

p-ISSN: 2962-4738 e-ISSN: 2962-4584
Vol. 2 No. 5 Mei 2023

PENGARUH IKLIM KERJA DAN SUPERVISI TERHADAP MOTIVASI DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP

Anggi Nuraeny

Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Islam Bandung

Email: akun@emailanda.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh iklim kerja dan supervisi terhadap motivasi dan implikasinya terhadap kinerja Perawat Rawat Inap RSUD Waled. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 142 perawat dari 15 ruang rawat inap. Pengumpulan data dilakukan dengan metode angket, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja dan supervisi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, iklim kerja mempengaruhi motivasi kerja. Temuan juga menunjukkan bahwa motivasi, iklim kerja, dan supervisi berpengaruh pada kinerja perawat. Iklim kerja yang baik dan pengawasan yang didukung dengan motivasi yang tinggi akan berpengaruh baik terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Waled Kabupaten Cirebon.

Kata Kunci: iklim kerja; supervisi; motivasi; kinerja perawat.

Abstract

This study aims to study the influence of work climate and supervision on motivation and its implications for the performance of Inpatient Nurses at Waled Hospital. This study uses descriptive and verification methods with a cross sectional approach. The sample in this study was 142 nurses from 15 inpatient rooms. Data collection was carried out using questionnaires, observations, interviews, and documentation. The results showed that the working climate and supervision simultaneously had a significant effect on motivation, the working climate influenced work motivation. The findings also showed that motivation, work climate, and supervision had effect on nurse performance. A good work climate and supervision supported by high motivation will had a good effect on the performance of nurses in the Inpatient Room of Waled Hospital, Cirebon Regency.

Keywords: work climate; supervision; motivation; nurse performance.

PENDAHULUAN

Setiap masyarakat Indonesia berhak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang bermutu. Rumah Sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal sesuai dengan perubahan zaman yang sangat harus diirngi dengan mutu kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Pelayanan keperawatan yang berkualitas sangat dipengaruhi kinerja profesionalisme perawat dalam bekerja, yaitu berkompentensi dalam memenuhi standar dan memperhatikan kaidah etik dan moral (Zega, 2020). Perawat merupakan pemeran penting sebagai kontributor terhadap kualitas pelayanan RS dan keselamatan pasien (A HAKIM, 2013). Metodologi yang digunakan oleh perawat dalam membantu menyelesaikan masalah pasien secara ilmiah melalui tahapan yang terdiri dari pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, pelaksanaan dan tindakan keperawatan serta evaluasi (Yanti & Warsito, 2013).

Mutu pelayanan yang diberikan sesuai dengan standar praktek keperawatan kepada pasien merepresentasikan kinerja seorang perawat (Gasong, Dese, & Kaluasa, 2022). Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson dalam Ilyas yaitu faktor individu (keterampilan, kemampuan, latar belakang keluarga, pengalaman, tingkat sosial dan demografi seseorang), psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja), dan organisasi (sumber daya, kepemimpinan, imbalan, supervisi, struktur dan sebagainya). Upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan perawat memiliki konsep motivasi yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Manuho, Warouw, & Hamel, 2015). Motivasi ini mampu berkontribusi baik untuk keaktifan perawat dalam memberikan pelayanan yang optimal.

Lingkungan kerja merupakan aspek eksternal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya yaitu hal tentang pekerjaan, hubungan antar teman kerja, manajemen dan sosial lainnya. Pemberian hadiah dan sanksi mampu menciptakan tinggi rendahnya kinerja sebagaimana pengakuan orang lain dapat membentuk kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi yang tinggi (Santoso, 2017). Kegiatan asuhan keperawatan dipimpin oleh kepala perawat yang dituntut untuk mempunyai kemampuan supervisi (Anggeria & Maria, 2018). Penerapan supervisi yang tepat mendorong perawat pelaksana merasa diterima, dihargai dan dilibatkan, sehingga timbul komitmen yang tinggi untuk memajukan pelayanan keperawatan. Menurut Arwani kompetensi yang harus dimiliki oleh supervisor adalah pemberian pengarahan, saran, motivasi, bimbingan, dan latihan serta penilaian. Supratman dan Sudaryanto (2008) dalam Lilian Estelle menyebutkan bahwa model supervisi klinik keperawatan di Indonesia belum jelas implemmentasi dan efektivitasnya. Salah satu model supervisi keperawatan klinik yaitu model akademik yang dipopulerkan oleh Farrington pada tahun 1995. Identifikasi merupakan tindakan yang dilakukan oleh perawat terlebih dahulu yang mana berkaitan dengan keselamatan pasien dan perlu diberikan pembinaan oleh seorang supervisor.

