

## HUBUNGAN SUPERVISI DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM MENERAPKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP RS OTAK DR. Drs. M. HATTA BUKITTINGGI

Sri Hayulita<sup>1</sup>, Yulia Hidayati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi SI Keperawatan Universitas Mohammad Natsir Yarsi Bukittinggi  
[srihayulita@gmail.com](mailto:srihayulita@gmail.com)<sup>1</sup>; [yulia@gmail.com](mailto:yulia@gmail.com)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Kinerja seorang perawat salah satunya dipengaruhi oleh supervisi dan motivasi. Kurangnya motivasi perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan karena merasa melakukan hal yang itu itu saja, dan membuat pencatatan asuhan keperawatan berdasarkan dari data yang didapat pada shift sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan supervisi dengan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RS Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* dengan jumlah responden sebanyak 92 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner dengan 92 butir pernyataan. Data diolah secara komputerisasi dengan SPSS dengan uji statistik *Spearman Rank*. Hasil uji statistik didapatkan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) dan nilai  $r = 0,748$  dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara supervisi dengan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS Otak DR. Drs. M Hatta Bukittinggi. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi dalam meningkatkan kinerja khususnya perawat.

Kata kunci : supervisi, kinerja

### ABSTRACT

*A productivity of a nursing staff is affected by the supervision and motivation . A monoton activity or procedure can impact on low motivation in nursing care, and many nursing rather than making a new documentation, they just copy the previous documentation. This behaviour also contributed by lack of supervision from the nursing unit manager. This study is conducted to gain the knowledge regarding the effects of motivation and supervision in relation with productivity in nursing. The cross section method was used in this study, by annalise the dynamic correlation between risk factors and effects, conducting observation or collecting data at the sametime on the ward in the brain hospital of Drs. M.Hatta, Bukittinggi. There were 92 participants. 92 questions in the questioner were used as an instrument. The data then analysed digitally using SPSS Spearman Rank Statistic. In conclusion, from the statistic result, were  $P-0.00$  ( $p( 0.05)$  and  $r = 0,748$ , there is a significant effect of motivation and supervision in relation with the productivity implementing the care. Hopefully, this study would be a beneficial input for the hospital in order to improve their productivity, especially in providing high quality nursing care and increase the customersatisfaction.*

Key words : supervision, productivity.

## PENDAHULUAN

Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja baik. Namun tak jarang ditemukan keluhan yang berkaitan kualitas pelayanan kesehatan yang muaranya berasal dari perawat. Untuk itu perlu kiranya rumah sakit memfokuskan masalah kualitas pelayanan terhadap kinerja perawat (Mulyono, 2013). Salah satu metode dalam menilai kinerja perawat adalah dengan melihat standar asuhan keperawatan yang dilakukan. Penilaian kinerja adalah sebagai alat yang dapat digunakan secara efektif untuk mengetahui kualitas dan kuantitas seorang perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari pengetahuan, keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi dan kepuasan dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari beban kerja, supervisi, lingkungan, budaya kerja dan gaya kepemimpinan dalam organisasi (Nursalam, 2012).

Menurut Nursalam (2014), motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berprilaku. Tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Motivasi berdasarkan bentuk secara umum terbagi dua yaitu motivasi internal atau intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari diri sendiri dan motivasi eksternal atau ekstrinsik yaitu motivasi yang didasarkan atas dorongan dari orang lain atau diluar dirinya.

Kinerja perawat disamping dipengaruhi oleh motivasi juga dipengaruhi oleh supervisi. Supervisi merupakan bagian penting dari manajemen keperawatan, karena dengan supervisi dapat mengatasi masalah dalam organisasi dengan cepat. Tugas supervisi tidak bisa dipisahkan dari fungsi kepemimpinan. Supervisi yang dilakukan dengan benar merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kerja perawat dan mutu pelayanan (Nursalam, 2002). Monitoring yang dilakukan oleh atasan langsung secara berkala dapat memacu perawat untuk bekerja lebih baik.

Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan bawahan yang kemudian bila ditemukan masalah segera dilakukan bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya (Suarli,2012). Supervisi dapat meningkatkan efektifitas kerja dan efisiensi kerja. Supervisi dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung (Arwani,2006). Menurut Keliat (2012) supervisi adalah proses pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan untuk memastikan apakah kegiatan tersebut berjalan sesuai dengan tujuan organisasi dan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, sebagai manajer yang langsung mengelola asuhan kepada klien, kepala ruangan harus mampu mengelola staf keperawatan maupun sumber daya lainnya melalui supervisi, sehingga staf termotivasi untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam rangka memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas kepada pasien.

Dalam memberikan layanan pada pasien stroke khususnya, layanan rawat inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. Muhammad Hatta Bukittinggi memiliki 146 tempat tidur, yang terdiri dari Instalasi Rawat Inap A, Instalasi Rawat

Inap B dan Instalasi Rawat Inap C. Dari ketiga Instalasi Rawat Inap tersebut terdiri dari 128 orang perawat yang terdiri dari 120 perawat pelaksana dan 8 orang kepala ruangan, 88 orang tamat D3 Keperawatan, 39 orang tamat S1 keperawatan dan 1 orang S2 Keperawatan, dari 120 orang perawat pelaksana, 119 orang perawat yang berstatus sebagai PNS dan 9 orang perawat kontrak.

Dari wawancara peneliti pada 15 November terhadap 5 orang perawat yang bertugas di ruang rawat inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta, 2 diantaranya mengatakan bahwa mereka telah melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan format yang telah disediakan, namun terkadang belum melengkapi format yang tersedia. Dan dari observasi peneliti terhadap 3 dari 8 rekam medis pasien yang sedang dirawat masih menemukan belum lengkapnya pengisian format asuhan yang tersedia. Diantaranya, belum melengkapi pengkajian sesuai dengan aspek bio-psiko-sosio-kultural, dalam menegakkan diagnosa belum memprioritaskan sesuai dengan masalah aktual dan potensial. Dalam menyusun rencana asuhan belum membuat sesuai dengan prioritas masalah, dan terkadang lupa melakukan evaluasi dari tindakan yang telah dilakukan. Dari observasi peneliti yang dilakukan di salah satu ruang rawat inap pada 20 November ditemukan bahwa kebanyakan perawat kurang termotivasi untuk melakukan asuhan mandiri keperawatan, dan dari wawancara peneliti dengan 5 orang perawat 3 diantaranya mengatakan bahwa mereka kurang termotivasi untuk mendokumentasikan asuhan keperawatan karena merasa melakukan hal yang itu itu saja, dan membuat pencatatan asuhan keperawatan bersarkan dari pengkajian yang telah dilakukan oleh shift sebelumnya, hal ini disebabkan karena

lingkungan dan kurangnya kontrol dari kepala ruangan. Perawat hanya melakukan asuhan berdasarkan data yang telah ada sebelumnya.

Wawancara peneliti dengan 5 orang perawat yang melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi, 3 orang mengatakan bahwa supervisi dari kepala ruangan ada dilakukan, namun tidak terjadwal dan berkala. Supervisi langsung yang dilakukan oleh kepala ruangan yaitu pada saat dilakukannya tindakan keperawatan oleh perawat pelaksana dan supervisi tidak langsung yang dilakukan oleh kepala ruangan adalah berupa kelengkapan pencatatan dan pendokumentasian asuhan keperawatan yang telah dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Supervisi Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi”.

## METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan cross sectional yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek dengan cara pendekatan observasi atau pengumpulan data sekaligus pada satu waktu (*point time approach*), (Notoatmojo, 2010). Cross sectional dalam penelitian ini adalah variabel motivasi dan supervisi perawat dan variabel kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan diamati atau diteliti pada saat yang sama di ruang rawat inap RS Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi.

Penelitian ini dilaksanakan di RS Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi mulai

dari tanggal 21 Januari sampai 30 Januari 2021 di Ruang rawat inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang melaksanakan tugas asuhan keperawatan di RS Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi yang berjumlah 120 orang perawat yang tersebar di 7 ruang rawat inap, sampel dalam penelitian ini adalah 92 perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini Proportional Random Sampling. Pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subyek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah (Arikunto, 2006). Kemudian dilakukan teknik Simple Random Sampling yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana, teknik ini dibedakan menjadi dua cara yaitu dengan mengundi (*lottery technique*) atau dengan menggunakan tabel bilangan atau angka acak (*random number*) (Notoatmodjo, 2010).

