

HUBUNGAN SUPERVISI KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP

Dita Purnamasari¹, Erwin², Jumaini³

Pogram Studi Ilmu Keperawatan
Universitas Riau
Email: ditapurnamasari717@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to determine relationship between nurse unit manager supervision with motivation of nurses in Ward RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. This research used descriptive correlative method with cross sectional approach. The research was conducted at RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau by total sample of 43 people who were taken by using a random sampling technique. Measuring instrument used was questionnaire which tested the validity and reability. The analysis used chi-square test. The results of this research showed no relationship between supervision by nurse unit manager with motivation of nurses in Ward (p value $0,169 > \alpha 0,05$). From this research, it is expected to hospital management to evaluate the implementation of nurse unit manager supervision and to improve the supervision of the nurse unit manager so that the supervision of the implementation of the objectives and benefits of supervision can be achieved.

Keywords : motivation of nurses, nurse unit manager, supervision.

Reference : 46 (1987-2013)

PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi disegala bidang, peningkatan taraf hidup masyarakat, peningkatan perhatian terhadap pemenuhan hak asasi manusia serta peningkatan kesadaran masyarakat akan pentingnya hidup sehat menyebabkan peningkatan tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral pelayanan kesehatan, maka kondisi ini memberikan dampak pada pelayanan keperawatan (Rahmayanti, 2010). Pelayanan keperawatan bersifat humanistik dengan menggunakan pendekatan holistik, berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan yang mengacu pada standar pelayanan keperawatan serta menggunakan kode etik keperawatan sebagai tuntunan utama dalam melaksanakan maupun mengelola pelayanan atau asuhan keperawatan (Ake, 2003).

Pengelolaan pelayanan keperawatan membutuhkan sistem manajerial keperawatan yang tepat untuk mengarahkan seluruh sumber daya keperawatan dalam menghasilkan pelayanan keperawatan yang prima dan berkualitas. Hal ini tentu perlu didukung oleh seorang manajer yang mempunyai kemampuan manajerial yang handal untuk melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian aktivitas-aktivitas keperawatan. Fungsi pengarahan dalam proses manajemen oleh seorang manajer yang menjadi syarat utama dalam pemberian

layanan keperawatan berkualitas dapat dilakukan melalui supervisi (Sugiharto, Keliat, & Sri, 2012)

Supervisi merupakan bagian dari fungsi pengarahan yang berperan untuk mempertahankan agar segala kegiatan yang telah terprogram dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar. Supervisi dalam keperawatan bukan hanya sekedar kontrol, tetapi lebih dari itu kegiatan supervisi mencakup penentuan kondisi-kondisi atau syarat-syarat personal maupun material yang diperlukan untuk tercapainya tujuan asuhan keperawatan secara efektif dan efisien (Marquis & Huston, 2010). Fungsi manajerial yang menangani pelayanan keperawatan di ruang rawat dikoordinatori oleh kepala ruangan, adapun supervisi pelayanan keperawatan yang diberikan oleh seorang perawat dalam suatu ruangan juga dilakukan oleh seorang kepala ruangan (Arwani & Supriyatno, 2006).

Kepala ruangan sebagai ujung tombak tercapainya tujuan pelayanan keperawatan di rumah sakit harus mempunyai kemampuan melakukan supervisi untuk mengelola asuhan keperawatan. Kepala ruangan berperan untuk mempertahankan segala kegiatan yang telah dijadwalkan dapat dilaksanakan sesuai standar melalui supervisi. Supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan memerlukan peran aktif semua perawat yang terlibat dalam kegiatan pelayanan keperawatan sebagai mitra kerja yang memiliki ide, pendapat dan pengalaman yang perlu didengar, dihargai, dan diikutsertakan dalam proses

perbaikan pemberian asuhan keperawatan dan pendokumentasian asuhan keperawatan. Kepala ruangan sebagai seorang supervisor juga harus berorientasi pada pekerjaannya dan mempunyai sensitivitas sosial yang mampu memberikan umpan balik, penghargaan, pengakuan serta memotivasi keahlian terhadap stafnya sehingga motivasi staf akan muncul dalam memberikan pelayanan keperawatan yang lebih baik (Mua, 2011).

