

SKRIPSI

**HUBUNGAN SUPERVISI DAN MOTIVASI DENGAN DISIPLIN KERJA
PERAWAT RUANG RAWAT INAP RSUD MAJENE**



Wahyuni

NIM : B0218344

PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN

FAKULTAS ILMU KESEHATAN

UNIVERSITAS SULAWESI BARAT

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**HUBUNGAN SUPERVISI DAN MOTIVASI DENGAN DISIPLIN KERJA
PERAWAT RUANG RAWAT INAP RSUD MAJENE**

Disusun dan diajukan oleh :

WAHYUNI

B0218344

Telah dipertahankan dihadapan dewan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan pada Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat

Ditetapkan di Majene Tanggal 08 Mei 2025

Dewan Penguji

Prof.Dr.Muzakkir,M.Kes

(.....)

Aco Mursid,S.Kep.,Ns.,M.Kep

(.....)

Weny Anggraini Adhisty, S.Kep., Ns., M.Kep

(.....)

Dewan Pembimbing

Hermin Husaeni, S.Kep.,Ns., M.kep

(.....)

Muhammad Amin R, S.Kep.,Ns., M.Kep

(.....)

**Dekan
Fakultas Ilmu Kesehatan**

**Ketua
Program Studi Ilmu Keperawatan**



Indrawati, S. Kep., Ns., M. Kes
NIP. 197906302005022011

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civitas akademik Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat,
saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wahyuni
NIM : B0218344
Program Studi : S1 Keperawatan
Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada
Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat **Hak Bebas Royalti
Noneksklusif (*Non- exclusive Royalty-Free Right*)** atas skripsi saya yang
berjudul :

**HUBUNGAN SUPERVISI DAN MOTIVASI DENGAN DISIPLIN KERJA
PERAWAT RUANG RAWAT INAP RSUD MAJENE** beserta perangkat yang
ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas
Sulawesi Barat berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam
bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya
selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai
pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Majene
Pada tanggal : 13 Mei 2025
Yang menyatakan



(Wahyuni)

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

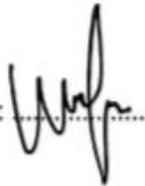
Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Wahyuni

NIM : B0218344

Tanggal :

Tanda Tangan

: 

HUBUNGAN SUPERVISI DAN MOTIVASI DENGAN DISIPLIN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD MAJENE

Wahyuni¹, Hermin Husaeni², Muhammad Amin R³

¹Mahasiswa Program Studi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat

²Dosen Program Studi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat

³Dosen Program Studi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat

ABSTRAK

Disiplin kerja perawat menjadi indikator penting dalam menjamin mutu pelayanan rumah sakit. Peran supervisi keperawatan dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap pembentukan disiplin kerja perawat dalam menjalankan tugas sesuai standar operasional prosedur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan supervisi dan motivasi dengan disiplin kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene tahun 2024. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross sectional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 164 perawat yang dipilih menggunakan teknik stratified random sampling. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi berada dalam kategori cukup (63,4%), motivasi dalam kategori cukup (54,9%), dan disiplin kerja dalam kategori baik (65,2%). Uji chi square menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara supervisi dengan disiplin kerja ($p = 0,000$) dan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja ($p = 0,000$). Simpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi dan motivasi kerja dengan disiplin kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene tahun 2024,

Kata kunci: Supervisi Keperawatan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Perawat, Rawat Inap

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan semakin ketat di setiap aspek kehidupan. Salah satunya persaingan di dunia usaha terlebih usaha dalam bidang jasa yaitu rumah sakit, karena saat ini rumah sakit dituntut untuk menjalankan usaha secara efektif dan efisien agar tetap eksis berdiri dan tidak kalah dalam bersaing dengan rumah sakit lain yang sejenis dalam merebutkan pangsa pasar. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang sangat penting bagi perkembangan suatu rumah sakit. Hal ini disebabkan karena manusia mempunyai sumberdaya potensial untuk dapat dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerjanya. Meskipun telah banyak ditemukan dan digunakan teknologi modern secara otomatis, namun tanpa didukung sumberdaya manusia yang berkualitas maka rumah sakit tidak akan berjalan dengan maksimal (Simon Yuarto, 2019).

