



Hubungan Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi

The Relationship Between the Implementation of the Supervision of the Head of the Room on the Work Motivation of Nurses in the Inpatient Installation of Ibnu Sina Islamic Hospital Bukittinggi

Sahrul Nanda Putra^{1*}, Rasymi Delvy², Sri Hayulita³

Universitas Mohammad Natsir Bukittinggi

Email: sahrulputra90@gmail.com¹, rasymidelvy22@gmail.com², Srihayulitaazka@gmail.com³

Article Info

Article history :

Received : 13-09-2026

Revised : 15-09-2026

Accepted : 17-09-2026

Pulished : 19-09-2026

Abstract

Supervision is nursing management has an important role as an effort to coach and guide implementing nurses in carrying out the nursing process. Work motivation, as an internal drive that directs individual behavior to achieve goals, is still a challenge in health services, where health workers with low motivation are found. This can be caused by various factors such as heavy workload, high work risks, and lack of training programs provided by hospitals. This study aims to determine the relationship between the implementation of head of room supervision and the work motivation of nurses in the Inpatient Installation of Ibnu Sina Islamic Hospital Bukittinggi. This study uses a quantitative method with a total sampling technique, so that a sample of 109 respondents was obtained. Data analysis using the Spearman Rho test. The results showed that most of the implementation of room head supervision was adequate (67.9%), good (17.4%), and a small part was less (14.7%). Nurses' work motivation is mostly adequate (70.6%), good (22.0%), and a small part is less (7.3%). The results of the Spearman Rho test showed a p-value of 0.000 (<0.05), which means that there is a significant relationship between the implementation of head of room supervision and the work motivation of nurses. Therefore, the head of the room is expected to optimize supportive and educational supervision to increase the work motivation of nurses.

Keywords : *Inpatient, Nurse motivation, Supervision*

Abstrak

Supervisi adalah manajemen keperawatan memiliki peran penting sebagai upaya pembinaan dan bimbingan kepada perawat pelaksana dalam menjalankan proses keperawatan. Motivasi kerja, sebagai dorongan internal yang mengarahkan perilaku individu mencapai tujuan, masih menjadi tantangan di pelayanan kesehatan, di mana ditemukan tenaga kesehatan dengan motivasi rendah. Hal tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang berat, risiko kerja yang tinggi, serta kurangnya program pelatihan yang diberikan oleh rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik total sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 109 responden. Analisis data menggunakan uji *Spearman Rho*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pelaksanaan supervisi kepala ruangan cukup (67,9%), baik (17,4%), dan sebagian kecil kurang (14,7%). Motivasi kerja perawat sebagian besar cukup (70,6%), baik (22,0%), dan sebagian kecil kurang (7,3%). Hasil uji *Spearman Rho* menunjukkan nilai p-value 0,000 ($<0,05$), yang



berarti terdapat hubungan signifikan antara pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat. Oleh karena itu, kepala ruangan diharapkan dapat mengoptimalkan supervisi yang mendukung dan edukatif untuk meningkatkan motivasi kerja perawat.

Kata Kunci : Instalasi rawat inap, Motivasi perawat, Supervisi

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan fasilitas kesehatan yang dipengaruhi oleh kemajuan ilmu kedokteran, perkembangan teknologi, serta kondisi sosial-ekonomi masyarakat. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang kompeten, institusi rumah sakit tidak akan mampu beroperasi secara optimal (Yuarto, 2019; Wahyuni, 2025). Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perkembangan institusi kesehatan, di mana tenaga profesional keperawatan merupakan kategori yang paling dominan, mencakup 60%-70% dari total karyawan rumah sakit (Nugroho, 2019; Wahyuni, 2025).

Dalam konteks pelayanan di rumah sakit, perawat diharuskan siap siaga terhadap pasien setiap waktu. Perawat yang menjalankan perannya dengan baik didorong oleh motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan teori dua faktor Herzberg, motivasi dipengaruhi oleh faktor internal (pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan diri) dan faktor eksternal atau higiene (gaji, kondisi kerja, keamanan, hubungan interpersonal, dan supervisi). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa supervisi sebagai bagian dari faktor eksternal memegang peranan krusial dalam mendorong motivasi dan kinerja perawat pelaksana.

