

HUBUNGAN MOTIVASI DAN PELAKSANAAN SUPERVISI KEPALA RUANGAN
DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI
RUMAH SAKIT ELIM RANTEPAO
TAHUN 2024

Catherina Bannepadang¹, Olgrid Algarini Allo², Riany Hery³

Institut Toraja Raya Indonesia

catherinaedy@gmail.com¹, rianyhery2@gmail.com²

ABSTRAK

Kualitas pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kinerja pemberian pelayanan kesehatan. Keberhasilan dalam pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang perawat salah satunya yaitu motivasi dan pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan. Supervisi yang efektif oleh kepala ruangan dapat menjadi faktor pendukung motivasi perawat pelaksana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dan pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Elim Rantepao tahun 2024.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Elim Rantepao pada bulan Mei 2024. Desain penelitian yaitu *deskriptif analitik* dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang perawatan Rumah Sakit Elim Rantepao dengan jumlah populasi 83 perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan jumlah sampel 69 responden. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji alternatif dari uji *Chi Square* yaitu uji *Fisher exact test*, dengan bantuan SPSS versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan mayoritas bahwa responden mayoritas responden dengan motivasi 50 responden (72.5%), mayoritas responden yang mengatakan pelaksanaan supervisi kepala ruangan efektif yaitu 61 responden (88.4%) dan mayoritas responden memiliki kinerja baik yaitu 62 responden (89.9%). Berdasarkan uji *Fisher* diperoleh bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi dan pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana, dengan nilai $p=0.664$ (0.05) dan tidak ada hubungan antara pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana, dengan nilai $p=1.000$ ($\alpha=0.05$).

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi dan pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024.

Dari hasil penelitian ini diharapkan perawat pelaksana dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga mutu pelayanan dapat menunjang kinerja perawat dan dapat meningkatkan pelayanan Rumah Sakit Elim Rantepao menjadi lebih baik lagi kepada pasien yang dirawat.

Kata Kunci : Motivasi; Pelaksanaan Supervisi; Kinerja; Perawat Pelaksana
Kepustakaan : 23 (2015-2024)

Abstract

The quality of health services is greatly influenced by the performance of health service delivery. Success in nursing services is largely determined by the performance of nurses. There are many factors that influence a nurse's performance, one of which is motivation and implementation of supervision by the head of the room. Effective supervision by the head of the room can be a supporting factor in the motivation of implementing nurses. This study aims to determine the relationship between the motivation and implementation of supervision by room heads with the performance of executive nurses at Elim Rantepao Hospital in 2024.

This research was conducted at Elim Rantepao Hospital in May 2024. The research design was descriptive analytical with a cross-sectional approach. The population in this study were executive nurses in the treatment room at Elim Rantepao Hospital with a population of 83 nurses. The sampling technique used was purposive sampling, with a sample size of 69 respondents. The test used in this research is an alternative test to the Chi Square test, namely the Fisher exact test, with the help of SPSS version 25.

The results of this research show that the majority of respondents with motivation were 50 respondents (72.5%), the majority of respondents who said that the implementation of head of room supervision was effective were 61 respondents (88.4%) and the majority of respondents had good performance, namely 62 respondents (89.9%). Based on Fisher's test, it was found that there was no significant relationship between the motivation and implementation of supervision by the head of the room and the performance of the executive nurse, with a value of $p=0.664$ (0.05) and there was no relationship between the implementation of supervision by the head of the room and the performance of the nurse in charge, with a value of $p=1.000$ ($\alpha=0.05$).

The conclusion of this study shows that there is no significant relationship between the motivation and implementation of supervision by the head of the room and the performance of implementing nurses at Elim Rantepao Hospital in 2024.

From the results of this research, it is hoped that implementing nurses can increase motivation in working so that the quality of service can support the performance of nurses and can improve the services at Elim Rantepao Hospital to be even better for the patients being treated.

Keywords: Motivation; Implementation of Supervision; Performance; Executive Nurse

Literature : 23 (2015-2024)

*Correspondent Author : Yahya Handayani

Email : yahyahandayani76@gmail.com

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pelayanan rumah sakit merupakan suatu tanda keberhasilan dalam menjalankan fungsinya. Adapun faktor dominan yang mempengaruhi peningkatan mutu rumah sakit adalah sumber daya manusia. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan menjelaskan bahwa perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan (Nursalam, 2015).

Menurut *World Health Organization* (WHO) terdapat 19,3 juta perawat di seluruh dunia. Menurut data Kementerian Kesehatan (Kemenkes) yang diolah Badan Pusat Statistik (BPS) di

Motivasi, Pelaksanaan Supervisi, Kinerja, Perawat Pelaksana

Indonesia terdapat 582,023 perawat sedangkan berdasarkan BPS Sulawesi Selatan tahun 2023 jumlah perawat sebanyak 29,641 perawat dan jumlah perawat yang ada di Toraja Utara sebanyak 600 perawat yang aktif saat ini yang tercatat dalam PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia).

Kualitas pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kinerja pemberian pelayanan kesehatan. Keberhasilan dalam pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat. Jika kinerja perawat buruk, maka keberhasilan dan pelayanan keperawatan yang baik tidak dapat terpenuhi. Kinerja perawat harus didukung dengan kegiatan pembinaan dan pengembangan yang dapat meningkatkan mutu pelayanan keperawatan (Ilyas, 2020).

