

HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT DAN SUPERVISI KEPALA RUANGAN TERHADAP PENDOKUMENTASIAN *DISCHARGE PLANNING* DI RUMAH SAKIT TK. II KARTIKA HUSADA

Mikha*¹, Mita², Yuyun Tafwidhah³

^{1,2}Program Studi Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Tanjungpura Pontianak

³UPT Puskesmas Parit H. Husin II Pontianak

e-mail: mikhayar@gmail.com

ABSTRACT

Background: *Discharge planning* is the process by which the hospital team that deals with patients arrange the return of patients to their homes or move to another place of care. As for that which affects the discharge planning implementation, namely the motivation of the nurses and the supervision of the head of the room.

Aim: Knowing the relationship between the motivation of nurses and supervision of the head of the room with the performance of nurses in documenting discharge planning.

Method: There is a quantitative relationship using cross sectional. The research instrument includes a Likert scale questionnaire and a checklist for observation. Univariate and bivariate data analysis.

Results: As a result of the analytical test, nurses' performance in recording discharge plans is influenced by their motivation and supervision by the head of room.

Conclusion: There is a correlation between the motivation of the nurse and the supervision of the head of the room on documenting discharge planning, but the correlation is in the opposite direction.

Keywords: Motivation, Supervision, Discharge Planning

ABSTRAK

Latar Belakang: *Discharge planning* adalah proses dimana tim rumah sakit yang berhubungan dengan pasien mengatur pengembalian pasien ke rumah mereka atau pindah ke tempat perawatan lain. Adapun yang mempengaruhi pelaksanaan *discharge planning* yaitu motivasi perawat dan supervisi kepala ruangan.

Tujuan: Mengetahui hubungan antara motivasi perawat dan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian *discharge planning*.

Metode: Ada hubungan kuantitatif dengan menggunakan cross sectional Instrumen penelitian meliputi angket skala likert dan checklist untuk observasi. Analisis data univariat dan bivariat.

Hasil: Dari hasil uji analitik, kinerja perawat dalam pencatatan discharge plan dipengaruhi oleh motivasi dan supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan.

Kesimpulan: Terdapat korelasi antara motivasi perawat dan supervisi kepala ruangan terhadap pendokumentasian *discharge planning*, akan tetapi korelasinya berlawanan arah.

Kata Kunci: Motivasi, Supervisi, *Discharge Planning*

PENDAHULUAN

Dokumentasi keperawatan adalah dokumen yang penting untuk asuhan keperawatan dan melihat seberapa baik pasien dirawat dan seberapa baik perawat dapat memberikan perawatan kesehatan di rumah sakit. (Suarli & Yanyan Bahtiar, 2015). Dokumentasi asuhan keperawatan harus akurat dan teliti untuk memenuhi persyaratan. Jika tidak tercatat dengan baik dan lengkap, maka tindakan keperawatan yang sudah dilakukan dianggap belum benar (Nazvia Natasia, 2015).

Discharge planning (perencanaan pulang) adalah proses dimana tim rumah sakit yang berhubungan dengan kerabat dan pengasuh pasien (keluarga pasien) mengatur pengembalian pasien ke rumah mereka atau pindah ke tempat perawatan lain. Ini merupakan proses multidisiplin yang memastikan bahwa pasien tidak menghabiskan waktu yang tidak perlu di rumah sakit dan dapat menghemat biaya perawatan. Kunci untuk pemulangan yang berhasil adalah pengumpulan informasi, berbagi informasi, dan perencanaan. Setiap informasi perlu dipertimbangkan, terutama jika pasien memiliki beberapa masalah yang berbeda (Nicola Cooper, 2013).

Tugas perawat dalam *discharge planning* adalah mengkaji pasien dengan cara menyatukan data yang berkaitan guna menentukan masalah yang sedang terjadi maupun yang kemungkinan akan terjadi sehingga perawat dapat memberikan tindakan berupa mengajarkan cara pasien

mempertahankan maupun memulihkan kembali kesehatannya dengan sebaik mungkin (Nazvia Natasia, 2015). Jika perawatan di rumah sakit diikuti dengan perawatan di rumah, itu akan lebih efektif. Rawat inap belum dioptimalkan karena peran rutinitas dibatasi dan terutama terdiri dari informasi kontrol ulang hingga sekarang. (Efendi, 2012).