Muadi(10) meneliti di bagian Instalasi Rawat Inap RSUD Waled. Hasil menunjukkan bahwa iklim kerja di rumah sakit masih kurang terutama mengenai penghargaan bagi perawat yang masih rendah, kurang memenuhi kualifikasi pekerjaan dan kurang bergaul secara efektif antara perawat pelaksana. Adanya ketidakpuasan perawat terhadap fasilitas dan sarana keperawatan juga ditemukan sebagai faktor rendahnya kinerja seorang perawat. Mursidah D. dan Riska Z.(11) meneliti hubungan antara kepemimpinan dan supervisi dengan kinerja perawat pelaksana. Hasil menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara supervisi dan kinerja perawat dalam pendokumentasian keperawatan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Waled adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kelas B Non Pendidikan (Ayuditiawati, Kumala, & Sarnianto, 2020). RSUD Waled saat ini memiliki 207 tenaga perawat yang bertugas di instalasi rawat inap. RSUD Waled mempunyai beberapa bidang, salah satunya adalah bidang perawatan (Alhasanah, 2016). Visi RSUD Waled adalah menjadi pusat pelayanan, pendidikan dan penelitian kesehatan di wilayah timur Jawa Barat tahun 2019. Misi RSUD Waled adalah meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit dan meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian kesehatan di Rumah Sakit. Dalam mewujudkan visi dan misi tersebut, RSUD Waled mengadakan perbaikan dalam segala hal. Pemberian Pelayanan keperawatan yang optimal sangat bergantung dari sumber daya keperawatan yang memberikan pelayanan langsung kepada pasien (Triwijayanti et al., 2020). Hasil wawancara singkat dan pengamatan peneliti, motivasi perawat di RS ini masih rendah. Adanya beban kerja yang banyak dan gaji yang tidak sesuai membuat perawat memiliki motivasi yang rendah. Rumah Sakit tidak memberikan upah lembur bagi perawat yang telah bekerja lebih dari jam kerja yang telah ditetapkan. Kondisi lain, hasil pengamatan dan wawancara peneliti masih ada beberapa masalah yang belum mendukung iklim kerja yaitu kurangnya rasa saling mempercayai, menghargai dan mendukung antar sesama perawat, maupun dengan tenaga kesehatan lainnya yang terjadi di RS

ini. Hal tersebut membuat perawat tidak termotivasi dalam bekerja sehingga akan menciptakan kinerja yang kurang baik. Kehangatan, saling menghargai, dan dukungan merupakan bagian dari dimensi iklim kerja. Teman kerja yang baik, adanya rasa saling percaya, dan saling menghargai akan memberikan dukungan dan kenyamanan antar rekan kerja. Oleh karena itu pentingnya iklim kerja untuk mendukung kinerja. Pada wawancara dengan beberapa perawat pelaksana mengatakan fungsi supervisi sudah terlaksana. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meneliti iklim kerja, supervisi, motivasi kerja, dan kinerja perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Waled Kabupaten Cirebon.

