

**HUBUNGAN ANTARA TANGGUNG JAWAB, IMBALAN DAN SUPERVISI DENGAN  
MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD SUNGAI GELAM  
MUARO JAMBI**

**RENNY PORDANINGSIH**

**ABSTRAK**

Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Motivasi kerja perawat secara umum dipengaruhi oleh tanggung jawab, gaji atau insentif, dan supervisi. Untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien, perawat tidak hanya mempunyai pendidikan dan *skill* yang baik pula. Namun harus mempunyai motivasi yang tinggi untuk menunjang pelayanan yang maksimal. Di RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo, perawat pelaksana diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Penelitian ini dilakukan di RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo pada tanggal 1-15 Maret 2015. Sampel penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di rawat inap sebanyak 41 orang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan tanggung jawab, imbalan dan supervisi dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo Tahun 2015, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *Cross Sectional*. Berdasarkan uji statistik diketahui dari 41 responden terdapat hubungan yang bermakna antara hubungan tanggung jawab (*P-value* 0,009), imbalan (*P-value* 0,025) dan supervisi (*p-value* ,046) dengan motivasi kerja perawat. Untuk meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana hendaknya pengelolaan rumah sakit seperti dengan memberikan lingkungan pekerjaan yang kondusif, memberikan *reward* kepada staf, memberikan insentif dan kenaikan pangkat secara tepat waktu dan mengikutsertakan dalam berbagai pelatihan-pelatihan khusus.

**Kata Kunci :** *Motivasi Kerja, Tanggung Jawab, Imbalan, Supervisi*

## PENDAHULUAN

Menjelang akhir abad ke-20, sistem perawatan kesehatan dan keperawatan, sebagai bagian dari integral dari sistem tersebut, memasuki era baru yang ditandai dengan tantangan yang tidak diketahui sampai sekarang. Dengan beralihnya perawatan kesehatan dari rumah sakit perawatan akut ke lingkungan komunitas dan rumah dalam usaha untuk menurunkan biaya perawatan kesehatan. Profesi keperawatan dan perawat dihadapkan pada respons akan urutan kebutuhan dan perubahan (Smeltzer, 2002).

Masa depan keperawatan menjanjikan perubahan dinamik dan tantangan berkelanjutan. Perawat masa datang membutuhkan dasar pengetahuan luas untuk memberikan perawatan. Peran perawat meliputi memilih arahan dalam memberikan praktik keperawatan dan menunjukkan kontribusinya pada perawatan kesehatan secara nasional. Perawat masa datang, oleh karenanya, perlu menjadi pemikir yang kritis, advokad klien, pembuat keputusan klinis, dan pendidik klien dalam pelayanan perawatan berspektrum luas (Perry dan Potter, 2005).

Pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat yang baik kepada pasien, perawat tidak hanya mempunyai

pendidikan dan *skill* yang baik pula. Namun harus mempunyai motivasi yang tinggi untuk menunjang pelayanan yang maksimal. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Stoner & Freeman, 1995 dalam Suarli & Bahtiar, 2010:30).

Motivasi Kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Banyak teori yang berkaitan dengan motivasi. Menurut Herzberg's (1959) yang terkenal dengan teori dua faktor mengatakan bahwa, seseorang akan melakukan sesuatu dipengaruhi oleh faktor isi pekerjaan (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu) dan faktor higienis (gaji atau upah/insentif, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, supervisi) (Hasibuan, 2007).