Perawat dalam melakukan kinerjanya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal (usia, jenis kelamin, lama bekerja, motivasi) dan faktor eksternal (kepemimpinan, gaji, pengembangan karir, supervisi) (Nazvia Natasia, 2015). Adapun yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja, salah satunya yaitu motivasi. Dimana motivasi adalah sifat alami manusia yang muncul dari dalam diri seseorang, dari luar seseorang dan karena adanya kondisi terdesak yang memberi partisipasi pada tanggung jawab individu tersebut ke tujuan tertentu (Suarli & Yanyan Bahtiar, 2015).

Salah satu cara untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit adalah melalui pengawasan. Supervisi adalah bentuk usaha dalam melakukan bimbingan dan meningkatkan kinerja individu yang disupervisi agar yang bersangkutan dapat bertanggung jawab secara optimal terhadap pekerjaannya (Dini Desi Harmatiwi, 2017).

Tujuan utama supervisi adalah mengupayakan setiap kegiatan yang dilaksanakan berlangsung dengan baik dan benar sehingga tujuan yang dikehendaki dapat

tercapai. Secara aplikasi, yang menjadi area supervisi keperawatan adalah kinerja perawat, pendokumentasian asuhan keperawatan, pengendalian perlengkapan dan obat-obatan, penerapan cara kerja perawat dalam memecahkan masalah keperawatan klien dan pendidikan kesehatan melalui *discharge planning* atau yang biasa disebut perencanaan pulang (Joko Gunawan, 2016).

Rumah Sakit Tk. II Kartika Husada adalah rumah sakit kelas C yang berlokasi di Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat. Adapun beberapa data tentang pelayanan yang ada di RS Tk. II Kartika Husada seperti *Bed Occupation Rate* (BOR) 71,63%, *Bed Turn Over* (BTO) 5 kali, *Turn Over Interval* (TOI) 2 hari, *Average Length of Stay* (ALOS) 4 hari, *Gross Death Rate* (GDR) 12,02%, dan *Net Death Rate* (NDR) 8,41%, dan memiliki kapasitas 153 tempat tidur.

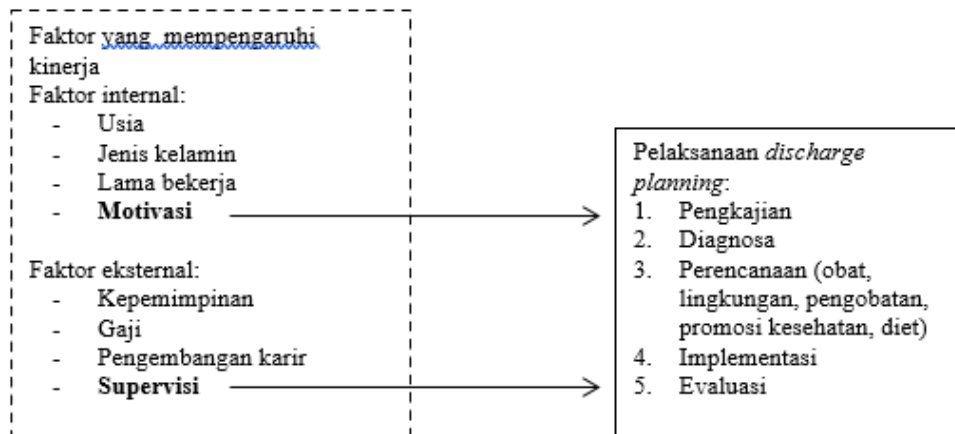
Hasil observasi yang dilakukan peneliti selama magang di Rumah Sakit Tk. II Kartika Husada Kabupaten Kubu Raya pada tahun 2018 ditemukan masih ada perawat yang tidak melaksanakan maupun melakukan pendokumentasian *discharge planning* terhadap pasien. Hasil studi pendahuluan di rumah sakit, dari 30 sampel rekam medis didapatkan masih ada yang belum didokumentasikan melalui tulisan. Yaitu tidak adanya keterangan alasan pasien pulang 30 sampel, waktu dan tempat kontrol kembali sebanyak 22 sampel, tidak ada rencana perawatan di rumah sebanyak 14 sampel, barang yang dibawa pulang seperti hasil laboratorium, rontgen dan obat sebanyak 21

sampel, bahkan peneliti juga menemukan adanya tempat dan waktu pendokumentasian *discharge planning* yang tidak diisi sebanyak 3 sampel, serta tanda tangan klien atau keluarga yang tidak diisi sebanyak 3 sampel.