Kehangatan dan dukungan merupakan satu dimensi iklim kerja bahwa perasaan adanya dukungan dan bantuan yang diberikan dalam kehidupan organisasi dimana anggota saling percaya satu sama lain bahkan memberikan dukungan satu sama lain. Rasa persahabatan yang baik akan memperkuat kinerja di lingkungan organisasi. Hal tersebut juga didukung oleh Mill dalam Timpe (12) yang mengatakan bahwa rasa saling percaya merupakan faktor motivasi yang kuat. Menurut Ivancevich dan Matteson (1987) dalam Huda Hasanul M(13) penghargaan dapat digunakan untuk memotivasi atau mendorong penampilan kerja agar lebih baik. Mill dalam Timpe(12) mengatakan bahwa sistem promosi atau penghargaan dapat motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Penerapan supervisi klinik melalui kegiatan suportif akan membuat supervisor mampu memberi dukungan positif pada setiap prestasi yang telah dicapai. Jika seseorang tidak memperoleh umpan balik mengenai berbagai aspek dalam penyelesaian tugasnya, baginya tidak dapat petunjuk atau motivasi kuat untuk berprestasi lebih tinggi.(9) Syahmasa(14) menjelaskan perawat yang termotivasi kerja oleh kebutuhan berprestasi akan mempunyai target ketepatan untuk kemajuan dalam melaksanakan tugas dan merasakan kepuasan dalam pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penyampelan dihitung menggunakan rumus Slovin dan didapatkan sejumlah 142 orang perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Waled Kabupaten Cirebon baik PNS dan Non PNS. Variabel independen terdiri dari Iklim kerja (X1), dan Supervisi (X2), variabel intervening terdiri dari Motivasi (Y), dan variabel dependen yaitu Kinerja perawat (Z). Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Waled, Cirebon yang dilaksanakan pada bulan Februari - Agustus 2019. Data dikumpulkan menggunakan angket, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner diukur menggunakan skala Likert. Selanjutnya konsistensi dan keandalan data dianalisis melalui uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan melalui uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan SPSS 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Tabel 1. Hasil Uji Parsial Variabel Iklim Kerja terhadap Motivasi

Struktural	Koefisien Jalur- hitungSig.Keteranga $r_{Y.X1}$ 0.6337.1280.000Sig nifikanSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	t- hitungSig.Keteran gan $r_{Y.X1}$ 0.6337.1280.000S ignifikanSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	Sig.Ketera ngan $r_{Y.X1}$ 0.6337.1280.000	Keterangan
------------	--	--	--	------------

$\rho_{Y.X1}$ 0.6337.1280.000	0.6337.1280.000 Signifikan Sumber: : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	7.1280.000	0.000 Signifikan Sumber: : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	Signifikan
----------------------------------	--	------------	--	------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019

Tabel 1. menunjukkan bahwa iklim Kerja memberikan pengaruh yang signifikan (Sig 0.000) terhadap Motivasi Instalasi Rawat Inap RSUD Waled.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial Variabel Supervisi terhadap Motivasi

	Koefisien Jalur- hitungSig.Keteranga n $\rho_{Y1.X2}$ 0.2973.3410.001 Signifikan Sumber: : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	t- hitungSig.Keteran gan $\rho_{Y1.X2}$ 0.2973.3410.001 Signifikan Sumber: : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	Sig.Ketera ngan $\rho_{Y1.X2}$ 0.2973.3410.001	Keterangan
$\rho_{Y1.X2}$ 0.2973.3410.001	0.2973.3410.001 Signifikan Sumber: : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	3.3410.001	0.001 Signifikan Sumber: : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019

Berdasarkan hasil pada tabel 2, supervisi di perusahaan berdampak pada peningkatan motivasi (Sig. 0.001). Oleh karena itu penelitian menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh signifikan pada Motivasi.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial Variabel Iklim Kerja terhadap Kinerja Perawat

	Koefisien Jalur- hitungSig.Keteranga n $\rho_{Z.X1}$ 0.7538.9030.000 Signifikan Sumber: : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	t- hitungSig.Keteran gan $\rho_{Z.X1}$ 0.7538.9030.000 Signifikan Sumber: : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	Sig.Ketera ngan $\rho_{Z.X1}$ 0.7538.9030.000	Keterangan
$\rho_{Z.X1}$ 0.7538.9030.000	0.7538.9030.000 Signifikan Sumber: : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	8.9030.000	0.000 Signifikan Sumber: : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019

Tabel 3. menunjukkan bahwa Iklim Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat (Sig. 0.000).