Kinerja perawat ialah berbagai hal yang bisa dirasakan secara langsung oleh pasien, apabila perawat memberikan kinerja yang tidak baik maka hal tersebut akan menurunkan kualitas dari layanan yang diterima pasien. Salah satu permasalahan ini mampu menurunkan kinerja serta produktivitas. Pada umumnya, kejenuhan ini akan membuat pikiran menjadi kurang rasional serta terasa penuh, hal ini tentunya bisa menimbulkan keletihan emosional serta mental, berikutnya akan menghilangkan minat pekerja terhadap pekerjaan yang dijalankan serta menurunkan motivasi yang dimiliki. Dari berbagai hal tersebut tentunya akan menurunkan kualitas hidup serta kualitas kerja (Adnyaswari 2017).

Kinerja perawat merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang perawat dalam suatu organisasi suatu dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, dimana kinerja yang baik dapat memberikan kepuasan kepada pengguna jasa dan juga meningkatkan mutu pelayanan kesehatan (Fithriyani, 2021).

Kinerja perawat pada dasarnya sama dengan prestasi kerja di Perusahaan. Perawat menginginkan kinerjanya diukur berdasarkan standar objektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior maka mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (Faizin & Winarsih, 2018).

Kinerja pemberi pelayanan kesehatan khususnya perawat pelaksana dapat dipengaruhi oleh supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan. Dalam sebuah supervisi dari kepala ruangan terhadap perawat pelaksana akan terjadi pengawasan, bimbingan pengarahannya, perbaikan dan umpan balik sehingga dari supervisi dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat (Ilyas, 2020).

Supervisi merupakan hal yang penting dilakukan untuk memastikan pelayanan dan asuhan keperawatan berjalan sesuai standar mutu yang ditetapkan karena dengan supervisi dapat mengatasi masalah dalam organisasi dengan cepat. Tugas supervisi tidak bisa dipisahkan dari fungsi kepemimpinan. Monitoring yang dilakukan oleh atasan langsung secara berkala dapat mengacu perawat untuk bekerja lebih baik. Pengawasan dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan saat tindakan atau kegiatan sedang berlangsung, misalnya perawat pelaksana sedang melakukan ganti balutan, maka katim mengobservasi tentang pelaksanaan dengan memperhatikan apakah standar kerja dijalankan. Pengawasan terkait pula dengan kinerja dan kompetensi perawat yang akan berguna dalam program jenjang karir perawat bersangkutan. Pengawasan tidak langsung dilakukan melalui pelaporan atau dokumen yang menguraikan tindakan dan kegiatan yang dilakukan (Setiadi, 2016).

Supervisi yang efektif oleh kepala ruangan dapat menjadi faktor pendukung motivasi perawat pelaksana. Kepala ruangan yang mampu memberikan arahan yang jelas, umpan balik konstruktif dan dukungan emosional kepada perawat dan meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari (Supriyati, 2022).

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Asnawati (2021) dengan judul penelitian yaitu supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, dengan hasil penelitian yaitu bahwa responden yang berjumlah 48 orang sebahagian besar memiliki supervisi kepala ruangan baik dengan jumlah 37 responden (77,1%) dan responden dengan kinerja baik berjumlah 37 responden (77,1%). Dengan nilai $\text{value}=0.00 < \alpha=0.05$, menunjukkan adanya hubungan supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat inap di RSUD Otanaha. Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepala ruangan sebagai manajer harus dapat menjamin pelayanan yang diberikan oleh perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan yang aman dan mementingkan kenyamanan pasien.

Selain supervisi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat adalah motivasi (Sri hayulita 2022). 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 (Nursalam, 2015). Motivasi adalah proses manajemen untuk memengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai pengetahuan apa yang membuat orang tergerak (Stoner dan Freeman, 2015).

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Yana Zahara (2021) dengan judul “Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, penghasilan dan Hubungan Interpersonal Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana”. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi manajer perawat yang tidak dapat memotivasi bawahan akan menyebabkan kinerja mereka menjadi buruk sehingga akibatnya adalah produktivitas mereka kemungkinan besar juga buruk.

Seorang pegawai dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara maksimal, karena adanya motivasi yang menjadi pendorong untuk bekerja dengan baik. Jika seorang perawat belum mengerahkan kinerja dengan baik maka di perlukan adanya pendorong agar perawat mampu melakukan kinerja sesuai dengan potensi yang dimiliki. Daya dorong tersebut itulah yang disebut sebagai motivasi kerja (Wicaksono, 2019).

Berdasarkan hasil riset *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2022, Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki motivasi tenaga kerja paling rendah selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India. Hal ini dikarenakan belum tercapainya pemenuhan kesejahteraan maupun pendistribusian merata bagi tenaga kerja kesehatan. Tenaga kesehatan sangat mempengaruhi hingga 80 % didalam tercapainya tingkat kesehatan yang baik maka dalam hal ini diketahui bahwa tenaga kesehatan merupakan elemen penting dalam tercapainya pembangunan kesehatan (Tarigan, 2019).

Menurut penelitian M. Andriani pada tahun 2022 tentang Faktor yang berhubungan dengan Kinerja Perawat Di Ruang Inap RS Islam Faisal Makassar di temukan bahwa kinerja perawat masih rendah. Hal/ini juga di dukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Zukhra dan Muryani (2019) berdasarkan hasil penelitiannya menunjukan bahwa kinerja perawat masih tergolong kurang baik (63,6%).

Menurut penelitian Maulani pada tahun 2016 tentang hubungan Pendidikan, motivasi kerja, supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat ditemukan hasil penelitian bahwa ada hubungan yang signifikan antara supervisi kepala ruangan (*p-Value* 0,000 yang berarti nilai $p \leq 0.05$) dan motivasi kerja (*p-Value* 0,000 yang berarti nilai $p \leq 0.05$) dengan kinerja perawat (*p-value* 0,912 yang berarti nilai $p \geq 0.05$).