Supervisi adalah suatu proses yang mendorong individu untuk berkontribusi secara proaktif dan konstruktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Kurniawati et al., 2023) mengindikasikan bahwa supervisi adalah pemberi motivasi yang berpengalaman dalam meningkatkan pemahaman diri, perkembangan profesionalisme, serta perkembangan diri dalam melakukan pekerjaan. Data terbaru menunjukkan bahwa penerapan supervisi dalam pelayanan keperawatan di Jawa Tengah telah memberikan dampak positif dalam meningkatkan motivasi kerja dan kualitas pelayanan (Zakiyya et al., 2025). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap.

Berdasarkan studi awal pada Juli 2025 di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi terdapat 178 perawat. Sedangkan di instalasi rawat inap terdapat 117 perawat tersebar ke dalam 8 ruangan. dari total 117 perawat data yang didapatkan persentase keterlambatan perawat 57,29 % dari bulan Mei-juli tahun 2025, persentase turn over perawat dari tahun 2022 sampai 2025 yaitu 2,35% (4 orang). Dari wawancara dengan 9 perawat di ruangan rawat inap, 3 perawat mengatakan bahwa motivasi kerja mereka cenderung biasa-biasa saja, baik saat ada supervisi maupun tidak, 4 perawat mengatakan bahwa mereka sangat termotivasi oleh supervisi dari kepala ruang rawat inap, sementara 2 perawat menyatakan bahwa motivasi mereka kadang-kadang meningkat dan kadang-kadang tetap biasa saja, baik ketika ada supervisi dari kepala ruang maupun tidak. Data diatas menunjukkan adanya berbagai tantangan, seperti angka keterlambatan perawat dan perlunya optimalisasi fungsi pengarahan serta bimbingan dari kepala ruangan. Supervisi yang dilakukan



sebagian besar masih bersifat konvensional, sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai Hubungan Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan metode kuantitatif berdasarkan studi korelasi, yang bertujuan mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan yang digunakan adalah *cross sectional*, yaitu pengambilan data dilakukan satu kali pengambilan dan satu kali penemuan untuk mengetahui hubungan antara supervisi oleh kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi Pada Tanggal 1 Desember-13 Desember 2025.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua perawat di Instalasi Rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi sebanyak 109 perawat.

Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah pemilihan *Total Sampling*, teknik penentuan sampel yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian, dimana jumlah sampel terdiri dari semua populasi sebanyak 109 responden bekerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi.

Kriteria Inklusi

1. Perawat rawat inap yang sedang bekerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi
2. Perawat bersedia menjadi responden penelitian dengan menandatangani informed consent.

Kriteria Eksklusi

1. Perawat yang sedang cuti, cuti hamil, sakit, atau cuti panjang lainnya.
2. Perawat selain ruang rawat inap

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian melalui pengumpulan data secara retrospektif menggunakan data di Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2024. Jumlah pasien di Rumah Sakit Ibnu Sina



Bukittinggi yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi adalah 109 perawat yang diteliti pada penelitian ini.

Tabel 5. 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Usia		
a. 20-29 Tahun	3	2.8
b. 30-39 Tahun	75	68.8
c. 40-49 Tahun	26	23.9
d. 50-59 Tahun	5	4.6
Total	109	100.0
Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	11	10.1
b. Perempuan	98	89.9
Total	109	100.0
Lama Bekerja		
a. 0-9 Tahun	25	22.9
b. 10-19 Tahun	72	66.1
c. 20-29 Tahun	10	9.2
d. 30-39 Tahun	2	1.8
Total	109	100.0
Pendidikan		
D3	75	68.8
S1 (Ners)	34	31.2
Total	109	100.0

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, karakteristik jenis kelamin perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi yaitu Sebagian besar perawat dengan usia 30-39 tahun (68%), hampir seluruh perawat berjenis kelamin perempuan (89,9%), Sebagian besar perawat lulusan dari D3 Keperawatan (68.8%), sebagian besar perawat memiliki masa kerja 10-19 tahun (66.1%).

