

**HUBUNGAN SUPERVISI DENGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPATUHAN
PERAWAT MELAKSANAKAN SOP IDENTIFIKASI PASIEN
DI RSUD SIMO BOYOLALI**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Sarjana Keperawatan



Oleh:

Viviyana Eka Nur Qulist

ST182051

**PRODI SARJANA KEPERAWATAN DAN PROFESI NERS
UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA
2021/2022**

PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN
UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA
2021

**HUBUNGAN SUPERVISI DENGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPATUHAN
PERAWAT MELAKSANAKAN SOP IDENTIFIKASI PASIEN
DI RSUD SIMO BOYOLALI**

Viviyana Eka Nur Qulist¹⁾, Wahyuningsih Safitri²⁾, Diyanah Syolihan Rinjani Putri³⁾
Email :

vivi.batu4@gmail.com

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Sarjana Keperawatan Universitas Kusuma Husada Surakarta
^{2,3)} Dosen Program Studi Sarjana Keperawatan Universitas Kusuma Husada Surakarta

ABSTRAK

Supervisi merupakan suatu bentuk pengawasan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja petugas melalui proses yang sistematis meliputi pemberian, komunikasi, bimbingan dan motivasi. Motivasi penting karena hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jika seseorang memiliki motivasi sehingga dapat menimbulkan kepatuhan untuk melakukan tindakan identifikasi. Salah satu upaya untuk menjaga keselamatan pasien, dengan menerapkan *Standar Operational Procedure* (SOP) dalam setiap tindakan perawat, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan supervisi dengan motivasi kerja dan kepatuhan perawat melaksanakan SOP identifikasi pasien di RSUD Simo Boyolali.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non eksperimen dengan metode *cross sectional* populasi dalam penelitian ini adalah 59 perawat. Teknik sampel yang digunakan adalah *startifed random sampling* dengan jumlah 51 responden. Instrument peneliti menggunakan kuesoner. Sedangkan analisis data penelitian menggunakan uji *Rank Spearman*.

Hasil uji statistic menggunakan uji *rank spearmen* yaitu $p < \text{value} = 0,000$ yang berarti $p < 0,05$ H_0 ditolak H_a diterima sehingga adanya hubungan supervisi dengan motivasi kerja dan kepatuhan perawat melaksanakan SOP identifikasi pasien.

Kesimpulan dari peneltian ini adalah ada hubungan supervisi dengan motivasi kerja dan kepatuhan perawat melaksanakan SOP identifikasi pasien.

Kata kunci : Supervisi, motivasi kerja, SOP, kepatuhan perawat, identifikasi pasien

Daftar pustaka : 48 (2011-2019)

UNDERGRADUATE STUDY PROGRAM OF NURSING
KUSUMA HUSADA UNIVERSITY OF SURAKARTA
2021

**THE RELATIONSHIP OF SUPERVISION WITH WORK MOTIVATION AND
COMPLIANCE NURSES IMPLEMENT PATIENT IDENTIFICATION SOP
AT SIMO BOYOLALI**

Viviyana Eka Nur Qulist¹⁾, Wahyuningsih Safitri²⁾, Diyanah Syolihan Rinjani Putri³⁾

Emai :

vivi.batu4@gmail.com

¹⁾Student of the Bachelor of Nursing Study Program at Kusuma Husada University of Surakarta

^{2,3)}Lecturer of the Bachelor of Nursing study program at Kusuma Husada University of Surakarta

ABSTRACT

Supervision is a form of supervision that aims to improve the performance of officers through a systematic process that includes giving, communicating, guiding and motivating. Motivating is important because it causes, distributes, and supports human behavior so that they want to work hard and enthusiastically achieve optimal results. If someone has the motivation so that it can lead to compliance to carry out identification actions. One of the efforts to maintain patient safety is to apply standard operational procedures (SOP) in every nurse's actions, the purpose of this study is to determine the relationship between supervisions and work motivation SOP at Simo Boyolali Hospital.

