

SKRIPSI

HUBUNGAN PELAKSANAAN SUPERVISI OLEH KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA STAF PERAWAT

PENELITIAN *CROSS SECTIONAL*
DI RUMKITAL Dr. RAMELAN SURABAYA

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)
Pada Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga**



Oleh :

BUDI KARTONO

NIM : 010230444 B

**PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2004

SURAT PERNYATAAN

Saya bersumpah bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah dikumpulkan oleh orang lain untuk memperoleh gelar dari berbagai jenjang Pendidikan di Perguruan Tinggi manapun

Surabaya, 28 Januari 2004
Yang Menyatakan

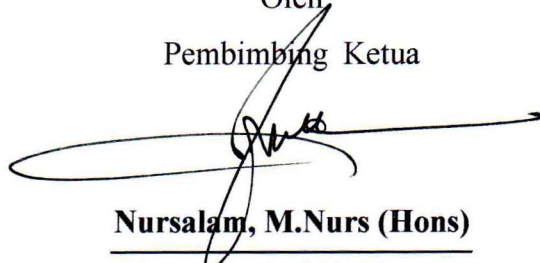
Budi Kartono
Nim. 010230444 B

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI

TANGGAL 28 JANUARI 2004

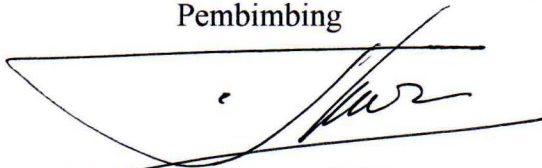
Oleh
Pembimbing Ketua



Nursalam, M.Nurs (Hons)

Nip. 140 238 226

Pembimbing



Obet Sugiono, SKM

Nip. 140 101 803

Mengetahui :

a.n. Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan

Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya

Pembantu Ketua I



Nursalam, M.Nurs (Hons)

Nip. 140 238 226

LEMBAR PENGESAHAN

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji Ujian Sidang Skripsi
Pada Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga
Pada Tanggal 29 Januari 2004

PANITIA PENGUJI

Ketua : **Nursalam, M.Nurs (Hons)**

Anggota : 1. **Siti Guntarlin, SKM**

2. **Obet Sugiono, SKM**

Mengetahui :

a.n. Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan

Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya

Pembantu Ketua I



Nursalam, M.Nurs (Hons)

Nip. 140 238 226

MOTTO

Sehebat apapun kita memiliki apa saja, ada satu hal yang tak akan pernah
kita miliki yaitu ketenangan batin,
bila kita tak mengenal dan bersungguh sungguh
taat kepada Allah SWT.

Sehebat apapun prestasi kita, tak akan mencapai kemuliaan hakiki
sebelum kita mengenal dan bersungguh sungguh
meniru akhlak Nabi Muhammad SAW.
(**Aa Gym, Apa Adanya**)

Bila kita tidak dapat mensyukuri dan menikmati apa yang kita miliki saat ini
mustahil akan berbahagia
meskipun kita memiliki lebih dari sekarang

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T atas karunia, rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Staf Perawat”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan (S. Kep) pada Program Studi S-1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. dr. H.M.S. Wiyadi, Sp. THT, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk mengikuti pendidikan di Program Studi Ilmu Keperawatan.
2. Prof. Dr. Eddy Soewandoyo, Sp. PD. KTI, selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan dorongan untuk menyelesaikan Program S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga.
3. Laksamana Pertama TNI Dr. Sartono Sp. PD, selaku Karumkital Dr. Ramelan yang telah memberikan ijin untuk mengikuti pendidikan di PSIK FK Unair dan ijin tempat untuk penelitian.
4. Nursalam, M Nurs (Hons), selaku pembimbing ketua yang telah sudi meluangkan waktu, pemikiran, bimbingan dan arahan hingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Obet Soegiono, SKM, selaku pembimbing yang telah sudi meluangkan waktu, pemikiran, bimbingan dan arahan hingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Nani Purwati, istriku tercinta yang dengan sabar memberikan dukungan moril dan materiil selama proses penyusunan skripsi bahkan hingga selesainya masa pendidikan di PSIK FK Unair.
7. Almira Clara Butonni, anakku tersayang yang menemani dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibunda tersayang dan kakak-kakakku atas do'a restu dan dorongan semangat sehingga menguatkan tekatku untuk menuntut ilmu.
9. Semua teman sejawat (perawat di Rumkital Dr. Ramelan) yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini
10. Sahabat-sahabatku semua, Mbak Luh Titi, Mbak Unok. dan angkatan V B yang tak mungkin saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam terselesainya penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karenanya penulis mengharapkan dengan senang hati, kritik maupun saran yang sifatnya membangun dalam menyempurnakan skripsi ini dan harapan penulis semoga skripsi ini kiranya dapat bermanfaat bagi perkembangan profesi keperawatan.

Surabaya, Januari 2004

Penulis

ABSTRAK**HUBUNGAN PELAKSANAAN SUPERVISI OLEH KEPALA RUANGAN
DENGAN MOTIVASI KERJA STAF PERAWAT****Oleh : Budi Kartono**

Motivasi kerja merupakan salah satu factor pendukung dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Masalah dalam penelitian ini adalah motivasi kerja staf perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan masih rendah. Hal ini dipengaruhi oleh pelaksanaan supervisi kepala ruangan yang belum efektif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari hubungan pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja staf perawat.

Jenis penelitian ini adalah studi analitik dengan desain penelitian *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat honorer diruang perawatan penyakit dalam dan bedah Rumkital Dr. Ramelan. Jumlah sample 99 responden yang diambil dengan cara *cluster sampling* sesuai Kriteria inklusi. Variable independen adalah pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan sedangkan variable dependen adalah motivasi kerja staf perawat. Pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 16 - 23 Desember 2003 dengan menggunakan instrumen kuesioner. Data diolah dengan menggunakan skala ordinal dan dianalisa dengan menggunakan uji *correlation spearman rho* dengan derajat kemaknaan $p \leq 0,05$.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini sebagian besar pelaksanaan supervisi oleh kepala ruang baik (69,7 %) dan motivasi kerja staf perawat sebagian besar kuat (80,8 %). Dari uji statistik dengan menggunakan uji *correlation spearman rho* terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja staf perawat dengan derajat kemaknaan $p = 0,000$ dan *coeffisient correlation* (r) = 0,739 artinya derajat hubungan kedua variable adalah kuat.

Kata Kunci : Supervisi, Motivasi, Perawat.

ABSTRACT**CORRELATION BETWEEN SUPERVISORY IMPLEMENTATION
BY THE CHIEF OF WARDS AND WORKING MOTIVATION
OF THE NURSES****BUDI KARTONO**

Working motivation is one of supporting factors in the implementation of nursing care. The problem that was elaborated in this study was the lower working motivation of the nurses in the implementation of nursing care. This is affected by less effective supervisory implementation conducted by the chief of wards. The objective of this study was to investigate correlation between supervisory implementation by the chief of wards and the working motivation of nurses.

This was an analytical study using cross-sectional design. Population was honorary nurses worked in internal and surgical wards, Dr Ramelan Navy Hospital. Total sample was 99 respondents, taken using cluster sampling from those who met the inclusion criteria. The independent variable was supervisory implementation by the chief of wards, while the dependent variable was working motivation of the nurses. Data were collected using questionnaire from December, 16 -23 2003. Data were processed using ordinal scale and analyzed by means of Spearman's rho correlation test with significance level of $p \leq 0.05$.

Results obtained from this study showed that most of supervisory implementation by the chief of wards was satisfactory (69.7%), and the working motivation of the nurses was mostly strong (80.8%). Statistical test using Spearman's rho correlation test revealed significant correlation between supervisory implementation by the chief of wards and the working motivation of the nurses with significance level of $p = 0.000$ and correlation coefficient (r) = 0.739, indicating that the degree of correlation between both variables was high.

Keywords: *supervising, motivation, nurses*

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Surat Pernyataan	ii
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Penetapan Panitia Penguji	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak	viii
Abstrach	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Bagan	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Relevansi	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Dasar Supervisi	6
2.1.1 Pengertian	6

2.1.2	Unsur Pokok	6
2.1.3	Prinsip Pokok	18
2.1.4	Manfaat	19
2.2	Konsep Motivasi	20
2.2.1	Pengertian	20
2.2.2	Tujuan	20
2.2.3	Asas, Alat dan Jenis Motivasi	21
2.2.4	Faktor yang Mempengaruhi Manejer	22
2.2.5	Praktik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja	22
2.2.6	Toeri Motivasi	23
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN		
1.1	Kerangka Konseptual	29
1.2	Hipotesis Penelitian	31
BAB 4 METODE PENELITIAN		
4.1	Desain Penelitian	32
4.2	Kerangka Kerja Penelitian	32
4.3	Populasi, Sampel dan Sampling	33
4.4	Variabel Penelitian	34
4.5	Pengumpulan dan Analisa Data	36
4.6	Etika Penelitian	38
4.7	Keterbatasan Penelitian	38
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN		
5.1	Hasil penelitian	39
5.2	Pembahasan	44

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan	51
6.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
4.1 Tabel Definisi Operasional	35
5.1 Tabel Hubungan Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Staf perawat	43

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 5.1 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya	40
Gambar 5.2 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Umur di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya	40
Gambar 5.3 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya	41
Gambar 5.4 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya	41
Gambar 5.5 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya	42
Gambar 5.6 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pelaksanaan Supervis oleh Kepala Ruangan di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya	42
Gambar 5.7 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Staf Perawat di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya ..	43

DAFTAR BAGAN

			Halaman
Bagan 3.1	Kerangka Konseptual	29
Bagan 4.2	Kerangka Operasional	32

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian dari PSIK FK Unair ...	55
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian dari Rumkital Dr. Ramelan	56
Lampiran 3 Formulir Persetujuan Menjadi Responden	57
Lampiran 4 Pernyataan Bersedia Menjadi Responden	58
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian	59
Lampiran 6 Data Tabulasi Nilai Hasil Penelitian	66
Lampiran 7 Hasil Statistik	78

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk mendiskripsikan baik kondisi eksternal yang merangsang timbulnya perilaku tertentu maupun respon internal yang menunjukkan perilaku seseorang. Motivasi membuat perawat datang ke tempat kerja tepat waktu, bekerja keras tanpa kesalahan, mempertahankan sikap yang menyenangkan, memenuhi standar kinerja penampilan fisik dan menumbuhkan semangat dalam bekerja. Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Herzberg ada dua yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang penting adalah tehnik supervisi dan kualitas hubungan interpersonal sesama teman dengan penyelia dan bawahan. Di Rumkital Dr. Ramelan kepala ruangan belum melaksanakan supervisi secara optimal ditandai pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan dengan baik hanya 48,6 % (Mahruddin). Sedangkan faktor internal meliputi motivasi dalam diri seseorang yaitu pencapaian, pengenalan, kemajuan pekerjaan sendiri dan kemungkinan untuk berkembang. Menurut pengamatan penulis motivasi kerja perawat di Rumkital Dr. Ramelan masih rendah. Karyawan datang tidak tepat waktu, kurangnya inisiatif mengadakan hubungan interpersonal dengan pasien, kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan hanya 54,05 % (Minmed,2002). Fakta tersebut merupakan masalah penelitian dimana pelaksanaan supervisi yang baik sangat bermakna dalam memberikan motivasi perawat untuk bekerja.

Pelaksanaan supervisi erat kaitannya dengan motivasi yang merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja dan kualitas karyawan dalam pencapaian tujuan. Pemimpin yang tidak kompeten dalam menggunakan ketrampilan manajemen secara efektif dapat menurunkan moral suatu unit keperawatan dan menyebabkan asuhan keperawatan pasien yang kurang optimal. Seorang perawat yang tidak termotivasi akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap standar kinerja. Mereka juga bersikap pasif terhadap prinsip – prinsip yang diyakininya serta akan melakukan usaha minimal untuk mempertahankan kualitas kinerja tersebut. Selain itu dampak dari pelaksanaan supervisi yang kurang optimalnya yang merupakan salah satu fungsi manajemen juga dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja perawat.

Manajer perawat atau supervisor merupakan model yang sangat kuat untuk para stafnya. Mereka berusaha untuk menyamai apabila contoh itu bagus atau sebaliknya kalau jelek. Menurut Frederik Herzberg dalam teori motivasi lingkungan ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi : kepuasan dalam bekerja, penghargaan pribadi/ pengakuan, pekerjaan yang menantang, keinginan berprestasi, keinginan bertanggung jawab, keinginan maju, menikmati pekerjaan. Faktor ekstrinsik meliputi : kebijakan, kondisi, kerja, hubungan antar pribadi, gaji, status, jaminan kerja dan kehidupan pribadi, serta supervisi. Namun demikian seringkali seseorang manajer tingkat pertama/kepala ruangan atau supervisor kurang mempunyai kemampuan manajerial untuk membangun semangat kerja para bawahannya. Para supervisor atau manajer tersebut kurang siap diberi

tanggung jawab membimbing, melatih, memotivasi dan menilai kinerja para bawahannya. (Zainun Mu'tadin, 2002 & <http://www.yahoo.com>).

Seorang supervisor yang efektif harus mampu mengawasi, mengarahkan serta mengendalikan bawahannya untuk mencapai hasil-hasil yang diharapkan (<http://www.yahoo.com>). Untuk dapat melaksanakan supervisi dengan baik diperlukan syarat atau karakteristik antara lain supervisor sebaiknya adalah atasan langsung, harus memiliki pengetahuan, keterampilan, mempunyai sifat edukatif dan suportif bukan otoriter dan mempunyai waktu yang cukup serta mempunyai kemampuan melakukan komunikasi, motivasi, pengarahan bimbingan dan kepemimpinan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan manajemen kepala bangsal yang salah satu materinya yaitu tehnik memotivasi dan pelaksanaan supervisi. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Hubungan Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Staf Perawat “ di Rumkital Dr. Ramelan.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Motivasi kerja staf perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan masih rendah, hal ini diduga dipengaruhi oleh pelaksanaan supervisi yang belum efektif.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Apakah ada hubungan antara pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja staf perawat ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mempelajari hubungan pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja staf perawat.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi pelaksanaan supervisi kepala ruangan menurut tanggapan staf perawat.
2. Mengidentifikasi motivasi kerja staf perawat.
3. Menganalisa hubungan pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja staf perawat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Rumah Sakit

1. Sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, khususnya pelaksanaan supervisi yang efektif dan efisien.
2. Sebagai bahan masukan pembuatan protap pelaksanaan supervisi.
3. Sebagai bahan masukan kepala ruangan dan supervisor dalam metode pelaksanaan supervisi.

1.4.2 Bagi Ilmu

Untuk pengembangan ilmu manajemen keperawatan khususnya pentingnya hubungan pelaksanaan supervisi dengan motivasi kerja staf perawat.

1.4.3 Masyarakat

Menambah masukan pengetahuan pada masyarakat khususnya manajer tingkat pertama atau supervisor dalam pelaksanaan supervisi.