Tabel 4. Hasil Uji Parsial Variabel Supervisi terhadap Kinerja Perawat

<p>Struktural</p> <p>ρ_{ZX2}</p> <p>0.1802.1210.036</p>	<p>Koefisien Jalur-t- hitungSig.Keteranga n</p> <p>ρ_{ZX2}</p> <p>0.1802.1210.036</p> <p>SignifikanSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019</p> <p>0.1802.1210.036</p> <p>SignifikanSumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019</p>	<p>t- hitungSig.Keteran gan</p> <p>ρ_{ZX2}</p> <p>0.1802.1210.036</p> <p>SignifikanSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019</p> <p>2.1210.036</p>	<p>Sig.Ketera ngan</p> <p>ρ_{ZX2}</p> <p>0.1802.1210.036</p> <p>0.036Signi fikanSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019</p>	<p>Keterangan</p> <p>Signifikan</p>
---	---	---	--	-------------------------------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019

Tabel 4. menunjukkan bahwa Supervisi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat (Sig,0.036).

Tabel 5. Hasil Uji Simultan Iklim Kerja dan Supervisi Terhadap Kinerja Perawat

<p>ModelSum of SquaresdfMean SquareFSig.1Regression26576.922213288.461390.335.000bResidual4732.07613934.044Total31308.998141a.</p> <p>Dependent Variable: Kinerja Perawatb. Predictors: (Constant), Supervisi, Iklim KerjaSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019</p>	<p>Sum of SquaresdfMean SquareFSig.1Regression26576.922213288.461390.335.000bResidual4732.07613934.044</p>	<p>Sum of SquaresdfMean SquareFSig.1Regression26576.922213288.461390.335.000bResidual4732.07613934.044</p>	<p>Mean SquareFSig.1Regression26576.922213288.461390.335.000bResidual4732.07613934.044</p>	<p>Mean SquareFSig.1Regression26576.922213288.461390.335.000bResidual4732.07613934.044</p>	<p>FSig.1Regression26576.922213288.461390.335.000bResidual4732.07613934.044</p> <p>Signifikan</p>

1Regres	Regres		213288.						
sion26576.92	sion26576.92		461390.335.00					390.335.	.000bRe
2213288.4613	2213288.461		0bResidual473					000bResidual4	sidual4732.07
90.335.000bR			2.07613934.04					732.07613934.	613934.044To
esidual4732.0			4Total31308.9					044Total3130	tal31308.9981
7613934.044T			98141a.					8.998141a.	41a.
otal31308.998			Dependent					Dependent	Dependent
			Variable:					Variable:	Variable:
			Kinerja					Kinerja	Kinerja
			Perawatb.		13288.4			Perawatb.	Perawatb.
		26576.9	Predictors:		61390.335.000			Predictors:	Predictors:
		2213288.461	(Constant),		bResidual4732			(Constant),	(Constant),
			Supervisi,		.07613934.044			Supervisi,	Supervisi,
			Iklim					Iklim	Iklim
			KerjaSumber					KerjaSumber	KerjaSumber
			: Hasil					: Hasil:	: Hasil
			Pengolahan					Pengolahan	Pengolahan
			Data					Data	Data
			Kuesioner					Kuesioner	Kuesioner
			dengan SPSS					dengan SPSS	dengan SPSS
			23, 2019					23, 2019	23, 2019
	Residu	4732.07							
al4732.07613	613934.044To	13934.0						Total31	Total31
934.044Total	tal31308.9981	44Total31308.						308.998141a.	308.998141a.
	41a.	998141a.						Dependent	Dependent
	Dependent	Dependent						Variable:	Variable:
	Variable:	Variable:						Kinerja	Kinerja
	Kinerja	Kinerja						Perawatb.	Perawatb.
	Perawatb.	Perawatb.						Predictors:	Predictors:
	Predictors:	Predictors:						(Constant),	(Constant),
	(Constant),	(Constant),						Supervisi,	Supervisi,
	Supervisi,	Supervisi,						Iklim	Iklim
	Iklim	Iklim						KerjaSumber	KerjaSumber
	KerjaSumber	KerjaSumber						: Hasil:	: Hasil
	: Hasil	: Hasil						Pengolahan	Pengolahan
	Pengolahan	Pengolahan						Data	Data
	Data	Data						Kuesioner	Kuesioner
	Kuesioner	Kuesioner						dengan SPSS	dengan SPSS
	dengan SPSS	dengan SPSS						23, 2019	23, 2019
	23, 2019	23, 2019							