This research is a non-experimental quantitative research with cross-sectional method. The population in the study is 59 nurses, the sampling technique used is stratified random sampling with a total of 51 respondents. The research instrument used a questionnaire. While the research data analysis used the Spearman rank test.

The results of statistical tests using the Spearman rank test are $p < \text{value} = 0,000$ which means $p < 0,005$ H_0 is rejected. H_a is accepted so that there is a relationship between supervisions and work motivations and nurse compliance in carrying out patient identification SOP.

The conclusion of this study is that there is a relationship between supervisions and work motivation and nurse compliance in carrying out patient identification SOP.

Key words : Supervision, work motivation, SOP, Nurse compliance, Patient identifications

References : 48 (2011-2019)

I. PENDAHULUAN

Penelitian Anggeria & Maria Tahun (2018) menunjukkan mendapatkan hasil pelaksanaan tindakan supervisi kepala ruangan yang dikategorikan kurang sebanyak 22 orang (51,2 %) karena supervisi jarang dilakukan sehingga kurangnya bimbingan. Apabila kegiatan supervisi tidak dilakukan dengan baik akan memberikan dampak bagi kinerja perawat pelaksana juga terjadinya pemberian pelayanan kesehatan yang menurun atau tidak optimal sehingga dapat muncul kecenderungan akan adanya kejadian yang tidak diharapkan atau nyaris cedera (Hermawati, Sumaryani & Rosa, 2016). Menurut Fitriarachmawati (2017) diketahui bahwa fungsi supervisi baru terlaksana 53% karena belum sepenuhnya berjalan sehingga kurangnya pengawasan, bimbingan, motivasi.

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya. Menurut Zainaro 2017 di RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat tahun 2016, ditemukan beberapa keluhan terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan pelayanan yang diberikan di ruang rawat inap diantaranya : Daftar absensi kerja perawat rendah karena sering terlambat 60% dari 20 orang perawat yang berdinis pagi, pada saat pergantian jaga atau shift masih ada perawat di ruang rawat inap yang tidak melaksanakan operan jaga terhadap sesama perawat 40% dari 20 orang yang melakukan pergantian shift jaga, dalam setiap pelaksanaan tindakan asuhan keparawatan masih ditemukan perawat yang belum melaksanakan pelayanan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP)

53% dari 20 orang yang melaksanakan.

Kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) dalam melakukan suatu tindakan merupakan salah satu faktor yang dapat memutus mata rantai terjadinya risiko cedera dalam memberikan pelayanan kesehatan. Kepatuhan perawat profesional merupakan untuk mengetahui sejauh mana perilaku seorang perawat sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan pimpinan perawat ataupun pihak rumah sakit (Niven, 2016). Salah satu upaya untuk menjaga keselamatan pasien, dengan menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam setiap tindakan perawat, keselamatan pasien bertujuan untuk meningkatkan pelayanan dan menghindari tuntutan malpraktik (Iriyanto, 2017).

Kesalahan identifikasi pasien diawal pelayanan akan berdampak pada kesalahan pelayanan pada tahap selanjutnya (Umaternate, Kumaat, Mulyadi, 2016). Proses identifikasi dimulai dari pasien masuk rumah sakit dan akan terus dikonfirmasi pada saat sebelum pemberian obat, pemberian darah atau produk darah, sebelum mengambil darah atau spesimen lain untuk pemeriksaan, dan juga sebelum melakukan pengobatan atau prosedur tindakan (Rahmanigrum, 2016). Data laporan keselamatan pasien pemerintah Australia bagian selatan terdapat 5 jenis kesalahan identifikasi pasien yang sering terjadi pada tahun 2015-2016 yaitu salah mengidentifikasi pasien 273 kasus, kesalahan label pada spesimen 272 kasus, salah pasien 211 kasus, dan kesalahan hasil pemeriksaan sebanyak 28 kasus (Fatimah & Sulistriani, 2018).

ketentuan yang telah diberikan pimpinan perawat ataupun pihak rumah sakit (Niven, 2016). Faktor yang mempengaruhi kepatuhan

perawat antra lain faktor internal (Usia, jenis kelamin, masa kerja, pengetahuan, sikap dan faktor eksternal (lingkungan kerja, karakteristik kelompok, beban kerja) (Ulfa & Sarzuli, 2016).