1.5 Relevansi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan diskripsi tentang hubungan pelaksanaan supervisi dengan motivasi kerja staf perawat. Studi ini lebih lanjut diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi peningkatan penyelenggaraan manajemen keperawatan khususnya manajer tingkat pertama atau supervisor dalam melaksanakan supervisi.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Dasar Supervisi

2.1.1 Pengertian

Dari asal kata supervisi berasal dari kata *super* (latin = diatas), serta *videra* (latin = melihat). Dengan demikian supervisi berarti melihat dari atas secara umum. Supervisi adalah 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. (Azwar A, 1996).

Supervisi keperawatan adalah kegiatan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan secara berkesinambungan oleh supervisor mencakup masalah pelayanan keperawatan, masalah ketenagaan dan peralatan agar pasien mendapatkan pelayanan yang bermutu setiap saat, (Depkes, 2000).

2.1.2 Unsur Pokok

Dalam melaksanakan supervisi terdapat beberapa unsur pokok. Unsur-unsur pokok yang dimaksud menurut Azwar A, 1996 adalah : 1. Pelaksanaan; 2. Sasaran; 3. Frekuensi; 4. Tujuan dan 5. Tehnik.

1. Pelaksanaan

Pelaksanaan atau yang bertanggung jawab melaksanakan supervisi adalah atasan, yakni mereka yang memiliki kelebihan dalam organisasi. Kelebihan yang dimaksud sering dikaitkan dengan status yang lebih tinggi (Supervisor) dan karena itu fungsi supervisi memang lebih dimiliki oleh atasan. Namun untuk

keberhasilan supervisi, yang lebih diutamakan adalah kelebihan dalam pengetahuan atau ketrampilan.

Menurut Ali. Zaidin dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Kepemimpinan dalam Keperawatan membagi tingkatan atas kelas manajer dalam melakukan supervisi, yaitu :

1). Manajer Puncak (*Top Manager*)

Manajer puncak bertanggung jawab atas seluruh kegiatan dari hasil kegiatan serta proses manajemen organisasi. Tugas utamanya menetapkan kebijaksanaan (*policy*), memberi petunjuk atau pengarahan umum berkaitan dengan tujuan. Misalnya : Ka Kanwil Depkes Propinsi, Kadinkes Daerah, Direktur RSUD dan sebagainya.

2). Manajer Menengah (*Midle Manager*)

Manejer menengah ini memimpin sebagian manejer tingkat pertama. Tugasnya menjabarkan kebijaksanaan top manejer ke dalam program-program. Misalnya : Kepala Bagian Tatausaha, Kepala Bidang, Kasubdin Propinsi, Kasubbag Dati II.

3). Manejer Tingkat Pertama (*First Line, First Level Manager, Supervisor Manager*)

Manejer tingkat bawah yang bertugas memimpin langsung para pelaksana atau pekerja. Melaksanakan supervisi sebagai mandor atau supervisor. Misalnya : Kepala Seksi, Kepala Urusan.

Untuk dapat melaksanakan supervisi dengan baik diperlukan beberapa syarat atau karakteristik yang harus dimiliki oleh pelaksana supervisi atau supervisor. (Azwar A, 1996) adalah :

- 1). Sebaiknya pelaksana supervisi adalah atasan langsung dari yang disupervisi, atau apabila tidak mungkin dapat ditunjuk staf khusus dengan batas-batas wewenang dan tanggung-jawab yang jelas.
- 2). Pelaksana supervisi harus memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang cukup untuk jenis pekerjaan yang disupervisi.
- 3). Pelaksana supervisi harus memiliki ketrampilan melakukan supervisi, artinya memahami prinsip-prinsip pokok serta tehnik supervisi.
- 4). Pelaksana supervisi harus mempunyai sifat edukatif dan suportif bukan otoriter.
- 5). Pelaksana supervisi harus mempunyai waktu yang cukup, tidak tergesa-gesa melainkan secara sabar berupaya meningkatkan pengetahuan, ketampilan dan sikap bawahan yang disupervisi.

Pelaksana supervisi yang baik, memerlukan bekal kemampuan yang banyak. Selain lima syarat atau karakteristik diatas juga dibutuhkan kemampuan melakukan komunikasi, motivasi, pengarahan, bimbingan dan kepemimpinan.

Sedangkan menurut WHO dalam bukunya Manajemen Pelayanan Kesehatan, Primer proses pengawasan pegawai yang baik harus :

- 1). Tepat Waktu, artinya untuk mempertahankan standart kerja, tindakan pengawasan harus dilakukan pada saat yang tepat.
- 2). Sederhana, artinya tindakan pengawasan harus sederhana, bila tidak akan memerlukan waktu lama untuk menerapkan dan menghasilkan efek yang diinginkan.

3). Minimal, artinya pengawasan harus disediakan sedikit mungkin, yakni sesedikit yang diperlukan untuk menjamin pekerjaan akan diselesaikan dan standart dipertahankan.

4). Luwes, artinya pengawasan yang terlalu kaku dapat menjadi seperti senjata makan tuan, para pekerja akan mencoba menghindarinya.

2. Sasaran

Saran atau objek dari supervisi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan serta bawahan yang melakukan pekerjaan. Sasaran yang dilakukan oleh bawahan disebut sebagai sasaran langsung.

3. Frekuensi

Supervisi harus dilakukan dengan frekuensi yang berbeda. Supervisi yang dilakukan hanya sekali, bukan supervisi yang baik. Tidak ada pedoman yang pasti seberapa sering supervisi dilakukan. Pegangan umum yang digunakan tergantung dari derajat kesulitan pekerjaan yang dilakukan serta sifat penyesuaian yang akan dilakukan.

4. Tujuan

Tujuan supervisi adalah memberikan bantuan kepada bawahan secara langsung, sehingga bawahan memiliki bekal yang cukup untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang baik.

Menurut WHO, 1992. tujuan dari pengawasan yaitu :

1). Menjamin bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam tempo yang diberikan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia.

- 2). Memungkinkan pengawas menyadari kekurangan-kekurangan para pekerja kesehatan dalam hal kemampuan, pengetahuan dan pemahaman serta mengatur pelatihan yang sesuai.
- 3). Memungkinkan para pengawas mengenali dan memberi penghargaan atas pekerjaan yang baik dan mengenali staf yang layak diberi kenaikan jabatan dan pelatihan lebih lanjut.
- 4). Memungkinkan manajemen bahwa sumber yang disediakan bagi pekerja telah cukup dan dipergunakan dengan baik.
- 5). Memungkinkan manajemen menentukan penyebab kekurangan-kekurangan pada kinerja tersebut.

Menurut Ali Zaidin dalam bukunya Dasar-Dasar Manajemen Keperawatan, tujuan pengawasan adalah :

- 1). Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan.
- 2). Untuk mengetahui apakah segala sesuatu dilaksanakan atas dasar prinsip-prinsip yang ditetapkan dengan jalan mengetahui tentang : (1) kelebihan dan kekurangan; (2) kesulitan-kesulitan; (3) kegagalan; (4) efisiensi kerja dan setelah itu mengadakan perbaikan lebih lanjut.
- 3). Untuk mencari jalan agar pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien.

5. Tehnik

Kegiatan pokok pada supervisi pada dasarnya mencakup empat hal yang bersifat pokok yaitu : (1) menetapkan masalah dan prioritas; (2) menetapkan penyebab masalah, prioritas dan jalan keluarnya; (3) melaksanakan jalan keluar dan (4) menilai hasil yang dicapai untuk tindak lanjut berikutnya.

Untuk dapat melaksanakan supervisi yang baik ada dua tehnik, yaitu :

1). Pengamatan Langsung

Pengamatan yang langsung dilaksanakan supervisi dan harus memperhatikan :

(1). Sasaran Pengamatan

Pengamatan langsung yang tidak jelas sarannya, dapat menimbulkan kebingungan. Untuk mencegah keadaan ini maka pengamatan langsung ditujukan pada sesuatu yang bersifat pokok dan strategis saja (*selective supervision*).

(2). Objektivitas Pengamatan

Pengamatan langsung yang tidak terstandartisasi dapat mengganggu objektivitas. Untuk mencegah keadaan seperti ini maka diperlukan suatu daftar isian atau *check list* yang telah dipersiapkan.

(3). Pendekatan Pengamatan

Pengamatan langsung sering menimbulkan berbagai dampak dan kesan negatif, misalnya : rasa takut, tidak senang atau kesan mengganggu pekerjaan. Untuk itu dianjurkan pendekatan pengamatan dilakukan secara edukatif dan suportif, bukan kekuasaan atau otoriter.

2). Kerjasama

Untuk berhasilnya pemberian bantuan dalam upaya meningkatkan penampilan bawahan didalam supervisi, perlu terjalin kerjasama antara pelaksana supervisi dengan yang disupervisi. Kerjasama itu akan terwujud bila ada komunikasi yang baik, sehingga mereka yang disupervisi merasakan masalah yang dihadapi adalah juga masalah mereka sendiri. (*sense of belonging*).

Menurut Ali zaidin tehnik atau metoda dalam melaksanakan pengawasan adalah bertahap, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1). Langkah I : Mengadakan Persiapan Pengawasan

- (1). Menentukan tujuan.
- (2). Menentukan metoda pengawasan yang tepat
- (3). Menentukan standart / kriteria pengukuran, misalnya : standart kualited, standart kuantitet, standart perongkosan, standart intagible (kecakapan / kecerdasan).

2). Langkah II : Menjalankan Pengawasan

Terdiri dari tiga tahap, yaitu :

- (1). Membuat dan menentukan rencana pengawasan, dimana rencana pengawasan harus memuat sitem pengawasan, standart yang dipakai dan cara pelaksanaan.
- (2). Pelaksanaan pengawasan dapat dilakukan dengan berbagai macam sistem, yaitu :
 - a. Sistem *Preventif*, dimana dilaksanakan sebelum suatu usaha dilakukan.
 - b. Sistem *Represif*, dilaksanakan setelah suatu usaha dilakukan, misalnya memberikan laporan-laporan kegiatan.
 - c. Sistem *Verivikatif*, pemeriksaan secara terperinci dengan memberikan laporan-laporan perincian dan analisa dari segala hal yang terjadi dalam pelaksanaan rencana. Cara pelaksanaan dengan quesioner.
 - d. Sisten *Inspektif* yaitu suatu sistem pengawasan dengan mengadakan pemeriksaan setempat secara langsung dengan tujuan mengetahui sendiri keadaan yang sebenarnya.

e. Sistem *Investigatif* yaitu suatu pengawasan dengan jalan mengadakan penelitian, penyelidikan untuk mengetahui kesalahan-kesalahan dan membongkar adanya penyelewengan. Sistem ini terdiri dari *inspektif* dan *verivikatif*.

f. Kombinasi sistem *Preventif* dan *Represif* yaitu suatu sistem pengawasan dari suatu usaha yang dilakukan baik sebelum maupun sesudah usaha tersebut berjalan.

(3). Penilaian dari Pelaksanaan Pengawasan

Maksud tujuan dari penilaian ini adalah untuk mengetahui apakah sistem ini metodenya sudah tepat, efektif dan efisien serta untuk membandingkan keadaan sebenarnya dengan standart yang ditentukan.

3). Langkah III : Memperbaiki Penyimpangan

Tujuan dari hal ini adalah mengadakan perbaikan-perbaikan dari hasil kerja yang kurang atau salah untuk memperoleh hasil yang lebih besar dan lebih efisien. Setelah data-data melalui pengawasan diperoleh, dianalisa serta masalah-masalah yang timbul dicarikan pemecahannya serta mencegah membuat masalah kembali pada waktu-waktu mendatang. Cara memperbaiki penyimpangan sebagai berikut : (1) Merubah perencanaan yang memungkinkan adanya penyelewengan; (2) Merubah tindakan pelaksanaan yang salah dan bila perlu dengan sanksi.

Menurut WHO 1992, tehnik atau cara mengawasi dan menilai pekerjaan melalui :

1). Mengawasi dan Mempertahankan Standart Kerja

Langkah-langkah pengawasan memandu program kerja dan menjamin terlaksananya beberapa standart minimum, antara lain :

(1). Menggunakan Jadwal Kerja

Jadwal kerja menunjukkan apa yang harus dikerjakan seorang pekerja atau sekelompok pekerja mengenai hari serta waktu pelaksanaannya. Jadwal kerja memungkinkan pekerja kesehatan yang bertugas dalam tim mengetahui apa yang sedang dikerjakan oleh tim pada hari dan waktu tertentu serta memungkinkan masing-masing pekerja kesehatan menggunakan waktun sebaik-baiknya.

(2). Kunjungan Pengawas

Kunjungan pribadi oleh pengawas akan membantu dan disambut setiap pekerja. Hal ini dapat meyakinkan pekerja kesehatan bahwa pemimpin tim adalah seorang yang dapat mereka mintai bantuannya bila perlu. Kunjungan juga memberikan kesempatan yang baik untuk pertukaran pendapat dan pelatihan sambil bertugas. Hal ini memberi kesempatan kepada pengawas untuk mendengarkan para pekerja kesehatan, mengenai berbagai masalah dan gagasan mereka untuk memajukan pekerjaan mereka sendiri dan menilai ulang derajat kesadaran mereka akan tujuan dan sasaran program kesehatannya. Setiap kunjungan harus memiliki tujuan yang jelas dan harus cukup lama sehingga pengawas dapat memenuhi tujuan tersebut. Kunjungan yang terburu-buru atau singkat akan menggagalkan tujuan semula dan lebih menjadikan staf kehilangan semangat dan kecewa daripada terpacu.

2). Menilai Kinerja / Prestasi Kerja

Penilaian oleh pengawas atau pemimpin tim menentukan seberapa dekat tim mencapai sasaran kerja mereka. Penilaian harus didasarkan pada tujuan dan sasaran sebagai berikut :

- (1). Sesuai dengan kebutuhan
- (2). Mungkin dicapai
- (3). Dapat diukur
- (4). Diketahui dan disetujui oleh semua staf yang kinerjanya sedang dinilai

Adapun maksud penilaian adalah untuk membantu orang menemukan dan memanfaatkan sebaik-baiknya kekuatan mereka dan memperbaiki atau mengurangi kelemahan mereka. Penilaian harus mengungkapkan (baik kepada pekerja maupun pengawas) kemampuan para pekerja untuk tumbuh dan berkembang, kebutuhan akan pelatihan lebih lanjut, dan tingkatan dimana pelatihan lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Pengawas yang baik akan mencoba menemui para pekerja kesehatan secara teratur untuk mendiskusikan tujuan dan pencapaian, keberhasilan dan kegagalan, kekuatan dan kelemahan. Pengawas harus membantu para pekerja kesehatan agar tanggap terhadap kritik membangun dan meningkatkan prestasi mereka.

Untuk terlaksananya penilaian kerja yang efektif diperlukan kriteria yang meliputi : (1) Dapat diukur melalui pengamatan perilaku pekerjaan; (2) Terdefinisi secara jelas;(3)Berhubungan dengan pekerjaan (Swanburg R.C, 2000).

Standar kinerja untuk perawat klinis menurut Swanburg R.C. adalah :

- (1). Asuhan keperawatan pasien.

Tugas utama : melakukan fungsi-fungsi primer perawat professional. (50 % dari waktu kerja).

