

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN SUPERVISI DENGAN KINERJA PRAKTEK PERAWAT DI PUSKESMAS RANOTANA WERU KOTA MANADO.

Malinda Janet Watania*, Jane M. Pangemana*, Febi Kolibu*.

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi.

ABSTRAK

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Dengan melakukan, penilaian kinerja akan diperoleh informasi mengenai hasil yang sudah dicapai, adakah faktor-faktor yang mendukung serta hambatan yang dihadapi ketika memberikan pelayanan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan supervisi dengan kinerja praktek perawat. Penelitian menggunakan metode survey yang bersifat analitik dengan pendekatan Cross Sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Puskesmas Ranotana Weru. Pengambilan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis hubungan dengan menggunakan uji Chi-square dan $\alpha = 0.05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat yang memiliki motivasi yang baik sebesar 44.1% dan kurang baik sebesar 55.9%. Perawat yang merasa supervisi berjalan dengan baik sebesar 55.9% dan kurang baik sebesar 44.1%. Perawat yang memiliki kinerja yang baik sebesar 47.1% dan kurang baik sebesar 52.9%. Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja praktek perawat ($p = 0.003$). Terdapat hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat ($p = 0.001$).

Kata Kunci : Motivasi, Supervisi, Kinerja, Perawat

ABSTRACT

By doing, the performance assessment will obtain information on the results already achieved, is there any factors that support and obstacles encountered when providing services. This study was conducted to determine the relationship between motivation and performance practice nurse supervision. The study used a survey method analytic with cross sectional approach. The population in this study are all nurses at the health center Ranotana Weru. Collecting data using questionnaires. Analysis of the relationship by using chi-square test and $\alpha = 0.05$. Results of this study showed that nurses who have a good motivation for 44.1% and amounted to 55.9% unfavorable. Nurses who are running properly supervised by 55.9% and amounted to 44.1% unfavorable. Nurses who have a good performance by 47.1% and amounted to 52.9% unfavorable. There is a relationship between motivation and performance practice nurses ($p = 0.042$). There is a relationship between supervision with the performance of nurses ($p = 0.017$).

Keywords: Motivation, Supervision, Performance, Nurses

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat (Kuntoro, 2010). Jika kinerja perawat buruk, maka keberhasilan dan pelayanan keperawatan yang baik tidak dapat terpenuhi. Kinerja perawat harus didukung dengan diadakan kegiatan pembinaan dan pengembangan yang pada akhirnya meningkatkan mutu pelayanan dari perawat.

Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor individu (pengetahuan, kemampuan, keterampilan, latar belakang), faktor psikologis (persepsi, sikap, motivasi, dan kepribadian), dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, dan supervisi). Motivasi atau dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan memiliki kontribusi terhadap kinerja perawat. Dukungan dan supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja perawat (Abdullah, 2012).

Dalam Undang-undang Republik Indonesia No 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, menjelaskan bahwa perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perawat adalah seorang yang telah dipersiapkan melalui pendidikan untuk turut serta merawat dan menyembuhkan orang yang sakit, usaha

rehabilitas, pencegahan penyakit, yang dilaksanakannya sendiri atau dibawah pengawasan dan supervisi dokter atau suster kepala.

Fasilitas Pelayanan Kesehatan adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/atau masyarakat.

Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas dalam menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh dan terpadu dilaksanakan melalui upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan, dan pemulihan disertai dengan upaya penunjang yang diperlukan. Ketersediaan sumber daya baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sangat mempengaruhi pelayanan kesehatan (Wally, 2013).

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan mempunyai unsur yang penting dalam manajemen. Dapat didefinisikan membuat seseorang menjadi semangat dalam menjalankan pekerjaan (Tery dan Rue, 2012).

Motivasi merupakan proses yang harus dilakukan oleh pimpinan organisasi agar pegawai dapat terdorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat sehingga menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisiensi. Pelaksanaan motivasi diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya (Nurpeni, 2012).

Tujuan yang dari luar diri individu yang seringkali menunjukkan harapan mendapatkan hadiah atas motif yang diarahkan. Pimpinan yang berhasil memberikan motivasi terhadap karyawan adalah manajer yang menyediakan lingkungan yang sesuai dengan tujuan yang ada untuk pemuasan kebutuhan (Terry dan Rue, 2012).

Supervisi berasal dari kata *super* (latin=diatas) serta *videre* (latin=melihat), maka supervisi berarti melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya (Tampilang, 2013).

