



HUBUNGAN ANTARA SUPERVISI KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI PERAWAT DALAM PELAPORAN INSIDEN KESELAMATAN PASIEN

Soliha¹, Rohilatul Jannah², Icha Ruchy Salamiyah³

^{1,3}Program Studi S1 Keperawatan, Universitas Noor Huda Mustofa

²Program Studi S1 Administrasi Kesehatan, Universitas Noor Huda Mustofa
leaelamoor@gmail.com, raila.el.abqory@gmail.com, icharuchy39@gmail.com

Abstrak

Motivasi yang dimiliki perawat dalam organisasi akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja dan dunia keperawatan maupun dalam kehidupan sehari-hari. Tujuan dari penelitian untuk menganalisis hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan motivasi perawat dalam pelaporan Insiden Keselamatan Pasien Di RSUD Anna Medika Madura. Desain penelitian yang digunakan kuantitatif dengan menggunakan metode *analytic correlation* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi 30 perawat dengan sampel 28 perawat. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Variabel independen penelitian ini adalah supervisi kepala ruangan dan variabel dependen adalah motivasi perawat. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Uji statistik menggunakan *spearman rank* dengan *p value* $< \alpha$ (0,05). Hasil penelitian mengatakan bahwa supervisi kepala ruangan berada dalam kategori cukup sebanyak 13 responden (46,4%) dan motivasi perawat dalam pelaporan Insiden Keselamatan Pasien kategori kurang sebagian kecil dalam kategori kurang sebanyak 11 responden (39,3%). Berdasarkan hasil uji statistik *spearman rank* diperoleh nilai *p value* $0,016 < \alpha$ (0,05) yang mana menunjukkan adanya hubungan signifikan variabel supervisi kepala ruangan dengan motivasi perawat. Sehingga korelasi diantara variabel tersebut dapat dikatakan berhubungan dengan kategori moderate / sedang. Diharapkan kepala ruangan lebih meningkatkan dalam efektivitas supervisi kepala ruangan dengan pendekatan yang lebih suportif, terbuka, dan edukatif, sehingga mampu meningkatkan motivasi perawat dalam melaporkan insiden keselamatan pasien.

Kata Kunci: *Supervisi Kepala Ruangan, Motivasi Perawat, IKP*

Abstract

*The motivation of nurses in the organization will largely determine the quality of behavior they display, both in the context of learning, working and the world of nursing as well as in everyday life. The purpose of the study is to analyze the relationship between of head of room supervision and nurse motivation in reporting Patient Safety Incidents at Anna Medika Hospital, Madura. The research design used was quantitative using the analytic correlation method with a cross-sectional approach. The population was 30 nurses with a sample of 28 nurses. Sampling used simple random sampling. The independent variable of this study was supervision of the head of the room and the dependent variable was nurse motivation. The instrument used was a questionnaire. Statistical tests used Spearman rank with a *p value* $< \alpha$ (0.05). The results showed that respondents to the supervision of the head of the room in the sufficient category were 13 respondents (46.4%). The results showed that respondents to the nurse motivation category were in the less category, a small portion were in the less category, as many as 11 respondents (39.3%). Based on the results of the Spearman rank statistical test, a *p value* of $0.016 < \alpha$ (0.05) was obtained, which indicates a significant relationship between the head of room supervision variable and nurse motivation. So that the correlation between these variables can be said to be related to the moderate category. It is hoped that Anna Medika Madura Bangkalan Hospital can increase the effectiveness of head of room supervision with a more supportive, open, and educational approach, so as to be able to increase nurses' motivation in reporting patient safety incidents.*

Keyword : *Motivation of Nurses, Head of Room Supervision, IKP*

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

✉ Corresponding author :

Address : Bangkalan

Email : leaelamoor@gmail.com

Phone : 081231123403

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan salah satu bagian penting dalam manajemen organisasi. Motivasi kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi agar tercapainya tujuannya secara efektif dan efisien. Motivasi yang dimiliki perawat dalam organisasi akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja dan dunia keperawatan maupun dalam kehidupan sehari-hari (Nasution et al., 2024). Pelaporan insiden keselamatan pasien adalah jantung dari mutu pelayanan, yang merupakan bagian penting dalam proses belajar dan pembenahan ke dalam, peremajaan, revisi dari kebijakan, termasuk standar prosedur operasional (SPO) dan panduan yang ada. Rendahnya pelaporan insiden mendorong pentingnya kajian faktor penyebab rendahnya pelaporan insiden keselamatan pasien (Asyiah, N 2020).