Berdasarkan pengambilan data awal yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Elim Rantepao pada tanggal 02 April 2024 mendapatkan data dengan jumlah perawat yang ada sebanyak 174 perawat dengan jenis tenaga keperawatan lulusan diploma III, sarjana keperawatan, profesi ners dan magister keperawatan. Dari hasil wawancara dengan perawat pelaksana yang bekerja di Rumah Sakit Elim Rantepao mengatakan bahwa motivasi perawat dalam bekerja cukup baik. Beliau juga mengatakan bahwa telah diterapkan supervisi kepala ruangan sejak dahulu dan sudah berkembang seiring berjalannya waktu dengan menggunakan beberapa format tertentu yang telah disepakati. Dengan adanya pelaksanaan supervisi yang terus menerus dilakukan oleh kepala ruangan di tiap ruangan dan adanya penilaian kinerja perawat yang dilakukan oleh kepala ruangan terhadap perawat pelaksana sangat membantu. Namun berdasarkan hasil dari supervisi kepala ruangan di tiap-tiap ruang perawatan diperoleh bahwa masih ada perawat yang belum melakukan tindakan keperawatan sesuai dengan SOP. Kinerja perawat di Rumah Sakit Elim tidak dapat dinilai secara langsung dengan menggunakan data, namun penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan pengukuran komunikasi dan informasi publik (KIP).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Motivasi dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024”.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang perawatan UGD, Antorium, Lavender, IMT, Krisan dan Cempaka Rumah Sakit Elim Rantepao dengan jumlah 83 perawat. Sampel yang digunakan adalah perawat di ruang perawatan

UGD, Antorium, Lavender, IMT, Krisan dan Cempaka Rumah Sakit Elim Rantepao dengan jumlah sampel sebanyak 69 perawat. Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Kriteria Umum Responden

- a. Karakteristik responden berdasarkan kategori jenis kelamin

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
di Rumah Sakit Elim Rantepao tahun 2024

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Persentase(%)
Laki-laki	11	15.9 %
Perempuan	58	84.1 %
Total	69	100 %

(Sumber: data primer, 2024)

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin perempuan yaitu 58 responden (841%).

- b. Karakteristik responden berdasarkan umur

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Umur
di Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024

Kategori Umur	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Remaja Akhir	8	11.6 %
Dewasa Awal	35	50.7%
Dewasa Akhir	22	31.9 %
Lansia Awal	4	5.8%
Total	69	100%

(Sumber: data primer, 2024)

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori umur dewasa awal yaitu 35 responden (50.7%).

- c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
di Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024

Pendidikan	Frekuensi n	Persentase (%)
D3	42	60.9%
Ners	27	39.1%
Total	69	100 %

(Sumber: data primer, 2024)

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan D3 yaitu 42 responden (60.9%).

- d. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja
di Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024

Masa Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baru (<5)	8	11.6 %
Lama (≥5)	61	88.4%
Total	69	100%

(Sumber: data primer, 2024)

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja dengan kategori lama yaitu 61 responden (88.4%) dan 8 responden (11.6%) masa kerja dengan kategori baru.

- e. Distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Elim Rantepao.

Tabel 5.5
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Perawat
Pelaksana di Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024

Motivasi	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Tinggi	19	27.5%
Rendah	50	72.5%
Total	69	100 %

(Sumber: data primer, 2024)

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan motivasi perawat yang rendah yaitu 50 responden (72.5%).

- f. Distribusi frekuensi responden berdasarkan supervisi kepala ruangan

Tabel 5.6
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pelaksanaan Supervisi
Kepala Ruangan di Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024

Pelaksanaan Supervisi	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Efektif	61	88.4%
Tidak Efektif	8	11.6%
Total	69	100 %

(Sumber: data primer, 2024)

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa supervisi kepala ruangan efektif sebanyak 61 responden (88.4%) dan 8 responden (11.6%) menyatakan bahwa melaksanakan supervisi kepala ruangan tidak efektif.

- g. Distribusi frekuensi responden berdasarkan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Elim Rantepao tahun 2024

Tabel 5.7
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat
Pelaksana di Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024

Kinerja Perawat	Frekuensi	(%)
Baik	62	89.9 %
Kurang	7	10.1%
Total	69	100 %

(Sumber: data primer, 2024)

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kinerja baik yaitu 62 responden (89.9%).

2. Analisa Bivariat

- a. Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024.

Tabel 5.8
Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana
di Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024

di Rumah Sakit Haji Rantepao Tahun 2024							p- value
Motivasi Perawat Pelaksana	Kinerja Perawat						
	Baik		Kurang		Total		
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	0.664
Tinggi	18	26.1%	1	1.4%	19	7.5%	
Rendah	44	63.8%	6	8.7%	50	2.5%	
Total	62	89.9%	7	10.1%	69	100 %	

(Sumber: data primer, 2024)

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi tinggi berjumlah 19 responden (27.5%) dimana yang memiliki kinerja yang baik sebanyak 18 responden (92.5%) dan 1 responden (1.4%) memiliki kinerja yang kurang, sedangkan responden yang memiliki motivasi rendah berjumlah 50 responden (72.5%), dimana yang memiliki kinerja yang baik sebanyak 44 responden (63.8%) dan 6 responden (8.7%) memiliki kinerja yang kurang.