Di Rumah Sakit Umum Daerah Tebo yang menjadi tempat penelitian diketahui bahwa masalah motivasi perawat menjadi suatu yang mempengaruhi kinerja seorang perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini tergambar dari penelitian yang dilakukan oleh Mirnasari (2009) yang

menyebutkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja perawat.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Perawatan RSUD Sungai Gelam Muaro Jambi mengatakan tentang kecemasannya terhadap mutu pelayanan rumah sakit, dengan berkurangnya jumlah kunjungan rawat inap, hal ini diperkuat dengan data yang peneliti dapatkan dari ruang rekam medis tentang BOR tahun 2012 s/d tahun 2014 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Data BOR Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sungai Gelam Muaro Jambi tahun 2012 s/d 2014**

Tahun 2012		Tahun 2013		Tahun 2014	
Jumlah pasien	BOR	Jumlah pasien	BOR	Jumlah pasien	BOR
2133	45,3%	1637	34,1%	1930	44%

*Sumber : Medical Record RS Umum Sungai Gelam Muaro Jambi 2014*

Pada Tabel 1.1 diketahui bahwa angka penggunaan tempat tidur (BOR) terjadi penurunan dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2014, hal ini menunjukkan kualitas pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Gelam Muaro Jambi masih kurang optimal.

Tanggung jawab yang dilakukan oleh perawat tidak hanya dilihat dari absensi tetapi harus diimbangi dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Dari 10 perawat yang peneliti temui 6 orang diantaranya tidak berada sepenuhnya diruangan selama jam kerja dan meninggalkan tugas untuk urusan pribadi maupun urusan keluarga misalnya menjemput anak sekolah, pergi kepasar untuk berbelanja keperluan sehari-hari. Sehingga ditemukan pekerjaan-pekerjaan perawat seperti menyelesaikan dokumentasi keperawatan dan kelengkapan status pasien tidak terisi secara maksimal.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan pasien yang mengatakan bahwa sejumlah perawat sering lalai dalam melaksanakan tugas seperti saat dipanggil untuk mengganti infus tidak segera datang, tidak menjelaskan tentang penyakit pasien dengan jelas, bekerja tergesa-gesa dan tidak sabar dalam melayani pasien dan bahkan berbicara dengan nada suara yang tinggi terhadap pasien dan keluarga. Selain itu, di beberapa ruangan rawat inap ditemui bahwa pada saat shift sore dan malam ditemukan beberapa perawat terlihat hanya duduk-duduk diruang perawat, yang dilakukan hanya memberikan obat sesuai instruksi dokter. Perawat jarang menanyakan kebutuhan pasien dan jarang

memeriksa tanda-tanda vital pasien seperti tekanan darah, nadi, respirasi dan suhu pasien. Semua ini karena perawat di ruang rawat inap RSUD Sungai Gelam Muaro Jambi tidak mempunyai uraian tugas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kabri (2010) diketahui adanya hubungan antara tanggung jawab terhadap motivasi perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Nilai p-value yang diperoleh adalah 0,01 dengan 68,3% perawat yang memiliki tanggung jawab rendah dan 68,3% perawat memiliki motivasi yang rendah. Dan hasil penelitian Mirnasari (2009) yang menyatakan ada hubungan antara imbalan dengan kinerja perawat. Dengan nilai p-value yang diperoleh (0,001). Dimana perawat yang memiliki kinerja kurang baik adalah sebanyak 17 responden (54,8%).

Untuk melihat sejauh mana permasalahan yang timbul dan faktor apa saja yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan antara Tanggung Jawab, Imbalan dan Supervisi dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sungai Gelam Muaro Jambi Tahun 2015”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian *kuantitatif* dengan menggunakan desain *cross sectional* yaitu pengukuran variabel *independent* dan *dependent*nya hanya dilakukan satu kali, pada satu saat dalam waktu yang bersamaan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat ada tidaknya hubungan variabel *independent* (Tanggung jawab, Imbalan dan Supervisi) dengan *dependent* (motivasi kerja).

Penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap (Interne, Bedah, Anak, Kebidanan, VIP) Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Gelam Muaro Jambi pada tanggal 1 Maret sampai 15 Mei 2015.

## HASIL PENELITIAN

### A. Analisa Univariat

#### Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor terendah untuk motivasi adalah 13 dan skor tertinggi adalah 36. Nilai rata-rata (mean) motivasi kerja perawat adalah 27,9 sedangkan nilai median 29. Jawaban ini diperoleh dari jawaban responden terhadap motivasi kerja sebagai perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo.