Fenomena yang didapatkan di Unit rawat inap masih belum aktif untuk pelaporan Insiden Keselamatan Pasien padahal unit rawat inap masih ditemukan kejadian sentinel. Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat di rawat inap, IKP Award belum tersosialisasikan dengan baik dalam keberjalannya IKP Award selama 4 tahun masih adanya blaming culture dan stigma negatif untuk perawat yang melaporkan maupun penyebab terjadinya IKP. Untuk itu, adanya IKP Award belum memotivasi mereka dalam pelaporan Insiden Keselamatan Pasien. Idealnya perawat melaporkan Insiden Keselamatan Pasien Setelah ditindak lanjuti, segera buat laporan insidennya dengan mengisi Formulir Laporan Insiden pada akhir jam kerja / shift kepada atasan langsung. (Paling lambat 2 x 24 jam); jangan menunda laporan. Setelah selesai mengisi laporan, segera serahkan kepada Atasan langsung pelapor. (Atasan langsung disepakati sesuai keputusan Manajemen : Super-visor / Kepala Bagian / Instalasi/ Departemen / Unit, Ketua Komite Medis / Ketua K.SMF). Atasan langsung akan memeriksa laporan dan melakukan grading risiko terhadap insiden yang dilaporkan. (Lestari et.al 2022).

Hasil wawancara peneliti dengan salah satu anggota tim KPRS pada tahun 2018 terdapat 33 laporan IKP yang masuk kepada tim KPRS RSU Mitra Medika Bandar Klipa, dari 33 laporan ini terdapat 5 KPC, 16 KNC, 9 KTC, 3 KTD dan sentinel 0. Sedangkan pada tahun 2019 terdapat 40 laporan IKP terdiri dari 9 KPC, 10 KNC, 19 KTC, 2 KTD dan 0 Sentinel. Dalam hal ini terjadi peningkatan angka pelaporan IKP, namun pada bulan Agustus 2019 pencapaian indikator ketepatan waktu pelaporan didapatkan pencapaian 0% dan adapun suatu data yang dilaporkan namun data yang diperoleh tidak lengkap. Berdasarkan data tersebut dapat diasumsikan bahwa kesadaran akan nilai keselamatan pasien masih kurang, hal ini dapat terlihat dari kurang berjalannya budaya

pelaporan karena petugas takut memberikan laporan yang benar dan karena perasaan takut disalahkan. Hasil penelitian mayoritas menyatakan pengetahuan perawat adalah rendah sebesar 31 orang (54,4%) dan motivasi perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien adalah rendah sebesar 29 orang (50,9%) (maria ulfa, 2022). Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan kepada 8 perawat di ruang rawat inap RSU Anna Medika didapatkan 5perawat (62,5%) Masih Kurangnya motivasi perawat dalam pelaporan Insiden Keselamatan Pasien sedangkan 3 perawat (37,5%) sudah menunjukkan motivasi yang baik dalam pelaporan Insiden Keselamatan Pasien. Kurang nya motivasi perawat dalam pelaporan Insiden Keselamatan Pasien di sebabkan yaitu kurangnya keinginan untuk melaporkan Insiden Keselamatan Pasien.

Masih rendahnya motivasi perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien yang dilakukan oleh perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah motivasi menurut teori Herzberg terdiri dari dua faktor yaitu faktor pertama yaitu factor motivator meliputi Tanggung Jawab, Pengakuan, Prestasi, Kemajuan dan Pekerjaan itu sendiri. Faktor kedua yaitu faktor hygiene meliputi Kebijakan, Kondisi Kerja, Gaji, Hubungan Interpersonal dan Supervisi. Adanya motivasi dalam perawat dapat membuat perawat melakukan keperawatan dengan baik dan mengutamakan keselamatan pasien (Deskandia 2020). Dampak dari motivasi menurun yaitu kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki sifat apatis, tidak dapat mengambil keputusan sendiri dan tidak memiliki semangat kerja (Iqbal, 2020).