- (2). Manajemen personal keperawatan

Tugas utama : merencanakan asuhan keperawatan pasien setiap hari (14 % dari waktu kerja). Pengawasan kegiatan tim (10 % dari waktu kerja).

(3). Manajemen peralatan dan bahan

Tugas utama : mengenali kebutuhan-kebutuhan , merencanakan dan mengajukan permintaan untuk peralatan dan bahan baru serta pengganti untuk manajer perawat klinis (1 % jam kerja).

(4). Pelatihan

Tugas utama : Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dari setiap anggota tim dan merencanakan aktivitas untuk memenuhi kebutuhan. (5 % dari waktu kerja).

(5). Perencanaan perawatan pasien

Tugas utama : Mengkoordinasikan sumber keperawatan esensial untuk memenuhi setiap kebutuhan total dan tujuan pasien. (5 % dari waktu kerja).

(6). Mengajari pasien

Tugas utama : Mengajari pasien untuk merawat dirinya sendiri setelah keluar dari rumah sakit (5 % dari waktu kerja).

(7). Evaluasi proses perawatan

Tugas utama : Menjalankan audit asuhan keperawatan (3 % dari waktu kerja).

(8). Administasi personil

Tugas utama : Menyusun peringkat kinerja anggota tim. (2 % dari waktu kerja)

(9). Pengembangan diri

Tugas utama : Menjalankan program aktivitas pendidikan berkelanjutan. (5 % dari waktu kerja).

3). Pencatatan dan Pelaporan

(1). Pencatatan

Catatan berisi keterangan-keterangan yang disimpan di unit kesehatan mengenai pekerjaan unit, keadaan kesehatan masyarakat dan pasien perorangan

serta keterangan mengenai hal-hal ketatausahaan misalnya staf, peralatan dan perlengkapan. Catatan merupakan ingatan tata usaha dan merupakan perangkat penting untuk mengawasi dan menilai pekerjaan, pencatatan dan membantu para pengawas untuk :

- a. Mempelajari apa yang sedang terjadi
- b. Membuat keputusan yang efektif
- c. Menilai kemajuan pencapaian tujuan

(2). Pelaporan

Laporan adalah keterangan yang disampaikan kepada tingkat lain dari pelayanan kesehatan. Seringkali laporan menggunakan formulir yang tercetak dan tersebar sebelumnya di unit dan pusat kesehatan, dengan tujuan untuk membakukan keterangan.

4). Menghadapi Masalah dan Perselisihan

(1). Membantu staf memecahkan masalah pribadi

Seorang pengawas yang baik akan mencoba untuk memahami bahwa staf kesehatan dapat mempunyai kesulitan keuangan atau kekhawatiran karena anaknya sakit atau kerabatnya meninggal, atau anaknya gagal ujian. Kekhawatiran ini dapat mempengaruhi pekerjaan. Seorang pengawas yang baik akan mendengarkan dengan penuh rasa simpati masalah-masalah pribadi, dan bila mungkin mencoba membantu memecahkannya.

(2). Menghadapi Perselisihan

Perselisihan sering timbul bila seseorang bekerja bersama-sama dalam satu kelompok atau tim. Pengawas atau pemimpin tim diharapkan dapat mencegah atau menyelesaikannya.

(3). Mencegah Perselisihan

Penyebab perselisihan dalam tim kerja adalah kebingungan / kerancuan, karena perbedaan pendapat mengenai apa yang harus diselesaikan dan bagaimana mengerjakannya. Selain itu juga disebabkan oleh kecemburuan dan sikap pilih kasih.

(4). Menyelesaikan Perselisihan

Pertama-tama semua orang yang terlibat perselisihan harus ditanyai secara terpisah, sehingga semua fakta yang relevan diketahui. Kedua harus dilakukan usaha untuk menemukan penyebab sesungguhnya dari perselisihan. Ketiga orang-orang yang terlibat harus dimintai pandangan mereka tentang penyelesaian perselisihan dan apakah mereka bersedia untuk damai. Bila tidak dapat dicapai jalan keluar yang terbaik adalah memaksa kedua belah pihak untuk sepakat berbeda dan menyadari perbedaan pandangan mereka, tetapi berhenti berdebat mengenai perbedaan tersebut.

2.1.3 Prinsip Pokok

Menurut Azwar Azrul, 1996 secara sederhana prinsip pokok supervisi dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Tujuan utama supervisi adalah untuk lebih meningkatkan penampilan bawahan, bukan untuk mencari kesalahan. Peningkatan penampilan ini dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap pekerjaan bawahan, untuk kemudian bila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan untuk mengatasinya.
2. Sejalan dengan tujuan utama yang ingin dicapai, maka sifat supervisi harus edukatif dan suportif, bukan otoriter. Supervisi yang lebih menampilkan

kekuasaan serta lebih mengutamakan perintah dan sanksi, bukanlah supervisi yang baik.

3. Supervisi harus dilakukan secara teratur dan berkala. Supervisi yang dilakukan hanya sekali, bukan supervisi yang baik.

4. Supervisi harus dapat dilaksanakan sedemikian rupa sehingga terjalin kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan, terutama pada waktu melaksanakan upaya penyelesaian masalah dalam rangka lebih meningkatkan penampilan bawahan.

5. Strategi dan tata cara supervisi yang akan dilakukan harus sesuai dengan kebutuhan masing-masing bawahan secara individu. Penerapan strategi dan tata cara yang sama untuk semua katagori bawahan, bukan supervisi yang baik.

6. Supervisi harus dilaksanakan secara fleksibel dan selalu disesuaikan dengan perkembangan.

2.1.4 Manfaat

Apabila supervisi dapat dilakukan dengan baik, akan diperoleh banyak manfaat. Manfaat tersebut apabila ditinjau dari sudut manajemen dapat dibedakan atas dua macam, yaitu :

1. Dapat lebih meningkatkan efektifitas kerja.

Peningkatan efektifitas kerja ini erat hubungannya dengan makin meningkatnya pengetahuan dan ketrampilan bawahan, serta makin terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antara atasan dengan bawahan.

2. Dapat lebih meningkatkan efesiensi kerja

Peningkatan efesiensi kerja ini erat hubungannya dengan makin berkurangnya pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh bawahan dan karena itu

pemakaian sumber daya (tenaga, dana dan sarana) yang sia-sia akan dapat dicegah.

Apabila kedua peningkatan ini dapat diwujudkan, sama artinya dengan telah tercapainya tujuan suatu organisasi. Sesungguhnya pokok dari supervisi ialah bagaimana dapat menjamin pelaksanaan berbagai kegiatan yang telah direncanakan secara benar dan tepat dalam arti lebih efektif dan efisien, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan memuaskan.

2.2 Konsep Motivasi

2.2.1 Pengertian

Motivasi adalah memberikan rangsangan atau pendorong, atau suatu kegairahan kepada seseorang atau kelompok agar mau bekerja dengan semestinya dan penuh semangat. Dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan secara berdaya guna dan berhasil guna (Wijono Djoko, 1997).

Sedangkan Terry G.R. memberikan definisi motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

2.2.2 Tujuan.

Menurut Wijono Djoko, 1997 didalam manajemen organisasi tujuan motivasi antara lain :

1. Untuk mengubah perilaku bawahan sesuai dengan keinginan pimpinan.
2. Untuk meningkatkan kegairahan kerja pegawai.
3. Untuk meningkatkan disiplin pegawai.
4. Untuk menjaga kestabilan pegawai.

5. Untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.
6. Untuk meningkatkan prestasi pegawai.
7. Untuk mempertinggi moral pegawai.
8. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai pada tugas-tugasnya.
9. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
10. Untuk memperdalam kecintaan pegawai terhadap perusahaan.
11. Untuk memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan.

2.2.3 Asas, Alat dan Jenis Motivasi (Wijono Djoko, 1997)

1. Asas Motivasi

- 1). Asas Mengikutsertakan artinya mengajak karyawan untuk ikut berpartisipasi dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan pendapat, rekomendasi dan proses pengambilan keputusan.
- 2). Asas Pengakuan artinya memberi penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada karyawan atas prestasi yang dicapainya.
- 3). Asas Wewenang yang Didelegasikan artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri kepada karyawan bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mampu mengerjakan tugas yang baik.
- 4). Asas Adil dan Layak artinya alat dan jenis motivasi harus berdasarkan keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan.
- 5). Asas Perhatian Timbal Balik artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan imbalan atau dengan kata lain dapat saling menguntungkan kedua belah pihak.

2. Alat Motivasi

Untuk memotivasi pegawai seorang manajer harus dapat menggerakkan bawahannya dengan menggunakan tehnik atau alat yang berupa :

- 1). Insentif Material yaitu insentif berupa uang, barang dan sebagainya.
- 2). Insentif Non Material yaitu berupa promosi jabatan, piagam penghargaan, penghormatan dan sebagainya.
- 3). Dengan pendekatan persuasif dan partisipatif.

3. Jenis Motivasi

- 1). Motivasi Positif artinya memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan, hadiah, kehormatan dan sebagainya.
- 2). Motivasi Negatif artinya memotivasi karyawan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik.

2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Manajer (Wijono Djoko, 1997)

Motivasi para manajer dalam bekerja dipengaruhi oleh enam bentuk motivasi menurut Arch Patton antara lain :

1. Tantangan dalam pekerjaan.
2. Keinginan mencapai status kehormatan.
3. Keinginan memiliki kepemimpinan.
4. Adanya dorongan persaingan.
5. Adanya rasa takut.
6. Kebutuhan akan uang.

2.2.5 Praktik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja

Menurut Thomson dan Strickland yang dikutip oleh Suadi Arief 1999, pendekatan yang berhasil untuk meningkatkan motivasi kerja adalah pendekatan

yang sangat berorientasi pada manusia yang dilakukan pada setiap kesempatan melalui berbagai cara dan dipraktikkan oleh semua orang disetiap tingkat organisasi. Pendekatan tersebut terdiri dari :

1. Menjunjung harga diri pegawai.
2. Mengadakan latihan yang lengkap bagi pegawai.
3. Mendorong pegawai untuk berinisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas.
4. Menetapkan target yang layak dan jelas.
5. Menggunakan pahala dan hukuman sebagai alat untuk mendorong prestasi.
6. Membebani atasan dengan tanggung jawab atas pengembangan bawahannya.
7. Memberi kesempatan kepada pegawai untuk berprestasi lebih tinggi.

2.2.6 Teori Motivasi

1. Teori Motivasi Klasik oleh Frederik Herzberg

Teori ini hanya memandang, bahwa pegawai mau bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan biologis, untuk mempertahankan hidup saja. Kebutuhan ini dapat dicukupi melalui upah, gaji berupa uang atau barang sehingga sebagai imbalan kerjanya.

2. Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham H. Maslow

Seseorang mau bekerja karena adanya dorongan bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan ini berjenjang atau bertingkat-tingkat apabila satu kebutuhan yang mendasar telah dipenuhi akan meningkat pada kebutuhan yang lebih tinggi dan seterusnya. Kebutuhan ini bagi setiap orang tidak sama dan perbedaannya dapat sangat jauh.

Kelima jenjang tersebut adalah sebagai berikut :

1). **Kebutuhan Dasar (*Physiological Needs*)**

Kebutuhan seorang pekerja akan hal-hal yang masih bersifat primer, misalnya : makan cukup, bisa berpakaian pantas, bisa pergi ke kantor dengan biaya transpot pas-pasan dan sebagainya.

2). **Kebutuhan Rasa Aman dalam bekerja (*Security Needs*)**

Bila kebutuhan ini tidak terpenuhi akan menurunkan produktifitas kerja.

3). **Kebutuhan Social (*Sosial Needs*)**

Pegawai akan lebih berbahagia apabila menjadi bagian dari kelompoknya dan diakui keberadaan serta status sosialnya.

4). **Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)**

Kebutuhan akan melakukan pekerjaan dengan baik, status dan pengakuan.

5). **Kebutuhan Aktualisasi diri (*Actualisation Needs*)**

Kebutuhan untuk bekerja dan berproduksi dengan mengembangkan potensi pribadi untuk lebih berhasil.

3. Teori Motivasi menurut Claude S. George

Seseorang membutuhkan suasana lingkungan kerja yang baik untuk mencukupi kebutuhannya, meliputi :

- 1). Upah yang pantas
- 2). Kesempatan untuk maju
- 3). Pengakuan dirinya
- 4). Keamanan dalam bekerja
- 5). Tempat kerja yang memenuhi syarat
- 6). Penerimaan oleh kelompoknya

- 7). Perlakuan yang wajar
- 8). Pengakuan atas prestasi

4. Teori Hubungan antar Manusia

Teori ini berkaitan tentang pentingnya hubungan antara pemimpin dan bawahan serta sesamanya. Pemimpin diharapkan menjaga hubungan yang baik dengan bawahannya secara pribadi, tenggang-rasa dan menumbuhkan rasa dihargai dalam memotivasi.

5. Teori Pemeliharaan Motivasi (*Motivation Maintenance Theory*)

Teori motivasi dua factor dari Frederick Herzberg atau motivasi lingkungan / iklim kerja sehat. Herzberg mengemukakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai dipengaruhi oleh dua factor yaitu :

1). Faktor Motivasi (*Motivation Factors*, Kelompok Faktor Satisfiers)

Faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologi pegawai seperti perasaan kepuasan dalam bekerja, penghargaan pribadi/pengakuan, pekerjaan yang menantang, keinginan berprestasi, keinginan bertanggung jawab, keinginan maju, menikmati pekerjaan.

2). Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factors*)

Faktor lingkungan / iklim kerja sehat (*Hygiene Factor*) / *Demotivation Factors* / *Desatisfiers Factors*. Faktor pemeliharaan meliputi : kebijakan, kondisi /lingkungan kerja, hubungan antar pribadi, gaji, status, jaminan kerja, kehidupan pribadi, tersedianya fasilitas kerja (rumah dinas, kendaraan, kepastian dan ketenangan kerja) serta supervisi. Hal ini dapat menjadi factor demotivasi dan rasa tidak puas bila tidak dipenuhi.

Faktor yang dapat memacu bekerja baik adalah kelompok factor motivasi atau satisfiers yang disebut juga intrinsic factors, job contexts, motivator. Sedangkan kelompok desatisfiers disebut pula extrinsic factors, job contents, hygiene factors.

6. Teori Motivasi dari Mc Clelland

David C. Mc. Clelland dari Universitas Harvard mengidentifikasi tiga jenis kebutuhan dasar yaitu kebutuhan untuk berkuasa, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan dapat diuraikan sebagai berikut :

1). Kebutuhan akan Berkuasa

Motif berkuasa adalah motif yang mendorong seseorang untuk menguasai dan mengendalikan serta mendominasi orang lain. Orang ini mempunyai ciri-ciri : Senang mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, berusaha mencapai kedudukan puncak dan kepemimpinan, senang kegiatan yang keras dan dinamis yang memerlukan banyak tenaga dan pikiran, penuh gaya dan semangat, senang membantu orang, suka bicara dan mengajar.