Selanjutnya data motivasi kerja dikelompokkan berdasarkan nilai median, karena distribusi tidak normal. Responden yang memiliki nilai kecil atau sama dengan nilai median dikelompokkan dalam kategori memiliki motivasi kerja rendah dan yang lebih besar dari median dikategorikan memiliki motivasi kerja tinggi. Distribusi responden menurut motivasi kerja perawat diruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun 2015 dapat dilihat pada tabel di tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat Diruang Rawat Inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun 2015**

No	Motivasi	Jumlah	Persen (%)
1.	Tinggi	18	43,9
2.	Rendah	23	56,1
Jumlah		41	100,0

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas didapatkan hasil analisa distribusi frekuensi motivasi kerja perawat ialah yang memiliki motivasi rendah 23 (56,1%) responden, sedangkan yang memiliki motivasi tinggi 18 (43,9%) responden.

#### **Tanggung Jawab**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor terendah untuk tanggung jawab adalah 13 dan skor tertinggi adalah 31. Nilai

rata-rata (mean) tanggung jawab perawat adalah 21,5 sedangkan nilai median 21. Jawaban ini diperoleh dari jawaban responden terhadap tanggung jawab sebagai perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo.

Selanjutnya data tanggung jawab dikelompokkan berdasarkan nilai median, karena distribusi tidak normal. Responden yang memiliki nilai kecil atau sama dengan nilai median dikelompokkan dalam kategori memiliki tanggung jawab rendah dan yang lebih besar dari median dikategorikan memiliki tanggung jawab tinggi. Distribusi responden menurut penerapan Tanggung Jawab Perawat diruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun 2015 dapat dilihat pada tabel di tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tanggung Jawab Perawat Diruang Rawat Inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun 2015**

No	Tanggung Jawab	Jumlah	Persen (%)
1.	Tinggi	19	46,3
2.	Rendah	22	53,7
Jumlah		41	100,0

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas didapatkan hasil analisa distribusi frekuensi tanggung

jawab perawat ialah yang memiliki tanggung jawab rendah 22 (53,7%) responden, sedangkan yang memiliki tanggung jawab tinggi 19 (46,3%) responden.

### Imbalan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor terendah untuk imbalan adalah 16 dan skor tertinggi adalah 36. Nilai rata-rata (mean) imbalan perawat adalah 27,2 sedangkan nilai median 29. Jawaban ini diperoleh dari jawaban responden terhadap imbalan sebagai perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo.

Selanjutnya data imbalan dikelompokkan berdasarkan nilai median, karena distribusi tidak normal. Responden yang memiliki nilai kecil atau sama dengan nilai median dikelompokkan dalam kategori menyatakan imbalan tidak sesuai dan yang lebih besar dari median dikategorikan menyatakan imbalan sesuai.

Distribusi responden menurut Imbalan perawat diruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun 2015 dapat dilihat pada tabel di tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Imbalan**

### Diruang Rawat Inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun 2015

No	Imbalan	Jumlah	Persen (%)
1.	Sesuai	16	39.0
2.	Tidak Sesuai	25	61.0
Jumlah		41	100,0

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas didapatkan hasil analisa distribusi frekuensi responden berdasarkan imbalan ialah yang me 13 , sesuai 16 (39,0%) responden, sedangkan yang menjawab tidak sesuai 25 (61,0%) responden.

### Supervisi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor terendah untuk supervisi adalah 13 dan skor tertinggi adalah 36. Nilai rata-rata (mean) supervisi perawat adalah 26,9 sedangkan nilai median 29. Jawaban ini diperoleh dari jawaban responden terhadap supervisi terhadap perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo.

Selanjutnya data supervisi dikelompokkan berdasarkan nilai median, karena distribusi tidak normal. Responden yang memiliki nilai kecil atau sama dengan nilai median dikelompokkan dalam kategori mengatakan

supervisi tidak efektif dan yang lebih besar dari median dikategorikan mengatakan supervisi efektif.