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). Dimensi motivasi dapat ditinjau berdasarkan beberapa teori motivasi diantaranya adalah teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland (1961). Teori tersebut terdiri dari kebutuhan untuk berprestasi, kekuasaan, kebersamaan. Mc Clelland (1961) mengatakan bahwa individu yang termotivasi untuk berprestasi akan melakukan suatu pekerjaan lebih dari orang lain, disamping itu individu tersebut juga akan membedakan dirinya dalam menyelesaikan sesuatu hal yang lebih baik. Gejala penurunan motivasi dan prestasi kerja dapat terlihat dari semangat kerja yang menurun, pekerjaan yang semakin lambat selesai, terlambat datang, cepat pulang, jumlah absensi yang semakin banyak, waktu penyelesaian pekerjaan yang semakin lambat, kepuasan kerja yang menurun, dan adanya keluhan klien atau keluarga tentang pelayanan keperawatan yang tidak memuaskan. Pelayanan kesehatan yang tidak memuaskan ini akan berpengaruh terhadap citra dari institusi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit (Robbins & Judge, 2008).

Pengetahuan manajemen keperawatan dan kemampuan kepemimpinan dalam melakukan supervisi diperlukan oleh kepala ruangan. Supervisi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh kepala ruangan dalam meningkatkan motivasi kerja stafnya dalam mencapai kerja yang lebih baik (Notoadmojo, 2007b). Hal ini juga dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adam (2012) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe kota Gorontalo tahun 2012. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara faktor supervisi dengan motivasi kerja perawat. Supervisi yang dilaksanakan secara optimal terhadap staf sebagai alat untuk

memotivasi kerja staf akan mampu meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh suatu rumah sakit (Arwani & Supriyatno, 2005).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan rujukan di Provinsi Riau. Rumah sakit ini mempunyai visi dan misi yang akan menciptakan pelayanan yang optimal dan berkualitas. Peran setiap struktur dan pelaksana yang terdapat dalam RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau terutama perawat sangat berpengaruh terhadap terwujudnya visi dan misi tersebut (RSUD Arifin Achmad, 2013).

Masalah motivasi kerja pegawai juga dihadapi oleh pihak manajemen RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardana (2010) tentang hubungan pemberian insentif terhadap motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) medikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Penelitian tersebut dilakukan terhadap 70 responden, didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara pemberian material insentif terhadap motivasi kerja perawat. Tidak adanya hubungan antara pemberian material insentif terhadap motivasi kerja perawat dikarenakan insentif bukanlah faktor utama yang menjadi motivator seseorang, tetapi terdapat faktor lain yang mempengaruhinya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 3 perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap (IRNA) medikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau, pelaksanaan supervisi rutin dilakukan setiap hari yang biasanya dilakukan pada saat operan oleh kepala ruangan. Supervisi yang dilakukan berupa aktifitas bimbingan, pengarahannya, observasi, evaluasi dan motivasi kerja pada stafnya dalam melaksanakan kegiatan atau tugas sehari-hari. Perawat mengatakan bahwa pelaksanaan supervisi ini terkadang berpengaruh terhadap motivasinya dalam bekerja dan tergantung pada bagaimana kepala ruangan ataupun supervisor tersebut melakukan supervisi (Rosmalinda, Elfiza, & Lestari, 2013).

Hasil observasi di lapangan yang dibandingkan dengan teori gejala penurunan motivasi dan prestasi kerja, peneliti menilai kinerja yang ditunjukkan oleh perawat belum menggambarkan adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja meskipun mayoritas tenaga keperawatan berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) dimana selain gaji pokok, perawat juga menerima

insentif berupa uang jasa. Motivasi bekerja yang rendah ditunjukkan dengan tidak lengkapnya pengisian data pada format pengkajian maupun catatan asuhan keperawatan yang diberikan. Perawat hanya terlihat bekerja sebagai rutinitas sehingga kualitas pelayanan yang diberikan tidak maksimal. Oleh karena itu, diperlukan suatu strategi yang mampu meningkatkan motivasi kerja perawat. Peran kepala ruangan dalam manajemen staf diperlukan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat seperti dengan dilakukannya supervisi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siswana (2011) tentang hubungan peran supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Petala Bumi dengan jumlah sampel 63 perawat menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara peran supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.