Berdasarkan uji *Fisher Exact Test* diperoleh nilai $p = 0.664$ dimana nilai $p > \alpha$ (0.05) yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi perawat dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Elim Rantepao. Dari hasil analisa diperoleh nilai *Odds Ratio* 2.455 yang berarti bahwa perawat yang memiliki motivasi tinggi berpeluang 2 kali untuk memiliki kinerja baik di Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024.

- b. Hubungan Pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Elim Rantepao tahun 2024.

Tabel 5.9
Hubungan Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruangan dengan
Kinerja
Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao tahun 2024

Perawat di Rumah Sakit Lini Ranteapo tahun 2024							
Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruangan	Kinerja Perawat						p-value
	Baik		Kurang		Total		
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	
Efektif	55	79.7%	6	8.7%	61	88.4%	1.000
Tidak Efektif	7	10.1%	1	1.4%	8	11.6%	
Total	62	89.9%	7	10.1%	69	100 %	

(Sumber: data primer, 2024)

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa responden yang mengatakan kepala ruangan telah melaksanakan supervisi secara efektif berjumlah 61 responden (88.4%) dimana perawat yang memiliki kinerja yang baik sebanyak 55 responden (79.7%) dan 6 responden (8.7%) memiliki kinerja yang kurang. Sedangkan responden yang mengatakan bahwa pelaksanaan supervisi kepala ruangan tidak efektif berjumlah 8 responden (11.6%), dimana perawat yang memiliki kinerja yang baik sebanyak 7 responden (10.1%) dan 1 responden (1.4%) memiliki kinerja yang kurang.

Berdasarkan uji *Fisher exact test* diperoleh nilai $p = 1.000$ dimana nilai $p > \alpha$ (0.05) dengan nilai *Odds Ratio* 1.310 yang berarti bahwa perawat yang melaksanakan supervisi dengan efektif berpeluang 1 kali untuk memiliki kinerja yang baik maka dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024.

B. Pembahasan

Pembahasan ini akan membahas tentang hasil penelitian yang dirangkaikan dengan teori dan penelitian orang lain yang berkaitan dengan hubungan motivasi dan pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Elim Rantepao tahun 2024.

1. Motivasi Perawat

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 perilaku. Apabila seseorang mampu melakukan suatu tindakan, baik yang diucapkan, fisik atau psikologis yang mendorong sebagai suatu tanggapan disebut juga sebagai motivasi (Nursalam, 2015).

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 69 responden terdapat 19 responden (27.5%) yang memiliki motivasi yang tinggi, hal ini dikarenakan kepala ruangan selalu memperhatikan dan memberikan bimbingan serta arahan dalam melakukan proses keperawatan dan memotivasi untuk melakukan proses keperawatan yang lebih baik. Selain itu, kepala ruangan selalu memberi umpan balik dalam pelaksanaan asuhan keperawatan dan memberikan keputusan yang jelas.

Sejalan dengan teori Susanti (2023) menyatakan motivasi merupakan pemberian daya penggerak, dorongan kebutuhan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kegairahan kerja agar pekerja saling bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam melaksanakan asuhan keperawatan (Nursalam, 2015).

Responden yang memiliki motivasi rendah sebanyak 50 responden (72.5%) orang, hal ini dapat terjadi karena kurangnya pemberian materi dan non materi insentif yang diberikan atasan kepada perawat. Dimana yang dimaksud dari materi yaitu alat motivasi yang diberikan berupa materi (uang dan barang) dan non materi (medali atau piagam penghargaan) yang memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan dan kurangnya hubungan yang harmonis antara perawat dengan atasan.

Menurut Nawawi (2017) insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sedangkan menurut Hasibuan (2018), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya diatas prestasi standar dan juga sebagai alat motivasi untuk menggerakkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sinara Ilmiah Syah pada tahun 2019 yang berjudul pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN dapat diketahui jika insentif yang terdiri dari insentif materi dan insentif non materi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan semakin meningkatnya jumlah pemberian insentif material maupun non material maka motivasi kerja karyawan juga semakin tinggi.

Sejalan dengan teori Susanti (2023) menyatakan motivasi merupakan pemberian daya penggerak, dorongan kebutuhan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kegairahan kerja agar antar pekerja saling bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil penelitian, teori terkait serta penelitian terkait diatas, tentang motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan motivasi tinggi yaitu adanya perhatian dan bimbingan serta arahan dalam melakukan proses keperawatan dan pemberian insentif yang diberikan oleh atasan secara adil sesuai sesuai dengan prestasi kerja perawat.

2. Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruangan

Supervisi adalah suatu proses pengawasan yang dilakukan oleh seorang kepala ruangan kepada anggota-anggotanya terhadap pelaksanaan kegiatan dalam memastikan apakah kegiatan tersebut berjalan sesuai tujuan dan standar yang dibuat. Supervisi

dipegang oleh seseorang yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang baik di bidang supervisi. Supervisi lazimnya dilaksanakan oleh atasan kepada bawahan terhadap perawat pelaksana (Dewi Rostiani, 2020)

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 69 responden terdapat 61 responden (88.4%) yang mengatakan bahwa kepala ruangan telah melaksanakan supervisi secara efektif, hal ini terjadi karena materi arahan yang diberikan oleh kepala ruangan sudah sesuai dengan standar keperawatan dan kepala ruangan telah melakukan pengontrolan kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Hal ini juga dapat terjadi karena beberapa kepala ruangan telah memiliki pemahaman yang baik tentang supervisi sehingga bisa merencanakan dan melaksanakan pengontrolan atau pengawasan kepada perawat pelaksana setiap hari.