Menurut penelitian Yudhawati & Listiowati tahun 2016 salah satu penyebab KTD adalah salah identifikasi yang dilakukan oleh petugas kesehatan RS. Dengan insiden 46%. Di Rumah Sakit di Madiun pada tahun 2015 menunjukkan bahwa *medical error* yang terjadi diakibatkan oleh 46% insiden berkaitan dengan kesalahan identifikasi, 36% dikarenakan komunikasi tidak efektif dan 18% dikarenakan prosedur yang tidak dijalankan. Selanjutnya pada tahun 2016. Kesalahan identifikasi pasien meningkat menjadi 56% dari kasus yang terjadi. Data tersebut menunjukkan tinggi nya tingkat kesalahan identifikasi yang terjadi di rumah sakit (Dona, 2015). WHO pada tahun 2010 mengumpulkan angka-angka penelitian rumah sakit diberbagai negara Amerika, Inggris, Denmark, Australia di temukan Kejadian Tidak Diharapkan (KTD) sebanyak 3,2%-16,6% diakibatkan oleh karena kesalahan identifikasi pasien (Rahmanigrum, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2020. Jumlah perawat di RSUD Simo Boyolali 59 orang. Peneliti mewawancari 12 perawat yang bekerja di RSUD Simo Boyolali. Supervisi dilakukan 1 bulan sekali, supervisor memberikan pengarahan dan motivasi saat berkerja dan membimbing untuk melaksanakan perkerjaan sesuai SOP, Supervisor kadang-kadang melaksanakan evaluasi. beberapa perawat mengatakan selalu bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, dan mengatakan jarang disemangati oleh

atasan maupun temen kerja. Bebebrapa perawat menggunakan minimal 2 identitas pasien dan jarang mencocokkan gelang terlebih dahulu hanya menyebutkan nama pasien saja sebelum melaksanakan tindakan pasien.

II. METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah peneliti kuantitatif non-eksperimen. Rancangan penelitian menggunakan *cross sectional* yaitu rancangan penelitian analitik korelasi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan dependen populasi dalam penelitian ini adalah 59 perawat. Teknik sampel yang digunakan adalah *startifed random sampling* dengan jumlah 51 responden. Pengumpulan data penelitian menggunakan kuesoner dan telah di uji menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

III. HASIL

A. Analisis Univariat

1. Karakteristik Responden

Tabel I Karakteristik responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (N=51)	Persentase (%)
1.	Jenis kelamin		
	perawat	29	57
	a. Perempuan	22	43
	b. Laki-laki		
2.	Umur perawat		
	a. 24 – 30 tahun	11	22
	b. 31 – 40 tahun	27	53
	c. 41 tahun keatas	13	25
3.	Lama kerja perawat		
	a. 1 – 5 tahun	11	22
	b. >5 tahun	40	78
4.	Pendidikan		
	a. D III Keperawatan	34	67
	b. S1 Keperawatan	17	33

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan karakteristik responden yaitu jenis kelamin perawat menunjukkan distribusi tertinggi adalah perempuan

sebanyak 29 perawat (57%), selanjutnya umur perawat sebagian besar adalah 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 27 perawat (53%). Lama kerja perawat sebagian besar lebih dari 5 tahun sebanyak 40 perawat (78%), dan tingkat pendidikan perawat menunjukkan sebagian besar adalah D III Keperawatan yaitu sebanyak 34 perawat (67%).

2. Gambaran Motivasi

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Motivasi

No	Motivasi	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Cukup	12	24
2.	Baik	20	39
3.	Sangat baik	19	37
Total		51	100

Gambaran motivasi responden sebagaimana ditampilkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi dalam kategori baik yaitu sebanyak 20 responden (39%), selanjutnya adalah sangat baik sebanyak 19 responden (37%), dan sisanya cukup sebanyak 12 responden (24%).

3. Gambaran Kepatuhan

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Kepatuhan

No	Kepatuhan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Kurang patuh	37	72
2.	Patuh	14	28
Total		51	100

Gambaran kepatuhan sebagaimana ditampilkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kepatuhan yang kurang patuh yaitu sebanyak 37 responden (72%), dan sisanya patuh sebanyak 14 responden (28%).

B. Analisis Bivariat

1. Hubungan Supervisi dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD Simo Boyolali

Tabel 4 Ringkasan Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Supervisi dengan Motivasi Kerja

Hubungan	r_{hitung}	Sign (<i>p-value</i>)	Keputusan Uji
Supervisi dengan motivasi kerja	0,505	0,000	H ₀ ditolak

Hasil uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,552 dengan nilai signifikansi uji (*p-value*) sebesar 0,000 sehingga keputusan uji adalah H₀ ditolak, dan disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan supervisi perawat dengan motivasi kerja. Nilai koefisien korelasi adalah positif (0,505) yang bermakna bahwa semakin tinggi skor supervisi perawat maka skor motivasi kerja semakin meningkat.

2. Hubungan Supervisi dengan Kepatuhan RSUD Simo Boyolali

Tabel 5 Ringkasan Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Supervisi dengan Kepatuhan

Hubungan	r_{hitung}	Sign (<i>p-value</i>)	Keputusan Uji
Supervisi dengan kepatuhan	0,545	0,000	H ₀ ditolak

Hasil uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,568 dengan nilai signifikansi uji (*p-value*) sebesar 0,000 sehingga keputusan uji adalah H₀ ditolak, dan disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan supervisi perawat dengan kepatuhan. Nilai koefisien korelasi adalah positif (0,545) yang bermakna bahwa semakin tinggi skor supervisi perawat maka skor kepatuhan semakin meningkat.

IV. PEMBAHASAN

A. Analisis Univariat

1. Karakteristik Responden

Penelitian menunjukkan karakteristik jenis kelamin perawat sebagian besar adalah perempuan (57%). Penelitian ini sejalan dengan Anwar 2017 dalam penelitiannya jumlah perawat perempuan lebih banyak yaitu 41 orang (71,3%) dibandingkan perawat laki-laki yaitu 16 orang (28,07%) hal ini disebabkan karena peminat untuk menjadi tenaga keperawatan lebih banyak diminati oleh perempuan. Menurut Penelitian Fitrirahmawati 2017 dalam jumlah perawat perempuan lebih banyak dari pada laki – laki yaitu perawat perempuan 91 orang (86,7%) dan perawat laki-laki 14 orang (13,3%). Pada umumnya perempuan mempunyai rasa peka dan kepedulian yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki, terutama dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien, sehingga perawat perempuan lebih mudah untuk mentaati peraturan yang ditetapkan oleh rumah sakit (Fitrirahmawati 2017). Menurut peneliti dapat disimpulkan bahwa peminat untuk menjadi tenaga keperawatan lebih banyak diminati oleh perempuan karena perempuan memiliki kesabaran dan ketelitian lebih baik dan memiliki pelayanan dengan lembut di bandingkan laki-laki.

Penelitian menunjukkan bahwa karakteristik umur perawat sebagian besar adalah 31 – 40 tahun (53%). Penelitian ini sejalan dengan Handayani, Fanya & Nazofah (2018) menunjukkan 52,9 % responden memiliki umur antara 36-45 tahun menurutnya hubungan kerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah pada perawat yang berumur

tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kerja seseorang adalah usia. Usia akan berpengaruh dalam motivasi semakin tua umur semakin pula tinggi kinerjanya dan tanggung jawabnya.

Gambaran lama kerja responden menunjukkan bahwa lama kerja perawat sebagian besar lebih dari 5 tahun (78%).

Menurut penelitian Sofyan 2020 menurut penelitiannya terdapat perawat yang bekerja > 5 tahun 60,8 % lama kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan.

Pada penelitian Fisella, Herman & jaeverly, 2017 masa kerja lama lebih banyak 21 (60%) daripada masa kerja baru 14 (40%). Semakin lama tenaga kerja berkerja, semakin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan begitupun sebaliknya makin singkat masa kerja makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

Robbins (2012) menjelaskan bahwa masa kerja seseorang juga menunjukkan hubungan secara positif terhadap kinerja seseorang. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan rekan kerja yang lain, sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan suatu rumah sakit dalam mencari pegawai.

Menurut peneliti dapat disimpulkan Masa kerja berhubungan dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja akan mempengaruhi seseorang dalam

berinteraksi dalam pekerjaannya. Semakin lama masa kerja seseorang semakin banyak pula pengalaman kerja yang diperolehnya.

Penelitian menunjukkan tingkat pendidikan perawat menunjukkan sebagian besar adalah D III Keperawatan (67%) dan sisanya adalah S1 keperawatan (33%). Menurut penelitian Sofyan 2020 terdapat perawat pelaksana D III keperawatan sebanyak 84,9 % lapangan kerja yang tersedia tidak selalu sesuai dengan tingkat dan jenis pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja..

Kemampuan intelektual atau fisik khusus yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, bergantung pada persyaratan kemampuan yang diminta dari pekerjaan itu. Persyaratan kemampuan ini biasanya diakui apabila seorang individu telah melewati jenjang pendidikan tertentu. Secara umum kemampuan individu akan meningkat sesuai dengan jenjang pendidikan yang telah di lalui (Robins, 2012).

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan data hasil penelitian tingkat pendidikan belum menjadi salah satu indikator untuk peningkatan kinerja, tetapi tingkat pendidikan tetap menjadi indikator penting dalam upaya memperbaiki kinerja perawat.

2. Gambaran Supervisi

Gambaran supervisi responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi tentang supervisi dalam kategori sangat baik yaitu sebanyak 24 responden (47%), selanjutnya adalah baik sebanyak 17 responden (33%), dan sisanya

cukup sebanyak 10 responden (20%).

Menurut penelitian ini sejalan dengan penelitian ade 2018 terdapat hubungan yang bermakna antara fungsi supervisi dengan motivasi kerja perawat ($p=0,022$). Pengarahan kepala ruangan yang optimal berdampak pada motivasi kerja perawat pelaksanaan.

Menurut penelitian Sugiyantoro (2016), berdasarkan hasil penelitiannya didapatkan bahwa mayoritas perawat pelaksana menyatakan bahwa pelaksanaan supervisi keperawatan telah dilaksanakan dengan cukup baik 79 (75,2%). pelaksanaan supervisi keperawatan yang telah ada di RSP dr. Ario Wirawan Salatiga, apabila terdapat masalah, supervisor merencanakan tindakan selanjutnya.

Keliat (2012), supervisi adalah proses pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan untuk memastikan apakah kegiatan tersebut berjalan sesuai tujuan organisasi dan standar yang telah ditetapkan. Supervisi dilakukan oleh orang yang memiliki kemampuan yang cakap dalam bidang yang disupervisi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi di RS Simo Boyolali menurut responden telah terlaksana dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan di rumah sakit serta management rumah sakit telah mampu memformulasikan suatu sistem supervisi yang dapat diterima oleh para perawat.

3. Gambaran Motivasi

Gambaran motivasi responden menunjukkan sebagian besar perawat memiliki motivasi dalam kategori baik (39%), selanjutnya sangat baik (37%), dan sisanya cukup (24%). Gambaran motivasi

perawat tersebut menunjukkan bahwa perawat di RS Simo Boyolali memiliki motivasi yang baik.

Menurut penelitian Sasmita dan Fitri (2017), menurut penelitiannya berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} (69,465) > F_{tabel} (2,75)$ dengan $sig. (0,000) < 0,05$ artinya kedisiplinan, motivasi dan lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikansi secara simultan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Patela Bumi Pekanbaru, kedisiplinan sangat berpengaruh semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan meningkatkan kerja perawat dalam melaksanakan tugas keperawatan

Menurut penelitian Sitorus tahun 2017 hasil kepuasan kerja menunjukkan bahwa perawat memiliki kepuasan kerja cukup sebanyak 64 responden (65,3%) sedangkan perawat memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 25 perawat (25,5%), semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kerja perawat.

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya. Motivasi kerja penting karena hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Cahyani & Kurniawan, 2016).

Motivasi yang baik pada perawat di RS Simo Boyolali menunjukkan bahwa tingkat kepuasan perawat terhadap hak dan kewajiban di rumah sakit telah terlaksana dengan baik

4. Gambaran Kepatuhan

Penelitian ini menunjukkan gambaran kepatuhan perawat dalam melaksanakan SOP identifikasi pasien sebagian besar kurang patuh (72%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan perawat masih kurang baik. 29 perawat (57%) sebelum melaksanakan tindakan hanya menyebutkan nama pasien saja tidak mencocokkan gelang pasien, menurutnya memanggil nama pasien sudah cukup. 31 perawat (61%) jarang memberikan edukasi pada pasien pentingnya gelang identitas pasien.

Definisi dari kepatuhan perawat adalah perilaku seseorang yang profesional yang harus mentaati dan melaksanakan anjuran, prosedur, aturan (Pratiwi dan Natalia, 2019). Patuh (*compliance*) itu sendiri adalah taat atau tidak taat terhadap perintah atau ketentuan yang berlaku, dan merupakan titik awal dari perubahan sikap dan perilaku individu (Nevin, 2012). Melakukan identifikasi pasien berpotensi besar menimbulkan masalah berkelanjutan seperti Kejadian Tidak Diharapkan (KTD), Kejadian Nyaris Cidera (KNC), dan kejadian tidak cidera (KTC). Kesalahan melakukan identifikasi pasien dapat terjadi dalam beberapa situasi seperti pasien yang dalam keadaan tidak sadar, mengalami disorientasi, dan lain sebagainya (Pratiwi dan Natalia, 2019).

Menurut peneliti di RSUD Simo Boyolali saat melaksanakan identifikasi pasien beberapa perawat tidak melaksanakan sesuai dengan SOP yang diterapkan di RS.

B. Analisis Bivariat

1. Hubungan Supervisi dengan Motivasi Kerja Perawat di RS Simo Boyolali.

Hasil uji korelasi *Rank Spearman* hubungan supervisi dengan motivasi kerja perawat di RS Simo Boyolali diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,505 dengan nilai signifikansi uji (*p-value*) sebesar 0,000.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Abdullah (2017), menyampaikan bahwa dengan demikian terhitung sebesar $3,625 > t_{tabel} 2,014$ dan signifikansi $0,001 < 0,050$. Dengan demikian, menolak H_0 dan menerima H_a , maka supervisi kepala ruangan berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat. Adapun nilai *Standardized Coefficients Beta* bertanda positif (0,425).

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa hanya variabel kompetensi supervisor yang memiliki nilai $p < \alpha$ (0,05), artinya variabel kompetensi supervisor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja perawat. Selanjutnya, pada nilai Odds Ratio (Exp B) dari variabel kompetensi supervisor adalah sebesar 3,2, hal ini bermakna bahwa kompetensi supervisor yang baik akan dapat meningkatkan motivasi kerja perawat.

Fungsi manajerial yang menangani pelayanan keperawatan di ruang perawatan di koordinatori oleh kepala ruang. Kepala ruang menjadi ujung tombak tercapainya mutu pelayanan rumah sakit serta bertanggung jawab mengawasi kepatuhan perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Untuk itu seorang kepala ruang diuntut memiliki kompetensi yang lebih dalam

melaksanakan fungsi manajerialnya dalam supervisi

maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala ruangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi perawat. Artinya, semakin baik supervisi kepala ruangan, maka motivasi dan kinerja perawat akan meningkat.

2. Hubungan Supervisi dengan Kepatuhan di RS Simo Boyolali

Hasil uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,545 dengan nilai signifikansi uji (*p-value*) sebesar 0,000 sehingga keputusan uji adalah H_0 ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitri Rachmawati (2017), menyatakan bahwa dari 105 responden sebagian besar 69 orang (65,7%) mengatakan bahwa pelaksanaan bimbingan kepala ruangan baik, ini berarti 35,3% masih perlu ditingkatkan dan mendapat perhatian. Dari 69 responden yang menyatakan mendapat bimbingan dengan baik 66,7% patuh menjalankan identifikasi sesuai SOP. Hasil uji statistik dengan menggunakan *Chi Square* didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang bermakna antara pelaksanaan bimbingan dalam supervisi kepala ruangan dengan kepatuhan perawat pelaksana dalam melakukan SOP identifikasi pasien, dimana *p-value* (0,0012) < dari α (0,05).

Ni Made, Diah dan Ni Putu (2018) yang meneliti hubungan supervisi keperawatan dengan kepatuhan pelaksanaan budaya *safety*. Penelitian tersebut menyimpulkan adanya hubungan yang positif dan signifikan supervisi keperawatan dengan kepatuhan pelaksanaan budaya *safety*. Penelitian lain dilakukan

oleh Susi, Ona dan Diah (2017) yang meneliti hubungan supervisi dan motivasi terhadap kepatuhan pemberian cairan infus sesuai SOP oleh perawat pelaksana. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa supervisi berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan pemberian cairan infus sesuai SOP oleh perawat pelaksana.

Menurut peneliti disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan supervisi perawat dengan kepatuhan, yaitu semakin tinggi skor supervisi perawat maka skor kepatuhan semakin meningkat.

V. KESIMPULAN

1. Karakteristik perawat di RS Simo Boyolali adalah berjenis kelamin perempuan (57%), umur perawat sebagian besar adalah 31 – 40 tahun (53%), memiliki lama kerja lebih dari 5 tahun (78%), dan tingkat pendidikan perawat D III Keperawatan (67%).
2. Gambaran supervisi perawat di RS Simo Boyolali sebagian besar adalah sangat baik (47%).
3. Gambaran motivasi kerja perawat di RS Simo Boyolali sebagian besar adalah baik (39%) dan sangat baik (37%).
4. Gambaran kepatuhan dalam pelaksanaan identifikasi pasiendi RSUD Simo Boyolali sebagian besar adalah kurang patuh (73%).
5. Terdapat hubungan supervisi dengan motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan identifikasi pasien di RSUD Simo Boyolali ($p = 0,000$).
6. Terdapat hubungan supervisi dengan kepatuhan perawat dalam pelaksanaan identifikasi pasien di RSUD Simo Boyolali ($p = 0,000$).

VI. SARAN

1. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dapat dijadikan salah satu referensi khususnya tentang pentingnya memberikan supervisi kepada perawat. Supervisi yang baik dan tepat dapat meningkatkan motivasi dan kepatuhan perawat dalam pelaksanaan SOP keperawatan.

2. Bagi Pelayanan Kesehatan

Manajemen rumah sakit hendaknya melakukan upaya-upaya peningkatan kepatuhan perawat dalam pelaksanaan SOP. Ketidakepatuhan perawat tersebut bisa jadi salah satunya akibat pengetahuan perawat yang kurang, sehingga manajemen rumah sakit perlu melakukan upaya peningkatan pengetahuan perawat dengan media work shop, seminar, loka karya dan lain sebagainya.

3. Bagi Peneliti Lain

Peneliti-peneliti lain yang ingin meneliti dengan tema yang sama, diharapkan menambahkan faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan lainnya, misalnya faktor internal perawat, faktor kompensasi, faktor sarana dan prasarana rumah sakit dan lain sebagainya sehingga diketahui faktor apakah yang paling dominan berhubungan dengan kepatuhan perawat di rumah sakit.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Riyanto. (2017). *Aplikasi Metode Penelitian Kesehatan Yogyakarta: Nuha Medika*
- Anggria & Maria. (2018). Hubungan Supervisi Dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Diruang Rawat Inap Lantai 10 Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan. Magister Keperawatan Universitas Sumatera Utara

