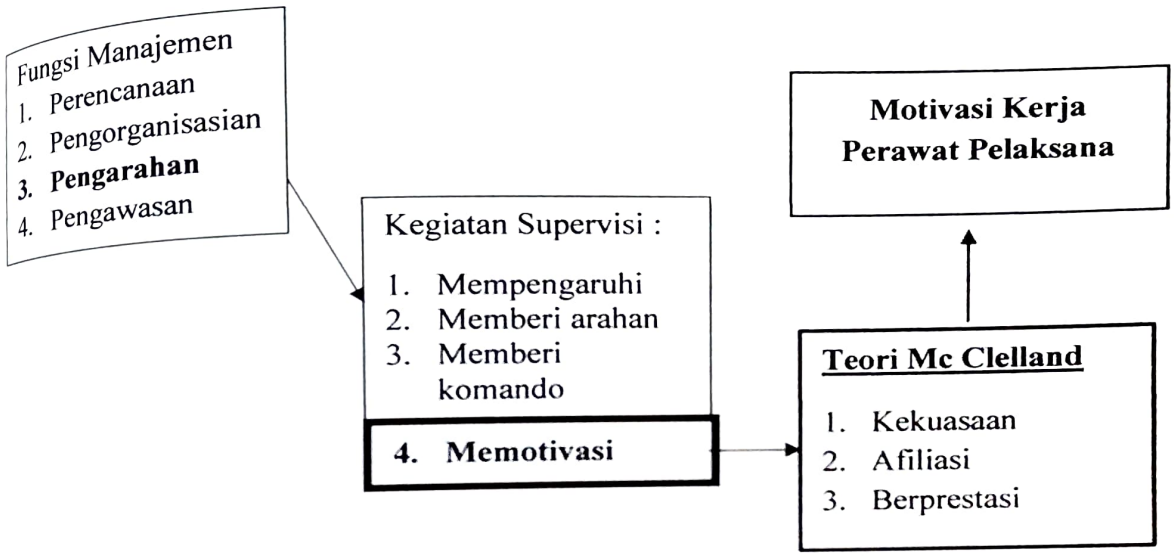
k. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dalam pelayanan kesehatan, motivasi staf perawat dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh iklim kerja di unitnya. Iklim kerja yang baik akan menjaga dan meningkatkan motivasi kerja serta kinerja karyawan. Menciptakan iklim kerja yang baik merupakan tanggung jawab kepala unit atau kepala bangsal keperawatan serta harus menjaga iklim motivasi agar sistim penugasan yang diberikan berjalan dengan lancar dan baik. (Sugiharto dkk, 2014)

2.4 Kerangka Teori

Gambar 2.1

Kerangka Teori Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Ruangan Rawat Inap



Sumber : Siagian (2012); Terry & Rue (2019)

BAB III
KERANGKA KERJA PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep

Kerangka konsep menghubungkan secara teoritis antara variabel - variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2018). Variabel independen sering disebut dengan variabel bebas. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono,2018).Variabel independen dalam penelitian ini adalah supervisi kepala ruangan yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya motivasi kerja perawat pelaksana sebagai variabel dependen.

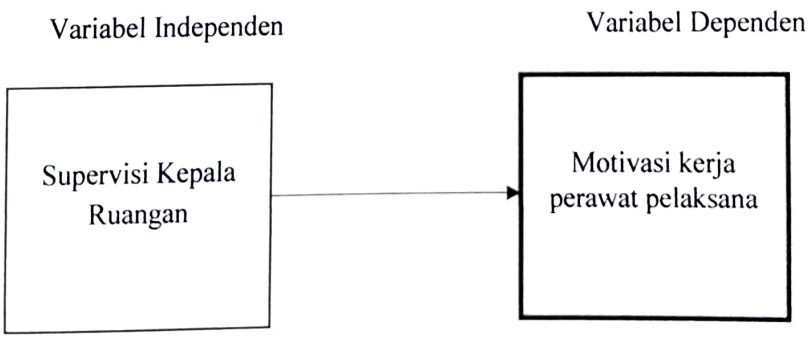
Berdasarkan teori yang digunakan dalam studi kepustakaan, maka kerangka konsep yang dibuat oleh peneliti :

Gambar 3.1

Kerangka Konsep

Hubungan supervisi kepala ruangan

dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Omni Pulomas



3.2.Definisi Operasional

Defenisi Operasional masing-masing variable dijelaskan dalam table 3.2

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi operasional	Alat ukur	Cara ukur	Hasil ukur	Skala
Independen						
1	Supervisi kepala ruangan	Persepsi perawat pelaksana tentang supervisi kepala ruangan dalam melakukan fungsi dan peran sebagai *low manajer* dalam pengarahan terutama supervisi	Kuesioner Supervisi yang terdiri dari 20 pernyataan	Angket yang berisi pernyataan positif (*favourable*) dengan bobot yaitu : 4: Sangat setuju 3: Setuju 2: Tidak setuju 1: Sangat Tidak setuju	1. Super visi Baik jika mean ≥ 64 2. Super visi kurang Baik jika mean < 64	Ordinal
Dependen						
2	Motivasi kerja perawat pelaksana	Motivasi kerja perawat pelaksana dalam bekerja yang didorong secara intrinsik maupun ekstrinsik dalam memberikan asuhan keperawatan	Ker motivasi perawat pelaksana yang terdiri dari 21	Angket yang berisi pernyataan positif (*favourable*) dengan bobot yaitu: 4: Sangat setuju 3: Setuju 2: Tidak setuju 1: Sangat tidak	1.moti vasi tinggi jika mean ≥65 2.moti vasi rendah jika mean < 65	Ordinal

	kepada pasien dan keluarga.	setuju Jika pernyataan negatif *(unfavo* *rable)* maka sebaliknya

3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Hipotesis di dalam penelitian berarti jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya akan dibuktikan secara empirik dalam penelitian. Setelah melalui pembuktian dari hasil penelitian maka hipotesis dapat disimpulkan benar atau salah, diterima atau ditolak (Sugiyono, 2014).

Hipotesis merupakan suatu alat atau wahana yang sangat penting untuk kita dapat menghubungkan antara teori dan hasil pengaatan yang kita lakukan (Punaji, 2016). Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan hasil statistik sampel dengan nilai hipotesis. Hipotesis pada penelitian ini yakni :

Ho : Tidak Ada Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur.

H_1 : Ada Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur.

BAB IV
METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat menuntun peneliti untuk dapat memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian (Sastroasmoro, 2011). Desain yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Pendekatan *cross sectional* merupakan suatu pendekatan yang menganalisis hubungan antara faktor risiko (faktor yang mempengaruhi) dengan faktor efek (faktor yang dipengaruhi). Variabel independen peneltian ini adalah supervisi kepala ruangan, sedangkan variabel dependennya adalah motivasi kerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur.