Distribusi responden berdasarkan Supervisi diruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun 2015 dapat dilihat pada tabel di tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Supervisi Diruang Rawat Inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun 2015**

No	Supervisi	Jumlah	Persen (%)
1.	Efektif	19	46,3
2.	Tidak Efektif	22	53,7
Jumlah		41	100,0

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas didapatkan hasil analisa distribusi frekuensi responden berdasarkan supervisi ialah yang menjawab efektif 19 (46,3%) responden, sedangkan yang menjawab tidak efektif 22 (53,7 %) responden.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan tujuan penulisan pada penelitian ini, berikut ini akan dibahas satu persatu hasil penelitian yang telah dilakukan tentang motivasi kerja perawat pelaksana di

ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo Tahun 2015.

### 1. Motivasi Kerja perawat diruang rawat inap

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar motivasi perawat ialah yang memiliki motivasi rendah 23 (56,1%) responden, sedangkan yang memiliki motivasi tinggi 18 (43,9%) responden.

Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras (Ilyas,2001). Sedangkan motivasi kerja menurut Suyanto (2009) adalah kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, menggerakkan dan memelihara perilaku seseorang untuk melaksanakan pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, motivasi merupakan bagian integral dari kegiatan organisasi dalam menggerakkan dan mengarahkan staf.

Berdasarkan uraian diatas bahwa sebanyak 56,1% perawat pelaksana masih kurang memiliki motivasi dalam bekerja, sementara pemberian pelayanan keperawatan dilakukan dalam 24 jam kepada pasien. Hal ini nantinya akan berpengaruh pada proses interaksi antara perawat dan pasien sehingga

berdampak pada citra rumah sakit akan pelayanan keperawatan yang diberikan.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita Sari (2008) di ruang rawat inap RSUD Muaro Bungo yang menyatakan bahwa motivasi yang baik akan berdampak pada pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan yang baik. Hasil yang diperoleh dari 92 responden yang memiliki motivasi yang tinggi dengan pendokumentasian asuhan keperawatan yang baik sebanyak 26 (51%) responden, sedangkan yang memiliki motivasi rendah dengan pendokumentasian keperawatan kurang baik sebanyak 30 (73%) responden, dengan perolehan  $p$ -value = 0,033.

## 2. Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar tanggung jawab perawat ialah yang memiliki tanggung jawab rendah 22 (53,7%) responden, sedangkan yang memiliki tanggung jawab tinggi 19 (46,3%) responden.

Menurut Ilyas (2001:113), tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang personel dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas bahwa sebanyak 53,7% perawat pelaksana masih kurang memiliki tanggung jawab dalam bekerja. Pelayanan keperawatan yang dilakukan dalam 24 jam kepada pasien, hendaknya dilakukan secara bertanggung jawab sehingga ada kepuasan yang dirasakan oleh pasien dalam pemberian pelayanan keperawatan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan beberapa upaya peningkatan tanggung jawab perawat pelaksana di ruang rawat inap oleh pengelola rumah sakit seperti dengan memberikan hari libur secara bergantian kepada semua perawat pelaksana. Selalu melakukan pertemuan secara berkala untuk menanyakan permasalahan setiap perawat dan melibatkan perawat pelaksana dalam pembuatan jadwal dinas, sehingga diharapkan tanggung jawab perawat pelaksana dapat meningkat.

## 3. Imbalan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar perawat menyatakan imbalan tidak sesuai 25 (61,0%) responden, sedangkan yang menyatakan imbalan sesuai 16 (39,0%) responden.

Gaji/upah/imbalan adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai

seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana imbalan merupakan salah satu unsur penting dalam meningkatkan motivasi kerja sebab gaji adalah alat untuk memenuhi kebutuhan pegawai. (Hariandja, 2007).