Untuk meningkatkan motivasi perawat dalam pelaporan Insiden Keselamatan Pasien yaitu dilakukan supervisi kepala ruangan dan dukungan moral dari manajemen dimana kepala ruangan perlu mendorong perawat dan mengapresiasi setiap pelaporan Insiden Keselamatan Pasien. Selain itu imbalan, penggunaan sistem pelaporan yang mudan dan efisien, serta pemantauan dan evaluasi berkala dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan (Lestari 2020).

METODE

RSU Anna Medika Madura Bangkalan sebagai tempat melakukan penelitian. Desain penelitian adalah *analitik corelational*. pendekatan *cross-sectiona*. Populasi yaitu seluruh perawat di ruang rawat inap RSU Anna medika Madura sebanyak 30 responden dengan jumlah sampel sebanyak 28 perawat. Variabel independent yaitu supervise kepala ruangan dan variable dependen motivasi perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien. Menggunakan kuesioner supervisi kepala ruangan. Kuesiner ini terdiri dari

4 parameter yaitu frekuensi supervisi, kualitas umpan balik, kejelasan prosedur, pemantauan kepatuhan. dimana dalam kuesiner terdiri dari 10 pertanyaan. Kuesioner motivasi perawat melaporkan IKP. Kuesioner motivasi perawat terdiri dari 4 parameter yaitu: rasa tanggung jawab, pemahaman terhadap tujuan Insiden Keselamatan Pasien, penghargaan dan umpan balik, beban kerja. Uji statistic menggunakan uji *spearman rank* dengan $\alpha=0.05\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Anna Medika Madura

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Usia		
21-30 tahun	18	64,3
31-40 tahun	10	35,7
Jenis Kelamin		
Laki-laki	7	25,0
Perempuan	21	75,0
Pendidikan		
S1/Ners	28	100,0
Status Perkawinan		
Kawin	11	39,3
Belum Kawin	17	60,7
Lama Bekerja		
<1 tahun	8	28,6
1-2 tahun	15	53,6
3-5 tahun	5	17,9

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa perawat di ruang rawat inap RSUD Anna Medika Madura sebagian besar berusia 21-30 tahun, sebanyak 18 responden dengan presentase (64,3%). Berdasarkan jenis kelamin sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 dengan presentase (75,0%) responden. Berdasarkan tingkat Pendidikan seluruhnya memiliki pendidikan terakhir S1/Ners sebanyak 28 responden dengan presentase (100,0%). Berdasarkan status perkawinan sebagian besar belum kawin sebanyak 17 responden dengan presentase (60,7%). Berdasarkan lama kerja lebih dari dari 50% yaitu 1-2 tahun dengan prosentase (53.6%).

Tabel 2. Karakteristik Kepala Ruangan Rawat Inap di RSUD Anna Medika Madura

Karakteristik Karu	Hasil
Usia	32 Tahun
Pendidikan Terakhir	S1 Ners
Pelatihan Supervisi	Belum pernah
Pengalaman Kerja	8 Tahun
Pengalaman Kepala Ruangan	4 Tahun

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa kepala ruangan rawat inap memiliki usia 32 tahun dengan pendidikan terakhir S1 Ners. Kepala ruangan ini belum pernah mengikuti pelatihan supervisi kepala ruangan.

Pengalaman kerja kepala ruangan ini tercatat selama 8 tahun, sedangkan pengalaman menjabat sebagai kepala ruangan adalah 4 tahun.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Supervisi Kepala Ruangan Rawat Inap di RSUD Anna Medika Madura

Supervisi Kepala Ruangan	Frekuensi	Presentase (%)
Baik	11	39,3
Cukup	13	46,4
Kurang	4	14,3
Total	28	100,0

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa hampir dari setengah responden di ruang rawat inap dan poli RSUD Anna Medika Madura supervisi kepala ruangan berada dalam kategori cukup yaitu 13 responden dengan presentase (46,4%).