Tabel 5. 2 Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruangan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi

Pelaksanaan Supervisi Kepala ruangan	Frekuensi	Persentase
Baik	19	17.4
Cukup	74	67.9
Kurang	16	14.7
Total	109	100.0

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa sebagian besar pelaksanaan supervisi cukup (67.9%), pelaksanaan supervisi kepala ruangan baik (17.4%) dan sebagian kecil pelaksanaan supervisi kepala ruangan kurang (14.7%).



Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustin et al., 2021) supervisi keperawatan sebagian besar dilaksanakan cukup (77,5%), pelaksanaan supervisi kepala ruangan baik (22,0%), dan sebagian kecil supervisi kepala ruangan kurang (2,5%). Hasil penelitian lain yang sejalan (Soliha et al., 2025) yang mengidentifikasi bahwa pelaksanaan supervisi oleh kepala ruang masuk dalam kategori cukup (46,4%), supervisi kepala ruangan baik (39,3%), dan supervisi kepala ruangan (14,3%).

Supervisi adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengarahan, bimbingan, pengajaran, pengamatan, motivasi, perbaikan, penugasan, dan evaluasi berkelanjutan terhadap setiap perawat dengan pendekatan yang adil dan bijaksana (Rusmianingsih et al., 2023). Supervisi dalam keperawatan yang optimal dapat memberikan dukungan emosional dan pembelajaran berkelanjutan bagi perawat, sehingga berkontribusi dalam mengurangi stres dan kelelahan kerja (Helvitia Bulu et al., 2021).

Diliat dari penilaian perawat supervisi kepala ruangan terdapat penilaian atau jawaban yang tinggi dari beberapa item pertanyaan. Pada pertanyaan teknik supervisi mengenai kepala ruangan yang selalu mengontrol kerja perawat pelaksanaanya dan pengarahan oleh kepala ruangan yang disampaikan langsung kepada perawat pelaksanaanya memiliki nilai paling tinggi dengan rentang nilai 3 sampai 4, namun pertanyaan mengenai kepala ruangan melakukan supervisi dengan memberikan catatan pada lembar pendokumentasian yang jelas masih memiliki nilai yang rendah dengan rentang 1 sampai 2. Dan pertanyaan pada model supervisi mengenai kepala ruangan melakukan supervisi setiap hari dan melakukan supervisi sesuai dengan prosedur dari rumah sakit juga masih memiliki nilai yang masih rendah dengan rentang 1 sampai 2. Selanjutnya pada kegiatan rutin supervisi kepala ruangan yang memberikan pujian kepada perawat yang melakukan tugasnya dengan baik banyak mendapatkan nilai 3 sampai 4 dari perawat.

Tabel 5. 3 Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi

Motivasi Kerja Perawat	Frekuensi	Persentase
Baik	24	22.0
Cukup	77	70.6
Kurang	8	7.3
Jumlah	109	100%

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa sebagian besar dari 109 perawat yang memiliki motivasi kerja cukup (70.6%), motivasi kerja baik (22.0%) dan sebagian kecil motivasi kurang (7.3%).

Penelitian ini sejalan dengan (Indriyati et al, 2019), yaitu sebagian besar perawat memiliki motivasi cukup (52,6%) dan (47,4%) kategori tinggi. Penelitian yang lain yang sejalan yaitu (Eva Aryandini, 2015) sebagian besar motivasi cukup (77,8 %), dan motivasi kurang (22,2%). Sedangkan penelitian yang sejalan (Anggraini et al., 2018) sebagian besar perawat memiliki motivasi rendah (56,1%), motivasi kerja tinggi (43,9%).