2). Kebutuhan untuk Berprestasi

Motif berprestasi adalah motif yang mendorong seseorang untuk mengejar dan mencapai tujuan atau hasil yang lebih baik. Orang ini mempunyai ciri-ciri : Suka berprestasi dan keberhasilan, senang tantangan dan berkompetisi dengan orang lain dan dirinya sendiri, inovatif dan kreatif, senang meningkatkan karir yang lebih baik untuk yang akan datang, realistis terhadap resiko keberhasilan dan kegagalan, senang tanggung-jawab.

3). **Kebutuhan Berafiliasi**

Motif berafiliasi adalah motif yang mendorong seseorang untuk mengadakan hubungan manusiawi yang erat dengan orang lain dan saling menyenangkan. Orang ini mempunyai ciri-ciri : senang memelihara hubungan yang erat dan akrab serta kasih sayang, emosional, mudah sedih dan gembira, senang kegiatan yang bersifat karya bersama, senang kebersamaan dan persahabatan.

7. **Teori Harapan**

Teori ini diciptakan oleh David Nadler dan Edward Lewler yang didasarkan atas empat asumsi mengenai perilaku dalam organisasi yaitu :

- 1). Perilaku ditentukan oleh kombinasi antara factor-faktor yang terdapat dalam diri orang dan factor-faktor yang terdapat dalam lingkungan.
- 2). Perilaku orang dalam organisasi merupakan tindakan sadar dari seseorang dengan perkataan lain, perilaku seseorang adalah hasil dari sebuah keputusan yang sudah diperhitungkan oleh orang tersebut.
- 3). Orang mempunyai kebutuhan, keinginan dan tujuan yang berbeda.
- 4). Orang memilih satu dari beberapa alternatif perilaku berdasarkan besarnya harapan memperoleh hasil dari sebuah perilaku.

Atas dasar asumsi tersebut, Nadler dan Lewler menyusun model harapan yang terdiri dari tiga komponen, yaitu :

1). **Harapan Kinerja Hasil**

Orang mengharapkan sesuatu hasil dari perilakunya. Harapan ini kemudian mempengaruhi keputusannya untuk memilih perilaku tertentu. Konsep

ini dapat diwujudkan dalam pertanyaan, “ Kalau saya melakukan ini apa hasilnya? “.

2). Daya Motivasi

Hasil dari sebuah perilaku mempunyai kekuatan untuk menggerakkan motivasi. Dampak daya motivasi terhadap setiap orang tidak sama. Konsep ini dapat diwujudkan dalam pertanyaan, “ Apakah hasilnya memadai ? “.

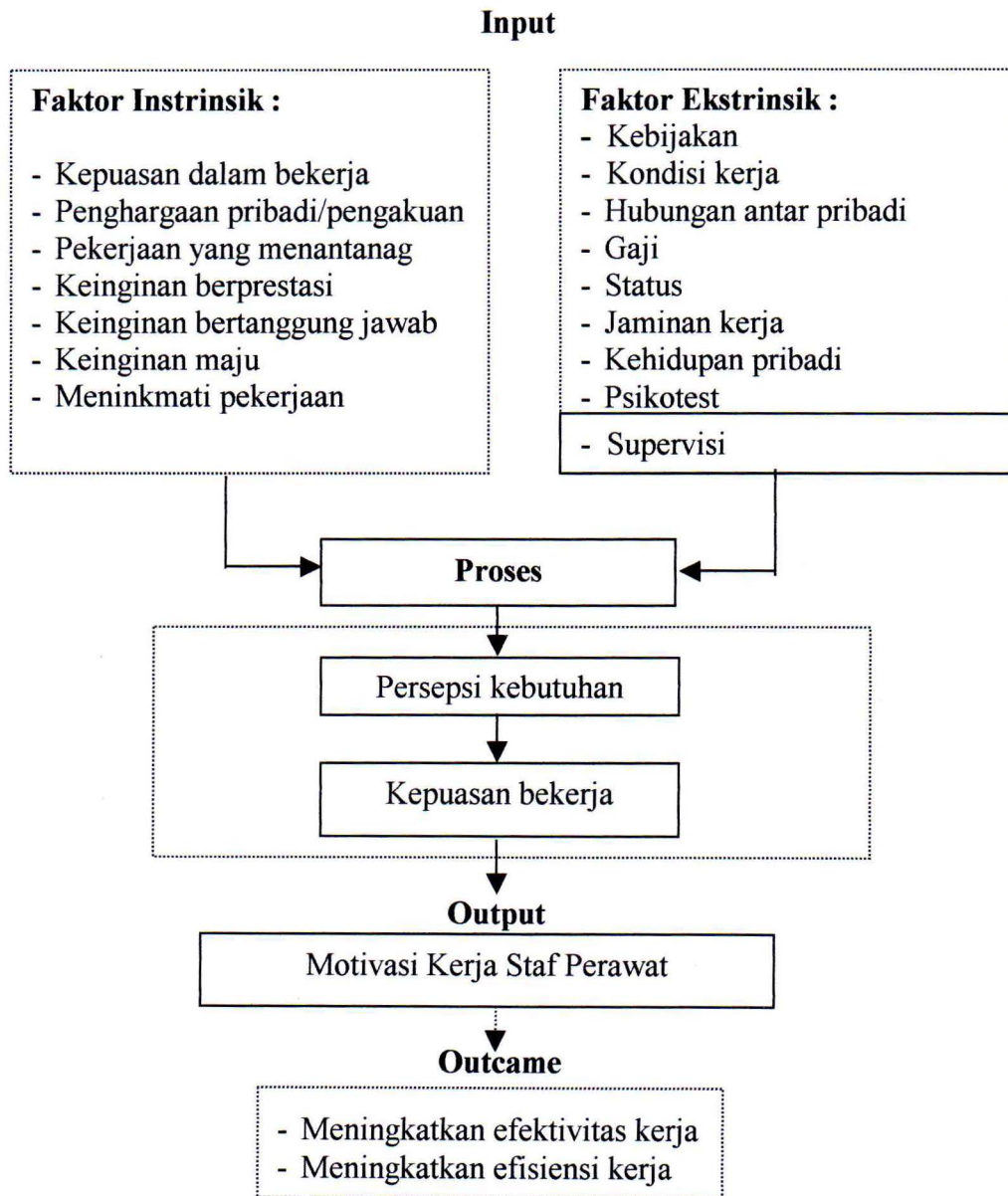
3). Harapan Upaya Kinerja

Antisipasi tentang sulitnya mencapai suatu hasil, mempengaruhi orang untuk memilih alternatif perilaku. Konsep ini dapat diwujudkan dalam pertanyaan, “ Berapa besarnya kemungkinan untuk memperoleh hasil yang memadai ? ”.

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

: Diteliti

: Tidak diteliti

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Hubungan Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Staf Perawat.

Supervisi keperawatan adalah kegiatan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan secara berkesinambungan oleh supervisor mencakup masalah pelayanan keperawatan, masalah ketenagaan dan peralatan agar pasien mendapatkan pelayanan yang bermutu setiap saat. (Depkes, 2001). Pelaksanaan supervisi secara langsung dalam fungsi manajemen menurut Ali Zaidin dilakukan oleh manajer tingkat pertama / first level manager. Dalam melaksanakan supervisi yang baik harus memiliki syarat atau karakteristik antara lain : sebaiknya dilakukan atasan langsung, memiliki pengetahuan, ketrampilan, sifat edukatif dan suportif serta waktu yang cukup. Selain itu juga dibutuhkan kemampuan melakukan komunikasi, pengarahan, bimbingan dan kepemimpinan. (Azwar Azrul, 1996).

Menurut Frederik Herzberg dalam teori motivasi lingkungan ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi : kepuasan dalam bekerja, penghargaan pribadi/ pengakuan, pekerjaan yang menantang, keinginan berprestasi, keinginan bertanggung jawab, keinginan maju, menikmati pekerjaan. Faktor ekstrinsik meliputi : kebijakan, kondisi, kerja, hubungan antar pribadi, gaji, status, jaminan kerja dan kehidupan pribadi, serta supervisi. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi persepsi terhadap kebutuhan seseorang perawat sehingga akan memperoleh kepuasan, dan selanjutnya akan meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada meningkatnya efektivitas dan efisiensi kerja.

Dari uraian diatas penulis akan melakukan penelitian mengenai salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu “ Hubungan Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Staf Perawat “ Sedangkan faktor-faktor yang lain tidak penulis teliti.

3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Terdapat hubungan antara pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja staf perawat.

BAB 4

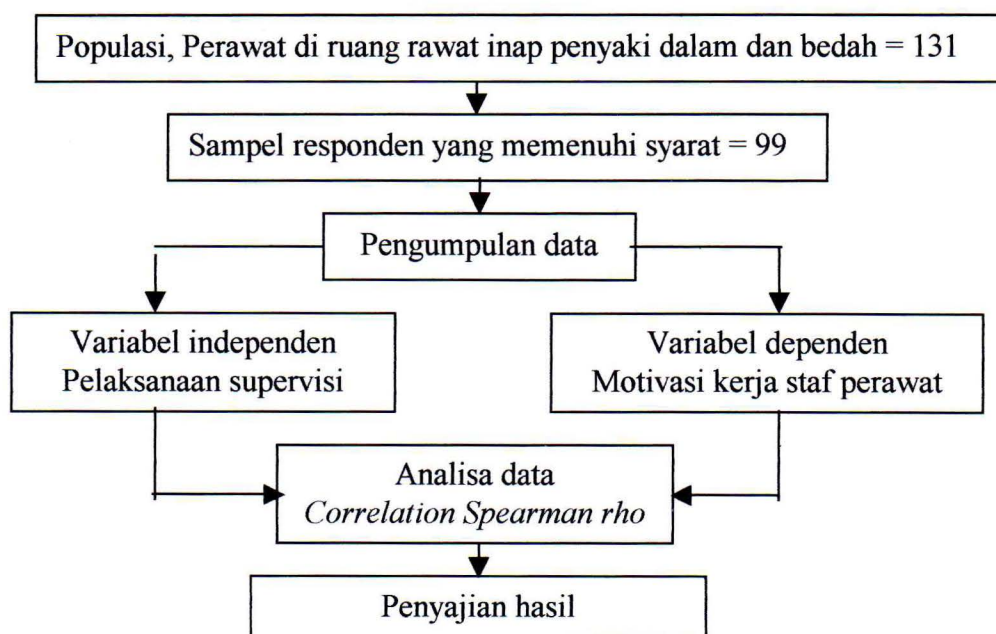
METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah sesuatu yang memungkinkan pemaksimalan kontrol beberapa faktor yang bisa mempengaruhi akurasi suatu hasil. Desain penelitian merupakan suatu strategi penelitian dalam mengidentifikasi permasalahan sebelum perencanaan akhir pengumpulan data dan digunakan untuk mendefinisikan struktur dimana penelitian dilaksanakan, (Nursalam, 2003).

Desain penelitian ini penulis menggunakan *Cross Sectional* dimana data yang menyangkut variable bebas dan variable terikat akan dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan.

4.2 Kerangka Kerja Penelitian



Gambar 4.2 Kerangka kerja penelitian hubungan pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja staf perawat.

4.3 Populasi, Sampel dan Sampling

4.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoadmojo, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat honorer diruang rawat inap penyakit dalam dan bedah di Rumkital Dr. Ramelan yang berjumlah 131 orang.

4.3.2 Sampel dan Besar Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. (Notoatmojo, 2002). Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah perawat di ruang rawat inap penyakit dalam dan bedah di Rumkital Dr. Ramelan.

Penentuan besar sampel jika populasi kurang dari 10 000, maka besar sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus (Notoatmojo, 2002) :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N (d^2)} \\ &= \frac{131}{1 + 131 (0,05^2)} \\ &= 98.68 \text{ atau } 99 \text{ orang} \end{aligned}$$

Keterangan :

N = Besar populasi

n = Besar sampel

d = Tingkat kepercayaan / ketepatan yang diinginkan

Karena penelitian ini membutuhkan jawaban yang sejujur-jujurnya dan dapat memperoleh informasi yang akurat maka sampel dalam penelitian ini ditambah dengan persyaratan atau kriteria-kriteria sebagai berikut :

1. Kriteria Inklusi
 - 1). Bersedia menjadi responden penelitian.
 - 2). Perawat yang bertugas di ruang rawat inap penyakit dalam dan bedah.
 - 3). Perawat yang berstatus honorer.
2. Kriteria Ekslusi
 - 1). Tidak bersedia menjadi responden penelitian.
 - 2). Perawat yang tidak dapat menjalankan tugasnya secara optimal karena alasan tertentu (karena sakit, cuti, dll).

4.3.3 Tehnik Pengambilan Sampel (Sampling)

Sampling adalah proses menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Tehnik sampling merupakan cara-cara yang ditempuh dalam pengambilan sampel, agar memperoleh sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan subjek penelitian. (Nursalam, 2003). Sampling dalam penelitian ini adalah *cluster sampling*, dimana pengelompokan sampel berdasarkan wilayah atau lokasi populasi, yaitu di ruang perawatan penyakit dalam dan bedah.

4.4 Variabel Penelitian

4.4.1 Klasifikasi

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen adalah variabel yang nilainya menentukan variabel lain. Variabel bebas biasanya dimanipulasi, diamati dan diukur untuk diketahui hubungannya atau pengaruhnya terhadap variabel lain (Nursalam, 2003). Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan.

2. Variabel Dependen (tergantung)

Variabel dependen ialah variabel yang nilainya ditentukan oleh variabel lain. Variabel respon akan muncul sebagai akibat dari manipulasi variabel-variabel lain. Variabel ini adalah faktor yang diamati dan diukur untuk menentukan ada tidaknya hubungan atau pengaruh dari variabel bebas (Nursalam, 2003). Variabel dari penelitian ini adalah motivasi kerja staf perawat.

4.4.2 Definisi Operasional

Tabel 4.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat Ukur	Skala	Skor
Independen : Pelaksanaan Supervisi	Pengamatan secara langsung dan berkala oleh KARU terhadap pekerjaan yang dilaksanakan bawahan bila ditemukan masalah segera diberikan petunjuk /bantuan	- Pengarahan (1,4,5,16,30) - Bimbingan (6,7,8,18,19) - Memperbaiki (2,9,10,29) - Menilai (11,17,26,27) - Komunikatif (12,13,20,23) - Menghargai (14,21,24,25) - Memberi dukungan (3,15,22,28)	Kuesioner	Ordinal	Baik 76-100% Cukup 56-75% Kurang < 55%
Dependen: Motivasi Kerja Staf	Kondisi yang mendorong perilaku untuk melaksanakan pekerjaan, kerjasama dalam melaksanakan tugas, mengembangkan diri, kompetisi, kondisi dalam melakukan pekerjaan.	- Kesempatan untuk maju & berkembang (1,3,6,13,14,18,19) - Penghargaan atas pekerjaan (2,7,8,17) - Perasaan aman (9,10,12,16) - Sikap terhadap kerja (4,5,11,15,20)	Kuesioner	Ordinal	Kuat 76-100% Sedang 56-75% Kurang < 55%

4.5 Pengumpulan dan Analisa Data

4.5.1 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) yang dibagi dalam lima kelompok, disusun menurut *scale likert*. Kuesioner dibuat dalam bentuk pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang meliputi pelaksanaan supervisi dan motivasi kerja staf perawat.