Berdasarkan uraian diatas bahwa sebanyak 61,0% perawat pelaksana menyatakan imbalan yang diberikan belum sesuai dengan beban kerja. Evaluasi kinerja sering digunakan sebagai alat untuk menentukan penyesuaian gaji dan juga untuk memperbaiki kinerja personel. Imbalan merupakan satu komponen penting yang mendukung atmosfir organisasi kinerja tinggi. Evaluasi kinerja sering digunakan sebagai alat untuk menentukan penyesuaian gaji dan juga untuk memperbaiki kinerja personel (Ilyas, 2001).

Oleh karena itu, perlu dilakukan beberapa upaya penyesuaian imbalan perawat pelaksana di ruang rawat inap oleh pengelola rumah sakit seperti dengan memberikan insentif pada perawat pelaksana terlebih yang melakukan lembur pada shift sore dan malam. Memberikan insentif tepat pada waktunya dan sesuai dengan beban kerja serta disetarakan dengan pendidikan dan lama kerja perawat.

#### **4. Supervisi**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar perawat menyatakan supervisi tidak efektif 22 (53,7%) responden, sedangkan yang menyatakan supervisi efektif 19 (46,3%) responden.

Supervisi berasal dari kata super (diatas) dan videre (melihat). Secara umum supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberi petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya (Suarli dan Bahtiar, 2010:80).

Oleh karena itu, perlu dilakukan beberapa upaya pengefektifan supervisi oleh pengelola rumah sakit seperti didasarkan atas hubungan profesional, direncanakan secara matang, bersifat edukatif, suportif dan informal, memberikan rasa aman pada staf dan pelaksana keperawatan serta dapat meningkatkan kinerja bawahan dalam upaya meningkatkan kualitas asuhan keperawatan. Melakukan evaluasi secara berkala, melibatkan perawat pelaksana dalam mengatasi masalah keperawatan yang muncul dilapangan, serta senantiasa melakukan *sharing* secara terjadwal.

#### **5. Hubungan Antara Tanggung Jawab Dengan Motivasi Kerja Perawat**

Berdasarkan hasil analisis hubungan tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat diperoleh bahwa dari 22 responden yang memiliki tanggung jawab rendah, sebanyak 17 (77,3%) responden memiliki motivasi rendah. Sedangkan dari 19 responden yang memiliki tanggung jawab tinggi, sebanyak 13 (68,4%) responden memiliki motivasi tinggi. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,009$  maka dapat disimpulkan ada hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat.

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang personel dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk kepuasan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan (Ilyas, 2001).

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kabri (2010) diketahui adanya hubungan antara tanggung jawab terhadap motivasi perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Nilai  $p\text{-value}$  yang diperoleh adalah 0,01 dengan 68,3% perawat yang memiliki tanggung jawab rendah dan 68,3% perawat memiliki motivasi yang rendah.

Sehingga penulis berpendapat bahwa rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja

dari pada yang memiliki tanggung jawab rendah. Karena setiap individu memiliki kebutuhan dan keperluan masing-masing yang berbeda maka diperlukan strategi khusus dalam meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja namun tetap dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi setiap perawat. Walaupun seseorang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya bukan tidak mungkin akan mementingkan keperluan pribadi dan keluarga, namun hal ini dapat diminimalisir dengan keefektifan dalam menyelesaikan pekerjaan secara benar dan tepat waktu. Begitupun dengan yang memiliki motivasi rendah, sehingga hubungan kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan hendaknya dapat dijaga sebaik mungkin untuk tetap menciptakan suasana kerja tetap kondusif.

## **6. Hubungan Antara Imbalan Dengan Motivasi Kerja Perawat**

Berdasarkan hasil analisis hubungan imbalan dengan motivasi kerja perawat menunjukkan bahwa dari 25 responden yang menyatakan imbalan tidak sesuai sebanyak 18 (72,0%) responden memiliki motivasi rendah. Sedangkan dari 16 responden yang menyatakan imbalan sesuai, sebanyak 11 (68,8%) responden memiliki motivasi tinggi.

Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,025 (<0,05)$  berarti ada hubungan yang bermakna antara imbalan dengan motivasi kerja perawat.

Menurut Hariandja (2007)

Gaji/upah/imbalan adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana imbalan merupakan salah satu unsur penting dalam meningkatkan motivasi kerja sebab gaji adalah alat untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Evaluasi kinerja sering digunakan sebagai alat untuk menentukan penyesuaian gaji dan juga untuk memperbaiki kinerja personel. Imbalan merupakan satu komponen penting yang mendukung atmosfir organisasi kinerja tinggi. Evaluasi kinerja sering digunakan sebagai alat untuk menentukan penyesuaian gaji dan juga untuk memperbaiki kinerja personel (Ilyas, 2001).

Swanburg (2000) menjelaskan penghargaan, dalam bentuk baik bayaran dan pujian akan memotivasi manajer pelaksana. Perawat dalam organisasi yang mempunyai program pengembangan karier dapat meningkat secara bertahap. Pengembangan karier juga harus sesuai dengan praktik klinis,

manajemen, pendidikan, atau penelitian. Ini harus memberikan kepuasan kerja dan gaji yang meningkat sesuai perkembangan dan tingkat keahlian. Karena gaji dan keuntungan adalah metode paling konkrit dari pengenalan kinerja, terhadap karier valid tidak boleh dikurangi dengan bayaran praktis untuk jenis perawat tertentu seperti mereka yang bekerja di area perawatan kritis. Penghargaan harus diberikan sesuai dengan tingkatan tanggung jawab, persiapan, pengalaman, dan penampilan.

Dari penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa imbalan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Imbalan merupakan *feedback* dari setiap pekerjaan yang telah dilakukan. Imbalan yang sedikit dengan beban kerja yang berat akan membuat seseorang kurang termotivasi dalam bekerja, sebaliknya dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan beban kerja akan membuat seseorang termotivasi dalam bekerja. Terlebih lagi jika terdapat *reward* yang diberikan kepada staf yang memiliki dedikasi yang tinggi kepada pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan meningkatkan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, perlu dilakukan beberapa upaya dalam meningkatkan motivasi kerja seseorang

dengan memperhatikan faktor imbalan yang diberikan. Seperti memberikan insentif kepada perawat yang kerja lembur diluar jam dinas seperti jaga sore dan jaga malam, memberikan insentif kepada perawat yang melakukan perawatan intensif diruang perawatan yang memiliki resiko tinggi terhadap penyakit pasien, sehingga diharapkan motivasi kerja tetap terjaga dan terus meningkat.

### **7. Hubungan Antara Supervisi Dengan Motivasi Kerja Perawat**

Berdasarkan hasil analisis hubungan supervisi dengan motivasi kerja perawat menunjukkan bahwa dari 22 responden yang mengatakan supervisi tidak efektif, sebanyak 16 (72,7%) responden memiliki motivasi rendah. Sedangkan dari 19 responden yang mengatakan supervisi efektif, sebanyak 12 (63,2%) responden memiliki motivasi tinggi. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,046$  ( $<0,05$ ) berarti ada hubungan yang bermakna antara supervisi dengan motivasi kerja perawat.

Supervisi mempunyai pengertian yang sangat luas, yaitu meliputi segala bantuan dari pemimpin/penanggung jawab kepada perawat yang ditujukan untuk perkembangan para perawat dan staf lainnya dalam mencapai tujuan asuhan keperawatan.

Kegiatan supervisi semacam ini merupakan dorongan, bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan perkembangan keahlian dan kecakapan para perawat. Selain itu, supervisi juga diartikan sebagai pengamatan atau pengawasan secara langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya rutin (Suyanto, 2009).