Data kusioner motivasi didapatkan beberapa pertanyaan yang masih mendapatkan penilaian atau jawaban yang tinggi dan rendah. Pada kusioner aspek internal bagian indikator sikap terdapat penilai tinggi dari perawat dengan rentang nilai 3 sampai 4, hal itu dikarenakan perawat merasa bahwa bekerja adalah bagian pengabdianya kepada rumah sakit dan perawat merasa bahagia ketika memberikan kepuasan pelayanan kepada pasien. Namun pada pertanyaan motivasi aspek eksternal ada beberapa pertanyaan yang masih mendapatkan penilaian yang masih rendah. Pada pertanyaan indikator gaji mendapatkan penilaian yang paling rendah dari semua aspek dalam motivasi organisasi, penilaian yang didapatkan pada aspek gaji masih terdapat nilai 1 sampai 2 yang diberikan oleh perawat. Dengan ini bisa dikatakan bahwa aspek gaji menjadi salah satu masalah dalam peningkatan motivasi kerja oleh perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Pada kusioner aspek internal kerja perawat pelaksana ini juga terdapat penilaian yang tinggi dari perawat pada kusioner yang diberikan. Pada aspek motivasi eksternal bagian indikator pujian mempunyai penilaian yang paling tinggi dengan rentang 3 sampai 4, karena perawat merasa dengan adanya pujian dari atasan, rekan kerja, dan pasien, merupakan keberhasilan tersendiri dalam melakukan pelayanan di rumah.

Tabel 5. 4 Hubungan Pelaksanaan Supervisi kepala Ruangan terhadap Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi

Motivasi Kerja Perawat										
Supervisi Kepala Ruangan	Baik		Cukup		Kurang		Total		Sig.	Rho
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Baik	13	11.9	6	5.5	0	0.0	19	17.4		
Cukup	11	10.1	62	56.9	1	0.9	74	67.9	0.000	0.601
Kurang	0	0.0	9	8.3	7	6.4	16	14.7		
Total	24	22.0	77	70.6	8	7.3	109	100.0		

Berdasarkan tabel 5.4 diatas menunjukan bahwa dari total pelaksanaan supervisi kepala ruangan sebagian besar cukup (67.9%) ditemukan motivasi kerja perawat cukup (56.9%), motivasi kerja perawat baik (10.1%), dan dari total pelaksanaan supervisi kepala ruangan baik (17.4%) ditemukan motivasi kerja baik (11.9%), sedangkan dari total pelaksanaan supervisi kepala ruangan sebagian kecil kurang (14.7%) ditemukan motivasi kerja cukup (8.3%).

Berdasarkan hasil uji statistik hubungan pelaksanaan supervisi kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi menggunakan *Uji Sperman Rho*, diperoleh nilai signifikannya $0.000 < 0.05$, sehingga H_a diterima, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervisi kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Dan koefisien korelasi (Rho) 0,601 yang berarti derajat hubungan kedua variable adalah kuat. Hasil penelitian ini juga sejalan yang dilakukan oleh (Soliha et al., 2025) berdasarkan *Uji Spearman*



Rank menghasilkan nilai $p\text{-value } 0,016 < \alpha (0,05)$, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel supervisi kepala ruangan dengan motivasi perawat.

Supervisi dalam keperawatan merupakan salah satu faktor yang secara langsung memengaruhi motivasi kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas. Menurut (Suyanto, 2009; Ayu, 2022) menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh supervisi kepala ruangan berperan besar dalam mendorong semangat dan motivasi kerja perawat karena kepala ruangan yang kompeten mampu mengidentifikasi kebutuhan, potensi, serta hambatan yang dialami perawat dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, semakin baik kompetensi supervisi yang dimiliki kepala ruangan, maka semakin besar pula peningkatan motivasi kerja perawat yang berada di bawah bimbingannya (Suyanto, 2009; Ayu, 2022).