4.2 Populasi dan Sampel

4.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi mencakup seluruh subjek yang akan diteliti dan memenuhi karakteristik yang ditetapkan untuk dipelajari (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap sebanyak 60 orang.

Tabel 4.1
Komposisi Jumlah Ketenagaan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur

No.	Ruangan	∑ Perawat Pelaksana
1	Teratai	8 orang
2	Anggrek	16 orang
3	Flamboyan	8 orang
4	Gardenia	18 orang
5	Tulip	10 orang
TOTAL		60 orang

4.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari subjek yang dianggap mewakili populasi yang diteliti (Sugiyono, 2014). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *nonprobability sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2014). Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 sehingga teknik sampel yang digunakan peneliti adalah *total sampling* yaitu dengan menggunakan seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2014).

4.2.3 Karakteristik Responden Penelitian

a. Kriteria inklusi

Kriteria inklusi adalah karakteristik umum subjek penelitian dari suatu populasi target yang terjangkau, dan akan diteliti (Nursalam, 2012). Kriteria inklusi dalam penelitian ini yaitu;

1. Bersedia menjadi responden penelitian ini
2. Bertugas di unit rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur
3. Tugas pokok dan fungsi sebagai perawat pelaksana di Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur
4. Perawat Pelaksana ruang Gardenia (*Deluxe*, Super VIP), Ruang Flamboyan (Ruang Perawatan Pasien BPJS), Ruang Anggrek (Ruang perawatan pasien umum), Ruang Tulip (maternal), Ruang Teratai (VIP, *Suite room*).

b. Kriteria eksklusi

Kriteria eksklusi yaitu menghilangkan atau mengeluarkan subjek yang tidak memenuhi kriteria inklusi dari studi karena berbagai sebab (Nursalam, 2012). Kriteria eksklusi dalam penelitian ini diantaranya:

1. Perawat yang menjabat struktural (senior manajer keperawaytan, manajer keperawatan, supervisor DIKLAT dan kepala ruangan).
2. Perawat yang sedang cuti
3. Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD)

4. Perawat di ruang perawatan intensif
5. Perawat Poliklinik
6. Perawat pelaksana ruang rawat inap dengan masa kerja kurang atau sama dengan 6 bulan.

4.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur pada bulan Oktober 2019 – Juni 2020. Pengumpulan data penelitian dilakukan selama delapan hari dari tanggal 01 Juni 2020 sampai dengan tanggal 08 Juni 2020.

4.4 *Ethical Approval*

Proses penelitian sangatlah vital mengutamakan dalam suatu penelitian, oleh karena itu, dalam melakukan penelitian ini, peneliti akan memegang teguh etik penelitian yang sudah ditetapkan, yakni:

4.4.1 *Informed consent*

Peneliti memberikan informasi secara lisan dan tulisan dalam lembar permohonan kesediaan menjadi responden penelitian kepada responden mengenai tujuan penelitian yang dilakukan. Pada penelitian ini, peneliti melakukan *informed consent* kepada perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur, dengan menjelaskan isi dan maksud dari penelitian yang akan dilakukan.

4.4.2 *Anonimity* (tanpa nama)

Peneliti menjamin kerahasiaan identitas responden. Peneliti tidak mencantumkan nama responden pada lembar alat ukur dan akan mengganti nama responden dengan nomor kode responden pada lembar pengumpulan data. Nomor kode responden tersebut akan diisi oleh peneliti.

4.4.3 *Beneficience* (kemanfaatan atau kebaikan)

Peneliti berprinsip terhadap tindakan yang tepat dan benar terhadap responden bahwa penelitian mengenai motivasi kerja perawat pelaksana ini memberikan manfaat bagi responden.

4.4.4 *Non-malefience* (tidak berbahaya)

Peneliti menjamin bahwa penelitian yang dilakukan tidak mengandung unsur yang membahayakan atau merugikan responden. Peneliti meminimalkan dampak potensial yang berakibat buruk terhadap responden.

4.4.5 *Confidentiality* (kerahasiaan)

Peneliti menjamin kerahasiaan hasil penelitian baik informasi maupun masalah-masalah lainnya. Peneliti hanya melaporkan kelompok data tertentu sebagai hasil penelitian yang telah dilakukan.

4.5 Prosedur Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua tahap, yaitu :

4.5.1 Tahap Administratif

a. Peneliti melakukan pengajuan judul penelitian dan konsultasi bimbingan
b. Peneliti meminta ijin kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian.

4.5.2 Tahap Teknis

a. Peneliti menyusun tahap proposal penelitian, pengumpulan literatur dan studi pendahuluan yang dilakukan untuk mengetahui gambaran penelitian.
b. Peneliti menetapkan sampel penelitian berdasarkan jumlah perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur.
c. Peneliti menyampaikan maksud dan tujuan peneliti kepada perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur dan meminta persetujuan mereka untuk menjadi responden dalam penelitian.
d. Peneliti membagikan kuesioner mengenai supervisi kepala ruangan dan mengenai motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur.Dalam penelitian ini melalui pengisian kuesioner, supervisi kepala ruangan dinilai oleh perawat pelaksana dan motivasi kerja perawat pelaksana dinilai oleh peneliti.
e. Peneliti melakukan analisa data dan pengolahan data
f. Peneliti melakukan penyajian hasil penelitian dan menyusun hasil penelitian.

4.6 Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipakai peneliti pada penelitian ini adalah dengan menggunakan lembar kuesioner yang sudah baku sebagai alat pengumpulan data, dimana alat ukur tersebut telah diuji kevaliditasan dan reliabilitasnya oleh peneliti sebelumnya (Kusuma, 2016). Uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan Kusuma adalah sebagai berikut:

4.6.1 Kuesioner Supervisi kepala ruangan

Peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner pelaksanaan supervisi kepala ruangan , dimana uji validitas yang dilakukan Kusuma dengan menggunakan *professional judgement* dari orang yang ahli di bidangnya untuk menilai item yang dipilih dan keefektifan kalimat yang digunakan. Kemudian dilakukan analisa *product moment* untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi pengukurannya. Instrumen dikatakan *valid* jika memiliki nilai *Pearson Correlation* di atas 0,361. Pada kuesioner supervisi kepala ruangan keperawatan terdapat 10 item yang tidak valid dan 18 item yang valid dengan skor r hitung -0,464 - 0,874 dengan taraf signifikasi 0,05. Pernyataan yang tidak valid ada yang tidak digunakan dan ada juga yang tetap digunakan dengan cara memperpaiki redaksionalnya. Sedangkan untuk Uji reliabilitas kuesioner supervisi kepala ruangan, Kusuma mengunakan *Cronbach's Alpha* karena penilaian yang digunakan adalah skala *Likert* kemudian data diolah dengan program komputer yaitu SPSS 20. Pernyataan dikatakan reliabel apabila didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600 (Sugiyono, 2012). Nilai reliabilitas pada kuesioner pelaksanaan supervisi kepala ruang keperawatan yaitu 0,813. Hal tersebut menyatakan bahwa alat ukur tersebut reliabel karena memiliki nilai reliabilitas berada diatas batasan reliabilitas minimal yaitu 0,600.