1R
egression

Regression24606.243212303	24606.243212303	212303.122348.44	12303.122348.44	348.444.000bResidual4907.91413935.309Total29514.157141a. Dependent Variable: Motivasi. Predictors: (Constant), Supervisi, Iklim	.000bResidual4907.91413935.309Total29514.157
Residual4907.91413935.309Total29514.157141a. Dependent Variable: Motivasi. Predictors: (Constant), Supervisi, Iklim	4907.91413935.309Total29514.157141a. Dependent Variable: Motivasi. Predictors: (Constant), Supervisi, Iklim	13935.309Total29514.157141a. Dependent Variable: Motivasi	35.309Total29514.157141a. Dependent Variable: Motivasi. Predictors: (Constant), Supervisi, Iklim	Total29514.157141	Total29514.157141

Total 29514.157141a.	29514.157141a.		a.	a.
57141a.	Dependent Variable: Motivasi.	141a.	Dependent Variable: Motivasi.	Dependent Variable: Motivasi.
Dependent Variable: Motivasi.	Predictors: (Constant), Supervisi, Iklim KerjaSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	Dependent Variable: Motivasi	Predictors: (Constant), Supervisi, Iklim KerjaSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	Predictors: (Constant), Supervisi, Iklim KerjaSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019

- a. Dependent Variable: Motivasi. Predictors: (Constant), Supervisi, Iklim KerjaSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019
- b. Predictors: (Constant), Supervisi, Iklim KerjaSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 6 didapat nilai F-hitung sebesar 348.44 dengan Sig. sebesar 0.000. Dapat dinyatakan bahwa secara simultan Iklim Kerja dan Supervisi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Instalasi Rawat Inap RSUD Waled.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Variabel Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Struktural Koefisien Jalur-hitung	Koefisien Jalur-hitung	t-hitung	Sig.	Keterangan
0.95236	0.95236	36.8440	0.000	Signifikan
0.95236	0.95236	36.8440	0.000	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019

Tabel 7. menunjukkan bahwa Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat (0.000).

Tabel 8. Hasil Uji Parsial Variabel Supervisi terhadap Kinerja Perawat

Struktural- hitungSig.Keterangan	t- hitungSig.Keterangan	Sig.Keterangan 2.1790.029Signifikan umber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan Sobel Test Calculation, 2019	Keterangan 2.1790.029Signifikan umber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan Sobel Test Calculation, 2019
ρ_{ZYX2} 2.1790.029Signifikan umber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan Sobel Test Calculation, 2019	2.1790.029Signifikan umber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan Sobel Test Calculation, 2019	0.029Signifikan Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan Sobel Test Calculation, 2019	Signifikan Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan Sobel Test Calculation, 2019

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan Sobel Test Calculation, 2019

??Tabel 8 di atas menunjukkan adanya pengaruh mediasi motivasi antara Supervisi terhadap Kinerja Perawat (Sig.0.000).

PEMBAHASAN

Penelitian menunjukkan iklim Kerja memberikan pengaruh terhadap Motivasi Instalasi Rawat Inap RSUD Waled. Penelitian mengimplikasikan bahwa perasaan adanya dukungan dan bantuan yang diberikan dalam kehidupan organisasi dimana anggota saling percaya satu sama lain bahkan memberikan dukungan satu sama lain.

Temuan mengindikasikan bahwa supervisi di perusahaan berdampak pada peningkatan motivasi. Ini sejalan dengan teori Keliat dalam Suarli⁽¹⁵⁾ yang menyatakan bahwa supervisi menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi efektif, merangsang kreatifitas dan motivasi.

Iklim Kerja pada penelitian ini ditemukan berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat. Sesuai dengan pernyataan Kolb et al (1984) dalam Huda Hasanul M⁽¹³⁾ yang mengungkapkan bahwa kinerja staf akan meningkat bila staf merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukannya dihargai.

Sebagaimana penelitian Saljan yang menyatakan semakin baik supervisi maka semakin baik pula kinerja perawat pelaksana, temuan menunjukkan bahwa Supervisi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat.

Secara simultan Iklim Kerja dan Supervisi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Waled. Selain itu, Iklim Kerja dan Supervisi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Instalasi Rawat Inap RSUD Waled.

Temuan menunjukkan bahwa Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat. Perawat yang termotivasi kerja oleh kebutuhan berprestasi akan mempunyai target ketepatan untuk kemajuan dalam melaksanakan tugas dan merasakan kepuasan dalam pekerjaan.

Temuan juga menunjukkan adanya peran mediasi motivasi antara Supervisi terhadap Kinerja Perawat. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi perawat dapat menjelaskan hubungan tidak langsung antara Supervisi terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Waled.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa (1) Iklim Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Instalasi Rawat Inap RSUD Waled, (2) Supervisi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Instalasi Rawat Inap RSUD Waled, (3) Iklim Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Waled, (4) Supervisi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Waled, (5) Terdapat pengaruh signifikan iklim kerja, supervisi terhadap kinerja melalui motivasi perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Waled Kabupaten Cirebon, (6) Supervisi memberikan pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi sebesar 28.27%.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, berikut adalah saran secara praktis dan empiris, (1) Pihak Rumah Sakit sebaiknya meningkatkan iklim kerja, supervisi juga motivasi kepada perawat untuk mencapai hasil yang lebih baik. Jika ketiga variabel tersebut dijalankan dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan sesuai apa yang diinginkan oleh pihak rumah sakit, (2) Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lainnya yang diduga dapat mempengaruhi Kinerja Perawat sehingga memberikan hasil yang lebih luas, (3) Mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti pengaruh iklim kerja dan supervisi terhadap motivasi serta implikasinya pada kinerja perawat sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia..

BIBLIOGRAFI

- A HAKIM, ZULHAM. (2013). *GAMBARAN PELAKSANAAN MENCUCI TANGAN OLEH PERAWAT DALAM RANGKA PENCEGAHAN INFEKSI NOSOKOMIAL DI RUANG PERAWATAN PAVILIUN PALEM RS. Dr. WAHIDIN SUDIROHUSODO MAKASSAR*. Uniniversitas Hasanuddin.
- Alhasanah, Nuril Hidayah. (2016). *Gambaran kinerja perawat berdasarkan beban kerja di instalasi rawat inap penyakit dalam rumah sakit umum (rsu) kota tangerang selatan tahun 2016*. FKIK UIN Jakarta.
- Anggeria, Elis, & Maria, Maria. (2018). Hubungan Supervisi dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Lantai 10 Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2017. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 3(2), 78–97.
- Ayuditiawati, Meita, Kumala, Shirly, & Sarnianto, Prih. (2020). Biaya Pengeluaran Sendiri dan Pengaruhnya Terhadap Kesulitan Ekonomi Pasien Hemodialisis di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(4), 137–151.
- Gasong, David Nakka, Dese, Dennys Christovel, & Kaluasa, Frisky. (2022). Analisis Mutu Layanan Perawat pada Rumah Sakit Ken Saras, Bergas. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(1).
- Manuho, Elisabeth, Warouw, Herman, & Hamel, Rivelino. (2015). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 Rsup Prof. Dr. RD Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*, 3(2).
- Santoso, Arief Budi. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 247–272.
- Triwijayanti, Ana, Rodhiyatun, Rodhiyatun, Rohman, Rizal Nur, Handayani, Nurul, Puspasari, Yunita, Rupiyaniti, Rahayu, Livana, P. H., & Indrayati, Novi. (2020). Gambaran Psikologis Kepuasan Keluarga dalam Menerima Asuhan Keperawatan. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, 3(1), 75–82.

Yanti, Retyaningsih Ida, & Warsito, Bambang Edi. (2013). Hubungan karakteristik perawat, motivasi, dan supervisi dengan kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(2).

Zega, Petra Diansari. (2020). *PERANAN KEPALA RUANGAN TERHADAP PENGEMBANGAN KINERJA PERAWAT SESUAI DENGAN UNIT KOMPETENSI JENJANG KUALIFIKASI PERAWAT*.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.