Beberapa kompetensi utama kepala ruangan dalam supervisi adalah menjalankan peran interpersonal (*interpersonal roles*), yaitu kemampuan membangun hubungan kerja yang harmonis, menjadi figur pemimpin yang diteladani, serta menjalin komunikasi yang terbuka dan suportif dengan seluruh anggota tim keperawatan. Selain peran interpersonal, kepala ruangan juga dituntut untuk menjalankan peran informasional (*informational roles*) sebagai bagian dari kompetensi supervisinya, yaitu kemampuan menyampaikan informasi yang jelas, akurat, dan tepat waktu kepada perawat terkait kebijakan, prosedur, serta perkembangan pelayanan keperawatan. Kompetensi kepala ruangan dalam menjalankan peran pengambilan dimana kepala ruangan yang mampu mengambil keputusan secara tepat, adil, dan berdasarkan pertimbangan yang matang akan menciptakan rasa keadilan organisasional di antara perawat, kondisi ini secara langsung memperkuat motivasi kerja mereka karena perawat merasa bahwa setiap kontribusi dan kerja keras mereka diapresiasi secara proporsional.

Fungsi manajemen yang dijalankan oleh kepala ruangan secara keseluruhan membentuk sistem supervisi yang komprehensif dan berpengaruh besar terhadap motivasi kerja perawat. Fungsi pertama yaitu *planning* atau perencanaan, di mana kepala ruangan yang mampu menyusun rencana kerja yang jelas, terstruktur, dan terukur akan memberikan arah yang pasti bagi perawat dalam menjalankan tugasnya, sehingga perawat memahami tujuan yang hendak dicapai dan terdorong untuk bekerja dengan penuh semangat dan motivasi yang tinggi (Nursalam, 2018). Fungsi kedua yaitu *organizing* atau pengorganisasian, di mana kepala ruangan yang mampu mengorganisasikan tugas, peran, dan tanggung jawab setiap perawat secara tepat dan proporsional akan menciptakan struktur kerja yang adil dan kondusif bagi seluruh anggota tim keperawatan. Fungsi ketiga yaitu *staffing* atau pengelolaan staf, di mana kepala ruangan yang mampu menempatkan perawat sesuai dengan kompetensi, keahlian, dan minatnya akan mendorong terbentuknya motivasi kerja yang kuat karena perawat merasa dihargai dan diakui kemampuannya oleh pimpinan. Fungsi keempat yaitu *actuating* atau penggerakan, yang merupakan fungsi manajemen yang paling langsung dan nyata pengaruhnya terhadap motivasi kerja perawat karena melalui fungsi ini kepala ruangan secara aktif mendorong, membimbing, mengarahkan, dan memotivasi perawat untuk bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Fungsi kelima yaitu *controlling* atau pengendalian, di mana kepala ruangan yang



mampu melaksanakan evaluasi dan pengendalian secara suportif dan konstruktif akan memberikan umpan balik yang bermakna bagi perawat sehingga perawat dapat mengevaluasi kinerjanya, memperbaiki kekurangan, dan meningkatkan kompetensinya secara terus-menerus.

Berdasarkan hasil penelitian pelaksanaan supervisi kepala ruangan baik (17.4%), namun memiliki motivasi kerja perawat cukup (5.5%). setelah dilakukan analisa jawaban kuesioner ternyata sebagian kecil ditemukan perawat belum merasakan pengakuan dari atasannya atas pekerjaannya, supervisi di rumah sakit ini masih belum optimal, perawat merasa tidak nyaman jika tindakannya diawasi oleh atasan. Selanjutnya berdasarkan pelaksanaan supervisi kepala ruangan sebagian kecil kurang (14.7%), namun memiliki motivasi perawat kurang (6.4%). Setelah dilakukan analisis jawaban kuesioner di temukan bahwa pengarahan yang di berikan oleh supervisi kepala ruang belum berdasarkan standar keperawatan, supervisi kepala ruang belum optimal dalam memotivasi perawat pelaksana, serta supervisi kepala ruangan belum secara optimal dalam mengontrol kinerja perawat pelaksana