Kuesiner tentang pelaksanaan supervisi dikembangkan sendiri berdasarkan teori dari WHO, Azwar A dan Ali Zaidin sedangkan kuesiner motivasi kerja staf dikembangkan sendiri berdasarkan teori dari Fredrerick Herzberg, Abraham H. Maslow, Claude S. George dan Wijono Djoko. Kuesiener pelaksanaan supervisi dibuat dalam bentuk pernyataan sebanyak 30 item dan motivasi kerja staf sebanyak 20 item. Jawaban subyek untuk kuesioner tersebut berupa pilihan dengan nilai yaitu : 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = tidak tahu, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

4.5.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan diruang perawatan penyakit dalam dan bedah Rumkital Dr. Ramelan. Waktu penelitian direncanakan enam bulan mulai dari tahap persiapan sampai penyusunan laporan penelitian yaitu pada bulan september 2003 sampai bulan pebruari 2004.

4.5.3 Prosedur Pengumpulan Data

Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya mengeluarkan surat permohonan bantuan fasilitas pengumpulan data mahasiswa PSIK FK UNAIR yang ditujukan kepada Kepala Rumkital Dr. Ramelan Surabaya. Kepala Rumkital Dr. Ramelan mengeluarkan

disposisi kepada Departemen Pengembangan Pendidikan dan Latihan dan Departemen Perawatan. Selanjutnya Kepala Rumkital Dr. Ramelan memberikan jawaban surat permohonan tersebut. Selanjutnya peneliti mulai menyebarkan kuesioner kepada responden perawat ruang rawat inap dengan menggunakan *cek list*. Setelah itu peneliti mengumpulkan kembali kuesioner untuk ditabulasi dan dianalisa.

4.5.4 Analisis Data

Kegiatan awal yang dilakukan yaitu memeriksa ulang kelengkapan jawaban yang telah diisi subyek pada kuesioner yang dibagikan. Selanjutnya setiap jawaban dikonversi kedalam angka-angka untuk memudahkan pengolahannya. Data yang dikelompokkan diberi kode agar memudahkan peneliti dalam merekam data pada program komputer. Kemudian data diolah menurut jenis dan skala pengukuran sesuai kebutuhan analisis statistik.

Teknik analisa data yang digunakan dengan tehnik statistik deskriptif maupun inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan data dari variabel baik secara tunggal atau bersama-sama. Statistik diskriptif digunakan untuk mengolah data meliputi ukuran rentang nilai (*range*), standar deviasi dan pengukuran nilai rata-rata (*mean*) dari setiap variabel. Analisa dengan menyajikan distribusi frekuensi untuk menghitung prosentasi setiap jawaban pernyataan penelitian. Tehnik analisa data berupa pengujian inferensial atau uji signifikansi menggunakan *Correlation Spearman rho* dengan tingkat kemaknaan $p \leq 0,05$. Tehnik pengujian ini untuk melihat hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dengan menggunakan komputer program SPSS 10 PS.

4.6 Etika Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti mengajukan permohonan ijin kepada Karumkital Dr. Ramelan untuk mendapatkan persetujuan. Setelah mendapat persetujuan dari pimpinan RS, kegiatan pengumpulan data bisa dilakukan dengan memperhatikan masalah etik antara lain :

1. Untuk menghindari suatu keadaan atau hal-hal yang tidak diinginkan maka yang menjadi responden adalah yang bersedia diteliti dan telah mendatangi lembar persetujuan (*informed consent*)
2. Kerahasiaan terhadap responden menjadi prioritas dengan cara tanpa nama (*anonimaty*).
3. Kerahasiaan informasi yang diberikan responden, dijamin oleh peneliti (*confidentiality*).

4.7 Keterbatasan Penelitian

1. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada perawat honorer diruang perawatan penyakit dalam dan bedah sehingga hasilnya kurang representatif untuk menggeneralisasikan seluruh perawat di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya.
2. Mengingat keterbatasan waktu dan dana sehingga peneliti hanya melihat hubungan dua variabel yaitu variabel dependen (pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan) dan variabel independen (motivasi kerja staf perawat).
3. Instrumen pengumpulan data tidak dilakukan uji validitas dan reabilitas sebelumnya.
4. Pengalaman penulis sangat kurang karena belum pernah melakukan penelitian sebelumnya, sehingga memiliki keterbatasan dalam menganalisa.

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan hasil penelitian yang telah ditetapkan. Pada hasil penelitian terdiri dari gambaran lokasi penelitian, data umum yang didalamnya terdiri dari karakteristik responden antara lain pendidikan, umur, lama bekerja, jenis kelamin dan status perkawinan serta data khusus yang didalamnya terdiri dari pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan menurut tanggapan staf perawat, motivasi kerja staf perawat dan hubungan pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja staf perawat di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya.

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

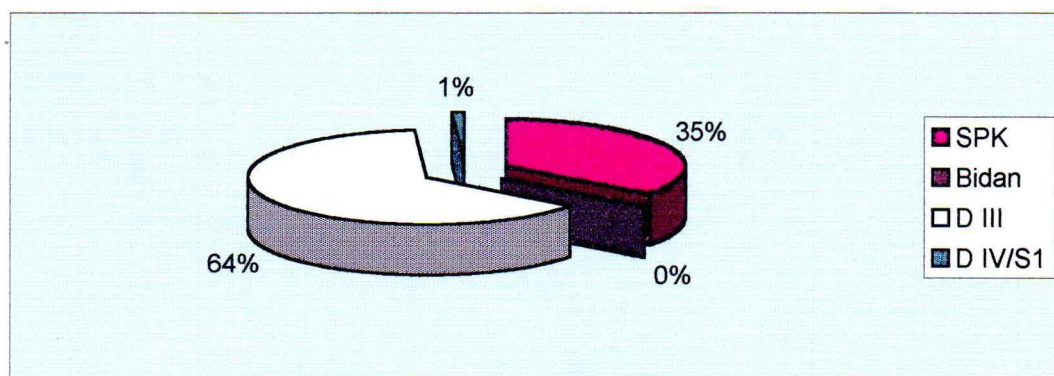
Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut (RUMKITAL) Dr. Ramelan yang beralamat di jalan Gadung no. 1 Surabaya. Rumah Sakit ini berdiri tanggal 7 Agustus 1950 diatas luas tanah 208250 m² dengan luas bangunan 84.130 m². Rumah Sakit ini adalah rumah Sakit TK. I TNI Wilayah Timur dan untuk jenis Rumah Sakit Umum Pemerintah Type B Non Pendidikan yang mendapat sertifikasi Akreditasi Rumah Sakit dengan status “ Akreditasi Penuh Tingkat Dasar (1999) “. Jumlah staf dan karyawan sebanyak 1365 personil dengan jumlah perawat 641 orang. Sedangkan jumlah poliklinik 38 dan kapasitas tempat tidur 615 dengan *Bed Occupancy Rate* (BOR) tahun 2003 sebesar 43,85 %.

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 16 Desember 2003 di Rumkital Dr. Ramelan di ruangan bedah dan penyakit dalam, pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner dengan jumlah sampel 99 perawat honorer.

5.1.2 Data Umum

Data umum menguraikan karakteristik responden yang meliputi : 1) pendidikan, 2) umur, 3) lama bekerja, 4) jenis kelamin, 5) status perkawinan, secara lebih jelasnya akan dilihat sebagai berikut :

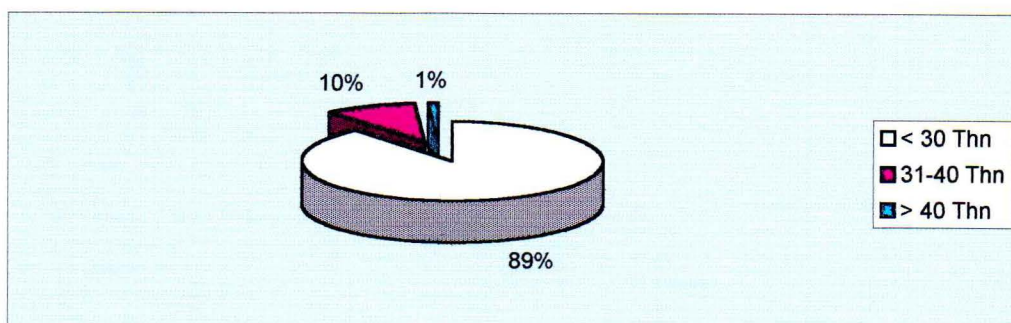
1. Distribusi responden berdasarkan pendidikan



Gambar 5.1 Diagram pie distribusi responden berdasarkan pendidikan di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya pada tanggal 16 Desember 2003.

Dari gambar diatas diketahui dari 99 responden perawat lebih dari 50 % berpendidikan D III yaitu 63 orang (64 %).

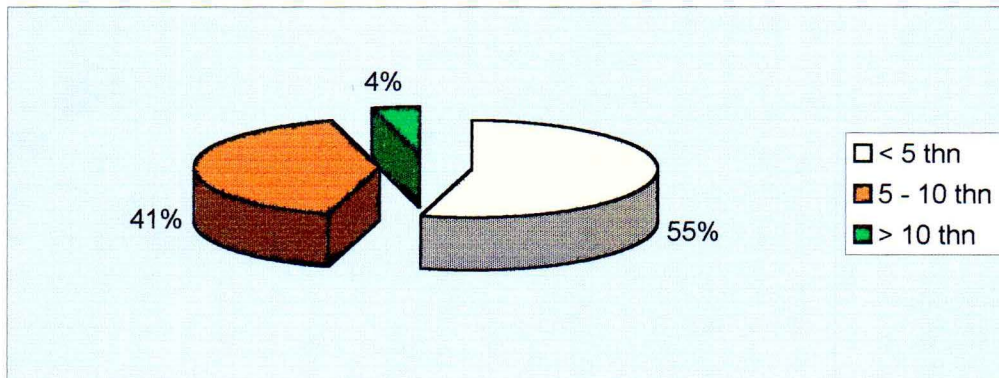
2. Distribusi responden berdasarkan umur



Gambar 5.2 Diagram pie distribusi responden berdasarkan umur di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya pada tanggal 16 Desember 2003.

Dari gambar diatas diketahui dari 99 responden perawat kelompok umur sebagian besar < 30 tahun sebanyak 88 orang (89 %).

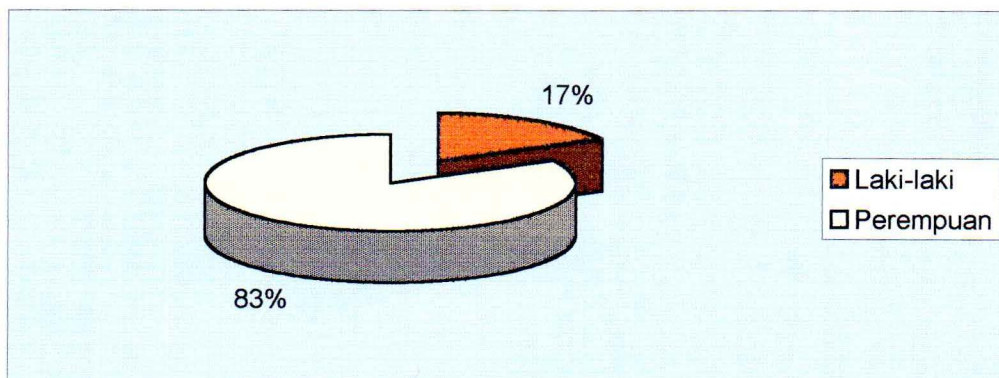
3. Distribusi responden berdasarkan masa bekerja



Gambar 5.3 Diagram pie distribusi responden berdasarkan masa bekerja di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya pada tanggal 16 Desember 2003

Berdasarkan gambar diatas dari 99 orang responden lebih dari 50 % berdasarkan masa bekerja yaitu < 5 tahun sebanyak 54 orang (55 %).

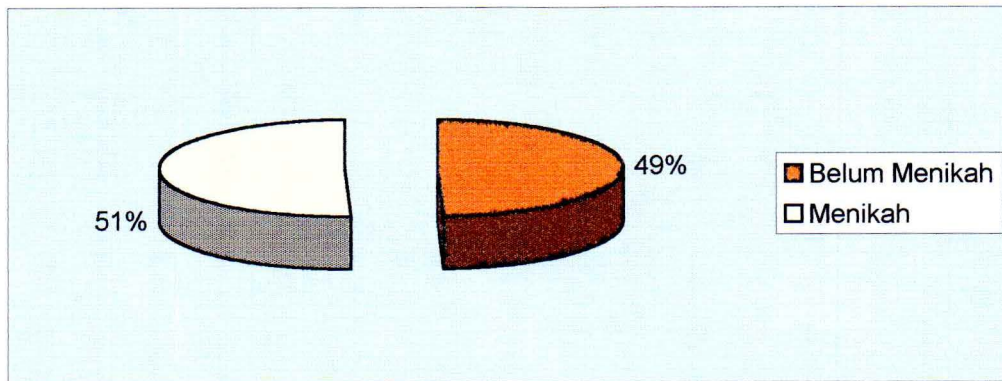
4. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin



Gambar 5.4 Diagram pie distribusi responden berdasarkan jenis kelamin di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya pada tanggal 16 Desember 2003

Dari gambar diatas diketahui dari 99 responden perawat sebagian besar yaitu 82 orang (83%) responden berjenis kelamin perempuan.

5. Distribusi responden berdasarkan status perkawinan



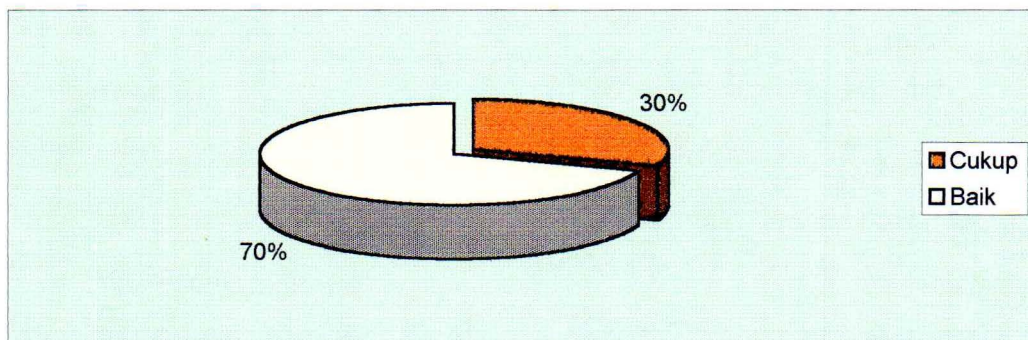
Gambar 5.5 Diagram pie distribusi responden berdasarkan status perkawinan di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya pada tanggal 16 Desember 2003

Dari gambar diatas diketahui dari 99 responden perawat lebih dari 50 % berstatus menikah yaitu sejumlah 50 orang (51 %) responden.

5.1.3 Data Khusus

Data khusus berisi tentang :1) pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan, 2) motivasi kerja staf perawat dan 3) tabulasi silang antara pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja staf perawat di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya.