Sejalan dengan teori Manurun (2022) yang mengatakan bahwa kepala ruangan dapat melaksanakan supervisi secara efektif jika memiliki kompetensi yang cukup untuk melakukan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa supervisor harus memiliki pekerja yang mencukupi dengan tingkat keterampilan tertentu.

Dari hasil penelitian diperoleh pula 8 responden (11.6%) mengatakan bahwa kepala ruangan tidak melaksanakan supervisi secara efektif, hal ini terjadi karena kesibukan dalam menangani pasien (peran ganda), sehingga dalam melaksanakan pengawasan kepada perawat pelaksana tidak dilakukan dengan maksimal. Hal ini juga disebabkan karena kurangnya *reward* dari pihak manajemen sehingga kepala ruangan tidak bersemangat dalam memberikan pengawasan atau supervisi kepada perawat pelaksana dan kepala ruangan tidak memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana untuk mengeluarkan pendapatnya mengenai pelaksanaan asuhan keperawatan.

Sejalan dengan teori Wijayanti (2022), mengatakan bahwa pelaksanaan supervisi yang tidak adekuat dapat berakibat pada penurunan efektivitas dan efisien kerja perawat pelaksana serta dapat membahayakan kelamatan pasien. Kepala ruangan sebagai pelaksana supervisi di ruang perawatan yang dipimpinnya perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan supervisi.

Berdasarkan hasil penelitian, teori terkait serta penelitian diatas, tentang pelaksanaan supervisi kepala ruangan dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan supervisi diperlukan pemberian materi arahan yang sesuai dengan standar keperawatan dan kepala ruangan selalu mengontrol kinerja perawat serta mengecek hasil kerja perawat pelaksana.

3. Kinerja Perawat Pelaksana

Kinerja perawat merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, dimana kinerja yang baik dapat memberikan kepuasan kepada pengguna jasa dan juga meningkatkan mutu pelayanan keperawatan (Fithriyani, 2021). Menurut Simamora dalam Meliana Puji Astuti (2021), kinerja perawat adalah hasil dari pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku yang dilakukan oleh seorang perawat dalam suatu instansi rumah sakit dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa 62 responden (89.9%) memiliki kinerja yang baik, hal ini dapat terjadi karena responden sudah berpengalaman bekerja di rumah sakit, memiliki keterampilan dan kompetensi yang baik, tentunya juga tidak lepas dari bimbingan dan dukungan tim rekan kerja yang baik, serta fasilitas yang disediakan rumah sakit juga berperan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini juga dapat terjadi karena perawat mampu menyusun diagnosa keperawatan, membuat rencana asuhan keperawatan menggunakan kalimat singkat dan selalu mengutamakan keselamatan bagi klien dalam memberikan asuhan keperawatan.

Sejalan dengan teori Wibowo dalam Susanti (2023) mengatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor *personal* yang menyangkut keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja yang baik dan juga faktor *leadership* yang ditentukan oleh bimbingan, dukungan yang dilakukan oleh ketua tim, serta faktor *team* yaitu dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

Dari hasil penelitian diperoleh pula 7 responden (10.1%) memiliki kinerja yang kurang dalam hal memberikan penjelasan kepada pasien sebelum melakukan tindakan dan mendokumentasikan tindakan yang dilakukan dengan kalimat singkat dan jelas, hal ini dapat terjadi karena responden masih membutuhkan dukungan dan bimbingan dari ketua tim agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, kesadaran dalam diri perawat yang masih kurang, motivasi kerja perawat yang rendah dan sikap acuh tak acuh dalam bekerja yang berdampak pada kinerja perawat tersebut.

Sejalan dengan teori Wibowo dalam Susanti (2023) bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor *personal* yang menyangkut keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, motivasi individu dan juga faktor *leadership* yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dukungan yang dilakukan oleh ketua tim, serta faktor *team* yaitu dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan sistem faktor yang ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan instansi.

Berdasarkan hasil penelitian, teori terkait serta penelitian terkait diatas, mengenai kinerja perawat pelaksana dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat pelaksana yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah perawat memiliki keterampilan dan kompetensi yang baik dalam melaksanakan dan merencanakan asuhan keperawatan sesuai dengan standar keperawatan.

4. Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat Pelaksana

Kinerja yang baik harus dilandasi dengan motivasi yang kuat, tanpa motivasi maka tidak ada dorongan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Kekuatan, dorongan, kebutuhan, tekanan dan mekanisme psikologis yang dimaksudkan merupakan akumulasi antara faktor internal dan faktor eksternal. Dimana faktor internal bersumber dari dalam diri individu itu sendiri, sedangkan faktor eksternal bersumber dari luar individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam lingkungan kerja akan menghasilkan rasa bangga, puas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara tuntas.

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 69 responden yang memiliki motivasi tinggi berjumlah 19 responden (27.5%), dimana yang memiliki kinerja baik sebanyak 18 responden (26.1%). Hal ini disebabkan karena perawat selalu bekerja sebaik mungkin sesuai dengan tanggung jawab dan perawat merasa senang karena telah diberikan wewenang dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Tingginya motivasi perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dapat meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Motivasi yang dimiliki oleh seorang perawat dapat meningkatkan pelaksanaan asuhan keperawatan di rumah sakit. Motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan individu melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan yang ingin di capai (Hamzah B. Uno, 2018).

Tetapi ada 1 responden (1.4%) yang memiliki kinerja yang kurang hal ini disebabkan kurangnya pengalaman kerja dan dukungan serta dorongan dari tim kerja, dimana lama kerja responden < 5 tahun.