4.6.2 Kuesioner motivasi kerja perawat pelaksana

Peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa Kuesioner motivasi kerja dimana uji validitas yang dilakukan Kusuma dengan menggunakan *professional judgement* dari orang yang ahli di bidangnya untuk menilai item yang dipilih dan keefektifan kalimat yang digunakan. Kemudian dilakukan analisa *product moment* untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan

kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi pengukurannya.Instrumen dikatakan *valid* jika memiliki nilai *Pearson Correlation* di atas 0,361. Kuesioner faktor motivasi kerja terdapat 9 item yang tidak valid dan 30 item yang valid dengan skor r hitung -0,444 – 0,896 dengan taraf signifikasi 0,05. Pernyataan yang tidak valid ada yang tidak digunakan dan ada juga yang tetap digunakan dengan cara memperpaiki redaksionalnya. Sedangkan untuk Uji reliabilitas dalam kuesioner motivasi kerja perawat pelaksana, Kusuma mengunakan *Cronbach's Alpha* karena penilaian yang digunakan adalah skala *Likert* kemudian data diolah dengan program komputer yaitu SPSS 20. Pernyataan dikatakan reliabel apabila didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600 (Sugiyono, 2012). Nilai reliabilitas pada kuesioner motivasi kerja yaitu 0,932. Hal tersebut menyatakan bahwa alat ukur tersebut reliabel karena memiliki nilai reliabilitas berada diatas batasan reliabilitas minimal yaitu 0,600.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan lembar kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Lembaran kuesioner dalam penelitian ini seperti yang sudah disebutkan diatas terdiri dari 2 jenis yaitu: lember kuesioner untuk supervisi kepala ruangan dan lembar kuesioner untuk motivasi kerja perawat pelaksana. Alat ukur supervisi kepala ruangan menggunakan lembaran kuesioner dengan 20 poin pernyataan. Lembar kuesioner ini menggunakan format jawaban *skala likert,* yaitu jawaban SS (sangat setuju) diberi skor 4, S (setuju) diberi skor 3, TS (tidak setuju) diberi skor 2, STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1 bila pernyataan positif. Apabila pernyataan pada kuesioner berupa pernyataan negatif, maka sistem pembobotan untuk jawaban SS (sangat setuju) diberi skor 1, S (setuju) diberi skor 2, TS (tidak setuju) diberi skor 3,STS (sangat tidak setuju) diberi skor 4.

Kuesioner pengukuran motivasi kerja perawat pelaksana terdiri dari 21 pernyataan terkait bagaimana motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur. Lembar kuesioner ini menggunakan format skala likert, yaitu jawaban SS (sangat setuju) diberi skor 4, S (setuju) diberi skor 3, TS (tidak setuju) diberi skor 2, STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1 bila pernyataan positif. Apabila pernyataan pada kuesioner berupa pernyataan negatif, maka sistem pembobotan untuk jawaban SS (sangat setuju) diberi skor 1, S (setuju) diberi skor 2, TS (tidak setuju) diberi skor 3,STS (sangat tidak setuju) diberi skor 4.

4.7 Analisis Data

4.7.1 Analisis univariat

Analisis univariat bertujuan untuk memberikan gambaran umum terhadap data hasil penelitian. Data supervisi kepala ruangan dan motivasi kerja perawat pelaksana diwajibkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi (Notoatmodjo, 2010). Analisis univariat pada penelitian ini dilakukan pada semua variabel penelitian yaitu supervisi kepala ruangan dan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur.

a. Supervisi Kepala Ruangan

Berdasarkan penghitungan skor yang didapat melalui lembar kuesioner supervisi kepala ruangan, hasil skor digolongkan menjadi supervisi baik, dan supervisi kurang baik. Penggolongan kategori supervisi dilakukan berdasarkan hasil uji normalitas data supervisi. Setelah dilakukan uji normalitas, didapatkan bahwa data terdistribusi normal. Oleh karena itu, kategori supervisi digolongkan berdasarkan mean data hasil penelitian dengan kriteria:

Supervisi baik jika mean $\geq$ 64, Supervisi kurang baik jika mean < 64

b. Motivasi kerja perawat pelaksana

Penghitungan skor didapat melalui lembar kuesioner motivasi perawat pelaksana. Hasil skor digolongkan menjadi motivasi tinggi, dan motivasi rendah. Penggolongan tingkat motivasi dilakukan berdasarkan hasil uji normalitas data motivasi kerja perawat pelaksana. Setelah dilakukan uji normalitas, didapatkan bahwa data terdistribusi normal. Oleh karena itu, kategori motivasi digolongkan berdasarkan mean data hasil penelitian dengan kriteria :

Motivasi tinggi jika mean $\geq$ 65, Motivasi rendah jika mean< 65

Kemudian hasil skor responden dari tiap kategori tersebut diubah ke dalam persentase dengan cara berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P : Persentase responden

f : Jumlah responden

n : Jumlah keseluruhan responden

4.7.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berkorelasi (Notoadmodjo, 2010). Dalam penelitian ini analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu supervisi kepala ruangan dengan variabel dependen yaitu motivasi kerja perawat pelaksana. Uji statistik yang digunakan yakni uji *Chi Square*. Uji *chi square* digunakan untuk menguji hipotesis bila dalam populasi terdiri dua atau lebih kelas, di mana datanya berbentuk kategorik (Sugiyono, 2007).

Interprestasi hasil :

a. Bila *p value* ≤ *alpha* 0.05, Ho ditolak berarti ada hubungan yang signifikan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur.
b. Bila *p value* > *alpha* 0.05, H_1 diterima berarti tidak terdapat hubungan hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur.

BAB V
HASIL PENELITIAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian mengenai hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 responden yang dimulai pada bulan Juni – Juli 2020. Hasil penelitian yang didapatkan terdiri dari tingkat supervisi kepala ruangan, tingkat motivasi kerja perawat pelaksana, dan hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan uji *Chi Square* untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur.

5.1 Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa karakteristik responden baik dari kriteria inklusi maupun eksklusi antara lain adalah bahwa dari 60 responden yang diberikan kuesioner adalah perawat pelaksana dan bertugas di ruang perawatan rawat inap, semua bersedia menjadi responden. Perawat yang menjabat di struktural tidak disertakan menjadi responden, demikian juga perawat yang sedang cuti dan masa kerjanya masih kurang atau sama dengan enam bulan. Peneliti mengkategorikan karakteristik responden ini dalam empat karakteristik, yakni dari kategori jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama kerja.