- Arwani & Supriyanto. 2016. *Manajemen Bangsal Keperawatan, Jakarta, EGC*
- Fatimah. (2018). Gambaran Pelaksanaan Identifikasi Pasien Sebelum Melaksanakan Tindakan Keperawatan di RSUD Wates Keperawatan di RSUD Wates. Fakultas Keperawatan Universitas Alma
- Fergie, Jootje & Joy. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim
- Fisella, Herman & Jeavery. (2017). Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binagkang Kabupaten Bolang Mongondow
- Fitrirachmawati. (2017). Hubungan Fungsi Supervisi dengan Kepatuhan Perawat Menjalankan Identifikasi Pasien Di RSUP Dr Mohammad Hoesin Palembang Tahun 2015. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- Herlina. (2019). Hubungan Motivasi dengan Kepatuhan Perawat Dalam Pelaksanaan Identifikasi Pasien Sebagai Bagian dari Keselamatan Pasien di Ruang Rawat Inap.
- Intan Dwi Cahyani & Ida Wahyuni. (2016). Faktor- Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Pada Bangsal Kelas III RSJD Dr. Amino Gundohutomo Provinsi Jawa Tengah
- Jenita Doli Tene Donsu Donsu. (2017). *Metodelogi Penelitian Keperawatan*. Yogyakarta: KTD
- Made, Komeng, & Ni Putu. (2019). Hubungan Supervisi dan Motivasi dengan Kepatuhan Perawat Mencuci Tangan Di RSUD
- Maria H. Bakri. (2017). *Manajemen Keperawatan Konsep Dan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Yogyakarta : KTD
- Marquis & Huston. (2013). *Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan, Alih Bahasa Widyawati, Dkk. Jakarta: EGC*
- Muf Lihati. (2017). Praevaluasi Pelaksanaan Identifikasi Pasien Pada Pada Proses Pemeberian Obat Oral di RSUP Panglimasebaya. Program Studi Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Muhamad Zainaro. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Professional. Edited By Peni Puji Lestari. Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika*
- Pagala. (2017). Perilaku Kepatuhan Perawat Dalam Melaksanakan SOP Terhadap Kejadian Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit X Kediri. Fakultas Promosi Kesehatan Universitas Diponogogo Semarang
- Pandingan. (2018). Deskripsi Pengetahuan Perawat Tentang Identifikasi Pasien Yang Benar Di Satu Rumah Sakit Swasata Indonesia Jawa

- Tengah. Fakultas Keperawatan Dan Ilmu Kesehatan Universitas Pelita Harapan
- Raden, Crisye, & Sulaeman. (2017). Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof.Dr Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara
- Retyaningsih & Komeng. (2016). Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi, dan Supervisi Dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan
- Robins. (2012). *Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta*
- Sailendra. (2016). *Langkah-langkah Praktis Membuat SOP*. Cetakan Pertama Yogyakarta: Trans Idea Publishing
- Suarli. (2013). *Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktis Jakarta: Erlangga*
- Sugiyarto. (2017). Gambaran Pelaksanaan Supervise Keperawatan Dalam Persepektif Perawat Pelaksana Dirumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga.
- Suyanto. (2016). Mengenal Kepmimpinan Dan Manajemen Keperawatan Di Rumah Sakit, Jogjakarta Medika.
- Umaternate. (2016). Hubungan Pelaksanaan Identifikasi Pasien Secara Benar Dengan Kepuasan Pasien di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUP Prof. DR.R..D Kandau Mando. Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sam Ratulangi.
- Utami. (2017). Tingkat Kepahuan Perawat Melaksanakan Hang Hygine di RSUP DR R Goenteng Taroen Adibrata Purbalingga. Universitas Muhamadiyah Purokerjo.
- Vellyna & Budianto. (2017). Pengetahuan Perawat Identifikasi Pasien. Prodi Keperawatan Stikes Muhamdiyah Pringsewu
- Witjaksono & Hartiningsihn. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Cicendo Bandung