Pengetahuan manajemen keperawatan dan kemampuan kepemimpinan sangat diperlukan oleh seorang kepala ruangan agar dapat melaksanakan supervisi secara optimal dalam upaya meningkatkan motivasi perawat sehingga penerapan pelayanan keperawatan akan lebih bermutu dan profesional. Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian tentang hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap (IRNA) Medikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

TUJUAN PENELITIAN

Mengetahui hubungan supervisi dengan motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau tahun 2014.

MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian dapat digunakan untuk kemajuan ilmu keperawatan agar dapat memberikan pelayanan keperawatan profesional. Khususnya bagi kepala ruang dan kepala bidang keperawatan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajer dalam menjalankan fungsi manajemen pelayanan Rumah Sakit Arifin Achmad Provinsi Riau. Hasil penelitian dijadikan pedoman dalam manajemen pelayanan di rumah sakit diharapkan akan membuat masyarakat memperoleh pelayanan yang lebih berkualitas sehingga derajat kesehatan masyarakat juga akan meningkat. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai data dasar untuk penelitian berikutnya

terutama yang berhubungan dengan penelitian tentang supervisi dan motivasi perawat.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah desain analitik dengan teknik studi perbandingan (*comparative study*). Penelitian dengan menggunakan studi perbandingan dilakukan dengan cara membandingkan persamaan dan perbedaan sebagai fenomena yang menyebabkan timbulnya suatu peristiwa tertentu (Notoatmodjo, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Medikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau yang berjumlah 76 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan simpel random *sampling* (sampel tanpa batas), dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak terhadap perawat pelaksana yang bekerja di Instalasi Rawat Inap (IRNA) medikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau yang terdiri dari 4 ruangan yaitu, ruangan flamboyan, ruangan kenanga, ruangan Merak, dan Ruang Melati. Jumlah sampel yang diperoleh adalah 43 orang. Berdasarkan jumlah sampel yang didapat tersebut maka diperoleh jumlah sampel tiap-tiap ruangan dengan memakai alokasi proporsional, yaitu dengan menggunakan rumus:

$$N = \frac{\text{jumlah perawat} \times \text{jumlah sampel}}{\text{Jumlah populasi}}$$

Tabel. 1

Jumlah Sampel Tiap Ruangan

Nama ruangan	Jumlah perawat	Jumlah sampel
1. Flamboyan	20 orang	11 orang
2. Kenanga	27 orang	15 orang
3. Merak	14 orang	8 orang
4. Melati	15 orang	9 orang
Jumlah	76 orang	43 orang

Pengambilan *sampling* dilakukan dengan *random sampling*. Nama setiap perawat yang terdapat dalam suatu ruangan dicatat pada sebuah kertas kecil, kemudian di kocok seperti arisan dan diambil perwakilan sampel sebanyak sampel yang telah di cari dengan rumus proporsional.

Peneliti dalam mengumpulkan data menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner yang dimodifikasi oleh peneliti

berdasarkan konsep dan tinjauan pustaka. Kuesioner atau pertanyaan terdiri dari beberapa bagian yaitu: bagian pertama berisi karakteristik responden (kode responden, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja). Bagian kedua berisi pertanyaan tentang supervisi kepala ruangan. Bagian ketiga tentang motivasi kerja perawat pelaksana.

Sebelum kuesioner dibagikan kepada responden, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas kepada 20 orang responden yang bekerja di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Surgical RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Uji instrumen ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor total dan skor butir dari setiap pernyataan dengan menggunakan teknik *person product moment* (r).

Dari hasil perhitungan pelaksanaan supervisi kepala ruangan diperoleh r hitung dari rentang 0,515-0,922 dengan r tabel dari 20 responden adalah 0,444, kemudian dilakukan uji reliabilitas dengan membandingkan alpha dengan r tabel dimana diperoleh alpha 0,930 dengan r tabel 0,444 didapatkan alpha > r tabel maka pertanyaan dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan motivasi kerja perawat diperoleh r hitung dari rentang 0,486-0,803 dengan r tabel dari 20 responden adalah 0,444, kemudian dilakukan uji reliabilitas dengan membandingkan alpha dengan r tabel dimana diperoleh r alpha 0,820 dengan r tabel 0,444 didapatkan alpha > r tabel maka pertanyaan dinyatakan reliabel.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Karakteristik perawat