Berdasarkan distribusi frekuensi diatas menunjukkan hampir setengah supervisi kepala ruangan berada dalam kategori cukup yaitu 13 responden dengan presentase (46,4%). Hasil penelitian selaras dengan Nursalam,2016 dalam melakukan supervisi tepat, supervisor harus bisa menetapkan waktu serta apa yang harus dilaksanakan ketika supervisi. Peneliti berpendapat bahwa peran pengawasan telah dijalankan, tetapi masih ada aspek yang perlu diperbaiki. Kepala ruangan telah berupaya memastikan staf melaporkan insiden dan meninjau laporan yang masuk, namun efektivitasnya masih belum optimal. Beberapa kendala yang mungkin terjadi adalah kurangnya konsistensi dalam evaluasi, kurangnya umpan balik kepada staf, atau minimnya tindak lanjut yang komprehensif untuk mencegah insiden serupa. Oleh karena itu, meskipun supervisi telah berjalan, kepala ruangan perlu meningkatkan keterlibatan dalam proses analisis dan penyelesaian masalah agar pelaporan IKP tidak hanya menjadi formalitas, tetapi benar-benar berdampak pada peningkatan keselamatan pasien.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan sebagian kecil perawat di ruang rawat inap RSUD Anna Medika Madura supervisi kepala ruangan berada dalam kategori kurang yaitu 4 perawat. Supervisi yang kurang efektif dapat dipengaruhi oleh faktor seperti keterbatasan komunikasi, beban kerja kepala ruangan, serta kurangnya umpan balik, yang berpotensi berdampak pada kinerja dan motivasi perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Patmawati & Djano (2020) menemukan bahwa rendahnya pelaporan IKP oleh perawat dipengaruhi oleh faktor seperti pengetahuan, supervisi, dan budaya keselamatan pasien. Selain itu menunjukkan bahwa dukungan yang lebih besar dari pemimpin atau supervisor dalam hal keselamatan pasien meningkatkan frekuensi keterbukaan dan pelaporan insiden oleh perawat.

Temuan ini mengindikasikan bahwa keterbatasan komunikasi, beban kerja kepala ruangan, dan kurangnya umpan balik dapat menurunkan motivasi perawat dalam melaporkan IKP, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan. Peneliti berpendapat bahwa supervisi yang efektif dan dukungan dari kepala ruangan sangat berpengaruh terhadap motivasi perawat dalam melaporkan Insiden Keselamatan Pasien (IKP). Jika komunikasi terbatas, beban kerja kepala ruangan tinggi, dan umpan balik kurang diberikan, perawat mungkin merasa enggan atau takut untuk melaporkan insiden. Hal ini dapat menyebabkan berkurangnya transparansi dan peningkatan risiko keselamatan pasien. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan supervisi yang lebih baik, pelatihan berkelanjutan tentang pentingnya pelaporan IKP, serta pembentukan budaya keselamatan yang lebih mendukung agar perawat merasa nyaman dan termotivasi dalam melaporkan insiden. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan, tetapi juga memperkuat sistem keselamatan pasien secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian, kepala ruangan yang menjadi responden memiliki usia 32 tahun dengan pendidikan terakhir S1 Ners. Kepala ruangan ini belum pernah mengikuti pelatihan supervisi kepala ruangan. Pengalaman kerja kepala ruangan ini tercatat selama 8 tahun, sedangkan pengalaman menjabat sebagai kepala ruangan adalah 4 tahun. Sejalan dengan Yessi Fadriyanti, 2021 di Ruang Model Praktik Keperawatan Profesional RSJ Jambi pada tahun 2021 menunjukkan bahwa mayoritas kepala ruangan Ners, dengan pengalaman kerja yang bervariasi, termasuk rentang 8 tahun, dan pengalaman sebagai kepala ruangan sekitar 4 tahun. Meskipun penelitian tersebut tidak secara spesifik menyebutkan partisipasi dalam pelatihan supervisi, pentingnya peran kepala ruangan dalam fungsi manajerial dan supervisi ditekankan dalam meningkatkan kinerja perawat pelaksana. Peneliti berpendapat bahwa kepala ruangan dengan latar belakang pendidikan Profesi Ners dan pengalaman kerja yang cukup memiliki peran strategis dalam manajemen keperawatan. Meskipun belum mengikuti pelatihan supervisi, pengalaman kerja dan kepemimpinan selama bertahun-tahun dapat membentuk kemampuan kepala ruangan dalam mengelola tim dan meningkatkan kinerja perawat pelaksana. Namun, untuk memaksimalkan efektivitas kepemimpinan, pelatihan supervisi tetap menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan agar kepala ruangan dapat menjalankan fungsinya secara optimal dalam memberikan bimbingan dan pengawasan kepada stafnya.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Motivasi Perawat Dalam Pelaporan Insiden

Keselamatan pasien di Ruang Rawat Inap di RSU Anna Medika Madura

Motivasi Perawat	Frekuensi	Presentase (%)
Baik	10	35,7
Cukup	7	25,0
Kurang	11	39,3
Total	28	100,0

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa hampir setengah berada dalam kategori kurang yaitu 11 responden dengan presentase (39,3%).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hampir setengah dari perawat memiliki motivasi perawat rendah sebanyak 11 perawat. Rendahnya motivasi perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja tinggi, kurangnya apresiasi, keterbatasan insentif, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Motivasi kerja yang rendah pada perawat dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan keperawatan serta kepuasan pasien. Hal ini sejalan dengan penelitian menurut (Maryani, 2022), Motivasi perawat yang kurang akan memberikan dampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan. Motivasi perawat yang kurang akan tampak dalam berbagai hal, yaitu kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki pekerjaan namun tidak sesuai tujuan maupun rencana, apatis, tidak percaya diri, ragu dalam mengambil keputusan, dan tidak mempunyai semangat. Peneliti berpendapat bahwa peningkatan motivasi perawat sangat penting untuk memastikan kualitas pelayanan kesehatan yang optimal. Ketika perawat tidak termotivasi, mereka cenderung tidak memberikan pelayanan terbaik kepada pasien, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kepuasan dan keselamatan pasien. Oleh karena itu, penting bagi manajemen kesehatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi perawat agar mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwasanya sebagian besar motivasi kerja perawat pelaksana kurang yaitu sebanyak 32 orang (53,3%). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Vroom (1964) dalam Nursalam (2014) tentang cognitive theory of motivation menerangkan individu tidak akan melaksanakan sesuatu yang dia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat bisa dia dapatkan (Irwan, 2024 Peneliti berpendapat bahwa motivasi yang ragu-ragu bisa berpengaruh terhadap tindakan yang ia inginkan setiap individu, sehingga bisa menghasilkan motivasi kerja yang kurang. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hampir setengahnya diruang rawat inap memiliki status perkawinan kawin sebanyak 11 responden dengan presentase (39,3%). Selaras dengan Hernawati et al., 2021 menjelaskan bahwa terdapat secara signifikan antara status perkawinan terhadap insiden keselamatan pasien. Seseorang

yang sudah menikah kadang-kadang mempunyai banyak tuntutan rumah tangga sehingga hal ini merupakan salah satu akibat individu tidak optimal kerja. Peneliti berpendapat bahwa kondisi ini bisa berdampak pada tingkat ketelitian, ketepatan waktu, dan kepatuhan dalam mencatat serta melaporkan insiden. Jika seorang tenaga kesehatan mengalami beban kerja yang tinggi ditambah dengan tekanan keluarga, ada kemungkinan mereka kurang optimal dalam menjalankan prosedur keselamatan pasien. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mempertimbangkan faktor kesejahteraan tenaga kesehatan dan menciptakan sistem pendukung yang memungkinkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, sehingga pelaporan IKP tetap berjalan efektif dan keselamatan pasien tetap terjaga.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hampir setengah dari perawat motivasi perawat tinggi sebanyak 10 perawat. Tingginya motivasi kerja perawat bisa diakibatkan karena lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang efektif, adanya insentif atau penghargaan, serta rasa tanggung jawab terhadap kualitas pelayanan pasien. Dukungan kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkat kinerja perawat, kepuasan pasien, serta efisiensi layanan kesehatan. Peneliti berpendapat bahwa motivasi perawat yang tinggi akan sangat berdampak positif pada mutu pelayanan di RS tersebut. Perawat dengan motivasi tinggi lebih cenderung untuk secara aktif dan bertanggung jawab dalam melaporkan insiden, sehingga membantu meningkatkan keselamatan pasien dan kualitas pelayanan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan salah satu komponen yang dipengaruhi motivasi perawat tinggi yaitu didapatkan sebagian besar perawat berada pada usia dewasa dewasa awal 21-30 tahun, sebanyak 10 perawat. Pada rentang usia ini, individu cenderung memiliki energi tinggi, semangat belajar, serta dorongan untuk mengembangkan karier, yang dapat berkontribusi terhadap motivasi kerja yang lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan Ragita, 2021. Menjelaskan bahwasanya usia perawat pelaksana di RSUD Kota Mataram usia produktif, karena umur sangat berpengaruh terhadap pemberian pelayanan yang bermutu. keseluruhan perawat pelaksana RANAP RSUD dr. Soebandi Sebagian besar usia produktif dengan motivasi kerja tinggi, rentang umur 21-30 tahun merupakan suatu proses perkembangan generativ melawan stagnasi, seseorang akan memperhatikan ide dan keinginan membagi pengetahuan, dan meningkatkan motivasi kerja yang baik. Peneliti berpendapat bahwa semakin tua usia, makin tinggi komitmennya, Bahwa perawat yang usia produktif cenderung memiliki motivasi kerja yang baik sehingga memberikan dampak baik bagi rumah sakit.

Tabel 5. Tabulasi Silang Hubungan Antara Supervisi Kepala Ruangan dengan Motivasi

Perawat Dalam Pelaporan Insiden Keselamatan pasien di Ruang Rawat Inap di RSUD Anna Medika Madura

Supervisi kepala ruangan	Motivasi perawat						Total	
	Baik		Cukup		Kurang		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Tinggi	6	21,4	4	14,3	0	0,0	10	35,7
Sedang	4	14,3	3	10,7	0	0,0	7	25,0
Rendah	1	3,6	6	21,4	4	14,3	11	38,3
Total	11	39,3	13	46,4	4	14,3	28	100,0
Spearman Rank						p value 0,016		
Correlation Coefficient						-0,450		

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa sebagian kecil supervise kepala ruangan yang tinggi dengan motivasi perawat kategori Baik sebanyak 6 responden (21,4%), dan sebagian kecil supervisi kepala ruangan dalam kategori rendah dengan motivasi perawat dalam kategori cukup yaitu sebanyak 6 responden (21,4%). Hasil uji statistik *rank spearman* diperoleh *p-value*(0.016) < 0,05. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara supervise kepala ruangan dengan motivasi perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien dengan Nilai koefisien korelasi 0,450 yang artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antar kedua variabel dengan arah hubungan yang searah, yang artinya semakin besar nilai motivasi perawat maka semakin besar pula nilai supervisi kepala ruangan.

Berdasarkan data yang didapat menunjukkan bahwa berdasarkan uji statistik *Spearman Rank Correlation p-value* < 0,05 dengan nilai koefisien korelasi 0,450 yang artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antar kedua variabel dengan arah hubungan yang searah, yang artinya semakin besar nilai motivasi perawat maka semakin besar pula nilai supervisi kepala ruangan. Hal ini sejalan dengan penelitian menurut (Azizah *et al.*, 2024) penelitian diperoleh bahwa ada hubungan yang signifikan antara peran supervisi kepala ruangan dengan motivasi perawat dalam pencegahan risiko jatuh didapatkan hasil wawancara perawat bahwa pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala ruangan dilaksanakan dengan baik hal ini dikarenakan kepala ruangan membimbing dan memotivasi perawat untuk menjaga kondisi pasien aman seperti memantau bedrail terpasang, memberikan tanda stiker risiko jatuh, namun perawat mengatakan untuk tanda segitiga risiko jatuh hanya dimiliki di beberapa ruangan. Kepala ruangan melaksanakan supervisi secara terjadwal setiap bulannya, tetapi ada beberapa ruangan yang tidak dilaksanakan secara terjadwal. Perawat menyatakan bahwa kepala ruangan sudah baik dalam melaksanakan supervisi secara terjadwal meskipun tidak dilaksanakan rutin setiap hari, supervisi lebih dilakukan pengawasan terhadap

kinerja perawat sedangkan kegiatan bimbingan jarang dilakukan. Peneliti berpendapat bahwa supervisi kepala ruangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi perawat dalam pelaporan Insiden Keselamatan Pasien (IKP). Kepala ruangan yang menjalankan supervisi secara aktif dapat memberikan bimbingan, dukungan, serta memastikan bahwa perawat memahami pentingnya pelaporan IKP sebagai bagian dari budaya keselamatan pasien

Bagian ini merupakan bagian utama artikel hasil penelitian dan biasanya merupakan bagian terpanjang dari suatu artikel. Hasil penelitian yang disajikan dalam bagian ini adalah hasil “bersih”. Proses analisis data seperti perhitungan statistik dan proses pengujian hipotesis tidak perlu disajikan. Hanya hasil analisis dan hasil pengujian hipotesis saja yang perlu dilaporkan. Tabel dan grafik dapat digunakan untuk memperjelas penyajian hasil penelitian secara verbal. Tabel dan grafik harus diberi komentar atau dibahas.

Untuk penelitian kualitatif, bagian hasil memuat bagian-bagian rinci dalam bentuk sub topik-sub topik yang berkaitan langsung dengan fokus penelitian dan kategori-kategori.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada perawat di RSUD Anna Medika Madura, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervise yang dilakukan oleh kepala ruangan dengan motivasi perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien. Semakin baik pelaksanaan supervise yang dilakukan oleh kepala ruangan maka semakin tinggi motivasi perawat dalam melaporkan insiden keselamatan pasien. Maka dari itu, pentingnya pimpinan ruah sakit untuk terus melakukan pemantauan serta memberikan pengarahan kepada perawat agar motivasi perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar, H. Rifa’I. *Pengantar metodologi penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021.

Aprilianti, Dewi, Mulyaning Wulan, and Herwin Kurniawan. "Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kecamatan Wilayah Jakarta Selatan." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 9.2 (2020): 150-159.

Asyiah, N. (2020). Keselamatan Pasien Sebagai Prioritas Utama Dalam Meningkatkan Pelayanan Rumah Sakit.

Azizah, L. N., & Nurhayati, A. (2024). Analisis Pengetahuan dan Kepatuhan Perawat

dalam Penerapan Pencegahan Resiko Pasien Jatuh di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kartasura. *Jurnal Sains dan Kesehatan*, 8(1), 09-25.

Damanik, Cici Rahayu Br. "Analisis Hubungan Motivasi Kerja dan Stress Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RS Setio Husodo Kisaran." *Mahesa: Malahayati Health Student Journal* (2024).

Fibriansari, Rizeki Dwi, and Wiwit KURNIAWAN. "Strategi Empowerment Pada Lingkungan Kerja Keperawatan." (2021).

Furroidah, F., Maulidia, R., & Maria, L. (2023). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Tingkat Kepatuhan Dalam Menerapkan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada*, 12(1), 26–38. <https://doi.org/10.33475/jikmh.v12i1.314>

Hernawati, H., Zulfendri, Z., & Nasution, S. S. (2021). Pengaruh Sikap terhadap Kepatuhan Perawat pada Penerapan Budaya Keselamatan Pasien di RS Mitra Sejati. *Jurnal Health Sains*, 2(5), 604-620.

Iqbal, Muhammad, Suharni A. Fachrin, and Lalu Muhammad Saleh. "Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap dan Kualitas Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Sistem Keselamatan Pasien Di RSUD Sinjai Tahun 2020." *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)* 1.2 (2020): 44-57.

Irwan, S., Rahmi, C., Yulissasman, Y., Lizam, T. C., & Rasima, R. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Eksekutif Ruang Rawat Inap Anak Dan Blud Picu RSUD Dr. H. Yuliddin Tandang Tapaktuan. *Jurnal Media Informatika*, 6(2), 590-595.

Khairina, Khairina, and Afrizai Afrizai. "Sistem Remunerasi." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8.1 (2024): 3532-3540.

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), 141-150.

Kusumawati, Naniek. *Pembelajaran IPA di Sekolah Dasar*. CV. AE MEDIA GRAFIKA, 2022.

Lestari, E. A., & Fitriani, A. D. (2022). Analisis Faktor Penyebab Rendahnya Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien Di Rawat Inap RSUD Mitra Medika Bandar Klippa Tahun 2021. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 891-915.

- Manuhutu, Feby. "Penyebab Rendahnya Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien di Fasilitas Kesehatan Primer Provinsi Maluku." *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah* 9.2
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1-14.
- Maryani, L. (2022). Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat dalam Penerapan Keselamatan Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *An Idea Health Journal*, 2(01), 24-31.
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 172-190.
- Nur, Rezeki, et al. Peran Manajemen Keperawatan Dalam Mengoptimalkan Kinerja Tim Medis di Rumah Sakit. CV Rey Media Grafika, 2024.
- Oktariani, T. A., Arif, Y., & Murni, D. (2020). Supervisi Klinik Berbasis 4S (Structure, Skills, Support, and Sustainable) terhadap Penerapan Keselamatan Pasien. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 556-559.
- Pangemanan, W. R., Bidjuni, H., & Kallo, V. (2019). Gambaran Motivasi Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1), 7-9.
- Paramita, Deskania Anggia, Septo Pawelas Arso, and Aditya Kusumawati. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Dalam Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit X Kota Semarang." *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 8.6 (2020): 724-730.
- Putra, A. W., Rahmawati, K., Maulana, A., Munir, A. A., & Pratiwi, K. D. (2020). *Membangun moral dan etika siswa sekolah dasar*. Bayfa Cendekia Indonesia.
- Pramujiono, A., Suhari, S. H., Rachmadtullah, R., Indrayanti, T., & Setiawan, B. (2020). *Kesantunan Berbahasa, Pendidikan Karakter, Dan Pembelajaran Yang Humanis*. Indocamp.
- Ragita Septyana Cahyani, R. (2021). *Hubungan Kepemimpinan Dengan Pelaksanaan Patient Safety: Komunikasi SBAR Saat Timbang Terima Di Ruang rawat Inap RSUD Simo Boyolali* (Doctoral dissertation, Universitas Kusuma Husada Surakarta).
- Salawati, L. (2020). Penerapan keselamatan pasien rumah sakit. *Averrous: Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan Malikussaleh*, 6(1), 98-107.
- Salsabila, A. N., & Dhamanti, I. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi perawat dalam penerapan keselamatan pasien di rumah sakit: Literature Review. *Jurnal Ners*, 7(1), 524-530.
- Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia, 2021.
- Sari, A. P., Trigantara, R., & Fatmawati, D. N. (2024). Supervisi Model Akademik Terbukti Meningkatkan Kepatuhan Identifikasi Pasien Oleh Perawat. *Jurnal Keperawatan Florence Nightingale*, 7(1), 22-26.
- Sholikah, A. N., & Sarbini, S. (2024). Strategi Komunikasi RS PKU' AISYIYAH Boyolali dalam Menangani Keluhan Pasien (Doctoral dissertation, UIN Surakarta).
- Siagian, Bernita Martlin. "Gambaran Beban Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan." *Healthcaring: Jurnal Ilmiah Kesehatan* 2.1 (2023): 17-22.
- Sista, Satwika Santa Widya. "Pengaruh Model Pembelajaran Quantum Teaching Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa SMA." (2023).
- Susanto, Agus, and Hanny Handiyani. "Analisis Determinan Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien Oleh Perawat Di Rumah Sakit: Tinjauan Sistematik: Determinant Analysis Of Patient Safety Incident Reporting By Nurses In Hospital: A Systematic Review." *Quality: Jurnal Kesehatan* 17.1 (2023): 52-63.
- Slamet, Sumarno Sastro. Hubungan strategi umpan balik (feedback), motivasi berprestasi dan hasil belajar dalam pembelajaran PPKn di SMK. *PINUS: Jurnal Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 2020, 5.2.
- Tambunan, Fransisco Wanviano Daniel, and Novi Rukhviyanti. "Pengaruh Overtime, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagamas Kurnia Sejahtera." *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis* 15.3 (2024): 659-669.
- Taufik, Mohamad, et al. "Hubungan Supervisi dan Motivasi dengan Kepatuhan Perawat dalam Mengisi Form Re-Assessment Risiko Jatuh." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4.3 (2024): 11198-11206.
- Theo, D., & Nasution, R. S. (2024). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KEPALA RUANGAN RAWAT INAP DI RSUD SULTAN

ABDUL AZIZ SYAH PEUREULAK
KABUPATEN ACEH TIMUR. *Scientica:
Jurnal Ilmiah Sains dan Teknologi*, 2(4),
33-44.

Ulva, Maria. "Hubungan Pengetahuan Perawat dengan Motivasi Perawat dalam Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien di RSUD Jakarta Tahun 2022: Relationship between Nurse Knowledge and Nurse Motivation in Reporting Patient Safety Incidents at Sawah Besar Jakarta Hospital in 2022." *Jurnal Interprofesi Kesehatan Indonesia* 2.2 (2023): 297-303. (2024): 42-49.