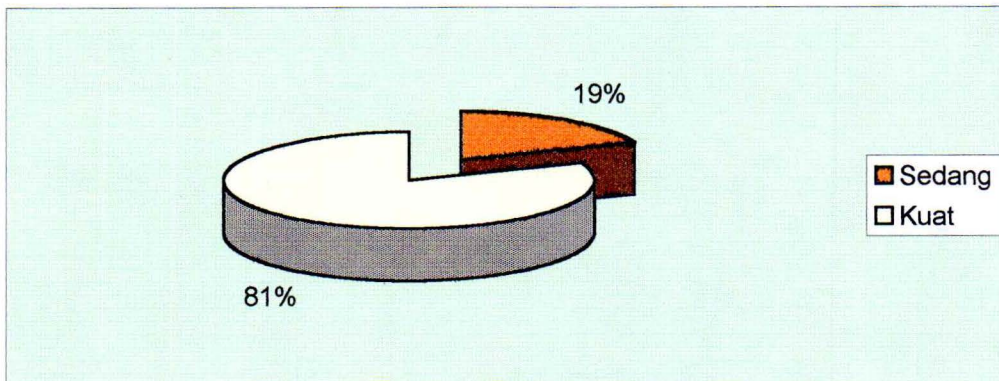
1. Pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan



Gambar 5.6 Diagram pie distribusi responden berdasarkan pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya pada tanggal 16 Desember 2003

Dari gambar diatas diketahui dari 99 responden perawat sebagian besar memberi tanggapan pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan dengan baik yaitu sebanyak 69 orang (70 %).

2. Motivasi kerja staf perawat



Gambar 5.7 Diagram pie distribusi responden berdasarkan motivasi kerja staf perawat di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya pada tanggal 16 Desember 2003

Dari gambar diatas diketahui dari 99 responden sebagian besar perawat mempunyai motivasi kerja yang kuat yaitu sejumlah 80 orang (80 %) responden.

3. Tabulasi silang hubungan antara pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja staf perawat di Rumkitral Dr. Ramelan Surabaya.

Tabel 5.1 Tabulasi silang hubungan antara pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja staf perawat di Rumkitral Dr. Ramelan Surabaya.

Pelaksanaan Supervisi	Motivasi Kerja				Jumlah	
	Sedang	%	Kuat	%	Total	%
Cukup	19	19,2	11	11,1	30	30,3
Baik			69	69,7	69	69,7
Total	19	19,2	80	80,8	99	100

Correlation Coefficient (r) : 0,739

N : 99

p : 0,000

Dari tabel diatas dari 99 responden menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan cukup maka motivasi kerja staf perawat sedang (19 orang atau 19,2 %) dan 11 orang (11,1 %) mempunyai motivasi kerja kuat. Pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan baik maka motivasi kerja staf perawat juga kuat yaitu sebanyak 69 orang (69,7 %).

Berdasarkan hasil analisa statistik dengan menggunakan uji statistik “*Correlation spearman rho*” didapat nilai kemaknaan $p = 0,000$ dimana lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak artinya ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja staf perawat dan koefisien korelasi (r) = 0,739 yang berarti derajat hubungan kedua variable kuat.

5.2 Pembahasan

Pada bagian pembahasan akan diulas mengenai hasil penelitian yang telah dilaksanakan meliputi : 1) pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan , 2) motivasi kerja staf perawat dan hubungan pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja staf perawat di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya.

5.2.1 Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Ruangan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya diidentifikasi bahwa sebagian besar responden memberi tanggapan bahwa pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan baik yaitu sejumlah 69 orang (69,7 %) responden dan pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan cukup sejumlah 30 orang (30,3 %) responden.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diidentifikasi pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan menurut tanggapan perawat dilaksanakan dengan baik sejumlah 69 orang (69,7 %), ini berarti mengalami peningkatan dari pelaksanaan supervisi sebelumnya yang diteliti oleh Mahrudin sebesar 48,6 %. Hal ini dikarenakan sebelum dilaksanakan penelitian kepala ruangan telah mendapatkan pelatihan manajemen kepala bangsal yang salah satu materinya mengenai supervisi. Selain itu juga karena mayoritas kepala ruangan mempunyai latar belakang pendidikan D. III keperawatan dan pengalaman masa kerja diatas 10 tahun.

Sedangkan tanggapan perawat tentang pelaksanaan supervisi oleh kepala ruang yang dilaksanakan dengan cukup sejumlah 30 orang (30,3 %). Ini berarti masih ada anggapan dari staf perawat belum optimalnya pelaksanaan supervisi, oleh kepala ruangan diantaranya masih kurang memberikan bimbingan dan memberikan perbaikan bila ditemukan kesalahan. Selain itu juga belum adanya format penilaian yang baku dan sosialisasi tentang pelaksanaan supervisi serta keengganan kepala ruangan melakukan penilaian terhadap anggotanya.

Menurut Azwar A (1996) supervisi adalah 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. Untuk dapat melaksanakan supervisi dengan baik diperlukan syarat atau karakteristik antara lain supervisor sebaiknya adalah atasan langsung, harus memiliki pengetahuan, keterampilan, mempunyai sifat edukatif dan suportif bukan otoriter dan

mempunyai waktu yang cukup serta mempunyai kemampuan melakukan komunikasi, motivasi, pengarahan bimbingan dan kepemimpinan.

Menurut Victor H. Vroom mengungkapkan bahwa efektifitas pemimpin sangat bergantung pada gaya karyawan secara individual. Apabila sekelompok orang yang memiliki dorongan mandiri dibawah seorang supervisor yang mengawasi secara ketat hasilnya kemungkinan besar adalah kekacauan. Sebaliknya bila orang-orang penurut yang terbiasa mematuhi perintah ditempatkan dibawah supervisor yang longgar maka kemungkinan besar mereka akan gelisah dan tidak mengetahui apa yang mereka kerjakan.

Lanjut Viktor bahwa seorang menejer dapat memberikan keleluasaan lebih besar bila bawahannya mempunyai sifat antara lain : 1) memiliki kebutuhan mandiri yang relatif tinggi, 2) memiliki kesiapan memikul tanggung jawab pengambilan keputusan, 3) memiliki toleransi yang relatif tinggi pada ketidakjelasan, 4) tertarik dengan masalah yang dihadapi dan merasa hal itu penting, 5) memahami dan menyatu dengan tujuan organisasi, 6) memiliki pengetahuan dan pengalaman yang diperlukan untuk menangani masalah, 7) dapat belajar untuk memikul tanggung jawab pengambilan keputusan.

Berdasarkan fakta diatas pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan belum dilaksanakan dengan optimal, meskipun sebelumnya telah dilaksanakan pelatihan manajemen kepala bangsal yang salah satu materinya mengenai supervisi. Hal ini mungkin dikarenakan adanya factor lain seperti dalam teori diatas yang mempengaruhi pelaksanaan supervisi. Karena keterbatasan peneliti sehingga factor factor tersebut tidak diteliti.

5.2.2 Motivasi Kerja Staf Perawat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya diidentifikasi dari 99 responden perawat sebagian besar mempunyai motivasi kerja kuat yaitu 80 orang (80,8 %) responden dan mempunyai motivasi kerja sedang sejumlah 19 orang (19,2 %) responden.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diidentifikasi perawat di Rumkital Dr. Ramelan sebagian besar mempunyai motivasi kerja kuat sebanyak 80 orang (80,8%), ini berarti di Rumkital Dr. Ramelan kondisinya mendukung pegawai untuk bekerja dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan 19 orang (19,2 %) responden mempunyai motivasi kerja sedang, hal ini diidentifikasi adanya factor kurangnya dorongan untuk meningkatkan kemampuannya dalam hal mengikuti pelatihan dan terbatasnya mengikuti pendidikan lanjutan.

Menurut Wijono D. (1997) motivasi adalah memberikan rangsangan atau pendorong, atau suatu kegairahan kepada seseorang atau kelompok agar mau bekerja dengan semestinya dan penuh semangat. Dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan secara berdaya guna dan berhasil guna. Lanjut Wijono motivasi dalam manajemen mempunyai tujuan : 1) untuk mengubah perilaku bawahan sesuai keinginan pimpinan, 2) meningkatkan kegairahan kerja, 3) meningkatkan disiplin pegawai, 4) menjaga kestabilan pegawai, 5) meningkatkan kesejahteraan pegawai, 6) meningkatkan prestasi pegawai, 7) mempertinggi moral pegawai, 8) meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan pada tugas-tugasnya, 9) meningkatkan produktivitas dan efisiensi, 10) memperdalam kecintaan pegawai terhadap perusahaan, 11) memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan.

Menurut Sigmud F dari hasil penelitiannya bahwa motivasi manusia dianalogkan seperti gunung es, dimana segmen motivasi manusia yang signifikan berada di bawah permukaan yang tidak selamanya diketahui yang bersangkutan. Seringkali hanya sebagian kecil dari motivasi yang jelas atau disadari seseorang. Hal ini mungkin karena kurangnya upaya orang yang bersangkutan untuk memahami diri sendiri.

Motivasi kerja staf perawat untuk melaksanakan perannya sebagai pemberi asuhan kepada klien di Rumkital Dr. Ramelan sebagian tinggi, meskipun sebetulnya belum ada parameter secara khusus untuk mengukurnya. Hal ini didukung oleh beberapa teori yang menyebutkan bahwa motivasi berada didalam diri seseorang dan sering kali tidak disadari. Sehingga penulis menyadari keterbatasan dalam membuat parameter kuesioner untuk mengukur motivasi, selain itu juga tidak dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

5.2.3 Hubungan Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Staf Perawat.

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan dari 99 responden bila pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan cukup maka motivasi kerja staf perawat sedang sejumlah 19 orang (19,2 %) dan 11 orang (11,1 %) mempunyai motivasi kuat. Apabila pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan baik maka motivasi kerja staf perawat kuat yaitu sebanyak 69 orang (69,7 %).

Berdasarkan hasil analisa statistik penelitian diatas dengan menggunakan uji statistik “*Correlation spearman rho*” didapat nilai kemaknaan $p = 0,000$ dimana lebih kecil dari 0,05 yang artinya ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja staf perawat dan

koefisien korelasi (r) = 0,739 yang berarti derajat hubungan kedua variable adalah kuat, Sugiono (2002). Dari beberapa teori diatas menjelaskan bahwa motivasi kerja staf perawat dipengaruhi oleh pelaksanaan supervisi kepala ruangan, sehingga kebutuhan pegawai akan pengakuan, kesempatan untuk maju dan berkembang, pujian dari manajer atau supervisor dapat menjadi insentif yang efektif dalam mempengaruhi pegawai untuk terus bekerja dengan baik.

Hubungan supervisi dengan motivasi juga didukung oleh teori Herzberg F yang mengemukakan bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua factor yaitu : 1) factor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologi pegawai seperti perasaan kepuasan dalam bekerja, penghargaan pribadi atau pengakuan, pekerjaan yang menantang, keinginan berprestasi, keinginan bertanggung jawab keinginan maju dan menikmati pekerjaan ; 2) factor pemeliharaan / factor lingkungan meliputi : kebijakan, kondisi/lingkungan kerja, hubungan antar pribadi, gaji, status, jaminan kerja, kehidupan pribadi, tersedianya fasilitas kerja, serta supervisi. Hal ini dapat menjadi factor demotivasi dan rasa tidak puas bila tidak dipenuhi.

Selain itu menurut Rensis Likert dalam penelitiannya menyebutkan bahwa para supervisor yang memiliki catatan prestasi terbaik memusatkan perhatian utamanya pada aspek manusia dari masalah-masalah bawahan mereka dan penekanan pada upaya menciptakan kelompok - kelompok kerja yang efektif dengan tujuan prestasi yang tinggi. Likert juga menemukan bahwa para supervisor yang berproduksi tinggi menjelaskan kepada bawahan tentang tujuan dan kebutuhan yang perlu dicapai dan kemudian memberikan keleluasaan bagi mereka untuk melakukan pekerjaan. Implikasi yang dapat ditemukan bahwa perilaku

pemimpin yang paling ideal dan produktif bagi dunia industri adalah perilaku pemimpin yang berorientasi pegawai atau demokratis.

Menurut pendapat teori Y dari Mc. Gregor bahwa orang-orang menurut hakikatnya tidak malas dan dapat dipercaya. Asumsi ini beranggapan bahwa orang-orang pada dasarnya dapat mengarahkan diri sendiri dan kreatif di tempat kerja apabila dimotivasi dengan tepat. Oleh sebab itu tugas pimpinan yang penting adalah menyalurkan potensi yang dimiliki bawahannya, sehingga apabila termotivasi dengan tepat dapat mencapai tujuan mereka sendiri serta mengupayakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa teori diatas menjelaskan bahwa motivasi kerja staf perawat dipengaruhi oleh pelaksanaan supervisi kepala ruangan, ini memperkuat atau membuktikan bahwa analisis penelitian antara hubungan pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja staf perawat mempunyai tingkat hubungan yang bermakna.. Dari hasil penelitian ini, pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan sebagian besar baik dan motivasi kerja staf perawat sebagian besar kuat tidak dapat untuk menggeneralisasikan seluruh perawat di Rumkital Dr. Ramelan. Karena sampel yang digunakan hanya terbatas pada staf perawat yang berstatus honorer di ruang perawatan penyakit dalam dan bedah.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan disampaikan beberapa hal sebagai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian tentang hubungan pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja staf perawat di Rumkital Dr. Ramelan.

6.1 Kesimpulan

- 1) Pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan menurut tanggapan staf perawat sebagian besar baik yaitu 69,7 %.
- 2) Sebagian besar staf perawat di ruang perawatan penyakit dalam dan bedah Rumkital Dr. Ramelan mempunyai motivasi kerja yang kuat 80,8 %.
- 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervisi oleh kepala ruang dengan motivasi kerja staf perawat, $p = 0,000$ dan $r = 0,739$. Semakin baik pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan maka semakin kuat motivasi kerja staf perawat dalam melaksanakan perannya sebagai pemberi asuhan kepada klien.

6.2 Saran

- 1) Perlu adanya penerapan model asuhan keperawatan sehingga jalur supervisi menjadi jelas sesuai dengan *job description*.
- 2) Meningkatkan dan mempertahankan kondisi yang mendukung motivasi kerja staf perawat salah satunya dengan meningkatkan kemampuan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan lanjutan.

3) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang factor-faktor spesifik yang mempengaruhi motivasi kerja seperti : disiplin kerja, kondisi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, stress kerja dan variable lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Z (2000): *Dasar-Dasar Manajemen Keperawatan*. Jakarta : Penerbit Yayasan Bunga Raflesia.
- Ali, Z (2000): *Dasar-Dasar Kepemimpinan dalam Keperawatan*. Jakarta : Yayasan Bunga Raflesia.
- Arikunto, S (1998): *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Azwar, A (1996): *Pengantar Administrasi Kesehatan*, ed. 3. Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Dep. Kes RI, (2001): *Standar Manajemen Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan*. Jakarta : Direktorat Yan. Kep. Dirjen Yan. Med.
- Gillies, DA (1989): *Manajemen Keperawatan*, Ed 2. Philadelphia : WB Sounder Company.
- [http : // www. Yahoo.com](http://www.Yahoo.com) : *Supervisi Efektif*.
- Harold, K (1996): *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Hersey, P (1995) : *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Mahrudin, (2003) : *Hubungan antara Kompensasi dan Supervisi dengan Kinerja Perawat Pelaksana diruang Rawat Inap Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Ramelan Surabaya* . Tesis Magister Manajemen PPs Universitas Muhammadiyah Prof. Hamka. Jakarta : Tidak Dipublikasikan.
- Mu'tadin, Z (2002): *Membimbing Bawahan*, <http://www.yahoo.com>.
- Monica, E.L.La (1998): *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan : Pendekatan Berdasarkan Pengalaman*. Jakarta : Buku Kedokteran EGC.
- Nursalam (2002): *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam (2002): *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.

Notoatmodjo, S (2002) : *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.

Suadi, A (1999): *Sistem Pengendalian Manajemen*, Ed. Pertama. Yogyakarta : BPFE.

Sugiyono (2002) : *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.

Swanburg, RC (2000): *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan untuk Perawat Klinis*. Jakarta : Buku Kedokteran EGC.

Swanburg, RC (2000): *Pengembangan Staf Keperawatan: Suatu Komponen Pengembangan SDM*. Jakarta : Buku Kedokteran EGC.

WHO (1995): *Manajemen Pelayanan Kesehatan Primer*, Ed. 2. Jakarta : Buku Kedokteran EGC.

Wijono, D (1997): *Menejemen Kepemimpinan dan Organisasi Kesehatan*. Surabaya : Airlangga University Press.

_____ : *Buku Panduan Penyusunan Proposal dan Skripsi, Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga, Surabaya*.



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI S.1 ILMU KEPERAWATAN
 Jl. Mayjen Prof Dr. Moestopo 47 Surabaya Kode Pos : 60131
 Telp : (031) 5012496 - 5014067 Fax : 031- 5022472

Surabaya, **Desember** 2003

Nomor : 2855 /J03.1.17/PSIK & DIV PP/2003
 Lampiran : 1 (satu) berkas
 Perihal : Permohonan Bantuan Fasilitas Pengumpulan Data
Program Studi S I Ilmu Keperawatan - FK Unair

Kepada Yth.

Kepala Rumkital Dr. Ramelan Surabaya

Di

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan akan dilaksanakan penelitian bagi mahasiswa Program Studi S I Ilmu Keperawatan - FK Unair, maka kami mohon kesediaan bapak untuk memberikan kesempatan kepada mahasiswa kami di bawah ini mengumpulkan data sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Adapun proposal penelitian terlampir.

Nama : Budi Kartono
 NIM : 012030444 B
 Judul Penelitian : Hubungan Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Staf
 Tempat : Ruang Perawatan Bedah dan Penyakit Dalam Rumkital Dr. Ramelan.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.

a.n. Ketua Program Studi
 Pembantu Ketua I

Nursalam, M.Nurs (Hons)

NIP : 140 238 226

Tembusan :

1. Kepala Departemen Bangdiklat ✓
2. Kepala Departemen Perawatan HUBUNGAN PELAKSANAAN SUPERVISI...

BUDI KARTONO

DINAS KESEHATAN ANGKATAN LAUT
RUMKITAL Dr. RAMELAN

Surabaya, 23 Desember 2003

N o m o r : B/ 052 /XII/2003
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : --
Perihal : Ijin penelitian

Kepada

Yth. Ketua Program Studi S.1.Ilmu ✓

Keperawatan FK.Unair

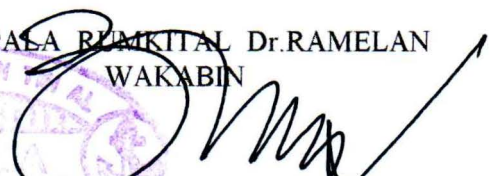
di

Surabaya

1. Sehubungan dengan surat Ketua Program Studi S.1 Ilmu Keperawatan FK.Unair Surabaya Nomor.: 2885/JO3.1.17/PSIK & DIV PP/2003, tanggal 8 Desember 2003 tentang ijin penelitian a.n. Budi Kartono pada prinsipnya pihak Rumkital Dr.Ramelan dapat menyetujui dan pelaksanaannya agar koordinasi dengan Kadepbangdiklat Rumkital Dr.Ramelan.

2. Demikian terima kasih atas perhatian dan sebagai jawaban.

A.n. KEPALA RUMKITAL Dr.RAMELAN
WAKABIN


DR. GURITNO, Dr. SMHS. DEA
KOLONEL LAUT (K) NRP. 7950/P

Tembusan:

Karumkital Dr. Ramelan.

FORMULIR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

HUBUNGAN PELASANAAN SUPERVISI OLEH KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA STAF PERAWAT

Oleh : BUDI KARTONO

Kami adalah mahasiswa Program Studi S 1 Ilmu Keperawatan FK Unair Surabaya yang akan melakukan penelitian mengenai “ Hubungan Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Staf Perawat“, Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Program Studi S-1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya.

Hasil penelitian ini sangat berguna sebagai bahan masukan kepala ruangan dan supervisor dalam metode pelaksanaan supervisi. Karenanya partisipasi saudara dalam penelitian ini sangat berarti bagi kualitas hasil penelitian. Kami menjamin kerahasiaan jawaban dan identitas saudara. Informasi yang saudara berikan hanya akan digunakan untuk pengembangan ilmu keperawatan dan tidak untuk maksud yang lain.

Partisipasi saudara dalam penelitian ini bersifat “ volunter “, artinya saudara bebas untuk ikut atau tidak ikut dalam penelitian ini tanpa ada sanksi apapun. Namun demikian kami sangat mengharapkan partisipasi saudara. Atas bantuan dan partisipasinya kami sampaikan terima kasih.

PERNYATAAN BERSEDIA MENJADI RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan diawah ini menyatakan bersedia untuk turut berpartisipasi sebagai responden penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa S-1 Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya yang berjudul “ Hubungan Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Staf Perawat “.

Tanda tangan saya menunjukkan bahwa saya diberi informasi dan memutuskan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Tanda Tangan :

Tanggal :

No. Responden :

INSTRUMEN PENELITIAN

Hubungan Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja
Staf Perawat di Rumah Sakit TNI-AL Dr. Ramelan Surabaya.

Petunjuk Pengisian :

1. Beri tanda cek list (\checkmark) pada kotak yang tersedia sesuai dengan pendapat saudara. Bila saudara membatalkan jawaban yang telah ada di cek list maka berilah tanda silang (X) pada jawaban dimaksud.
 2. Pendapat saudara merupakan kenyataan yang dialami atau sesuai dengan kondisi yang saudara lihat atau rasakan. Mohon saudara mengisi jawaban pernyataan dibawah ini dengan jujur dan terus terang, karena hasil penelitian ini akan lebih akurat hasilnya bila jawaban yang diberikan mencerminkan keadaan sebenarnya.
-

Identitas

- | | | | | | |
|----------------------|---|--|------------------------------------|----------------------------------|--|
| 1. Pendidikan | : | <input type="checkbox"/> SPK/SPR | <input type="checkbox"/> BIDAN | | |
| | | <input type="checkbox"/> D III | <input type="checkbox"/> DIV/S-1 | | |
| 2. Umur | : | <input type="checkbox"/> < 30Th. | <input type="checkbox"/> 31-40 th | <input type="checkbox"/> > 40 th | |
| 3. Lama Bekerja | : | <input type="checkbox"/> < 5 Th. | <input type="checkbox"/> 5-10 th | <input type="checkbox"/> > 10 th | |
| 4. Jenis Kelamin | : | <input type="checkbox"/> Laki-laki | <input type="checkbox"/> Perempuan | | |
| 5. Status Perkawinan | : | <input type="checkbox"/> Belum menikah | <input type="checkbox"/> Menikah | | |
| | | <input type="checkbox"/> Janda/Duda | | | |

kode

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Pernyataan dibawah ini mempunyai lima tingkat kriteria jawaban :

1. Sangat setuju (Ss), bila pernyataan sangat sesuai dengan pendapat anda.
2. Setuju (S), bila pernyataan sesuai dengan pendapat anda.
3. Tidak tahu (Tt), bila pernyataan ragu-ragu dengan pendapat anda.
4. Tidak setuju (Ts), bila pernyataan kurang sesuai dengan pendapat anda.
5. Sangat tidak setuju (Sts), bila pernyataan tidak sesuai dengan pendapat anda.

**KUESIONER PELAKSANAAN SUPERVISI
MENURUT TANGGAPAN STAF PERAWAT**

No	Pernyataan	Ss	S	Tt	Ts	Sts	Kode
1	Kepala Ruangan (Karu) memberi penjelasan saat saya mengalami kesulitan dalam menyusun asuhan keperawatan						
2	KARU segera menegur saya saat melakukan kesalahan dlm melakukan askep.						
3	KARU meyakinkan saya, bahwa saya mampu melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik.						
4	KARU memberi contoh secara lisan cara melakukan asuhan keperawatan.						
5	KARU memeriksa rencana asuhan keperawatan yang telah saya susun.						
6	KARU membantu saya dalam mengambil keputusan saat mengalami kebingungan dalam menyusun asuhan keperawatan.						
7	KARU memberikan contoh secara langsung cara melakukan askep.						
8	KARU mengadakan diskusi cara melakukan asuhan keperawatan.						
9	KARU mendiskusikan hasil asuhan keperawatan yang saya lakukan dan memberikan koreksi terhadap kesalahan.						
10	KARU memberi masukan terhadap asuhan keperawatan yang saya lakukan						
11	KARU memeriksa hasil dokumentasi asuhan keperawatan yang saya lakukan.						
12	KARU menyampaikan tujuan yang diharapkan dalam pelaksanaan supervisi.						

No	Pernyataan	Ss	S	Tt	Ts	Sts	Kode
13	KARU bersikap wajar / menyenangkan dalam melakukan supervisi.						
14	KARU menerima masukan-masukan yang diberikan perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan.						
15	KARU memfasilitasi perawat dalam penyelesaian tugas atau pemberian asuhan keperawatan.						
16	KARU meberikan arahan sesuai dengan pelaksanaan asuhan keperawatan.						
17	Format penilaian tersedia untuk memperlancar tugas karu.						
18	KARU melatih perawat pelaksana yang belum mampu melakukan asuhan keperawatan dengan baik.						
19	KARU mengajarkan cara berkomunikasi terapeutik pada pasien.						
20	KARU mengkoordinasikan kegiatan yang akan dilakukan dalam supervisi.						
21	KARU percaya perawat dapat melakukan pekerjaan dengan baik.						
22	KARU memberikan inspirasi dalam pemberian asuhan keperawatan.						
23	KARU menanyakan masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan asuhan keperawatan						
24	KARU memahami kelebihan / kekurangan yang saya miliki dalam pelaksanaan asuhan keperawatan.						
25	KARU menanggapi secara baik permasalahan yang saya hadapi.						
26	KARU melakukan penilaian keberhasilan pekerjaan perawat pelaksana.						
27	KARU membandingkan hasil asuhan keperawatan dengan standar.						
28	KARU bekerja sama dengan baik dalam pemberian asuhan keperawatan.						
29	KARU memberikan koreksi terhadap kekurangan yang saya lakukan dalam melaksanakan asuhan keperawatan.						
30	Kemampuan KARU memberikan arahan tepat dengan yang saya maksudkan						

KUESIONER MOTIVASI KERJA STAF PERAWAT

No	Pernyataan	Ss	S	Tt	Ts	Sts	Kode
1	Saya selalu berkeinginan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik dari orang lain.						
2	Saya membutuhkan umpan balik atau tanggapan dari orang lain terhadap hasil pekerjaan saya.						
3	Menurut saya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dibutuhkan keuletan agar berhasil.						
4	Saya membutuhkan tantangan untuk bekerja dengan lebih baik.						
5	Saya seharusnya punya hasrat untuk mengatasi tantangan yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan.						
6	Saya harus meningkatkan kemampuan saya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan.						
7	Saya harusnya bangga bila dapat melakukan pekerjaan dengan baik.						
8	Untuk meningkatkan kemampuan saya, sebaiknya saya diberi kewenangan dalam melakukan pekerjaan.						
9	Bila mendapat perlakuan tidak baik dari orang lain di tempat kerja, saya tetap bekerja dengan sabar.						
10	Saya ingin agar rekan kerja selalu minta pendapat pada saya setiap melaksanakan tugas/pekerjaan.						
11	Saya selalu mencari jalan keluar jika mendapat kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan.						
12	Saya ingin orang lain dapat bekerja sama dengan saya dalam pelaksanaan pekerjaan.						
13	Saya memerlukan dorongan untuk bersaing dengan orang agar saya dapat bekerja lebih baik.						
14	Saya seharusnya sering mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh instansi saya bekerja.						
15	Saya menikmati bila saya dibebani suatu tanggung jawab dalam pekerjaan khusus.						
16	Saya sering melakukan pendekatan pada atasan dan rekan kerja.						
17	Menghargai pekerjaan orang lain merupakan tindakan terpuji.						

No	Pernyataan	Ss	S	Tt	Ts	Sts	Kode
18	Kesulitan dalam bekerja merupakan suatu tantangan bagi saya.						
19	Saya mempunyai keinginan untuk menjadi karyawan terbaik ditempat kerja saya.						
20	Walaupun orang lain/rekan kerja tidak mengikuti saran dan anjuran saya, saya tetap merasa puas.						

**KUESIONER MOTIVASI KERJA STAF PERAWAT
MENURUT TANGGAPAN KEPALA RUANGAN**

No	Pernyataan	Ss	S	Tt	Ts	Sts	Kode
1	Staf perawat selalu berkeinginan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik dari orang lain.						
2	Staf perawat membutuhkan umpan balik atau tanggapan dari orang lain terhadap hasil pekerjaannya.						
3	Menurut saya staf perawat dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan membutuhkan keuletan agar berhasil.						
4	Staf perawat membutuhkan tantangan untuk bekerja dengan lebih baik.						
5	Staf perawat seharusnya punya hasrat untuk mengatasi tantangan yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan.						
6	Staf perawat harus meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan.						
7	Staf perawat harusnya bangga bila dapat melakukan pekerjaan dengan baik.						
8	Untuk meningkatkan kemampuan staf perawat, sebaiknya diberi kewenangan dalam melakukan pekerjaan.						
9	Bila mendapat perlakuan tidak baik dari orang lain di tempat kerja, staf perawat tetap bekerja dengan sabar.						
10	Staf perawat ingin agar rekan kerja selalu minta pendapatnya setiap melaksanakan tugas/pekerjaan.						
11	Staf perawat selalu mencari jalan keluar jika mendapat kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan.						
12	Staf perawat ingin orang lain dapat bekerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan.						
13	Staf perawat memerlukan dorongan untuk bersaing dengan orang agar dapat bekerja lebih baik.						
14	Staf perawat seharusnya sering mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh instansi nya bekerja.						
15	Staf perawat menikmati bila ia dibebani suatu tanggung jawab dalam pekerjaan khusus.						