Tabel 2

Distribusi Frekuensi karakteristik responden (n=43)

No	Karakteristik responden	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1.	Jenis kelamin		
	Perempuan	38	88,4
	Laki-laki	5	11,6
	Total	43	100
2.	Umur		
	19-25	4	9,3
	26-45	37	86
	46-60	2	4,7
	Total	43	100
3.	Pendidikan Terakhir		

Diploma III	38	88,4
S1 (Ners)	5	11,6
Total	43	100
4.	Masa Kerja	
1-5	17	39,5
6-10	11	25,6
11-15	11	25,6
>16	4	9,3
Total	43	100

Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 38 orang (88,4 %), umur responden mayoritas berada dalam rentang umur 26-45 tahun yaitu sebanyak 37 orang (86 %), pendidikan terakhir responden mayoritas berpendidikan Diploma III yaitu sebanyak 38 orang (88,4 %), dan masa kerja responden responden lebih banyak berada pada rentang masa kerja antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 17 orang (39,5 %) dan paling sedikit responden berada pada rentang masa kerja > 16 tahun yaitu sebanyak 4 orang (9,3%).

2. Supervisi kepala ruangan

Tabel 3

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan pelaksanaan tindakan supervisi kepala ruangan (n=43)

No	Pelaksanaan	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1.	Baik	21	48,8
2.	Kurang	22	51,2
	Total	43	100

Dari tabel 3 didapatkan hasil pelaksanaan tindakan supervisi kepala ruangan lebih banyak dinilai kurang dibandingkan dengan pelaksanaan tindakan supervisi yang dinilai baik. Frekuensi yang dikategorikan baik sebanyak 21 orang (48,8 %) dan pelaksanaan tindakan supervisi kepala ruangan yang dikategorikan kurang sebanyak 22 orang (51,2 %).

3. Motivasi kerja

Tabel 4

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan motivasi kerja (n=43)

No	Motivasi kerja	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1.	Tinggi	22	51,2
2.	rendah	21	48,8

Total	43	100
-------	----	-----

Dari tabel 4 didapatkan bahwa gambaran motivasi perawat dalam bekerja lebih banyak tinggi dibandingkan dengan motivasi kerja yang rendah. Frekuensi yang dikategorikan tinggi sebanyak 22 orang (51,2 %) dan yang dikategorikan rendah sebanyak 21 orang (48,8 %).

4. Hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat

Tabel 5 di bawah ini menunjukkan bahwa ternyata secara deskriptif motivasi perawat yang tinggi dengan pelaksanaan tindakan supervisi yang baik diperoleh sebanyak 13 orang (61,9 %) lebih tinggi dibandingkan dengan motivasi perawat yang tinggi dengan pelaksanaan supervisi yang kurang yaitu sebanyak 9 orang (40,9 %). Secara statistik belum mencapai hasil yang signifikan, dimana hasil uji *chi-square* menunjukkan $p\text{ value} = 0,169 > \alpha (0,05)$ yang dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap.

Tabel 5.
Hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau (n=43)

Pelaksanaan supervisi kepala ruangan	Motivasi kerja				Total		P Value
	Tinggi		Rendah		F	%	
	F	%	F	%			
Baik	13	61,9	8	38,1	21	100	0,169
Kurang	9	40,9	13	59,1	22	100	
Total	22	51,2	21	48,8	43	100	

PEMBAHASAN

1. Karakteristik perawat

Hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di IRNA Medikal RSUD Arifin Achmad yaitu mayoritas perempuan. Keperawatan dikenal dengan istilah "*mother instinct*", karena berawal dari suatu dorongan naluri. Naluri yang berperan adalah naluri keibuan, naluri untuk memberikan perlindungan, dan naluri sosial. Dibandingkan dengan laki-laki, perempuan secara tabiat lebih intuitif (lebih peka), sehingga sebagai suatu pekerjaan yang didasarkan atas naluri keperawatan banyak dilakukan dan diminati oleh perempuan (Asmadi, 2008).

Karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di IRNA Medikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau mayoritas responden berada dalam rentang umur 26-45 tahun. Rentang umur 26-45 merupakan tahap umur dewasa pertengahan (Potter & Perry, 2005). Hariandja (2002) mengemukakan bahwa umur dewasa pertengahan merupakan masa-masa terbaik dalam mencapai produktivitas yang tinggi di tempat kerja, dimana pada usia ini individu memiliki tingkat kritis yang tinggi, masa pengembangan kepribadian, kemandirian dan komitmen.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan Diploma III. Siagian (2005) mengatakan bahwa perbedaan latar belakang tingkat pendidikan akan mempengaruhi pelaksanaan terhadap pemberian asuhan keperawatan. Pendidikan tinggi keperawatan diharapkan menghasilkan tenaga keperawatan profesional yang mampu mengadakan pembaruan dan perbaikan mutu pelayanan atau asuhan keperawatan serta penataan perkembangan kehidupan profesi keperawatan.

Sebagian besar responden untuk masa kerja berada pada rentang antara 1-5 tahun. Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa kinerja masa lalu cenderung dikaitkan dengan produktivitas kerja yang lebih baik, namun sesungguhnya lama bekerja tidak bisa menjadikan patokan seseorang akan memiliki produktivitas bekerja yang lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang belum lama bekerja.

2. Supervisi kepala ruangan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan bahwa pelaksanaan tindakan supervisi kepala ruangan lebih banyak dinilai kurang dibandingkan dengan pelaksanaan tindakan supervisi yang dinilai baik. Hasil ini menggambarkan bahwa pelaksana supervisi yang dilakukan kepala ruangan ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau masih belum optimal.

Belum optimalnya pelaksanaan tindakan supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau terlihat pada persepsi perawat pelaksana yang mempersepsikan bahwa kepala ruangan masih kurang dalam mensosialisasikan rencana pelaksanaan supervisi serta alasan dilakukannya supervisi kepada perawat

pelaksana. Peran kepala ruangan sebagai penilai masih dianggap kurang. Perawat pelaksana mempersepsikan standar kepala ruangan dalam melakukan penilaian masih kurang serta hasil observasi juga masih kurang akurat.

Penelitian yang dilakukan oleh Supratman & Sudaryanto (2008) menyimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi diberbagai rumah sakit belum optimal dan fungsi manajemen tidak mampu diperankan oleh perawat disebagian besar rumah sakit di Indonesia. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Mua (2011) yang mengemukakan bahwa tidak optimalnya supervisi klinik kepala ruangan harus mendapat perhatian yang serius dari bidang keperawatan, mengingat resiko dan dampak yang dapat timbul berkaitan dengan supervisi klinik kepala ruangan yang tidak optimal yaitu pelayanan keperawatan yang tidak berkualitas.

Marquis dan Huston (2010) mengemukakan bahwa dengan dilakukannya penilaian akan membuat perawat mengetahui tingkat kinerja mereka. Kepala ruangan sebagai pelaksana supervisi seharusnya harus mampu memberikan penilaian yang baik (Kron & Gray, 1987). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahaddyah (2012) yang mengungkapkan bahwa kualifikasi dan kompetensi kepala ruangan sebagai supervisor merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang pencapaian tujuan pelaksanaan supervisi keperawatan. Fokus pada penanganan masalah keperawatan klinis dan adanya SOP yang menjadi pedoman akan menjadikan pelaksanaan supervisi keperawatan tetap berjalan sesuai dengan tujuannya.

3. Supervisi kepala ruangan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa gambaran motivasi perawat dalam bekerja lebih banyak tinggi dibandingkan dengan motivasi kerja yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagian perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau tergolong tinggi.

David Mc Clelland mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang tinggi maka akan tercapai suatu tujuan dari motivasi tersebut diantaranya meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja lainnya (Hasibuan, 2003).

Penelitian yang dilakukan oleh dengan Ridwan (2013) menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik akan mempengaruhi kinerja

perawat. Motivasi intrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah tanggung jawab, pengakuan dari orang lain (penghargaan), prestasi, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan. Motivasi ekstrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja adalah gaji, kebijakan dan administrasi, rekan kerja, keamanan, kondisi lingkungan kerja dan supervisi. Perawat yang memiliki motivasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan motivasi kerjanya yang rendah.

Notoadmojo (2007a) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi karyawan, motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan akan jenjang karir yang diinginkan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian oleh Makta (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat. Motivasi yang tinggi dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja dalam memberikan asuhan keperawatan, sehingga pelayanan yang diberikan akan lebih optimal (Idayu, 2012).

4. Hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat

Hasil analisa hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap yang telah diteliti, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rozani (2009) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Adam (2012) yang menyimpulkan bahwa faktor supervisi berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat.

Supervisi atasan terhadap bawahan adalah alat untuk memotivasi kerja karyawan, apabila caranya tepat (Notoatmodjo, 2007b). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristianawati (2010) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat. Gaya kepemimpinan yang baik atau efektif adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan kematangan bawahan yaitu gaya kepemimpinan situasional sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.

Supervisi harus dapat dilaksanakan sedemikian rupa, sehingga terjalin kerja sama yang

baik antara atasan dan bawahan, terutama pada waktu melaksanakan upaya penyelesaian masalah untuk lebih mengutamakan kepentingan bawahan Triwibowo (2013). Pentingnya supervisi yang baik dan optimal oleh pemimpin juga didukung oleh 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 akan berimplikasi pada motivasi perawat dalam bekerja.

Motivasi kerja memiliki banyak variabel penentunya atau faktor yang mempengaruhinya. Masing-masing individu memiliki faktor dominan yang berbeda satu sama lain (Notoatmodjo, 2007b). Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adam (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan beberapa faktor terhadap motivasi kerja perawat, diantara faktor tanggung jawab, faktor insentif, faktor prestasi, faktor beban kerja, kondisi kerja dan faktor penghargaan. Faktor lain juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Gamayanti (2013) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kondisi kerja, kompensasi, serta hubungan dengan rekan kerja terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan bahwa persepsi perawat menunjukkan bahwa motivasi akan kebutuhan afiliasi lebih tinggi dibandingkan dengan motivasi akan kebutuhan lainnya. Orang dengan kebutuhan berhubungan sosial akan menunjukkan ciri-ciri salah satunya adalah suka mencari hubungan dengan orang lain (Satianegara & Saleha, 2009). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gamayanti (2013) tersebut, bahwa faktor hubungan dengan rekan kerja akan berpengaruh terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan.

Motivasi seseorang akan timbul apabila mereka diberi kesempatan untuk mencoba cara baru dan mendapatkan umpan balik dari hasil yang diberikan (Suarli & Bahtiar, 2009). Salah satu faktor yang cukup penting mampu memberikan dorongan atau motivasi agar tenaga perawat dapat melaksanakan pelayanan keperawatan dengan sebaik-baiknya (Ritonga, 2010).

Hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa setiap individu memiliki faktor yang berbeda-beda dalam mempengaruhi motivasi bekerja. Supervisi kepala ruangan tidak hanya menjadi salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi motivasi kerja perawat, namun masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil analisa hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat. Setiap individu memiliki faktor yang berbeda-beda dalam mempengaruhi motivasi bekerja. Supervisi kepala ruangan tidak hanya menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat, namun masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya.

Saran

Manajemen rumah sakit diharapkan dapat melakukan evaluasi pelaksanaan supervisi kepala ruangan dan meningkatkan pelaksanaan supervisi sehingga tujuan dan manfaat dari supervisi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pihak manajemen juga diharapkan terus mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja dari perawat dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja perawat. Diharapkan tenaga perawat dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga dapat memberikan pelayanan atau asuhan keperawatan yang optimal. Kepada penelitian selanjutnya dapat melanjutkan penelitian dengan variabel faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat.

1. **Dita Purnamasari, S.Kep** Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau
2. **Erwin, S. Kp, M. Kep** Dosen Departemen Medikal Bedah Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau
3. **Ns. Jumaini, M.Kep., Sp.Jiwa** Dosen Departemen Jiwa Komunitas Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau

DAFTAR PUSTAKA

Ahaddyah, R. M. (2012). *Analisis pelaksanaan supervisi keperawatan di RSUD Kota Depok tahun 2012*. FKM Universitas Indonesia. Diperoleh tanggal 4 juli 2014 dari