Berdasarkan temuan dan analisis di atas, peneliti berasumsi bahwa pelaksanaan supervisi kepala ruangan merupakan instrumen manajerial yang sangat strategis dalam menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja perawat. Meskipun sebagian besar perawat menunjukkan motivasi kerja pada kategori cukup, variasi data menunjukkan bahwa supervisi tidak boleh hanya dipandang sebagai kegiatan administratif atau pengawasan formal semata, melainkan harus diimplementasikan secara komprehensif sebagai bentuk pembinaan berkelanjutan yang humanis dan edukatif. Ketika kepala ruangan mampu mengintegrasikan fungsi-fungsi manajemen (*planning, organizing, staffing, actuating, controlling*) dengan pendekatan komunikasi interpersonal yang baik, maka perawat akan merasakan adanya pengakuan, dukungan psikologis, serta kejelasan peran yang secara langsung membangkitkan motivasi intrinsik. Sebaliknya, apabila supervisi dilakukan secara kaku, berorientasi mencari kesalahan, atau tidak sesuai dengan standar keperawatan, hal tersebut justru dapat memicu rasa tidak nyaman dan menurunkan semangat kerja perawat. Oleh karena itu, penguatan kompetensi kepemimpinan dan supervisi bagi kepala ruangan mutlak diperlukan guna menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendorong motivasi kerja perawat secara optimal.

KESIMPULAN

Pelaksanaan supervisi oleh kepala ruangan memegang peranan yang sangat strategis dalam membangkitkan motivasi kerja perawat. Supervisi yang dijalankan secara terstruktur melalui pendekatan manajerial, edukatif, dan komunikasi interpersonal yang baik tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan yang memberikan pengakuan, dukungan psikologis, serta kejelasan peran bagi perawat. Kepala ruangan yang mampu mengintegrasikan fungsi-fungsi manajemen dan menjalankan peran kepemimpinannya secara optimal akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, peningkatan kualitas supervisi kepala ruangan terbukti menjadi strategi yang efektif dan esensial dalam mendorong motivasi kerja perawat guna mewujudkan pelayanan asuhan keperawatan yang bermutu tinggi di instalasi rawat inap.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agustin, R., Sumara, R., Chandra Ananditha, A., & Aufi Saputri, D. (2021). Hubungan Supervisi Keperawatan Dengan Kualitas Kinerja Pelaksanaan Discharge Planning. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 6(2).
- Anggraini, et al. (2018). Analisis Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan*.
- Ayu. (2022). *Supervisi Keperawatan*. Rumah Pustaka.
- Delima, M., Dioso, R. I., Aljaberi, M. A., et al. (2024). Relationship of Motivation and Supervision with Nurse Performance in Implementing Nursing Care. *International Journal of Nursing Information*, 3(2), 22-30.
- Eva Aryandini. (2015). Analisis Motivasi Kerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Helvitia Bulu, et al. (2021). Pengaruh Supervisi Terhadap Stres dan Kelelahan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan*.
- Indriyati, et al. (2019). Motivasi Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ners*.
- Khotimah, L. K., & Febriani, N. (2022). Peran Supervisi Kepala Ruangan Dalam Memotivasi Perawat Pada Pencegahan Risiko Jatuh Di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 6(2), 141.
- Kurniawati, K., Sjattar, E., & Hadju, V. (2023). Hubungan Model Supervisi Kepala Ruangan Dengan Motivasi Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 9(2), 228-234.
- Nugroho. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan*.
- Nursalam. (2018). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Pranawati, M. (2023). Hubungan Supervisi Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap. *Skripsi*. Universitas Widya Husada Semarang.
- Rusmianingsih, et al. (2023). *Konsep Dasar Supervisi Keperawatan*.
- Soliha, S., Jannah, R., & Salamiyah, I. R. (2025). Hubungan Antara Supervisi Kepala Ruangan dengan Motivasi Perawat dalam Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien. *Jurnal Ners*, 9(3), 5256-5263.
- Suyanto. (2009). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Salemba Medika.
- Wahyuni. (2025). Perkembangan Sumber Daya Manusia Keperawatan di Rumah Sakit.
- Yuarto. (2019). *Manajemen Rumah Sakit Modern*.
- Zakiyya, S., et al. (2025). Hubungan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Bhakti Husada. *Healthy: Journal of Health and Science*, 1(1).