Supervisi keperawatan adalah proses pemberian sumber-sumber untuk menyelesaikan tugas sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan-kegiatan yang merupakan bagian integral dari supervisi dalam keperawatan mencakup pelaporan, pembagian tugas, pemberian arahan, pengamatan, penilaian,

pembimbingan, dan pendidikan pekerja. Supervisi keperawatan meyakinkan bahwa semua pasien menerima asuhan seperti yang seharusnya. Hal ini dimulai dengan memberikan laporan tentang setiap pasien kepada para staf perawat (Tampilang, 2013). Pembinaan dan pengembangan terhadap perawat harus dilakukan oleh kepala/pimpinan puskesmas untuk mendukung kinerja perawat dan diharapkan akan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Kinerja merupakan bentuk penilaian untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang atau institusi dalam menjalankan program-program kerjanya (Anggoronggang, 2014).

Kegiatan evaluasi diperlukan untuk mengetahui perkembangan pelayanan keperawatan yang dilakukan. Dengan evaluasi akan diperoleh informasi mengenai hasil yang sudah dicapai, adakah faktor-faktor yang mendukung serta hambatan yang dihadapi ketika memberikan pelayanan. Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku perawat dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi (Mudayana, 2013).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan supervisi dengan kinerja praktek perawat di Puskesmas Ranotana Weru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan desain studi cross sectional (studi potong lintang). Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Ranotana Weru pada bulan September sampai dengan Oktober 2015. Populasi pada penelitian ini adalah semua tenaga perawat yang ada di Puskesmas Ranotana Weru. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di Puskesmas Ranotana Weru yang berjumlah 34 orang. Penelitian ini menggunakan instrument penelitian kuesioner. Metode pengumpulan data dibagi menjadi 2 yaitu data primer, yang dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner yang diberikan kepada perawat di Puskesmas Ranotana Weru dan data sekunder yaitu data tentang gambaran puskesmas. Analisis data

menggunakan analisis univariat dan bivariat untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan supervisi dengan kinerja praktek perawat di Puskesmas Ranotana Weru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden yang paling banyak berusia 31 sampai 40 tahun sebesar 37.1% dan yang paling sedikit berusia 51 sampai 60 tahun sebesar 10.9%.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden, perempuan sebesar 97.1% dan laki-laki sebesar 2.9%.

Berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan, responden yang paling banyak pada pendidikan SPK sebesar 41.1% dan paling sedikit responden dengan tingkat pendidikan S2 sebesar 2.9%.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi, Supervisi dan Kinerja

Variabel	n	%
Motivasi		
Baik	20	55.8%
Kurang Baik	14	41.2%
Total	34	100%
Supervisi		
Baik	24	70.6%
Kurang Baik	10	29.4%
Total	34	100%
Kinerja		
Baik	23	67.6%
Kurang Baik	11	32.4%
Total	34	100%

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa Perawat di Puskesmas Ranotana Weru, sebagian besar memiliki motivasi yang baik dengan jumlah 20 orang atau sebesar 55.8% dan yang memiliki motivasi kurang baik dengan jumlah 14 orang atau sebesar 41.2%. kemudian berdasarkan distribusi frekuensi variabel supervisi pada tabel 1 menunjukkan bahwa Perawat di Puskesmas Ranotana Weru, sebagian besar merasa

supervisi yang dilakukan pimpinan baik dengan jumlah 24 orang atau sebesar 70.6% dan yang merasa kurang baik dengan jumlah 10 orang atau sebesar 29.4%. adapun Penilaian kinerja perawat yang dilakukan oleh kepala puskesmas, didapati perawat dengan kinerja baik berjumlah 23 orang atau sebesar 67.6% dan yang kurang baik berjumlah 11 orang atau sebesar 32.4%.

Tabel 2. Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Praktek Perawat di Puskesmas Ranotana Weru

Motivasi	Kinerja				n	%	p- value
	Baik		Kurang baik				
	n	%	n	%			
Baik	18	90.0	2	10.9	20	100	0.003
Kurang baik	5	37.5	9	64.3	14	100	
Total	23	67.6	11	32.4	34	100	

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan hasil nilai probabilitas (*p value*) antara motivasi dengan kinerja sebesar 0.003. Nilai probabilitas (*p value*) $0.003 < 0.05$, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di Puskesmas Ranotana Weru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumariato (2013) di RSUP Andi Makkasau kota Parepare dimana terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja. Penelitian ini dalam mencari hubungan antar variabel yang diteliti menggunakan uji *chi-square* di peroleh nilai

($p < 0,05$) dan nilai. Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2013) di Puskesmas Cempa Kabupaten Pinrang dimana terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dimana peneliti dalam mencari hubungan menggunakan uji statistik uji *chi-square* dengan menggunakan *Fisher exact* diperoleh *p value* = 0.01 ($p = < 0.05$). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Makta (2013) di Unit Rawat Inap RS Stella Maris Makassar, bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja perawat dengan *p value* = 0.006. Penelitian yang di lakukan oleh Mudayana (2010) di RS

Nur Hidayah Bantul ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggoronggang (2014) di

Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado dimana tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat, dengan nilai $p\text{ value} = 0.395$ ($p > 0.05$).