Supervisi di Rumah Sakit Tk. II Kartika Husada Kabupaten Kubu Raya yang telah dilakukan selama ini yaitu supervisi yang dilakukan setiap hari oleh anggota supervisi. Supervisi yang dilakukan berupa mencatat jumlah pasien di setiap ruangan dan jumlah perawat yang bekerja di hari itu. Kemudian yang melakukan supervisi juga mencatat permasalahan atau kasus pasien yang perlu diobservasi secara khusus dan akan dibahas pada rapat komite keperawatan. Adapun supervisi yang dilakukan oleh supervisor yaitu berupa observasi, tetapi yang didapatkan peneliti selama wawancara dengan kepala ruangan rawat inap hanya beberapa saja yang melakukan supervisi secara rutin dengan cara observasi, selebihnya supervisi hanya dilakukan jika ada permasalahan yang timbul di ruangan rawat inap tersebut dan akan diselesaikan oleh kepala ruangan dan dicari jalan keluarnya bersama, tergantung kondisi permasalahannya pada saat itu.

Peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara motivasi dan supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian *discharge planning* di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk. II Kartika Husada Kabupaten Kubu Raya.

Kerangka konsep penelitian disajikan dalam gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

Ha: Memotivasi dan mengawasi perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk berdampak langsung terhadap kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Bertujuan untuk mendokumentasikan rencana pulang mereka menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan studi korelasi, perawat rawat inap diminta untuk berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai bagian dari tugas mereka. Korelasi antara kedua variabel ini harus ditetapkan untuk menilai apakah ada hubungan di antara keduanya, dilakukan penelitian cross-sectional, dimana motivasi dan supervisi (variabel bebas) dan kinerja perawat pencatatan rencana pulang (discharge plan) di ruang rawat inap (variabel terikat) diukur secara bersamaan.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Tk. II Kartika Husada Kabupaten Kubu Raya.

Adapun pelaksanaan waktu penelitian dilakukan pada tanggal 1-8 Juli 2020, dan pelaksanaannya dibantu bersama asisten peneliti karena mengingat kondisi yang tidak mendukung bagi peneliti untuk melakukan penelitian secara langsung yaitu adanya kejadian wabah *Covid-19*. Adapun tugas asisten peneliti pada penelitian ini adalah memberi penjelasan mengenai tujuan dan metode penelitian kepada calon responden, kemudian mengumpulkan data melalui tautan kuesioner yang dibagikan oleh asisten peneliti kepada responden.

Cara mengolah data dilakukan dengan tahapan *editing, scoring, coding, tabulating, processing, entry, dan cleaning*. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui survei dan lembar observasi. Peserta dalam survei

diminta untuk menilai diri mereka sendiri pada skala Likert sebagai bagian dari survei. Kuesioner menanyakan tentang motivasi perawat dan pengawasan supervisor.

HASIL

Hasil Analisa Univariat

Analisa univariat dilakukan berdasarkan gambaran karakteristik responden berdasarkan motivasi perawat, supervisi kepala ruangan, dan *discharge planning*.

Tabel 1. Karakteristik Responden (n=63)

Variabel	F	(%)
Motivasi Perawat		
Rendah	14	22,2
Tinggi	19	77,8
Supervisi Kepala Ruangan		
Buruk	48	76,2
Baik	15	23,8
<i>Discharge Planning</i>		
Buruk	4	6,3
Baik	59	93,7

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Analisis karakteristik responden berdasarkan motivasi perawat, supervisi

kepala ruangan, dan *discharge planning* didapatkan, jumlah total responden adalah 63 orang. Tingkat motivasi perawat didapatkan kategori tinggi yaitu dengan persentase 77,8%, pada supervisi kepala ruangan didapatkan kategori buruk dengan persentase 76,2%, dan pendokumentasian *discharge planning* berada pada kategori baik dengan persentase 93,7%.