No	Pernyataan	Ss	S	Tt	Ts	Sts	Kode
16	Staf perawat sering melakukan pendekatan pada atasan dan rekan kerjanya.						
17	Menghargai pekerjaan orang lain merupakan tindakan terpuji.						
18	Kesulitan dalam bekerja merupakan suatu tantangan bagi staf perawat.						
19	Staf perawat mempunyai keinginan untuk menjadi karyawan terbaik ditempat kerja.						
20	Walaupun orang lain/rekan kerja tidak mengikuti saran dan anjuran staf perawat, ia tetap merasa puas.						

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
TABULASI NILAI HASIL PENELITIAN PELAKSANAAN SUPERVISI MENURUT TANGGAPAN STAF
DI RUMKITAL Dr. RAMELAN SURABAYA

Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	jml	%
1	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	124	82,7
2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	111	74
3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	80
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	112	74,7
5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	110	73,3
6	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	83,3
7	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	111	74
8	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	120	80
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	112	74,7
10	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	127	84,7
11	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	5	4	4	2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	2	4	118	78,7
12	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	109	72,7
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	125	83,3
14	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	81,3
15	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	125	83,3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	110	73,3
17	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	140	93,3
18	4	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	4	98	65,3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	109	72,7
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	110	73,3
21	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	1	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	85	56,7
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	90	60
23	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	106	70,7
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	80
25	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	136	90,7
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	80
27	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	126	84
28	4	4	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	77,3
29	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	134	89,3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	4	3	4	3	4	4	106	70,7

67	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	119	79,3			
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	80			
69	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	128	85,3			
70	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	111	74		
71	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	141	94	
72	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	126	84		
73	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	131	87,3	
74	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	112	74,7
75	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	116	77,3	
76	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	115	76,7		
77	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	124	82,7	
78	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	83,3		
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	80		
80	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	111	74		
81	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	127	84,7		
82	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	128	85,3		
83	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	130	86,7	
84	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	131	87,3	
85	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	81,3		
86	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	116	77,3	
87	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	113	75,3		
88	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	79,3		
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	77,3		
90	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	78,7		
91	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	122	81,3	
92	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	110	73,3	
93	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	125	83,3		
94	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	110	73,3	
95	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	137	91,3	
96	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	110	73,3		
97	5	5	4	1	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	112	74,7	
98	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	120	80	
99	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	112	74,7	
Jml	433	394	407	379	401	414	404	414	398	395	389	393	378	398	400	398	354	409	399	382	402	388	420	414	418	415	386	425	416	399			
%	87	80	82	77	81	84	82	84	80	80	79	79	76	80	81	80	72	83	80	80	81	79	85	84	84	84	79	86	84	81			

**TABULASI NILAI HASIL PENELITIAN MOTIVASI KERJA STAF PERAWAT
DI RUMKITAL Dr. RAMELAN SURABAYA**

RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	JML	%
1	4	4	4	4	2	4	4	5	4	2	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	77	77
2	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	80	80
3	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	80	80
4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	1	4	4	2	4	4	4	5	4	2	4	74	74
5	4	4	5	4	4	5	2	4	4	1	4	4	2	4	4	4	5	4	2	4	74	74
6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	83	83
7	4	4	5	4	4	5	2	4	4	1	4	4	2	4	4	4	5	4	2	4	74	74
8	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	82	82
9	2	4	5	2	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	2	4	2	4	4	67	67
10	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	91	91
11	4	5	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	2	3	5	4	5	5	3	4	80	80
12	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	67	67
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	2	80	80
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	82	82
15	5	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	87	87
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	73	73
17	4	5	5	4	4	5	5	2	4	1	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	77	77
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	2	76	76
19	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	5	4	1	5	4	4	4	73	73
20	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	5	4	1	5	4	4	4	73	73
21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	90	90
22	4	4	5	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	72	72
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	76	76
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	77	77
25	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	5	4	5	85	85
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	80
27	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	84	84
28	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	87	87
29	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	88	88
30	5	4	5	4	4	5	5	5	1	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	1	83	83
31	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	78	78

32	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	84	84	
33	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	82	82
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	78
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	78
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	78	78
37	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	2	4	5	2	4	5	5	5	87	87
38	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	70	70
39	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	80	80
40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	3	3	81	81
41	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	82	82
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	80	80
43	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	84	84
44	4	4	5	4	4	5	2	4	4	1	4	4	2	4	4	4	5	4	2	4	74	74
45	4	4	5	4	4	5	2	4	4	1	4	4	2	4	4	4	5	4	2	4	74	74
46	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	76	76
47	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	81	81
48	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	82	82
49	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	2	4	5	4	5	2	2	2	77	77
50	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	85	85
51	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	2	5	4	2	5	4	4	3	82	82
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	79
53	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	2	81	81
54	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	88	88
55	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	76	76
56	4	4	5	4	4	5	2	4	4	1	4	4	2	4	4	4	5	4	2	4	74	74
57	4	4	5	4	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	4	2	4	75	75
58	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	77	77
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	79	79
60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	2	4	81	81
61	4	4	5	4	4	5	2	4	4	1	4	4	2	4	4	4	5	4	2	4	74	74
62	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4	3	4	79	79
63	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	85	85
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	77	77
65	4	4	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	3	4	2	2	5	4	4	4	79	79
66	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	80
67	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	80	80

68	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	77	77
69	4	4	5	4	5	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	78	78
70	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	72	72
71	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	91	91
72	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	84	84
73	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	91	91
74	4	5	5	4	4	5	5	2	4	1	4	4	3	4	2	2	5	4	4	4	75	75
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	77	77
76	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	89	89
77	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	86	86
78	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	87	87
79	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	79
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	80
81	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	86	86
82	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	86	86
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	96	96
84	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	80	80
85	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	77	77
86	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	83	83
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	80
88	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	77	77
89	4	4	4	4	4	4	5	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	76	76
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	81	81
91	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	80	80
92	4	4	5	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	73	73
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	80	80
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	78
95	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	5	4	5	85	85
96	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	74	74
97	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	87	87
98	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	82	82
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	80
Jml	426	422	440	402	400	439	399	409	381	288	411	423	331	402	385	363	455	401	388	360		
%	86	85	88	82	82	87	80	83	77	58	84	86	67	82	78	73	92	82	78	73		

**REKAPITULASI DATA HUBUNGAN PELAKSANAAN SUPERVISI OLEH KEPALA RUANGAN
DENGAN MOTIVASI KERJA STAF PERAWAT**

Responden	Pendidikan	Umur	Lama Bekerja	Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Supervisi	Motivasi
1	1	1	2	2	2	3	3
2	1	1	2	2	2	2	3
3	1	1	2	2	1	3	3
4	1	2	3	2	2	2	2
5	1	2	3	2	2	2	2
6	1	2	2	2	2	3	3
7	1	1	2	2	2	2	2
8	1	1	2	2	2	3	3
9	1	2	2	2	2	2	2
10	1	1	1	2	1	3	3
11	1	1	1	2	2	3	3
12	1	1	2	2	2	2	2
13	1	1	1	2	2	3	3
14	1	1	1	2	1	3	3
15	1	3	3	1	2	3	3
16	1	1	2	2	2	2	2
17	1	1	2	2	2	3	3
18	1	1	2	1	2	3	3
19	1	1	2	2	2	2	2
20	1	1	2	2	2	2	2
21	1	1	2	2	1	2	3
22	1	1	2	2	2	2	2
23	1	1	2	1	1	2	3
24	1	1	2	1	1	3	3
25	1	1	2	2	2	3	3
26	1	1	1	2	1	3	3

27	1	1	IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA	2	3	3
28	1	1	2	2	1	3
29	1	2	2	1	2	3
30	1	1	2	1	1	2
31	1	1	2	2	2	3
32	1	1	1	1	1	3
33	1	1	2	1	1	3
34	1	1	2	2	2	3
35	1	1	2	2	2	3
36	3	1	1	1	1	3
37	3	1	1	2	1	3
38	3	1	2	2	2	2
39	3	1	1	2	1	3
40	3	2	3	1	2	3
41	3	1	1	1	1	3
42	3	1	1	2	1	3
43	3	1	1	2	1	3
44	3	1	1	2	1	2
45	3	1	1	2	1	2
46	3	1	1	2	1	3
47	3	1	1	2	2	3
48	3	1	2	1	2	3
49	3	1	1	2	1	3
50	3	1	1	2	1	3
51	3	1	1	2	1	3
52	3	1	1	2	1	2
53	3	1	1	2	1	3
54	3	1	1	2	1	3
55	3	1	1	1	1	3
56	3	1	2	2	2	2
57	3	1	1	2	2	2
58	3	1	1	2	2	3
59	3	2	2	2	2	3
60	3	1	1	2	1	3
61	3	1	2	2	2	2

IR PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

62	3	1	1	2	1	3	3
63	3	1	1	2	1	3	3
64	3	1	1	2	2	2	3
65	3	1	1	2	2	3	3
66	3	1	1	2	2	3	3
67	3	1	1	2	1	3	3
68	3	1	1	2	1	3	3
69	3	2	2	2	2	3	3
70	3	2	2	1	1	2	2
71	3	1	2	2	2	3	3
72	3	1	2	2	2	3	3
73	3	2	2	2	2	3	3
74	3	1	1	2	1	2	2
75	3	1	1	1	1	3	3
76	3	1	1	2	2	3	3
77	3	1	1	2	2	3	3
78	3	1	1	2	2	3	3
79	3	1	2	2	1	3	3
80	3	1	1	2	1	2	3
81	3	1	1	2	1	3	3
82	3	1	1	2	1	3	3
83	3	1	1	2	1	3	3
84	3	1	1	2	1	3	3
85	3	1	1	2	2	3	3
86	3	1	1	2	2	3	3
87	3	1	1	1	1	2	3
88	3	1	2	2	1	3	3
89	3	1	1	2	2	3	3
90	3	1	1	2	1	3	3
91	3	1	1	2	2	3	3
92	3	1	2	2	2	2	2
93	3	1	1	2	1	3	3
94	3	1	2	2	2	2	3
95	3	1	2	2	1	3	3
96	3	1	1	2	1	2	2

97	3	1	IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIR LANGGA	2	2	3
98	3	1	1	2	1	3
99	4	1	1	2	1	3

	KODE	
1. PENDIDIKAN	1 =	SPK
	2 =	BIDAN
	3 =	D III
	4 =	D IV / SI
2. UMUR	1 =	< 30 TAHUN
	2 =	30 - 40 TAHUN
	3 =	> 40 TAHUN
3. LAMA BEKERJA	1 =	< 5 TAHUN
	2 =	5 - 10 TAHUN
	3 =	> 10 TAHUN
4. JENIS KELAMIN	1 =	LAKI-LAKI
	2 =	PEREMPUAN
5. STATUS PERKAWINAN	1 =	BELUM MENIKAH
	2 =	MENIKAH
	3 =	JANDA / DUDA
6. PELAKSANAAN SUPERVISI	1 =	KURANG < 55 %
	2 =	CUKUP 56-75 %
	3 =	BAIK 76-100 %
7. MOTIVASI KERJA	1 =	LEMAH < 55 %
	2 =	SEDANG 56-75 %
	3 =	KUAT 76-100 %

**TABULASI NILAI HASIL PENELITIAN MOTIVASI KERJA STAF PERAWAT
MENURUT TANGGAPAN KEPALA RUANGAN DI RUMKITAL Dr. RAMELAN SURABAYA**

Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Jml	%	
1	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	82	82
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	78
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78	78
4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	2	4	2	4	5	4	4	4	2	81	81
5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	2	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	3	78	78
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	91	91
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	88	88
8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	90	90
9	4	4	5	4	4	5	2	4	4	2	4	5	2	4	4	4	5	5	2	2	2	75	75
10	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	82	82
11	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	83	83
12	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	87	87
13	4	4	5	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	82	82
14	4	2	2	2	5	5	5	5	5	2	5	3	4	4	3	5	5	2	4	3	3	75	75
15	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	3	82	82

**REKAPITULASI DATA DEMOGRAFI KEPALA RUANGAN
DAN MOTIVASI KERJA STAF MENURUT TANGGAPAN KEPALA RUANGAN**

Nomer Responden	Pendidikan	Umur	Lama Bekerja	Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Motivasi
1	3	2	3	2	2	3
2	3	2	3	2	2	3
3	3	2	3	2	2	3
4	3	2	2	2	1	3
5	3	2	3	2	2	3
6	3	1	2	2	2	3
7	3	2	3	2	2	3
8	3	2	3	2	2	3
9	3	2	3	2	2	2
10	3	2	2	1	1	3
11	3	3	3	2	2	3
12	3	3	3	2	2	3
13	3	2	3	2	1	3
14	4	2	3	2	2	2
15	4	2	1	1	1	3

Statistics

	Pendidikan	Umur	Lama bekerja	Jenis kelamin	Status perkawinan
Valid	99	99	99	99	99
Missing	0	0	0	0	0
Mean	2.30	1.12	1.49	1.83	1.51
Std. Deviation	.97	.36	.58	.38	.50
Minimum	1	1	1	1	1
Maximum	4	3	3	2	2

Frequency Table**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SPK	35	35.4	35.4	35.4
Akademi/D III	63	63.6	63.6	99.0
D IV / Sarjana	1	1.0	1.0	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 30 Tahun	88	88.9	88.9	88.9
31 - 40 Tahun	10	10.1	10.1	99.0
> 40 Tahun	1	1.0	1.0	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	54	54.5	54.5	54.5
5 - 10 tahun	41	41.4	41.4	96.0
> 10 tahun	4	4.0	4.0	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	17	17.2	17.2	17.2
Perempuan	82	82.8	82.8	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Status perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	49	49.5	49.5	49.5
Menikah	50	50.5	50.5	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Nonparametric Correlations

Correlations

			Pelaksanaan Supervisi	Motivasi kerja
Spearman's rho	Pelaksanaan Supervisi	Correlation Coefficient	1.000	.739**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	99	99
	Motivasi kerja	Correlation Coefficient	.739**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	99	99

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pelaksanaan Supervisi	99	100.0%	0	.0%	99	100.0%
Motivasi kerja						

Pelaksanaan Supervisi * Motivasi kerja Crosstabulation

			Motivasi kerja		Total
			Sedang	Kuat	
Pelaksanaan Supervisi	Cukup	Count	19	11	30
		% of Total	19.2%	11.1%	30.3%
	Baik	Count		69	69
		% of Total		69.7%	69.7%
Total		Count	19	80	99
		% of Total	19.2%	80.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	54.079 ^b	1	.000		
Continuity Correction ^a	50.072	1	.000		
Likelihood Ratio	57.391	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	53.533	1	.000		
N of Valid Cases	99				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.76.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.739	.064	10.806	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.739	.064	10.806	.000 ^c
N of Valid Cases		99			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Frequencies

Statistics

		Pelaksanaan Supervisi	Motivasi kerja
N	Valid	99	99
	Missing	0	0

Frequency Table

Pelaksanaan Supervisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	30	30.3	30.3	30.3
	Baik	69	69.7	69.7	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Motivasi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	19	19.2	19.2	19.2
	Kuat	80	80.8	80.8	100.0
	Total	99	100.0	100.0	