Tabel 3. Hubungan Antara Supervisi dengan Kinerja Praktek Perawat di Puskesmas Ranotana Weru

Supervisi	Kinerja				n	%	<i>p-Value</i>
	Baik		Kurang baik				
	n	%	n	%			
Baik	21	87.5	3	12.5	24	100	0.001
Kurang baik	2	20	8	80	10	100	
Total	23	67.6	11	32.4	34	100	

Tabel 3 diatas menunjukkan hasil nilai probabilitas (*p value*) antara supervisi dengan kinerja sebesar 0.01. Nilai probabilitas (*p value*) $0.01 < 0.05$, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat di Puskesmas Ranotana Weru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2012) di RSUD Haji Makassar yang menyimpulkan terdapat hubungan kinerja

perawat dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan ($p=0.000$). Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan Mulyaningsih di RSJD Surakarta, bahwa terdapat hubungan antara supervisi dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2013) di Rawat Inap RS Universitas Hasanuddin terdapat juga hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Sebagian besar perawat di puskesmas Ranotana Weru berlatar belakang pendidikan SPK sebesar 41.4%
2. Motivasi yang baik dari perawat di Puskesmas Ranotana Weru sebesar 55.8%

3. Perawat di Puskesmas Ranotana Weru yang merasa supervisinya berjalan dengan baik sebesar 70.6%
4. Perawat di Puskesmas Ranotana Weru yang memiliki kinerja yang baik sebesar 67.6%
5. Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja praktek perawat di

Puskesmas Ranotana Weru, dengan nilai (*p value*) $0.003 < 0.05$.

6. Terdapat hubungan anatara supervisi dengan kinerja praktek perawat di Puskesmas Ranotana Weru, dengan nilai (*p value*) $0.001 < 0.05$.

SARAN

1. Diharapkan kepala puskesmas dapat memperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi perawat .
2. Pembinaan dan supervisi saat ini agar dimaksimalkan lagi untuk dapat mempertahankan kinerja yang baik dan untuk meningkatkan kinerja perawat yang masih kurang.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, K, Sidin I.N, dan Pasinringi A.S. 2012. *Hubungan Pengetahuan, Motivasi dan Supervisi dengan Kinerja Pencegahan Nosokomial di RSUD Haji Makassar*. p. 3

Anggoronggang, G.2014.*Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih Gmim Manado*. Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat UNSRAT.

Bahri A.N. 2013. *Faktor – Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Cempa Kab.Pinrang*, Vol. 2, No. 4, pp. 1,6-7.

Kuntoro, A 2010. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Nuha Medika. Yogyakarta.

Makta, L. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap RS.Stella Marris Makassar*

Mudayana, A.A. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RS Nur Hidayah Bantul*. Kes Mas, Vol. 4, No. 2, pp. 84.

Muhammad, Q. 2013. *Hubungan Motivasi dan Supervisi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Menerapkan Patient Safety di Rawat Inap RS Universitas Hasanuddin*, p. 1.

Mulyaningsih. 2013. *Peningkatan Kinerja Perawat Dalam Penerapan MPKP dengan Supervisi Oleh Kepala Ruang di RSJD Surakarta*. GASTER, Vol.10, No.1, p.63

Nurpeni. 2012. *Motivasi Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuatan Singingi*. Niara, Vol. 8, No.1, p. 1.

Sumarianto, A. 2013. *Hubungan Pengetahuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat dalam Penerapan Program Patient Safety di Ruang Rawat Inap RSUD Andi Kota Pare-Pare*. No, 7.

Tampilang, M.R. 2013. *Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di RSUD Liunkendage Tahuna*. Jurnal e-NERS, Vol. 1, No. 1, p. 22.

Terry, G.R dan Rue. *Dasar – dasar Manajemen*. Bumi Askara. Jakarta.

Undang-undang Nomor 38 Tentang Keperawatan. Jakarta.

Wally, M.A dan Indar, N. 2013. *Hubungan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Perawat di Puskesmas Perawatan Hila Kecamatan Leihitu Kabupaten Maluku Tengah*. No, 2