Tabel 5.1

Karakteristik Responden

Karakteristik	Jenis Kelamin		Usia (Tahun)			Tingkat Pendidikan		Lama Kerja (Tahun)		
	Laki Laki	Perempuan	21-30	31-40	41-50	D3	S1	2-10	11-20	≥21
Jumlah	0	60	20	25	15	42	18	41	10	9
Persen Tase (%)	0	100	33	42	25	70	30	68	17	15

Berdasarkan pada tabel 5.1 didapatkan data jumlah responden yang terdiri dari responden perempuan sebanyak 60 (100%),responden berusia antara 31-40 tahun sebanyak 25 orang (42 %) lebih banyak dari dibandingkan responden dengan usia 41-55 tahun 15 (25 %).Responden yang memiliki pendidikan D3 berjumlah 42 (70%) lebih banyak dibandingkan yang pendidikan S1 18 orang (30 %).

5.2 Analisa Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk melihat gambaran distribusi variabel dependen yaitu motivasi kerja dan variabel independen supervisi kepala ruangan yang terdiri dari jenis kelamin,usia, tingkat pendidikan dan lama kerja.

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Supervisi Kepala Ruangan Di Ruang Rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur (n=60)

No	Supervisi Kepala Ruangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	29	48
2	Kurang baik	31	52
	Total	**60**	**100**

Berdasarkan pada Tabel 5.2, didapatkan lebih dari separoh responden, 31 orang (52 %) menyatakan supervisi kepala ruangan kurang baik. Berdasarkan data di atas, sebagian dari seluruh responden menyatakan bahwa supervisi kepala ruangan kurang baik.

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur (n=60)

No	Motivasi Perawat Pelaksana	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	21	35
2	Rendah	39	65
	Total	**60**	**100**

Berdasarkan pada tabel 5.3. didapatkan lebih dari separoh responden, 39 orang (65 %) memiliki motivasi kerja rendah.

5.3 Analisa Bivariat

Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

Tabel 5.4
Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur (2*2)

Supervisi Kepala Ruangan	Motivasi Kerja Perawat Pelaksana						*p value*
	Tinggi		Rendah		Jumlah		
	f	%	f	%	f	%	
Baik	18	85.7	11	14.3	29	100	
Kurang Baik	3	28.2	28	71.8	31	100	0.00
Jumlah	**21**	61.6	**39**	38.4	60	100	

Dari hasil Chi Statistik pada tabel 5.4 memperoleh nilai dengan supervisi kepala ruangan yang baik menghasilkan motivasi perawat pelaksana yang tinggi sebanyak 18 responden (85,7%), demikian juga dengan supervisi kepala ruangan

yang kurang baik diperoleh data motivasi kerja perawat pelaksana yang rendah sebanyak 28 responden (71.8 %). Data pada tabel ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur.

BAB VI
PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian yang telah dianalisis pada bab sebelumnya. Peneliti akan memaparkan atau menginterpretasikan hasil penelitian dengan melihat kesenjangannya terhadap teori dan membandingkan dengan penelitian sebelumnya.

6.1 Analisa Univariat

6.1.1 Supervisi Kepala Ruangan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan lebih dari separoh, 31 orang (52 %) menyatakan supervisi kepala ruangan kurang baik. Berdasarkan data diatas, sebagian dari seluruh responden menyatakan bahwa supervisi kepala ruangan kurang baik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putra (2013) yang menunjukkan bahwa semakin baik supervisi klinis kepala ruangan yang dilakukan maka kepuasan kerja perawat pelaksana semakin tinggi. Kepuasan kerja ini juga sangat besar pengaruhnya terhadap motivasi perawat dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiharto dkk (2014) yang menyatakan sistim supervisi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja perawat, dimana perawat yang merasa mendapat dukungan dari supervisor dan disupervisi dengan baik dalam melakukan pekerjaannya akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dan hal ini akan menciptakan hubungan yang baik antara supervisor dengan *supervisee.* Menurut pendapat ahli (Suarli & Bahtiar, 2012) yang menyebutkan bahwa kepala ruangan sebagai seorang pendamping, harus mampu menempatkan diri sebagai *mother of care* terhadap anak-anaknya, kegiatan supervisi mengusahakan seoptimal mungkin kondisi kerja yang kondusif, nyaman, tidak membeda-bedakan unsur budaya apapun yang mencakup lingkungan fisik, atmosfer kerja, mengontrol pekerjaan yang dilakukan anak-anaknya dan melatih mereka untuk dapat mengemukakan pendapatnya serta memberikan *reinforcement* positif terhadap setiap pekerjaan yang telah dilakukan. Demikian juga pendapat

Purwantono (2014) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi karyawan supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menganalisa bahwa pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur belum terlaksana dengan baik, kepala ruangan belum menjalankan peran dan fungsi supervisinya dengan baik sesuai prosedur dan standard keperawatan. Supervisi keperawatan yang dilakukan oleh kepala ruangan sangat berperan penting dalam peningkatan kualitas pelayanan.

Dari hasil penelitian ini melalui sebaran kuesioner peneliti dari 31 responden didapatkan beberapa data terkait pelaksanaan supervisi, dimana 13 responden (21%) menyatakan bahwa kepala ruangan dalam memberikan pengarahan belum sesuai dengan standard keperawatan, 10 responden (17 %) menyatakan kepala ruangan tidak memeriksa kelengkapan dokumen yang dibuat oleh perawat pelaksana, 11 responden (18%) menyatakan kepala ruangan dalam memberikan supervisi tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan,28 responden (46 %) menyatakan kepala ruangan tidak mempunyai jadwal supervisi, 45 responden (75 %) menyatakan kepala ruangan saat memberikan pengarahan dengan nada suara yang keras, ,48 responden (80%) menyatakan kepala ruangan tidak pernah memberikan pujian atas pekerjaan atau tugas yang sudah dikerjakan dengan baik, 51 responden (85 %) menyatakan kepala ruangan dalam memberikan pengarahan tidak secara langsung dan tidak lengkap. Oleh karena itu disarankan kepada kepala ruangan agar membuat dan menjalankan jadwal supervisi yang sudah direncanakan, memberikan pengarahan secara langsung agar dapat membimbing perawat pelaksana dalam melaksanakan tugasnya sehingga mempunyai motivasi kerja yang tinggi yang akan menghasilkan prestasi yang baik sesuai dengan harapan pasien, keluarga atau masyarakat dan mencapai tujuan serta harapan Rumah Sakit/perusahaan.

6.1.2 Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit Omni Pulomas Jakarta Timur didapatkan hasil bahwa lebih dari separoh responden memiliki motivasi kerja yang rendah sebanyak 39 perawat (65 %).

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Iskandar dan Sembada (2012) menunjukkan bahwa pegawai yang termotivasi akan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan salah satunya dengan menampilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya pegawai yang tidak termotivasi untuk bekerja maka hasil kerja yang ditampilkannyapun tidak maksimal. Penelitian Sutoyo (2016) juga menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik motivasi pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Hal ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Febrianti (2014) yang menyatakan bahwa *reward* dibutuhkan untuk merangsang karyawan agar meningkatkan kualitas kerjanya. Sistem tersebut digunakan sebagai bentuk reaksi pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya. *Reward* dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2012) motivasi kerja diartikan sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi manajer. Mereka memerlukan pemahaman mengenai mengapa orang berbuat seperti yang mereka lakukan sehingga mereka dapat mempengaruhi orang untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menganalisa bahwa sebagian dari seluruh perawat pelaksana memiliki dorongan kerja yang kuat untuk bekerja

dengan baik dalam meningkatkan prestasi, mendapatkan dorongan dari rekan kerja dan kepala ruangan serta mendapatkan pujian dan penghargaan dari hasil pekerjaan yang sudah dilakukan dengan baik, sebagian juga mengatakan senang apabila pekerjaannya dikontrol oleh kepala ruangan karena merasa bahwa ada perhatian dan evaluasi terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan. Dari hasil penelitian melalui sebaran kuesioner, peneliti memperoleh data terkait motivasi kerja perawat pelaksana, dimana 37 responden (78 %) menyatakan bahwa saat bekerja mendapat dorongan dari rekan sekerjanya, 37 responden (61 %) mengatakan kepala ruangan kurang melakukan pengawasan, 50 responden (83 %) menyatakan akan merasa puas apabila dinilai oleh kepala ruangan sebagai perawat pelaksana yang berprestasi tinggi, 51 responden (68 %) menyatakan bahwa kepala ruangan tidak memberikan pujian atas hasil pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan sebaran kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa sebagai kepala ruangan atau atasan dapat memberikan reward pada bawahan atau perawat pelaksana baik materi maupun immaterial seperti pujian, karena dengan reward yang diberikan akan memberikan motivasi pada perawat dalam menjalankan pekerjannya.

6.2 Analisa Bivariat

Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur

Berdasarkan analisis bivariat menggunakan uji korelasi *Chi Square* diperoleh nilai probabilitas *(p value)* = 0.00 < *p alpha (0,05)*. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan yang positif antara supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur. Pelaksanaan supervisi yang belum optimal oleh kepala ruangan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pelaksana. Penelitian ini menunjukkan beberapa pernyataan dari perawat pelaksana yang menyatakan bahwa mereka butuh dorongan, perhatian atau dukungan dan pemberian penghargaan dari kepala ruangan yang akan berpengaruh terhadap motivasi kerja mereka. Supervisi kepala ruangan yang baik maka akan diikuti oleh motivasi kerja

perawat yang tinggi, demikian juga jika supervisi kepala ruangan kurang baik, maka motivasi kerja perawat pelaksana akan rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor supervisi kepala ruangan, merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan motivasi kerja perawat.

Chandra (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kegiatan supervisi berhasil mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui tindakan pengarahan dalam setiap prosedur kerja profesioanl, *sharing* dalam upaya pemecahan setiap kendala yang muncul di lapangan, pemberian *reinforcement* positif, menciptakan suasana kerja yang baik akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja karyawan secara optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyono, Hamzah dan Abdulah (2013) yang menemukan bahwa supervisi atau kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja perawat. Siagian (2012) mengemukakan bahwa supervisi memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, kelompok maupun pada tingkat organisasi. Menurut Sugiharto dkk (2014) proses supervisi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan perawat pelaksana. Sistim supervisi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja perawat, dimana perawat yang merasa mendapat dukungan dari supervisor dan disupervisi dengan baik dalam melakukan pekerjannya akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dan hal ini akan menciptakan hubungan yang baik anatara supervisor dengan *supervisee* (yang disupervisi).

Pengaruh kepemimpinan yang diterapkan kepala ruang melalui kegiatan supervisi terhadap kinerja bisa dicerna dari pengertian kepemimpinan itu sendiri yang berarti bahwa kepemimpinan dalam memberikan supervisi merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus mereka kerjakan dan bagaimana mengerjakan tugas tersebut secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan pendapat Sujono (2007, dalam Andriani 2012) mengatakan bahwa supervisi sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas kegiatan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif karena supervisor mampu menjalankan perannya dengan baik untuk membantu peningkatan kemampuan pihak yang disupervisi.

Berdasarkan analisis peneliti dari hasil yang didapat maka di harapkan kepala ruangan dalam meningkatkan kinerja perawat pelaksana maka sebagai kepala ruangan dapat memberikan supervisi berupa pengarahan dan bimbingan yang baik serta terjadwal kepada perawat pelaksana sehingga dengan itu dapat memberikan motivasi yang tinggi dalam memberikan pelayanan yang baik pada pasien. Terutama pada perawat yang masa kerja lama didapatkan motivasi rendah dengan rata-rata pendidikan D3. Masa kerja yang lama dapat membuat kejenuhan pada perawat maka diharapkan bagaimana peran kepala ruangan dalam memotivasi perawat pelaksana yang dikelolanya.

6.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari banyak keterbatasan dalam penelitian ini, dari jumlah sampel, waktu penelitian dan uji statistik yang digunakan. Hal tersebut dapat dilihat antara lain :

1. Jumlah sampel pada penelitian ini diambil dari populasi terbatas yaitu seluruh perawat pelaksana yang bertugas diruang rawat inap sebanyak 60 orang, diharapkan dengan penambahan jumlah sample baik inklusi maupun eksklusi akan menghasilkan penelitian yang lebih baik.
2. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner dalam bentuk tertutup, yaitu kuisioner yang sudah disediakan alternatif jawabannya sehingga responden dapat memilih jawaban dengan bebas. Sedangkan kualitas jawaban kuisioner tergantung dari kejujujuran responden dalam menjawab setiap pernyataan sehingga bisa saja terdapat bias dalam pengisian kuisioner.
3. Penelitian tentang Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap belum pernah dilakukan di RS Omni Pulomas Jakarta Timur sehingga peneliti tidak mendapatkan rekomendasi dari penelitian sebelumnya.

BAB VII
PENUTUP

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 60 responden yang merupakan seluruh perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur dapat disimpulkan bahwa :

1. Sebagian dari seluruh perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas menyatakan bahwa supervisi kepala ruangan kurang baik dengan persentase 52 %.
2. Sebagian dari seluruh perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur memiliki motivasi kerja yang rendah dengan persentase 65%.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana dengan nilai *p value* = 0,00 < *p alpha* (0,05). Hal ini menyatakan bahwa apabila supervisi kepala ruangan kurang baik maka motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat pelaksana rendah, begitu pula sebaliknya.

7.2 Saran

1. **Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur**
   a. Manajemen rumah sakit diharapkan melakukan evaluasi pelaksanaan supervisi kepala ruangan yang sudah ada secara berkesinambungan sehingga tujuan dan manfaat dari supervisi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan, dimana supervisor bertugas sebagai pendamping atau pelatih dan supervisor sebagai kontrol.
   b. Manajemen melakukan evaluasi terhadap kepala ruangan sejauhmana kepala ruangan melakukan fungsi dan perannya serta dampak positif dari pelaksanaan supervisi terkait pemberian *reward dan punishment,* bagaimana komunikasi atasan dengan perawat pelaksana, pemberian pengarahan sesuai prosedur dan standard keperawatan, apakah terjadwal dan terprogram baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. **Kepala Ruangan**

   a. Kepala Ruangan diharapkan berkomitmen untuk melakukan peran supervisi secara kontinue sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan rumah sakit dengan lebih berorientasi terhadap perawat pelaksana.

   b. Supervisi kepala ruangan harus terjadwal dan terprogram, kepala ruangan mengusahakan seoptimal mungkin kondisi yang aman dan nyaman, efektif dan efisien.

   c. Kepala ruangan hendaknya senantiasa terus memaksimalkan fungsinya sebagai motivator untuk terus memotivasi perawat sehingga perawat pelaksana mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam mengaplikasikan asuhan keperawatan yang professional, optimal dan berkualitas.

   d. Kepala ruangan diharapkan melakukan evaluasi yang berkesinambungan terhadap perawat pelaksana, sehingga akan bisa menganalisa semua staff baik dalam hal positif maupun negatif sehingga akan memberikan penilaian dalam pemberian *reward dan punishment* yang akan memotivasi perawat pelaksana dalam melakukan pelayanan asuhan keperawatan yang profesional, optimal dan berkualitas.

3. **Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap**

   a. Diharapkan seluruh perawat pelakasana di ruangan rawat inap dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga dapat memberikan pelayanan atau asuhan keperawatan yang optimal.

   b. Diharapakan perawat pelaksana selalu meningkatkan kemampuan dan termotivasi bekerja dengan baik untuk peningkatan karir atau prestasi.

   c. Diharapkan perawat pelaksana saling mendukung dan memberi semangat antar sesama rekan kerja, serta merasa nyaman dan bisa bekerjasma dengan kepala ruangan agar pelaksanaan supervisi dapat berjalan dengan baik.

4. **Peneliti Selanjutnya**

   Bagi penelitian selanjutnya agar sebagai sumber penelitian baru dengan menambahkan variabel faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pelaksanaan supervisi kepala ruangan yang lebih baik dan meningkatkan

motivasi kerja perawat pelaksana atau dengan memberikan intervensi yang meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan yang professional, optimal dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Rasyidin. (2017). *Analisis Pengaruh Supervisi Kepala Ruangan, Beban Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.* STIE Amkop Makassar.

Abdullah,Hamzah & Mulyono (2013). *Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III Ambon.*

Andriani, Lembah. (2012). *Kepuasan Kerja Perawat pada Aplikasi Metode Tim Primer dalam Pelaksanaan Tindakan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Dr. Syaiful Anwar.* Malang

Anggraini, Dessy. (2018). *Hubungan Tanggung Jawab, Imbalan, dan Supervisi dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina Bukittinggi 2017.* Vol. 5. No. 2.

Armala. (2012). *Buku Saku Manager Petunjuk Praktis Bagi Manager & Supervisor Dalam Menjalankan Fungsi Manajemen.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Arwani & Supriyanto. (2005). *Penelitian Metodologi Kepemimpinan.* Jakarta : Salemba Medika

Cahyono, J.B.S. (2012). *Membangun Budaya Keselamatan Pasien Dalam Praktek Kedokteran.* Yogyakarta: Kanisius.

Chandra. (2016). *Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.* Semarang.

Keliat, BA., Akemat. (2012). *Model Praktik Keperawatan Profesional Jiwa.* Jakarta : EGC.

Kusuma, Chandra. (2016). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Supervisi Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Kelas 3 Rsu PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta.* Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah

Latif, Mukhtar. (2018). *Teori Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana.

Makta, dkk. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap RS Stella Maris Makassar*. Universitas Hasanuddin.

Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dan Praktik Keperawatan Profesional*. Ed.2. Jakarta: Salemba Medika.

Nurdiansyah dan Saepul. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.

Putra, Kuswantoro Rusca., dan Irwan Subekti. (2010). *Pengaruh Pelaksanaan Fungsi Manajerial Kepala Ruang dalam Metode Penugasan Tim terhadap Kinerja Ketua Tim di RSu Dr. Saiful Anwar Malang*. Jurnal Keperawatan, ISSN : 2086-3071,Vol. 1 No. 2

Rismawati & Mattalata. (2018). *Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.

Rohmah & Saiful. (2019). *Proses Keperawatan Berbasis Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia*. Sumber Sekar: Edulitera.

Sastroasmoro, S. (2011). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian* Klinis Edisi Ke-3. Jakarta : Sagung Seto.

Sayman, Gouzali. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Jakarta : Djambatan.

Suarli, S. dan Bahtiar. (2012). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Sudarta, W. dkk. (2019). *Manajemen Keperawatan Teory Dan Aplikasi Praktek Keperawatan*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Sugiharto, A. S., Keliat, B. A., & Sri T. (2012). *Manajemen Keperawatan : aplikasi MPKP di Rumah Sakit* . Jakarta : EGC.

Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 11. Jakarta : Kencana Pranadamedial Group.

Terry, George R. Dan Rue, Leslie W. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen (Principle of Management),* Terj. G.A. Ticoalu. Jakarta : Bumi Aksara.

Terry dan Rue. (2019). *Dasar-dasar Manajemen.*Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Triwibowo. (2013). *Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit.* Jakarta : TIM.

Zebua, Manahati. (2018). *Pemasaran Produk Jasa Kesehatan.* Yogyakarta: CV Budi Utama.

Winarti, dkk. (2012). *Manajemen Dalam Kepemimpinan Dalam Keperawatan.* Yoyakarta: Fitramaya.

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Responden
Di Rumah Sakit Omni Pulomas

Dengan hormat,
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rupina Lubis
NIK : 08118121023
Status : Mahasiswi Universitas Binawan Jakarta Timur

Saya adalah Mahasiswi S1 Keperawatan Universitas Jakarta Timur. Sebagai prasyarat dalam rangka menyusun tugas akhir, saya bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "**Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur**." Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Omni. Saya mohon kesediaan untuk menjadi responden penelitian serta mengisi kuesioner yang Saya berikan dengan menjawab pertanyaan sesuai dengan keadaan Anda yang sebenarnya. Saya menjamin kerahasiaan identitas Anda. Apabila Anda bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, Saya mohon kesediaan untuk menandatangani lembar persetujuan yang Saya lampirkan. Atas kesediaan dan partisipasinya Saya ucapkan terimakasih.

Jakarta, Juni 2020
Hormat Saya,

Peneliti

LEMBAR PERSETUJUAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan setuju untuk berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian yang berjudul "Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur", yang dilakukan oleh:

Nama : Rupina Lubis

NIM : 0118121023

Saya telah dijelaskan bahwa partisipasi saya untuk menjawab pertanyaan yang ada pada lembar observasi dan ini tidak beresiko pada diri saya sendiri serta kerahasiaan informasi yang saya berikan akan terjamin. Saya dengan sukarela berpartisipasi menjadi responden penelitian.

Demikian pernyataan ini saya buat dan saya tandatangani tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, ... Juni 2020

Responden

(.....)

KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN SUPERVISI KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANGAN RAWAT INAP

A. Data Demografi Responden

No. Responden

Jenis kelamin : □ 1. Laki –laki
□ 2. Perempuan

Umur : □ 1. 21 – 30 tahun
□ 2. 31 – 40 tahun
□ 3. 41 -55 tahun

Tingkat Pendidikan : □ D3 Keperawatan
□ S1 Keperawatan

Lama Kerja : □ 1. 2 – 10 tahun
□ 2. 11 – 20 tahun
□ 3. ≥ 21 tahun

B. Kuesioner Pelaksanaan Supervisi Keperawatan

Berikan tanda (√) pada kolom angka yang ada disebelah kanan pada masing-masing butir peryataan dengan pilihan sebagai berikut :

SS = Sangat setuju
S = Setuju
TS = Tidak setuju
STS = Sangat tidak setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kepala ruangan saya memberikan pengarahan kepada perawat pelaksana secara langsung dan lengkap				
2	Setiap memberikan pengarahan, kepala ruangan saya menggunakan kata-kata yang tidak berbeli-belit.				
3	Materi arahan yang diberikan oleh kepala ruangan sudah sesuai dengan standar keperawatan				
4	Kepala ruangan saya selalu mengontrol kerja				

	perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan.				
5	Kepala ruangan saya memberikan catatan pada lembar dokumentasi yang kurang jelas				
6	Kepala ruangan memeriksa kelengkapan dokumentasi yang dibuat oleh perawat pelaksana				
7	Kepala ruangan saya memberikan pengarahan hanya kepada beberapa perawat pelaksana yang dikenalnya saja				
8	Kepala ruangan saya selalu berdiskusi dengan perawat pelaksana bagaimana penyusunan askep yang baik.				
9	Dalam memberikan pengarahan askep kepala ruangan menggunakan nada suara yang keras				
10	Kepala ruangan saya memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana untuk mengeluarkan pendapatnya				
11	Kepala ruangan mempunyai rencana jadwal supervisi				
12	Kepala ruangan saya menyiapkan materi (format supervisi) setiap pelaksanaan supervisi.				
13	Kepala ruangan saya berdiskusi dengan perawat pelaksana tentang hal-hal yang sudah dicapai dan yang belum tercapai				
14	Kepala ruangan mempunyai catatan hasil supervisi yang sudah ia dilakukan				
15	Kepala ruangan memberikan pujian kepada perawat pelaksana yang melaksanakan tugas dengan baik				
16	Kepala ruangan saya mengidentifikasi dan mencatat masalah yang ada serta mencari solusinya				
17	Kepala ruangan saya melakukan supervisi hanya untuk mengetahui kesalahan perawat pelaksana				
18	Kepala ruangan saya memberikan supervisi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan bersama				
19	Kepala ruangan mengecek hasil dokumentasi yang sudah dilakukan perawat pelaksana kemudian membandingkannya dengan standar keperawatan yang ada				
20	Kepala ruangan saya memberikan pengarahan kepada perawat pelaksana yang melakukan kesalahan				

C. Kuesioner Faktor Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

Berikan tanda (√) pada kolom angka yang ada disebelah kanan pada masing-masing butir peryataan dengan pilihan sebagai berikut :

SS = Sangat setuju

S = Setuju

TS = Tidak setuju

STS = Sangat tidak setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	INTRINSIK				
1	Saya mempunyai dorongan yang kuat untuk bekerja dengan baik				
2	Bagi saya bekerja dirumah sakit saat ini hanya merupakan loncatan untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik				
3	Saya bekerja dengan lebih baik agar kelak dapat meningkatkan prestasi kerja				
4	Saya bekerja dengan keras demi nama baik rumah sakit				
5	Bekerja adalah tujuan hidup saya				
6	Bekerja adalah bagian pengabdian saya kepada rumah sakit				
7	Pelayanan kepada pasien harus diutamakan				
8	Saya merasa bahagia ketika memberi kepuasan pelayanan keperawatan terhadap pasien				
9	Saya merasa yakin akan kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya				
10	Saya merasa yakin dengan kemampuan saya meskipun tugas yang diberikan kepada saya itu berat				
11	Saya selalu bisa memecahkan masalah dalam pekerjaan saya				
12	Saya merasa nyaman dan tentram bekerja di rumah sakit ini				
	EKSTRINSIK				
13	Saya merasa ingin keluar dari pekerjaan ini dan pindah ke pekerjaan lain				
14	Rekan-rekan sekerja saya banyak mendorong saya untuk bekerja dengan baik				
15	Rekan-rekan sekerja saya dapat diajak bekerja sama dengan baik				

16	Kepala ruangan kurang melakukan pengawasan				
17	Saya merasa lebih senang jika pekerjaan saya tidak dikontrol oleh kepala ruangan				
18	Kepala ruangan memberikan pujian atas hasil pekerjaan saya				
19	Saya merasa senang atas pengakuan dari kepala ruangan terhadap pekerjaan saya dan mendorong saya bekerja untuk lebih baik				
20	Saya merasa puas jika dinilai oleh kepala ruangan sebagai perawat pelaksana yang berprestasi tinggi				
21	Penghargaan yang diperoleh oleh perawat pelaksana adalah hasil kerja keras dalam bekerja				

LAMPIRAN OUTPUT SPSS

Frequencies

Statistics

		Supervisi	Motivasi
N	Valid	60	60
	Missing	0	0
Mean		63.7000	64.8000
Median		66.0000	66.0000
Std. Deviation		8.53567	7.48965
Variance		72.858	56.095
Skewness		-.993	-.445
Std. Error of Skewness		.309	.309
Kurtosis		.392	-.289
Std. Error of Kurtosis		.608	.608
Minimum		42.00	45.00
Maximum		78.00	78.00

Case Processing Summary

		Cases					
Kategori_Motivasi		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kategori_Supervisi	Tinggi	21	100.0%	0	0.0%	21	100.0%
	Rendah	39	100.0%	0	0.0%	39	100.0%

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
Kategori_Motivasi		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kategori_Supervisi	Tinggi	.506	21	.000	.445	21	.000
	Rendah	.459	39	.000	.551	39	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
supervisi * motivasi	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

supervisi * motivasi Crosstabulation

			motivasi		
			Rendah	Tinggi	Total
supervisi	Kurang Baik	Count	28	3	31
		Expected Count	20.2	10.9	31.0
		% within supervisi	90.3%	9.7%	100.0%
		% within motivasi	71.8%	14.3%	51.7%
	Baik	Count	11	18	29
		Expected Count	18.9	10.2	29.0
		% within supervisi	37.9%	62.1%	100.0%
		% within motivasi	28.2%	85.7%	48.3%
Total		Count	39	21	60
		Expected Count	39.0	21.0	60.0
		% within supervisi	65.0%	35.0%	100.0%
		% within motivasi	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	18.078[a]	1	.000		
Continuity Correction[b]	15.848	1	.000		
Likelihood Ratio	19.485	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	17.777	1	.000		
N of Valid Cases	60				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.15.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval Lower	Upper
Odds Ratio for supervisi (Kurang Baik / Baik)	15.273	3.739	62.384
For cohort motivasi = Rendah	2.381	1.474	3.847
For cohort motivasi = Tinggi	.156	.051	.474
N of Valid Cases	60		

LEMBAR KONSULTASI DAN BIMBINGAN
MATA KULIAH INTRODUCTION to NURSING RESEARCH

Nama Mahasiswa : RUPINA LUBIS

Judul Penelitian : HUBUNGAN SUPERVISI KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RS OMNI PULOMAS

Nama Pembimbing : Ns. Zunati MKep

NO	MATERI KONSULTASI	SARAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN MAHASISWA	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1	02 Juli 2019	- Konsul judul dan bab 1 BAB II Jurnal penelitian		
2	22/08-2019	- Revisi BAB I dan tekankan pd latar belakang		
3	01/Sept 2019	- Lanjut BAB II, III, IV Revisi BAB VI statistik		
4	07/Sept-2019	- Revisi kuesioner. Metodologi Penelitian		
5	18/Sep-2019	- Acc Ujian Proposal Skripsi		

MATRIKS KONSULTASI DAN BIMBINGAN

MATA KULIAH NURSING INQUIRY

Nama Mahasiswa : Rupina Lubis

Judul Penelitian : Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Omni Pulomas Jakarta Timur

Nama Pembimbing 1: Ns. Zuriati, S.Kep., M.Kep

Nama Pembimbing 2: Ns. Sondang Manurung, S.Kep., M.Kep

NO	MATERI KONSULTASI	SARAN PEMBIMBING	HASIL REVISI	TTD PEMBIMBING/PENGUJI
1.	Logo Binawan	Warna dan ukuran sudah benar, namun kata Universitas Binawan yang dibawah logo dihilangkan	Sudah diganti sesuai dengan arahan dosen penguji	Ibu Erika
2.	Kata pengantar	Susunan nama-nama ucapan terimakasih dimulai dari bagian pendidikan dulu dilanjutkan ke instansi Rumah Sakit dan seterusnya serta penulisan gelar sesuaikan dengan tata cara buku panduan	Sudah diperbaiki sesuai arahan penguji	Ibu Erika
3.	Penulisan abstrak/*abstract*	Tambahkan nama pembimbing dua pada abstrak dan *abstract,* dan pada halaman abstrak judul skripsi masih dalam bahasa Indonesia	Nama pembimbing dua sudah ditambahkan, dan judul skripsi pada *abstract* sudah	Ibu Erika

			dirubah dalam bahasa Inggris	
4.	BAB	Penulisan BAB jangan pakai angka	Penulisan BAB sudah diganti menjadi romawi dari BAB I – VII	Ibu Erika
5	BAB I	Referensi banyak referensi yang lama	Referensi lama sudah diganti dengan referensi yang baru	Ibu Erika
6.		Referensi cari lagi dari buku-buku yang baru dan juga jurnal baru	Referensi lama sudah diganti dengan referensi yang baru	Ibu Sondang
7.		Tujuan khusus jangan hanya mengetahui distribusi frekuensi dan hubungan	Sudah dirubah menjadi mengidentifikasi distribusi frekuensi dan menganalisa hubungan kedua variable	Ibu Erika
8.		Tambahkan materi terkait empat pilar fungsi manajemen yang dan dilanjutkan dengan supervisi dan motivasi	Materi empat pilar fungsi manajemen sudah ditambahkan serta supervisi dan motivasi	Ibu Erika
9.		Latar belakang terlalu panjang, agar dipersingkat	Sudah dipersingkat dari 9 halaman menjadi 6,5 halaman	Ibu Erika
10.	BAB II	Referensi banyak referensi yang lama	Referensi lama sudah diganti dengan referensi yang baru	Ibu Erika
11		Judul penelitian tidak perlu ditulis dalam teori, hanya pada daftar	Judul penelitian sudah dihapus	Ibu Erika

		pustaka saja	padatinjauan teori	
12.		Penulisan "Menurut tokoh Maslow dalam (Patris, 2014) diperbaiki	Sudah dirubah sesuai arahan penguji	Ibu Erika
		Pada teori Motivasi Mc Clelland, penulisan N Pow, N Aff dan N Ach, jangan disingkat	Sudah ditulis dengan *Need for Power, Need for Affilate dan Need forAchievement*	Ibu Erika
13.	BAB III	Defenisi operasional,bagaimana konsep teori supervisi yang baik ?	Sudah dibuat konsep teori supervisi yang baik pada tinjauan teoritis	Ibu Erika
14.	BAB IV	Pada sample penelitian apa alasan memilih total sampling, dan tambahkan menurut pendapat siapa bahwa sampling minimal 100 sample	Sudah dibuat alasan memilih total sample, dan total sample minimal 100 menurut pendapat Sugiyono (2014)	Ibu Erika
15.		Analisa data tentang supervisi keperawatan agar penulisan kalimat supervisi baik dan kurang baik dibuat dalam satu (gabung)	Penulisan penggolongan supervisi berdasarkan mean sudah dibuat satu (tidak terpisah)	Ibu Erika
16.		Tabel karakteristik, kolom total dibuat baris paling bawah	Sudah dirubah sesuai anjuran penguji	Ibu Erika
17	BAB VI	Hapus kata "Melalui bab ini" pada awal kalimat BAB VI	Sudah dihapus sesuai saran penguji	Ibu Erika

18		Pada keterbatasan penelitian nomer 1, tambahkan kalimat yang lebih tepat tentang pengambilan jumlah sample 60 orang, keterbatasan nomer 2 terkait waktu pelaksanaan penelitian yang dirasakan sedikit dihaps karena tidak masuk menjadi alasan keterbatasan.	Sudah diperbaiki sesuai saran penguji	Ibu Erika