Hasil Analisa Bivariat

Analisa bivariat dilakukan guna melihat adanya hubungan antara motivasi perawat dan Kinerja perawat dalam pencatatan *discharge planning* di ruang rawat inap RSUD Tk berada di bawah pengawasan pengelola ruangan. II Kartika Husada Kubu Raya adalah tokoh fiksi karya Kartika Husada. Tes gamma khususnya dapat digunakan untuk menilai hubungan antara motivasi perawat dengan supervisi yang diberikan oleh kepala ruangan dalam hal pendokumentasian proses *discharge planning*. Analisis korelasi. Adapun hasil yang didapatkan sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Hubungan Motivasi Perawat terhadap Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian *Discharge Planning* di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II Kartika Husada Kubu Raya (n=63).

		Motivasi		Total	r	P
		Rendah	Tinggi			
<i>Discharge planning</i>	Buruk	0	4	4	-1,000	0,049
	Baik	14	45	59		
Total		14	49	63		

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Tabel 3. Analisis Hubungan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian *Discharge Planning* di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II Kartika Husada Kubu Raya (n=63).

		Supervisi		Total	r	P
		Rendah	Tinggi			
Discharge planning	Buruk	4	0	4	1,000	0,047
	Baik	44	15	59		
Total		48	15	63		

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Pada uji *Gamma* Tabel 2 diperoleh nilai korelasi motivasi perawat terhadap pendokumentasian *discharge planning* sebesar -1,000 yang menunjukkan bahwa arah korelasi pada hipotesis ini negatif (berlawanan arah) dimana besarnya korelasi adalah negatif sangat kuat. Oleh karena itu menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel yang diteliti ketika nilai p lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,049.

Pada uji *Gamma* Tabel 3 diperoleh nilai korelasi supervisi kepala ruangan terhadap pendokumentasian *discharge planning* sebesar 1,000 yang menunjukkan bahwa korelasinya sangat kuat dan arah korelasi pada hipotesis ini positif (searah). Setelah Anda mencapai nilai p kurang dari 0,05, yaitu 0,047, Anda dapat menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik antara dua variabel yang dipertimbangkan.

PEMBAHASAN

Motivasi Perawat

Pada hasil penelitian didapatkan tingkat motivasi perawat pada kategori rendah sebanyak 22,2%, dan kategori tinggi sebanyak

77,8% yang artinya Motivasi perawat yang bekerja di ruang rawat inap cukup kuat untuk menjamin keberhasilannya.

Variabel internal dan lingkungan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh motivasi. Faktor internal seperti pencapaian, pengakuan, kemajuan, pekerjaan, dan potensi untuk berkembang. Sedangkan faktor eksternal seperti gaji, keamanan kerja, keadaan pekerjaan, akreditasi, standar rumah sakit, mutu pelaksanaan teknis, dan mutu hubungan interpersonal (Ike Puspitaningrum, 2017).

Adapun jumlah pernyataan tertinggi dari responden mengenai kuesioner motivasi perawat terdapat pada pernyataan kuesioner motivasi perawat poin ke-4 yaitu mengenai banyak teman-teman dari responden yang menginginkan bekerja di rumah sakit tersebut. Pada jumlah pernyataan terendah dari responden terdapat pada pernyataan poin ke-8 dimana fasilitas rekreasi di rumah sakit tersebut kurang mencukupi.

Supervisi Kepala Ruangan

Pada hasil penelitian didapatkan tingkat supervisi kepala ruangan pada kategori buruk sebanyak 76,2%, dan tingkat supervisi kepala ruangan pada kategori baik sebanyak 23,8%.

Supervisi memiliki manfaat yaitu meningkatkan keefektifan dalam pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan dan skill perawat pelaksana serta terbentuknya hubungan kerja yang lebih baik (Mamik, 2015).

Adapun jumlah pernyataan tertinggi dari responden mengenai kuesioner supervisi kepala ruangan terdapat pada pernyataan *unfavorable* poin ke-21 yaitu termasuk kepala ruangan memarahi perawat yang melakukan kesalahan selama proses pelaksanaan dalam pendokumentasian *discharge planning*. Pada jumlah pernyataan terendah dari responden terdapat pada pernyataan *favorable* poin ke-17 yaitu mengenai kepala ruangan yang kadang-kadang melakukan supervisi.