Menurut Wariati (2015) pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas. Perawat yang dibekali dengan pengalaman kerja, maka memungkinkan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik akan lebih mudah dicapai.

Menurut Hasibuan (2018), motivasi merupakan suatu kekuatan yang memiliki tiga fungsi. Fungsi yang pertama yaitu suatu kekuatan atau penyebab seseorang untuk melakukan sesuatu, fungsi kedua yaitu mengarahkan perilaku seseorang untuk mendapatkan tujuan khusus dan fungsi yang ketiga yaitu kekuatan untuk menambahkan usaha dalam mencapai tujuan tersebut. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu perangsang atau daya penggerak keinginan dan kemauan seseorang dalam bekerja yang mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.

Dari hasil penelitian diperoleh pula 50 responden (72.5%) memiliki motivasi rendah, kurang hal ini disebabkan karena kurangnya insentif dan gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan, kurangnya penghargaan yang diberikan oleh atasan, dimana rendahnya motivasi perawat dapat menimbulkan ketidakefektifan dan kurangnya kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan dan 6 responden (8.7%) yang kinerjanya kurang. Hal ini juga disebabkan oleh kurangnya hubungan yang harmonis antara sesama atasan dan sesama perawat dalam memberikan dukungan kerja, tetapi ada 44 responden (63.8%) perawat pelaksana yang memiliki kinerja baik hal ini karena adanya kompetensi yang cukup yang dimiliki oleh perawat serta mendapatkan dukungan dari sesama perawat.

Hal ini sejalan dengan teori Maslow yang menyatakan bahwa tindakan atau tingkah laku manusia pada suatu saat ditentukan oleh kebutuhan yang mendesak. Jika pada suatu saat kebutuhan primer terpenuhi, maka orang akan memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Kebutuhan tersebut meliputi fisiologis dengan gaji yang layak sesuai dengan kinerja, rasa aman dan nyaman dengan memfasilitasi kebutuhan rekreasi, kebutuhan sosial dengan menghargai dan mengakui keberadaan perawat pelaksana serta kebutuhan lainnya dengan mengakui staff sebagai anggota kelompok kerja dalam melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis. Hal ini juga disebabkan oleh faktor finansial (gaji) yang merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji *Fisher* diperoleh nilai $p = 0.664$ dimana nilai $p > \alpha$ (0.05) dengan nilai Odd Ratio 2.455 yang berarti bahwa perawat yang memiliki motivasi rendah berpeluang 2 kali untuk memiliki kinerja kurang, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Elim Rantepao tahun 2024.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Meliana Puji Astuti dan Maria Resky Lopak (2021) tentang hubungan motivasi kinerja dengan kinerja perawat ASN dan Non ASN di ruang rawat inap kelas III RSUD 45 Kuningan tahun 2022 yang mengatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil uji statistik *Fisher* di peroleh nilai $p = 0,483$ dan $\alpha = 0,05$ sehingga $p > \alpha$. Hasil ini bermakna bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat ASN dan Non ASN di ruang rawat inap kelas III RSUD 45 Kuningan tahun 2022. Hal ini dapat terjadi karena banyak faktor yang mempengaruhi motivasi, perawat yang motivasi kerjanya kurang namun kinerjanya baik dapat disebabkan oleh faktor yaitu sistem manajemennya kurang berjalan dengan baik, tidak adanya penghargaan hasil kerja, kurangnya perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi, kurangnya hubungan yang harmonis antar sesama perawat dan tidak saling memberikan dukungan satu sama lain.

Berdasarkan hasil penelitian, teori terkait serta penelitian terkait diatas, tidak ada hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Elim Rantepao di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa masih ada perawat yang memiliki motivasi rendah. Namun ada faktor lain yang memperngaruhi motivasi yaitu kurang insentif dan penghargaan dari atasan. Sehingga untuk meningkatkan motivasi, maka dibutuhkan pemberian penghargaan serta insentif yang sesuai dengan kinerja perawat serta dukungan tim. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja perawat pelaksana yang dihasilkan akan baik juga.

5. Hubungan Pelaksanaan Supervisi dengan Kinerja Perawat Pelaksana

Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan yang memenuhi syarat serta berwenang di Negeri bersangkutan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab untu meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit, dan pelayanan penderita sakit (Budiono & Pertamina, 2015).

Untuk mengawasi kinerja perawat maka perlu dilakukan supervisi keperawatan. Supervisi adalah suatu aktivitas pengawasan yang biasa dilakukan untuk memastikan bahwa suatu proses pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang seharusnya. Supervisi keperawatan adalah kegiatan merencanakan, mengarahkan, membimbing, mengajar,

mengobservasi, mendorong, memperbaiki, mempercayai, dan mengevaluasi secara berkesinambungan, terhadap anggota secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan yang dimiliki anggota ((Bakri, 2017)

Selain supervisi, perlu dilakukan penilaian kinerja untuk menjaga agar kinerja perawat tetap berkualitas. Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas. Proses penilaian kinerja dengan langkah-langkah sebagai berikut mereview standar kerja, melakukan analisis jabatan, mengembangkan instrument penilaian, memilih penilai, melatih penilai, mengukur kinerja, membandingkan kinerja actual dengan standar, mengkaji hasil penilaian, memberi hasil penilaian, mengaitkan imbalan dengan kinerja, membuat rencana-rencana pengembangan dengan menyepakati sasaran-sasaran dan standar-standar kinerja masa depan (Sudarta, 2019).

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa dari 69 responden terdapat 61 responden (88.4%) mengatakan bahwa kepala ruangan yang telah melaksanakan supervisi secara efektif, dimana 55 responden (79.7%) perawat yang memiliki kinerja baik, hal ini disebabkan adanya pengawasan langsung dan tidak langsung dari kepala ruangan sehingga kinerja perawat dapat terkontrol dan terlaksana dengan baik. Dengan adanya supervisi kepala ruangan dapat membantu perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien. Melalui pengawasan serta bimbingan juga dapat meningkatkan keterampilan klinis, memahami dan menerapkan praktik-praktik serta memastikan kepatuhan perawat terhadap standar keperawatan yang berlaku. Tetapi ada 6 responden (8.7%) yang kinerjanya kurang hal ini dipengaruhi oleh kurangnya kerjasama tim.

Menurut Douglas (2019) mengatakan bahwa kerjasama tim merupakan seorang perawat profesional memimpin sekelompok tenaga keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan pada kelompok klien melalui upaya kooperatif dan kolaborasi sehingga perawat mempunyai kontribusi dalam merencanakan dan memberikan asuhan keperawatan dengan memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi. Dengan demikian, diharapkan mutu asuhan keperawatan meningkat.

Perawat memiliki peran, fungsi dan tugas yang dibebankan kepadanya untuk menghasilkan pelayanan keperawatan yang berkualitas. Kinerja perawat merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nursalam, 2015).

Sejalan dengan teori Sudarta (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan sebuah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan acuan.

Kegiatan supervisi apabila dilakukan dengan baik, akan diperoleh banyak manfaat. Manfaat tersebut antara lain adalah sebagai berikut yaitu supervisi dapat lebih meningkatkan efektivitas kerja. Peningkatan efektivitas kerja ini erat hubungannya dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan bawahan, serta semakin terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan. Selanjutnya supervisi dapat meningkatkan efisiensi kerja. Peningkatan efisiensi kerja ini erat kaitannya dengan semakin kurangnya kesalahan yang dilakukan bawahan, sehingga pemakaian sumberdaya (tenaga, harta, dan sarana) yang sia-sia akan dapat dicegah.

Hasil penelitian diatas tidak sejalan dengan hasil dilakukan oleh (Asnawi, 2021) dengan judul penelitian yaitu supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, dengan hasil penelitian yaitu bahwa responden yang berjumlah 48 responden sebagian besar memiliki supervisi kepala ruangan baik dengan jumlah 37 responden (77.1%) dan responden dengan kinerja baik berjumlah 37 responden (77.1%). Dengan nilai $\text{value-}0.00 < \alpha = 0,05$, menunjukkan adanya hubungan supervisi

kepala ruangan terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat inap di RSUD Otanaha. Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepala ruangan sebagai manajer harus dapat menjamin pelayanan yang diberikan oleh perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan yang aman dan meningkatkan kenyamanan pasien.

Menurut Kron (2019) mengatakan dalam melaksanakan supervisi kepala ruangan harus mempunyai kemampuan sebagai perencana, pengarah, pelatih, pengamat dan penilai. Supervisi sangat diperlukan pada pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat pelaksana yang belum profesional, agar pelayanan keperawatan menjadi baik. Hal ini sangat sesuai dengan kondisi pelayanan keperawatan di Indonesia.

Dari hasil penelitian diperoleh pula 8 responden (11.6%) yang mengatakan kepala ruangan melaksanakan supervisi tidak efektif. Pelaksanaan supervisi yang tidak efektif disebabkan oleh usia, pendidikan, kepemimpinan pengalaman kerja seseorang, dimana 7 responden (10.1%) yang memiliki kinerja baik. Hal ini disebabkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang mendukung sehingga perawat pelaksana tetap bisa melaksanakan tugasnya dengan baik setiap hari. Kinerja yang baik dapat memberikan kepuasan kepada pengguna jasa dan juga meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Menurut Walker (2019) mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh cara individu tersebut merespon kondisi yang mempengaruhi proses kerjanya dan 1 responden (1.4%) yang memiliki kinerja yang kurang yang disebabkan kurangnya pengawasan dan pengarahan dari atasan yang membuat kinerja perawat tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan uji Statistik *Fisher exact test* diperoleh nilai $p = 1.000$ dimana nilai $p > \alpha$ (0.05) dengan nilai *Odds Ratio* 1.310 yang berarti bahwa perawat yang motivasi perawat baik berpeluang 1 kali untuk memiliki kinerja yang baik maka dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nainggolan (2020), didapatkan bahwa tidak terdapat pengaruh pelaksanaan supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana. Begitu juga dengan penelitian Mayasari (2019) didapatkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja perawat. Karena jika pengaruh supervisi terhadap kinerja perawat bersifat negatif, maka perlu mengkaji kembali kegiatan supervisi yang dilakukan, apakah sudah sesuai dengan kaedah supervisi. Sehingga kegiatan supervisi dapat dilaksanakan dengan efektif jika berpengaruh positif terhadap kinerja perawat pelaksana.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyati 2022 dengan judul “Hubungan Supervisi Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di UPTD Puskesmas Rasuan Kecamatan Madang Suku 1 Kabupaten OKU Timur”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross Sectional* dan diperoleh hasil bahwa distribusi frekuensi supervisi keperawatan didapatkan sebanyak 20 responden dengan pelaksanaan supervisi keperawatan baik didapatkan Sebagian besar memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 14 responden (70%) lebih banyak dibandingkan jumlah perawat dengan kinerja yang kurang yaitu sebanyak 6 responden (30%). Dan dari 15 responden dengan supervisi kurang baik didapatkan sebanyak 5 responden (33,3%) dengan kinerja baik lebih sedikit dibandingkan perawat dengan kinerja kurang baik yaitu sebanyak 10 responden (66,7%). Berdasarkan uji statistic dengan uji *Chi-Square* didapatkan nilai p value = 0,070 (<dari 0,05) yaitu artinya bahwa H_a ditolak dan H_o diterima yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara supervisi keperawatan dengan kinerja perawat rawat inap di UPTD Puskesmas. Dengan nilai QR yaitu 4,667 yang artinya bahwa jika supervisi baik maka mempunyai peluang sebesar 4,667 kali mempunyai kinerja yang baik juga. Berdasarkan penelitian diatas, menunjukan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara kegiatan supervisi keperawatan dengan kinerja perawat. Dengan adanya pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan yang baik maka kinerja perawat juga baik hal ini dikarenakan dalam melaksanakan tugasnya perawat mendapatkan pengawasan, bimbingan dan arahan untuk menjaga serta meningkatkan kualitas dan produktivitas kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, teori terkait serta penelitian terkait diatas, tentang hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana. Kinerja seorang perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah supervisi kepala ruangan. Dari hasil penelitian didapatkan data bahwa masih ada perawat yang tidak melaksanakan supervisi secara efektif, namun besar kemungkinan ada beberapa faktor yang mempengaruhi supervisi yaitu seperti pengalaman kerja yang kurang dan kurangnya dukungan dari atasan. Sehingga untuk meningkatkan pelaksanaan supervisi dan kinerja perawat pelaksana, maka dibutuhkan dukungan serta kerja sama tim dan pengalaman kerja yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan di Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Distribusi responden berdasarkan motivasi perawat menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan motivasi rendah yaitu 50 responden (72.5%).
2. Distribusi responden berdasarkan pelaksanaan supervisi kepala ruangan menunjukkan bahwa mayoritas responden mengatakan pelaksanaan supervisi kepala ruangan yang efektif yaitu 61 responden (88.4%).
3. Distribusi responden berdasarkan kinerja perawat pelaksana menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kinerja yang baik yaitu 62 responden (89.9%).
4. Tidak ada hubungan antara Motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Elim Rantepao tahun 2024 dengan nilai $p\text{-value} = 0.664 > \alpha (0.05)$.
5. Tidak ada hubungan antara pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Elim Rantepao tahun 2024 dengan nilai $p\text{-value} = 1.000 > \alpha (0.05)$.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Rostiani, Y. K. (2020). *Supervisi Kepala Ruangan berdasarkan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan*. Jurnal Keperawatan Indonesia.
- Fithriyani, M. E. (2021). *Hubungan Peran Ketua Tim dengan Kinerja Perawat dalam Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jambi*. Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi (JABJ).
- Henny Syapiri dkk. (2021). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Henny Syapiri, Amila, Juneris Aritonang. (2021). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Indra Dewi, E. K. (2022). *Konsep Dasar Keperawatan*. Banyumas: Wawasan Ilmu.
- Manurung, N. (2020). *Manajemen Timbang Terima Pasien*. Jakarta Timur: Trans Info Media, Jakarta.
- Nursalam, M. (2015). *Manajemen keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Noviettha Indra Sallama.
- Raden Roro Lia Chairina, M. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)*. Taman-Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Rahmat, A. (2020). *Metodologi Penelitian, Pendekatan Multidisipliner*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Rselimrantepao. (2019). *Tentang Rumah Sakit Elim Rantepao*. Rantepao.
- Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudarta. (2019). *Manajemen Keperawatan Teori Dan Aplikasi Praktik Keperawatan*. Yogyakarta.
- Sunyoto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Supriyati. (2022). *Hubungan Supervisi Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di UPTD Puskesmas Rasuan Kecamatan Madang Suku 1 Kabupaten Oku Timur*. Palembang.

- Supriyati. (2022). *Hubungan Supervisi Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di UPTD Puskesmas Rasuan Kecamatan Madang Suku 1 Kabupaten Oku Timur Tahun 2022*. Kabupaten Oku Timur.
- Supriyati. (Tahun 2022). *Hubungan Supervisi Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap UPTD Puskesmas Rasuan Kecamatan Madang Suku 1 Kabupaten OKU Timur*. Melayun, Timur: Bina Husada.
- Tarigan, B. P. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat Di Ruang Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019*. Medan.
- Wicaksono, R. B. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit . Maospati*.
- all, S. a. (2020). *Hubungan Supervisi Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Tangjungoura Pontianak*. Pontianak.
- Dewi Rostiani, Y. K. (2020). *Supervisi Kepala Ruang berdasarkan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan*. Jurnal Keperawatan Indonesia.
- Fithriyani, M. E. (2021). *Hubungan Peran Ketua Tim dengan Kinerja Perawat dalam Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jambi*. Jurnal Akademka Baiturrahim Jambi (JABJ).
- Lopak, M. P. (2022). *Hubungan Motivasi Kinerja Dengan Kinerja Perawat ASN dan Non ASN Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD 45 Kuningan . Kuningan*.
- rselimrantepao. (2019). *Tentang RumahSakit Elim Rantepao*. Rantepao.
- Wijaya, d. A. (2022). *RS. Elim Rantepao Mendapatkan Penilaian Paripurna Bintang Lima Dari LAFKI Sulsel*. Rantepao.
- Wijayanti, C. D. (2022). *Pengaruh Penerapan Quality Curcle oleh Perawat Clinical Care Manajemen Terhadap Kemampuan Supervisi klinik di Rumah Sakit PGI Cikini*. Jakarta.