Laiti (2011) yang melakukan penelitian di RS Dr. Bratanata menjelaskan hasil penelitian yang diperoleh bahwa sebesar 60% responden mengatakan supervisi tidak efektif sehingga kepuasan kerja perawat honorer rendah. Dengan hasil  $P\text{-value} = 0,05$ . Dan penelitian yang dilakukan Fitri (2006) di RSUD Raden Mattaher Jambi menggambarkan bahwa hasil supervisi yang dilakukan mempunyai kinerja yang baik sebanyak 43,3% responden, sedangkan supervisi yang tidak baik menghasilkan kinerja yang buruk sebanyak 87,5% responden. Dengan hasil  $p\text{-value} = 0,004$ .

Berdasarkan uraian diatas penulis berpendapat bahwa supervisi merupakan salah satu faktor dalam peningkatan motivasi kerja. Penyelesaian masalah yang sesuai dan memberikan binaan dan arahan kepada perawat pelaksana dalam melakukan tugas, akan membuat pekerjaan itu menjadi sesuatu yang tidak memberatkan. Mendengarkan pendapat dari bawahan akan

membuat seseorang merasa dihargai dan diakui keberadaannya. Supervisi juga hendaknya dapat dilakukan secara berkala dan berkelanjutan untuk meningkatkan motivasi kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan, serta mengikuti perkembangan terbaru dari dunia kesehatan dan keperawatan pada khususnya. Pemberian bimbingan dan binaan, serta memberikan kesempatan kepada staf untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian dibidangnya akan membuat kematangan pada individu seseorang. Sehingga pada saat dilakukan pengamatan dan pengawasan secara langsung akan ada keberanian dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan yang dilakukannya, sehingga dengan demikian diharapkan motivasi kerja seseorang dapat lebih optimal.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi perawat di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo ialah dari 41 perawat yang memiliki motivasi rendah 23 (56,1%) responden
2. Sebanyak 77,3% perawat di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo memiliki tanggung

jawab yang rendah dengan  $p\text{-value} = 0,009$ .

3. Sebanyak 72% perawat di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo mengatakan imbalan tidak sesuai dengan  $p\text{-value} = 0,025$ .
4. Sebanyak 72,7% perawat di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo mengatakan supervisi tidak efektif dengan  $p\text{-value} = 0,046$ .

## SARAN

Dari pembahasan dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap maka dapat dibuat beberapa saran sebagai berikut:

### Bagi RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo

- a. Diharapkan direksi RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo dapat lebih mengembangkan sistem *reward* kepada pegawai terlebih bagi perawat yang memiliki kinerja yang baik serta berdedikasi dalam memajukan instansi. Memberikan penghargaan dengan kenaikan pangkat secara tepat waktu dan memberikan waktu libur khusus secara lebih merata.

b. Diharapkan direksi RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo dapat melakukan sistem supervisi secara berkesinambungan dengan mengikutsertakan perawat pelaksana dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dilapangan, dengan dibuatkannya SK Penanggung jawab shift untuk melakukan supervisi.

### Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian motivasi kerja perawat dengan variabel, tempat dan waktu yang berbeda.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arwani dan Supriyatno, H. (2006). *Manajemen Bangsal Keperawatan*. Jakarta : EGC
- Cahayani. (2005). *Strategi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. IndekskelompokGramedia
- Fitri S. (2006). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2006*. Skripsi STIKES
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. (2008). *Perilaku Keorganisasian Edisi Pertama*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta
- Hariandja (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta : Grasindo
- Hasibuan. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : BumiAksara
- Ilyas, Y. (2001). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta : Universitas Indonesia
- Kabri, Ahmad. (2010). *Hubungan Tanggung Jawab, Insentif dan Supervisi dengan Motivasi Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Jambi Tahun 2010*. Jambi : Skripsi Stikes
- Kuntoro, Agus. (2010). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Laiti, Verry. (2011). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Honorer di RS.TK IV Dr. Bratanata Jambi Tahun 2011*. Jambi : Skripsi STIKES
- Mirnasari. (2009). *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Gelam Muaro Jambi Tahun 2009*. Jambi : Skripsi Stikes
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta