

---

**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 memotivasi 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 $r_{Y.X1}$ 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 $\rho_{Y1.X2}$ 0.2973.3410.001 Signifikan Sumber: : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	t- hitungSig.Keteran $\rho_{Y1.X2}$ 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 $\rho_{Z.X1}$ 0.7538.9030.000 Signifikan Sumber: : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	t- hitungSig.Keteran $\rho_{Z.X1}$ 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><math>\rho_{ZX2}</math></p> <p>0.1802.1210.036</p>	<p>Koefisien Jalur-t- hitungSig.Keteranga n</p> <p><math>\rho_{ZX2}</math></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><math>\rho_{ZX2}</math></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><math>\rho_{ZX2}</math></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 SquareF Sig.1Regression265 76.922213288.461390.335.0 00bResidual4732.07613934. 044Total31308.998141a. Dependent Variable: Kinerja Perawatb. Predictors: (Constant), Supervisi, Iklim KerjaSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019</p>	<p>Sum of SquaresdfMea n SquareF Sig.1R egression2657 6.922213288.4 61390.335.000 bResidual4732 .07613934.044</p>	<p>dfMean SquareF Sig.1R egression2657 6.922213288.4 61390.335.000 bResidual4732 .07613934.044</p>	<p>Mean SquareF Sig.1R egression2657 6.922213288.4 61390.335.000 bResidual4732 .07613934.044</p>	<p>Mean SquareF Sig.1R egression2657 6.922213288.4 61390.335.000 bResidual4732 .07613934.044</p>	<p>FSig.1R egression2657 6.922213288.4 61390.335.000 bResidual4732 1390.335.000b</p> <p>Signifikan</p>

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

Total	31	31308.9	141a.	a.	a.	a.
308.998141a.	98141a.	141a.	a.	a.	a.	a.
Dependent Variable: Kinerja Perawatb.						
Predictors: (Constant), Supervisi, Iklim						
KerjaSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	KerjaSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	KerjaSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	KerjaSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	KerjaSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	KerjaSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019	KerjaSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019

a. Dependent Variable: Kinerja Perawatb. 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 5 di atas didapat nilai F-hitung sebesar 390.34 dengan Sig. sebesar 0.000 yang signifikan. Dengan demikian, secara simultan Iklim Kerja dan Supervisi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Waled.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan Iklim Kerja dan Supervisi Terhadap Motivasi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	1 Regression	24606.243212303.122348.444.000bResidual	29514.157141a.	Dependent Variable: Motivasi	b. Predictors: (Constant), Supervisi, Iklim	KerjaSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019
1	24606.243212303.122348.444.000	3	8202.07440774141a.	390.34	.000	24606.243212303.122348.444.000	29514.157141a.	3	Dependent Variable: Motivasi	b. Predictors: (Constant), Supervisi, Iklim	KerjaSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019
2	24606.243212303.122348.444.000	3	8202.07440774141a.	390.34	.000	24606.243212303.122348.444.000	29514.157141a.	3	Dependent Variable: Motivasi	b. Predictors: (Constant), Supervisi, Iklim	KerjaSumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 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-t hitung Sig. Keterangan	Koefisien Jalur-t hitung Sig. Keterangan	t- hitung Sig.	Sig. Keterangan	Keterangan
$\rho_{Z.Y}$	0.95236.8440.000	36.8440.000	0.000	Signifikan Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019
$\rho_{Z.Y}$	0.95236.844	36.8440.000	0.000	Signifikan Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 23, 2019

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- hitung Sig.Keterangan	t- hitung Sig.Keterangan	Sig.Keterangan 2.1790.029 Signifikan Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan Sobel Test Calculation, 2019	Keterangan 2.1790.029 Signifikan Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan Sobel Test Calculation, 2019
$\rho_{ZYX2}$ 2.1790.029 Signifikan Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan Sobel Test Calculation, 2019	2.1790.029 Signifikan Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan Sobel Test Calculation, 2019	0.029 Signifikan 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<sup>(15)</sup> 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<sup>(13)</sup> 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.**