Pendokumentasian *Discharge Planning*

Kinerja perawat dalam pendokumentasian *discharge planning* dengan kategori buruk yaitu sebanyak 6,3%, sedangkan dengan kategori baik yaitu dengan jumlah persentase sebanyak 93,7%. Hal ini melihat perawat yang bertugas di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk. II Kartika Husada Kubu Raya memiliki kinerja yang baik dalam melakukan pendokumentasian *discharge planning*.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: motivasi perawat, kemampuan dan keterampilan perawat, gaya kepemimpinan, serta kejelasan dan penerimaan tugas sehingga menghasilkan perbedaan kinerja diantara perawat tersebut (Mohtar, 2019).

Motivasi Perawat terhadap Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian *Discharge Planning*

Peneliti menemukan hubungan antara motivasi perawat dan kinerja mereka dalam merekam rencana pulang sebagai konsekuensi dari temuan penyelidikan mereka, yang dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Gamma. Ditentukan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel yang diperiksa pada tingkat 0,05, yang setara dengan 0,049, berdasarkan temuan analisis statistik. Adapun arah korelasi pada hipotesis ini negatif (berlawanan arah) karena pada nilai r diperoleh hasil nilainya $-1,000$ yang artinya kekuatan korelasinya negatif sangat kuat. Akibatnya, jika arah korelasinya negatif (berlawanan), dapat diartikan bahwa semakin besar nilai satu variabel, semakin rendah nilai masing-masing variabel dalam himpunan variabel lainnya.

Hal ini membuktikan motivasi yang dimiliki oleh perawat sudah cukup baik dengan pencatatan *discharge planning* yang baik juga. Adapun teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2015) yang mengatakan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi kerja, dimana motivasi kerja ini merupakan stimulasi bagi perawat untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Jika perawat memiliki dorongan yang kuat, maka perawat akan termotivasi dengan bekerja lebih baik. Namun sebaliknya pada penelitian kali ini didapatkan bahwa semakin tinggi motivasi perawat maka semakin buruk kinerja perawat dalam pendokumentasian *discharge planning*.

Sejauh ini peneliti belum mendapatkan penelitian serupa yang memiliki arah korelasi yang negatif (berlawanan arah), kemungkinan hal ini terjadi dikarenakan adanya wabah *Covid 19* yang mengakibatkan kinerja perawat dalam pendokumentasian *discharge planning* belum maksimal seperti yang melakukan pendokumentasian bisa jadi di isi dengan orang yang sama sehingga dari total keseluruhan jumlah perawat belum tentu semuanya mengisi pendokumentasian tersebut.

Supervisi Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian *Discharge Planning*

Ada hubungan yang signifikan antara kinerja perawat dalam pencatatan *discharge planning* dengan supervisi yang diberikan oleh kepala ruangan yang ditentukan dengan uji korelasi Gamma. Nilai p untuk hubungan ini adalah 0,05, yaitu 0,047, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel yang diuji. Arah korelasi dalam hipotesis ini adalah positif (searah), hal ini disebabkan nilai r dicapai dengan nilai 1.000 yang menunjukkan bahwa kekuatan korelasi cukup tinggi. Arah korelasinya adalah positif (searah), sehingga dapat dibaca sebagai berikut: semakin besar nilai satu variabel, semakin besar nilai variabel lainnya.

Dini Desi Harmatiwi (2017) mengatakan supervisi adalah bentuk usaha dalam melakukan bimbingan dan meningkatkan kinerja individu yang disupervisi agar yang bersangkutan bisa melakukan tanggung jawab

nya dengan optimal. Tujuan pengawasan adalah untuk memberikan dukungan langsung kepada karyawan untuk memastikan bahwa mereka memiliki modal yang cukup untuk melakukan tugas mereka secara efektif. (Suarli & Yanyan Bahtiar, 2015).

Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang diberikan oleh kepala ruangan cukup baik, dan catatan *discharge planning* juga cukup baik. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Nazvia Natasia dan tim di RSUD Gambiran Kota Kediri (2015) yang menunjukkan bahwa pada kedua penelitian ini memiliki hubungan yang bermakna antara supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam pencatatan *discharge planning*. Adapun arah korelasi yang diperoleh pada penelitian ini yaitu positif (searah), yang artinya semakin baik supervisi kepala ruangan maka semakin baik pula kinerja perawat dalam melakukan pencatatan *discharge planning*.