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang akan digunakan untuk pengumpulan data. Instrumen penelitian ini dapat berupa kuisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya (Arikunto, 2010). Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuisioner yang sudah pernah dipakai oleh peneliti lain dan sudah diuji validitasnya.

Pengolahan data dilakukan untuk menghasilkan informasi yang benar sesuai dengan tujuan penelitian dengan menggunakan perangkat computer, kegiatan ini dilakukan dengan tahapan:

- Editing (Proses Penyuntingan)
- Coding (Pemberian Kode)
- Processing
- Cleaning (Pembersihan Data)

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Analisa Univariat

Analisa data univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel. Analisa univariat ini dilakukan pada masing-masing variabel yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik data pada tiap-tiap variabel yang diteliti seperti umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

b. Analisa Bivariat

Analisa bivariat ini merupakan analisis hasil dari variabel yang diteliti (variable bebas), yang diduga mempunyai hubungan dengan variable terikat. Pengujian hipotesa untuk mengambil keputusan tentang apakah hipotesis yang diajukan cukup meyakinkan untuk ditolak atau diterima dengan menggunakan uji statistik *Spearman Rank*. Untuk melihat kemaknaan perhitungan statistic digunakan batasan kemaknaan 0,05 sehingga jika  $p < 0,05$  maka secara statistik disebut bermakna dan jika nilai  $p > 0,05$ , maka secara statistik disebut tidak bermakna.

No	Ruang	Jenis Kelamin		Pendidikan				Masa Kerja				Jumlah Perawat		
		L	P	D3	%	S1	%	<5	%	>6	%	Jml	%	
1	Neurologi	5	14	9	47,36	10	52,63	8	42,11	11	57,89	19	20,65	
2	Interne HCU	1	18	9	47,36	10	52,63	7	36,84	12	63,16	19	20,65	
3	Anak Bedah	1	11	9	75	3	25	4	33,33	8	66,67	12	13,04	
4	VIP	2	17	12	63,16	7	36,84	9	47,36	10	52,64	19	20,65	
5	Kelas Lantai 3	1	1	15	11	68,75	5	31,25	5	31,25	11	68,75	16	17,39
6	Ima C2	-	17	14	82,35	3	17,65	5	29,42	12	70,58	17	18,48	
7	Ima C3	1	17	12	66,66	6	33,33	4	22,22	14	77,78	18	19,56	

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis karakteristik responden, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang (12%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 81 orang (88%). Untuk karakteristik responden berdasarkan usia didapatkan sebanyak 20 orang responden (21,7%) dengan usia 17-25 tahun, 47 orang responden (51,1%) usia 26-35 tahun, dan 23 orang responden (25%) usia 36-45 tahun serta 2 orang responden (2,2%) dengan usia 46-52 tahun. Sedang untuk lama kerja, didapatkan sebanyak 42 orang responden (45,7%) dengan lama kerja 5 tahun kebawah dan 50 orang responden (54,3%) dengan lama kerja lebih dari 6 tahun. Dan untuk karakteristik responden berdasarkan pendidikan, sebanyak 40 orang responden (52,2%) dengan pendidikan DIII keperawatan, serta 52 orang responden (47,8%) tamat S1 Keperawatan/Ners. Gambaran ini dapat dilihat pada table 5.1.

Tabel 5.1  
Karakteristik Responden

Kategori	N	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	11	12
Perempuan	81	88
<b>Usia</b>		
17-25 Tahun	20	21,7
26-35 Tahun	47	51,1
36-45 Tahun	23	25
46-52 Tahun	2	2,2
<b>Lama Kerja</b>		
<5 Tahun	42	45,7
>6 Tahun	50	54,3
<b>Pendidikan</b>		
DIII	40	52,2
S1	52	47,8
Total	92	100

Analisa univariat dilakukan untuk masing-masing variabel, yaitu :

Tabel 5.6

Hubungan Supervisi dengan Kinerja Perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi Tahun 2020.

Supervisi	Kinerja Perawat							n	%	p_value
	Kurang	%	Sedang	%	Kuat	%				
Kurang	24	26,1	6	6,5	1	1,1	31	33,7		
Sedang	5	5,4	34	37	3	3,3	42	45,7	0,000	
Kuat	1	1,1	2	2,2	16	17,4	19	20,6		
Total	30	32,6	42	45,7	20	21,7	92	100		

### 1. Supervisi Kepala Ruangan Da dalam Penerapan Askep

Tabel 5.3

Distribusi Frekuensi Supervisi Perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi

Supervisi	f	%
Kurang	31	33,7
Sedang	42	45,7
Baik	19	20,6
Total	92	100

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa dari total 92 responden, diketahui 42 orang responden (45,7%) dengan Supervisi kategori sedang dan 31 orang responden (33,7%) dengan Supervisi kategori kurang serta 19 orang responden (20,6%) dengan supervisi kategori baik yang terdapat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi.

### 2. Kinerja Perawat

Tabel 5.4

Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi Tahun 2020

Kinerja Perawat	f	%
Kurang	30	32,6
Sedang	42	45,7
Baik	20	21,7
Total	92	100

Berdasarkan tabel 5.4 dapat dilihat bahwa dari total 92 responden, diketahui 42 orang responden (45,7%) dengan kinerja perawat kategori sedang dan 30 orang responden (32,6%) dengan Kinerja Perawat kategori kurang, serta 20 orang responden (21,7%) kategori baik yang terdapat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi.

Untuk Analisa bivariat dilakukan uji silang dua variabel, yaitu :

1. Hubungan Supervisi dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 5.6 dapat diketahui dari total 31 responden dengan supervisi kategori kurang terdapat 24 orang (26,1%) kinerja perawat kategori kurang, dari 42 orang responden dengan supervisi kategori sedang terdapat 34 orang (37%) perawat dengan kinerja sedang dan dari 19 orang perawat dengan kategori supervisi baik, terdapat 16 orang (17,4%) perawat dengan kinerja kategori baik. Hasil uji statistic diperoleh nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), maka secara statistic disebut bermakna. Kesimpulannya adalah ada hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Perawat. Nilai  $r = 0,748$ , artinya terdapat kolerasi yang kuat/ tinggi antara variabel supervisi dengan variable kinerja perawat.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian, peneliti melakukan pembahasan sebagai berikut:

A. Analisa Univariat

1. Supervisi Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 92 responden, didapatkan 42 orang responden (45,7%) mengatakan Supervisi yang dilakukan oleh Karu dalam kategori sedang, diikuti kategori kurang sebanyak 33 orang responden (33,7%) dan 19 orang

responden (20,7%) mengatakan supervisi Karu dalam penerapan asuhan keperawatan dalam kategori baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazvia Natasia (2015) dengan judul penelitian “Hubungan antara Faktor Motivasi dan Supervisi dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Discharge Planning di RSUD Gambiran Kota Kediri”. Dengan hasil penelitian supervisi kategori tinggi yaitu sebanyak 54 orang (43,2%), dan kategori rendah 71 orang (56,8%) dari total 125 orang responden.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Agustina Batubara (2019) dengan penelitiannya yang berjudul “Hubungan motivasi dan supervisi dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Kepulauan Mentawai 2019”, diperoleh hasil supervisi yang kurang baik 55% dan kategori kurang baik 45 %.

Menurut peneliti Supervisi pengamatan atau pengawasan yang dilakukan atasan atau kepala ruangan kepada bawahan atau staff guna mengawasi kerja atau mengevaluasi kerja seseorang agar hasil kerja yang didapat sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam penelitian ini supervisi yang dilakukan oleh kepala ruang masih tergolong sedang. Hal ini disebabkan karena kegiatan supervisi masih belum terjadwal dan berkala serta masih kurangnya penghargaan yang diberikan oleh kepala ruangan terhadap perawat yang mampu menerapkan asuhan keperawatan dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 92 responden, didapatkan hampir separoh (45,7%) responden dengan Kinerja Perawat

kategori sedang yaitu sebanyak 42 responden, dan kategori baik sebanyak 20 orang (21,7%), serta kategori kurang sebanyak 30 orang (32,6%).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Brema Prima (2019) Dengan Judul Penelitian “Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019”. diperoleh hasil penelitian kinerja perawat kategori tidak baik sebanyak 30 orang (75%) dan kategori baik sebanyak 10 orang (25%) dari total 40 orang responden yang diteliti.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazvia Natasia (2015) dengan judul penelitian “Hubungan antara Faktor Motivasi dan Supervisi dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Discharge Planning di RSUD Gambiran Kota Kediri”. Dengan hasil penelitian kinerja perawat kategori tinggi yaitu sebanyak 63 orang (78,8%), dan kategori rendah 17 orang (21,1%) dari total 80 orang responden.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakan.

Kinerja perawat ini merupakan gambaran evaluasi terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh perawat untuk tujuan pelayanan keperawatan dengan didasarkan pada standar keperawatan, indikator kinerja diperlukan untuk mengukur kinerja yang telah dilakukan perawat (Ramadini,2015)

Menurut peneliti kinerja perawat adalah proses kerja yang dilakukan seorang perawat dalam melaksanakan perannya sebagai pemberi asuhan sesuai dengan pemenuhan kebutuhan dasar

pasien. Kinerja ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, hal ini juga mempengaruhi hasil kerja yang diperoleh, hingga semakin tinggi kinerja seseorang maka semakin tinggi pula kualitas kerja yang didapatkan.

#### B. Analisa Bivariat

Hubungan Supervisi dengan Kinerja Perawat di dalam menerapkan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi Tahun2020.

Berdasarkan tabel 5.6 dapat diketahui dari total 31 responden dengan supervisi kategori kurang terdapat 24 orang (26,1%) kinerja perawat kategori kurang, dari 42 orang responden dengan supervisi kategori sedang terdapat 34 orang (37%) perawat dengan kinerja sedang dan dari 19 orang perawat dengan kategori supervisi baik, terdapat 16 orang (17,4%) perawat dengan kinerja kategori baik. Hasil uji statistik didapat  $p=0,000$  ( $p\leq 0,05$ ) dan nilai  $r=0,748$ . Dapat disimpulkan ada hubungan yang bermakna antara supervisi dengan KinerjaPerawat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulani Dasuki (2015), “Hubungan pendidikan, motivasi kerja, supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat RSUD H. Hanafi Muara Bungo” diperoleh hasil uji secara statistic  $p-value = 0,000$  ( $p<0,05$ ) disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat RS M. Hanafi Muaro Bungo.

Penelitian yang dilakukan oleh Rezi Prima (2020) tentang “Hubungan supervisi kepala ruang terhadap kinerja perawat pelaksana di RSI Siti Rahmah” menunjukkan hubungan antara supervisi kepala ruang dengan kinerja perawat

dengan  $p\ value = 0,016 < 0,05$  disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara supervisi kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap.

Serta Penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Margareth Renyaan (2015) dengan Judul Penelitian “Hubungan Antara Insentif, Motivasi, Supervisi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sorong-Papua Barat” Berdasarkan hasil analisis uji Chisquare Didapatkan hasil dengan nilai  $p=0,031 < 0,05$  maka diperoleh kesimpulan adanya hubungan yang bermakna antara supervisi dengan kinerja perawat.

Menurut Peneliti berdasarkan hasil yang diperoleh dari kuisioner yang diberikan kepada perawat yang ada di RS Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi, diperoleh adanya hubungan supervisi dengan kinerja perawat. Perawat mengatakan kinerjanya akan lebih meningkat saat kepala ruangan atau bagian keperawatan datang untuk mengawasi atau memberikan penilaian terhadap hasil kerjanya, tentu pemberian reward menjadi harapan perawat setelah dilakukan supervisi, dalam hal ini reward yang diharapkan tidak hanya dalam bentuk finansial tetapi juga dalam bentuk penghargaan atau pujian yang diberikan atas kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan.

Supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan maupun bidang keperawatan secara terjadwal dan berkelanjutan dapat menjadi motivasi bagi perawat untuk meningkatkan kinerjanya dalam menerapkan asuhan keperawatan. Sehingga perawat merasa apa yang akan dan sudah dikerjakan mendapatkan penilaian dari atasan,

sehingga apa yang direncanakan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tanggal 21 Januari 2021 – 30 Januari 2021 dengan penelitian yang dilakukan tentang Hubungan Supervisi Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi Tahun 2020, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa hampir sebagian responden yaitu sebanyak 42 orang (45,7%) dengan Supervisi kategori sedang
2. Diketahui bahwa hampir sebagian dari responden yaitu sebanyak 42 orang (45,7%) dengan kinerja perawat kategori sedang.
3. Adanya hubungan antara Supervisi dengan Kinerja Perawat  $p\_value=0,000$  dengan nilai  $r=0,748$  dengan korelasi kategori tinggi.

## REFERENSI

- Abdullah, Hamzah & Mulyono (2013). *Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon*. Jurnal AKK, 2 (I), 18- 26.
- Arwani. 2006. *Manajemen Bangsal Keperawatan*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmuji. 2012. *Manajemen Keperawatan: Konsep dan Aplikasi*. Jogjakarta: Ar- ruzz Media.
- Batubara, A (2019). *Hubungan motivasi dan supervisi dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Kepulauan Mentawai*

- Berggren&Severinsson,(2005)*January 2005 Core ethical issues of clinical nursing supervision* 25 <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2005.00224.x> Citations: 25
- Dasuki, Maulani (2015). *Hubungan Pendidikan, Motivasi Kerja, Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat RSUD H.Hanafie Muaro Bungo.* <https://docplayer.info/59413325-.html>
- Deltu, S. N., Oktaviani, F., & Yundelfa, M. (2020). Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. *Jurnal Kesehatan Lentera 'Aisyiyah*, 3(2), 85-88.
- Etlidawati(2012), *Hubungan Strategi Supervisi Kepala Ruang Dengan Motivasi Perawat Dalam Pelaksanaan Pendokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Pariaman.* <http://repository.unand.ac.id/19875/2/TE>
- Hafizurrachman (2011). *Kesehatan dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Tangerang.Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, vol 6, No 2, 59-65.<http://journal.fkm.ui.ac.id/kesmas/article/view/107/108>
- Khamida, (2015): *Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap . JOURNAL OF HEALTH SCIENCES* . Vol 8, No 2 <http://journal.unusa.ac.id>
- Lynch, L., & Happel, B. (2008).*Implementing clinical supervision: part I; laying the ground work* .International Journal of Mental Health Nursing 17, 57-64.
- Pasien Memilih Jasa Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Endurance:*
- Yundelfa, M., Refialdinata, J., & Haryono, B. (2020). Hubungan Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawatdi Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Padang. *Menara Ilmu*, 14(1).
- Masna (2017) "Analisis Pengaruh Supervisi Kepala Ruanagan, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasi Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Makasar". *Jurnal Mirai Management*. <https://journal.stteamkop.ac.id>
- Nursalam.(2011). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik. Keperawatan Profesional* (3 rd ed.). Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam.(2014).*Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Pendekatan Praktis*. Edisi 3, Jakarta: Salemba. PERKENI.
- Notoatmodjo. (2012). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Renyaan Margareth (2015). *Hubungan Antara Insentif, Motivasi, Supervisi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sorong-PapuaBarat*
- Rezi Prima (2020). *Hubungan supervisi kepala ruang terhadap Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sorong-PapuaBarat*
- Rezi Prima (2020). *Hubungan supervisi kepala ruang terhadap kinerja perawat pelaksana di RSI Siti Rahm ah.* <http://ejurnal.stikhttp://ejurnal.stikesprimanus/> antara.ac.id/vol11 No.01(2020) 046-051 March, 01, 2020
- Rita, N., & Afconneri, Y. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Kajian Ilmiah Problema Kesehatan, 4(1), 13