- Ake, J. (2003). *Malpraktik dalam keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Asmadi. (2008). *Konsep dasar keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Bastable, S. B. (2002). *Perawat sebagai pendidik: prinsip-prinsip pengajaran dan pembelajaran*. Jakarta: EGC.
- Dahlan, Sopiudin. (2011). *Statistik untuk kedokteran dan kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Gamayanti, N. F. (2013). *Faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Banggae II Kabupaten Manjene Provinsi Sulawesi Barat tahun 2013*. FKM Universitas Hasanuddin. Diperoleh tanggal 8 Juli 2014 dari
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/5526/JURNAL.pdf?sequence=1>.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huber, D. L. (2006). *Leadership and nursing care management*. USA: Elsevier.
- Idayu, W. (2012). *Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Langsa*. FIK Universitas Sumatra Utara. Diperoleh tanggal 11 Juli 2014 dari
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/32881/7/Cover.pdf>
- Imron, M., & Munif, A. (2010). *Metodeologi penelitian bidang kesehatan*. Jakarta: Sagung Seto.
- Kristianawati, S. I. (2010). *Hubungan anatara gaya kepemimpinan kepala perawat dengan motivasi kerja perawat di instalasi rawat darurat RS Dr Sardjito Yogyakarta*. FKM Universitas Diponegoro. Diperoleh tanggal
- Kron, T., & Gray, A. (1987). *The management of patient care : putting leadership skill to work*. Philadelphia: W.B. Saunders Company.
- Makta, L. O. (2013). *Pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di unit rawat inap RS. Stella Maris Makassar tahun 2013*. Diperoleh tanggal 11 Juli 2014 dari
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/5921/jrnal.pdf?sequence=1>.
- Marquis, & Huston. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan teori & aplikasi*. (Edisi 4). Jakarta: EGC.
- Mua, E. L. (2011). *Pengaruh pelatihan supervisi klinik kepala ruangan terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit Woodward Palu*. FIK Universitas Indonesia. Diperoleh tanggal 15 Oktober 2013 dari
<http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/20280828-T%20Estelle%20Lilian%20Mua.pdf>.
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2007a). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Putra, K. R. (2013). *Hubungan antara supervisi klinis kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah (RSUD) Dr Abdoer Rahem Situbondo*. Ilmu keperawatan Universitas Brawijaya. Diperoleh tanggal 3 juni 2014 dari
http://old.fk.ub.ac.id/artikel/id/filedownload/keperawatan/MAJALAH_Merinda%20Kusuma%20Wardhani_0910723006.pdf
- Rahmayanti, N. (2010). *Manajemen pelayanan prima*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ridwan, L. F. (2013). *Pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja perawat suatu kajian literatur*. Program

Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Padjadjaran. Diproleh tanggal 5 Juli 2014 dari http://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2013/05/pustaka_unpad_Pengaruh_Motivasi_Intrinsikpdf.pdf.

<http://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/123456789/510>

Suyanto (2009). *Mengenal kepemimpinan dan manajemenkeperawatan di rumah sakit*, Jogjakarta: Mitra Cendikia.

Ritonga, Y. (2010). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Karya Bhakti Bogor*. FKM Universitas Diponegoro. Diperoleh tanggal 4 juli 2014 dari <http://eprints.undip.ac.id/4084/>

Triwibowo, C. (2013). *Manajemen pelayanan keperawatan di rumah sakit*. Jakarta: Trans Info Media.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Medika.

Wardana, N. (2010). *Hubungan pemberian insentif terhadap motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA)medikal rsud Arifin Achmad Pekanbaru*. PSIK Universitas Riau. Tidak dipublikasikan.

Rosmalinda, Elfiza, R., & Lestari, W. (3 Oktober 2013). Wawancara personal.

RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. (2 Oktober 2013). Profil RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. http://www.rsudpekanbaru.com/?page_id=4

Satrianegara, M. F., & Saleha, S. (2009). *Buku ajar organisasi dan manajemen pelayanan kesehatan serta kebidanan*. Jakarta: Salemba Medika.

Setiadi. (2007). *Konsep dan penulisan riset keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Siswana, L. (2013). *Hubungan peran supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi*. PSIK Universitas Riau. Tidak dipublikasikan.

Siagian, S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara

Sugiharto, A. S., Keliat, B. A., & Sri, T. (2012). *Manajemen keperawatan: aplikasi MPKP di rumah sakit*. Jakarta: EGC.

Sunaryo. (2002). *Psikologi untuk keperawatan*. Jakarta: EGC.

Supratman, & Sudaryanto, A. (2008). *Model-model supervisi keperawatan klinik*. FIK UMS. Diperoleh tanggal 14 Juli 2014 dari