Hubungan antara Motivasi Perawat dan Supervisi Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian *Discharge Planning*

Berdasarkan temuan penelitian tentang hubungan motivasi perawat dan supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat dalam pencatatan *discharge plan* di ruang rawat inap RSUD Tk, maka makalah ini diterbitkan. Dengan menggunakan data penelitian II Kartika Husada Kubu Raya, peneliti menemukan adanya hubungan antara motivasi perawat dan supervisi oleh kepala

ruangan terhadap kinerja perawat dalam menulis discharge planning. Adapun hasil yang diperoleh pada kedua variabel tersebut yaitu masing-masing memiliki nilai $p < 0,05$. Pada analisa hubungan antara motivasi perawat terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian *discharge planning* didapatkan nilai p sebanyak 0,049, sedangkan pada supervisi kepala ruangan diperoleh nilai p sebanyak 0,047. Adapun arah korelasinya berlawanan arah antara motivasi perawat dan supervisi kepala ruangan.

Motivasi perawat ditemukan memiliki hubungan negatif dengan kinerja mereka dalam mendokumentasikan perencanaan pulang, yang menyiratkan bahwa semakin kuat motivasi perawat, semakin buruk kinerja mereka dalam mendokumentasikan perencanaan pulang. Hal ini bertentangan dengan temuan investigasi Jufrizen yang dilakukannya (2017). Menurut temuan penelitiannya, seseorang yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi memiliki kemungkinan yang lebih tinggi untuk mencapai kesuksesan, sebaliknya jika seseorang memiliki kinerja yang buruk disebabkan karena motivasi yang rendah.

Kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi perilaku orang lain sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kepala ruangan dapat meningkatkan peran perawat dalam pelaksanaan pencatatan *discharge planning* dengan cara mengevaluasi motivasi setiap perawat karena tingkat motivasi setiap individu berbeda-beda dan dapat dinilai

tergantung kebutuhan apa yang mendasarinya (Sancka Stella Ganiandha Sihura, 2019).

Pengawasan kepala ruangan, sebaliknya, terbukti memiliki arah korelasi positif, yang menyiratkan bahwa semakin baik pengawasan kepala ruangan, semakin baik kinerja perawat dalam mendokumentasikan rencana pulang. Sementara temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Shinta (2013), yang menyelidiki pengaruh supervisi yang diberikan oleh manajer ruangan terhadap dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap di RS Ungaran, perlu dicatat bahwa sebagian besar dokumentasi Asuhan keperawatan yang baik dilakukan pada perawat yang berada dalam pengawasan yang baik maupun pada perawat yang tidak dalam pengawasan yang baik.

Perawat yang percaya bahwa mereka berada di bawah pengawasan yang sangat baik lebih mungkin untuk melakukannya dengan baik pada catatan asuhan keperawatan; Oleh karena itu, perlu adanya pendampingan dalam meningkatkan wawasan perawat melalui supervisi kepala ruangan. Supervisi keperawatan menurut Sugiharto (2012) adalah serangkaian kegiatan formal dan profesional yang dilakukan oleh supervisor dalam rangka memberikan dukungan, bimbingan, arahan, evaluasi, serta mengembangkan wawasan dan kemampuan perawat untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Untuk mencapai tujuan. Keselamatan pasien dan rumah sakit adalah dua pertimbangan penting.

Keselamatan pasien merupakan perhatian mendasar bagi semua perawat dan tenaga

kesehatan profesional lainnya, mulai dari pasien masuk hingga keluar rumah sakit. Oleh karena itu, diperlukan proses keperawatan serta pendokumentasian sesuai standar yang berlaku dan berkelanjutan. Jika standar ini tidak dipatuhi dengan baik, maka perawat dan tenaga kesehatan lainnya tidak akan memenuhi kebutuhan pasien dan bahkan dapat membahayakan keselamatan pasien (Mira Asmirajanti, 2019).

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan penelitian termasuk fakta bahwa peneliti tidak dapat melakukan pengumpulan data atau melihat peserta mengisi kuesioner secara real time. Hal ini dikarenakan adanya wabah *covid 19* sehingga tidak memungkinkan bagi peneliti untuk turun ke lapangan. Oleh karena itu, proses pengambilan data penelitian dilakukan oleh asisten peneliti yaitu seorang perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut. Kemudian alat ukur penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga responden bebas memilih jawaban berdasarkan keinginannya dan peneliti tidak dapat mengukur tingkat kejujuran responden. Adapun pada bagian pendokumentasian *discharge planning* bisa jadi yang mengisi adalah perawat yang sama, sehingga terjadi bias dihasil penelitian ini yaitu terdapat arah korelasi yang berlawanan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

- a. Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi perawat terhadap kinerja perawat

dalam pendokumentasian *discharge planning* di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk. II Kartika Husada Kubu Raya. Adapun arah korelasi pada hipotesis ini negatif (berlawanan arah) karena pada nilai r diperoleh hasil nilainya $-1,000$ yang artinya kekuatan korelasinya negatif sangat kuat. Sehingga jika arah korelasi nya negatif (berlawanan arah) dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh perawat, maka semakin buruk pendokumentasian *discharge planning* dilakukan.

- b. Terdapat hubungan yang bermakna antara supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian *discharge planning* di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk. II Kartika Husada Kubu Raya. Adapun arah korelasi pada hipotesis ini positif (searah) karena pada nilai r diperoleh hasil nilainya $1,000$ yang artinya kekuatan korelasinya sangat kuat. Sehingga jika arah korelasi nya positif (searah) dapat diartikan bahwa semakin baik supervisi kepala ruangan dilakukan, maka semakin baik pula pendokumentasian *discharge planning* dilakukan.

Saran:

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, peneliti menyarankan sebagai berikut:

- a. Bagi Manajemen Bidang Perawatan Rumah Sakit
Untuk meningkatkan kualitas dan kegairahan dalam melaksanakan kinerja

yang optimal, perlu penguatan pelatihan fungsi manajemen dalam supervisi serta menawarkan insentif dan penilaian kepada perawat pelaksana. Hal ini terutama berlaku dalam dokumentasi perencanaan pemulangan.

b. Bagi Supervisor

Dengan menjadwalkan fungsi pengawasan, dimungkinkan untuk meningkatkan pelaksanaan pengawasan, terutama dalam dokumentasi rencana pelepasan, dan oleh karena itu mengurangi risiko kesalahan. Agar bawahan dapat meningkatkan kinerjanya dalam pencatatan discharge plan, pimpinan ruangan dapat memberikan pendampingan dan insentif.

c. Bagi Perawat Pelaksana

Mempertahankan kinerja yang baik dan meningkatkan tanggung jawab khususnya dalam melakukan pendokumentasian *discharge planning* yang sesuai dengan prosedur yang diterapkan di rumah sakit.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Melakukan penelitian serupa tetapi dengan metode yang berbeda seperti melakukan observasi langsung pada pelaksanaan supervisi dan mewawancarai perawat pelaksana mengenai motivasi yang dapat dilakukan pada instalasi rawat lainnya agar hasil yang didapatkan lebih akurat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini dan telah mendukung peneliti dari segi moril maupun materil.

DAFTAR PUSTAKA

- Dini Desi Harmatiwi, S. S. (2017). Evaluasi Pelaksanaan Supervisi Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 6 (1), 47-54.
- Efendi, N. (2012). *Pendidikan dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ike Puspitaningrum, T. H. (2017). *Peningkatan Kualitas Personal dan Profesional Perawat Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Joko Gunawan, R. A. (2016). *Potret Keperawatan di Belitung Indonesia*. Kendari, Sulawesi Tenggara: YCAB.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, Vol 1, No 1, 27-34.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mamik. (2015). *Manajemen Keperawatan*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mira Asmirajanti, A. Y. (2019). Nursing Care Activities Based On Documentation. *BMC Nursing*, 1-5.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nazvia Natasia, S. A. (2015). Hubungan antara Faktor Motivasi dan Supervisi dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Discharge Planning

di RSUD Gambiran Kota Kediri.
Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 12,
No 4, p723-730.

Nicola Cooper, K. F. (2013). *ABC of Geriatric Medicine*. Chennai: Wiley.

Sancka Stella Ganianda Sihura, K. Y. (2019). Implementation of Nursing Rounds and Discharge Planning in Fatmawati Hospital Jakarta. *International Journal of Nursing and Health Services*, 2(1), 117-128.

Shinta, I. A. (2013). Pengaruh Supervisi Kepala Ruang terhadap Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Ungaran. Karya Ilmiah.

Suarli & Yanyan Bahtiar. (2015). *Manajemen Keperawatan dengan Keperawatan Praktis*. Jakarta: Erlangga.

Sugiharto, Achmad Sigit. (2012). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi MPKP di Rumah Sakit*. Jakarta: EGC.