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi (Alfiah, 2019). Keberhasilan suatu rumah sakit sangat ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang dimilikinya. Berdasarkan Pasal 12 UU Tahun 2009 tentang rumah sakit, sumber daya manusia terdiri dari tenaga medis, penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit dan tenaga non kesehatan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting di rumah sakit dibandingkan dengan sarana dan prasarana pendukung lainnya. Salah satu sumber daya manusia di rumah sakit adalah perawat yang memiliki jumlah paling banyak mencapai 60%-70% dari keseluruhan pegawai rumah sakit (Nugroho, 2019). Tenaga perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling lama berinteraksi secara langsung dengan klien sehingga baik buruknya

kinerja dan kualitas pelayanan keperawatan di suatu rumah sakit akan sangat menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit dan mencerminkan kinerja perawat tersebut (Nursalam, 2019). Oleh karena itu untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan perawat diarahkan untuk meningkatkan kualitas perawat agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat (Simon, 2019).

Jumlah Ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah MAJENE sebanyak 12 ruang, jumlah perawatnya sebanyak 278 orang yang ASN maupun non ASN, jumlah Kepala Ruangan sebanyak 12 orang dan jumlah Ketua Timnya sebanyak 24 orang (RSUD Majene, 2023).

Pelayanan keperawatan sering dijadikan barometer oleh masyarakat, dalam menilai mutu rumah sakit, sehingga dalam hal ini dituntut adanya profesionalisme dari perawat dalam bekerja yang ditunjukkan oleh hasil kinerja perawat, baik itu perawat pelaksana maupun pengelola dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien. (Masna, 2019). Sehubungan dengan upaya mencapai kinerja karyawan yang tinggi maka banyak upaya yang dapat dilakukan oleh pihak Rumah, salah satunya dengan menerapkan kedisiplinan. Sehingga dengan kedisiplinan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. (Asmin Chandra, 2019)

Disiplin adalah patuh terhadap perintah dan aturan di mana individu dapat mengembangkan kemampuan untuk mendisiplinkan diri sendiri sebagai salah satu ciri kedewasaan individu. (Masrurroh, 2018). Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan (Rivai, 2019). Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik

kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Dari uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kewajiban pihak rumah sakit untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai, agar pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Pegawai harus mematuhi dan tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit dengan senang hati. Dalam organisasi kedisiplinan pegawai dapat menentukan kualitas instansi atau perusahaan (Ahmad Jais, 2019).

Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan karyawan sebuah organisasi, atasan seperti manajer dan supervisor haruslah memberikan perhatian yang lebih pada level motivasi dari bawahan-bawahannya. Para manajer memperhatikan apa keinginan dan kebutuhan karyawannya, kekuatan yang dimiliki bawahannya serta sasaran-sasaran yang ditetapkan dalam rangka memuaskan kebutuhan diri mereka sendiri (Densten, 2017).

Motivasi kerja sangat mempengaruhi kerja pegawai terutama faktor motivasi intrinsik seperti gaji, berhubungan dengan teman kerja, dan lingkungan ditempat kerja dianggap lebih penting daripada faktor ekstrinsik seperti pembayaran, keamanan kerja, dan lingkungan (Ridwan,2018). Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kemudian untuk memastikan seluruh staf keperawatan menjalani tugasnya dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan instruksi atau ketentuan yang telah digariskan, dan memperbaiki proses keperawatan yang sedang berlangsung. Maka dibutuhkan kegiatan pengawasan seperti supervise. Apabila supervisi dapat dilakukan dengan baik, akan diperoleh banyak

manfaat antara lain meningkatkan efektifitas kerja dan meningkatkan efisiensi kerja. Apabila kedua peningkatan ini dapat diwujudkan, sama artinya dengan telah tercapainya tujuan suatu organisasi. Sesungguhnya tujuan pokok dari supervisi adalah menjamin pelaksanaan berbagai kegiatan yang telah direncanakan secara benar dan tepat, dalam arti lebih efektif dan lebih efisien, sehingga tujuan dapat dicapai dengan memuaskan (Suarli & Yayan, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nursalam, 2019), salah satu faktor penentu organisasi yakni system imbalan atas kinerja individu atau organisasi melalui motivasi. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan ada baiknya adanya pengawasan dari pimpinan yang mengarahkan memotivasi dan melatih kinerja perawat akan semakin dapat terlaksana dengan baik sehingga dari kinerja yang maksimal itulah kepuasan pelayanan dirasakan bagi pasien dan juga kompensansi yang menunjang yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan perawat sehingga adanya semangat dan kepuasan tersendiri yang dilakukan dirasakan oleh perawat.

Hasil studi pendahuluan di RSUD Majene menunjukkan masih terdapat berbagai permasalahan terkait supervisi, motivasi, dan disiplin kerja perawat. Meskipun ketua tim menyatakan bahwa supervisi dilakukan secara terstruktur dan terdokumentasi, pelaksanaannya cenderung bersifat administratif dan belum sepenuhnya menyentuh aspek pembinaan langsung terhadap kinerja perawat. Di sisi lain, motivasi kerja perawat masih bersifat individual dan belum didukung oleh sistem penghargaan atau insentif yang mendorong semangat kerja secara kolektif. Wawancara dengan perawat juga mengindikasikan adanya keterbatasan dalam ketenagaan dan peralatan yang dapat memengaruhi mutu pelayanan. Selain itu, disiplin kerja perawat masih sangat tergantung pada kesadaran pribadi, karena belum adanya sistem pengawasan dan evaluasi yang berjalan secara efektif dan berkelanjutan. Kondisi ini menunjukkan pentingnya penelitian lebih lanjut untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi supervisi, motivasi, dan disiplin kerja sebagai upaya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan di RSUD Majene.

Urgensi penelitian ini semakin diperkuat dengan melihat pentingnya peran perawat sebagai ujung tombak dalam pemberian

pelayanan kesehatan kepada pasien di ruang rawat inap. Kualitas disiplin kerja perawat sangat memengaruhi mutu layanan yang diberikan, sehingga peningkatan disiplin kerja menjadi hal yang tidak dapat diabaikan. Supervisi yang tepat dan motivasi yang kuat, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan dua faktor kunci yang diyakini mampu mendorong perawat untuk bekerja secara lebih terarah, bertanggung jawab, dan sesuai standar operasional prosedur (SOP). Namun, hingga saat ini belum banyak penelitian yang secara khusus menelaah keterkaitan antara supervisi, motivasi, dan disiplin kerja perawat di ruang rawat inap, khususnya di RSUD Majene. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk dilakukan guna memberikan data empiris yang dapat dijadikan dasar bagi pihak manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan strategis untuk meningkatkan kinerja perawat melalui penguatan aspek supervisi dan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa pengaruh supervisi dan motivasi terhadap disiplin kerja perawat di RSUD perlu diteliti. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Majene. Sehingga judul yang diangkat oleh penulis adalah Pengaruh Supervisi Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Majene.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian adalah “Bagaimana Hubungan Supervisi serta Motivasi Kepada Disiplin Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Majene”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui Hubungan Supervisi Dan Motivasi Dengan Disiplin Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Majene.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui supervisi yang dilakukan pada perawat di ruang rawat inap RSUD Majene
- b. Untuk mengetahui motivasi kepada perawat di ruang rawat inap RSUD Majene.
- c. Untuk mengetahui disiplin kerja perawat di ruang rawat inap RSUD

Majene.

- d. Untuk menganalisa hubungan supervisi terhadap disiplin kerja perawat ruang rawat inap RSUD Majene.
- e. Untuk menganalisa hubungan motivasi terhadap disiplin kerja perawat ruang rawat inap RSUD Majene.

D. Manfaat Penelitian

1. Profesi Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan pengetahuan khususnya bidang keperawatan dan hubungan supervisi dan motivasi terhadap disiplin kerja perawat ruang rawat inap RSUD Majene.

2. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini harus melengkapi wacana literatur dan informasi ilmiah tentang hubungan supervisi dan motivasi terhadap disiplin kerja perawat ruang rawat inap RSUD Majene.

3. Bagi Peneliti

Peneliti bisa mendapatkan pengetahuan dan pengalaman serta keterampilan lapangan mengenai hubungan supervisi dan motivasi terhadap disiplin kerja perawat ruang rawat inap RSUD Majene.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Supervisi

1. Pengertian Supervisi

Supervisi adalah 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 (Mangkunegara, 2017). Supervisi merupakan suatu bentuk dari kegiatan manajemen keperawatan yang bertujuan pada pemenuhan dan peningkatan pelayanan pada klien dan keluarga yang berfokus pada kebutuhan, keterampilan, dan kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas (Nursalam, 2020).

Supervisi berasal dari kata super (bahasa latin yang berarti di atas) dan videre (bahasa latin yang berarti melihat). Bila dilihat dari asal kata aslinya, supervise berarti “melihat dari atas”. Pengertian supervisi merupakan pengamatan secara langsung dan berkala oleh “atasan” terhadap pekerjaan yang dilakukan “bawahan” untuk kemudian bila ditemukan masalah, segera diberikan bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya (Marquis & Huston, 2018). Menurut Pitmen (2016), supervisi adalah cara mencapai sebuah tujuan, mempertahankan dan mengembangkan kreatifitas berkualitas tinggi melalui sarana dukungan dan pengembangan yang terfokus melalui penerapan prinsip dasar yaitu edukasi, mendukung dan manajerial

2. Tujuan Supervisi

Tujuan supervisi adalah memberikan bantuan kepada bawahan secara langsung, sehingga bawahan memiliki kemampuan yang cukup untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Nursalam, 2020). Menurut Nursalam (2020) tujuan dari pengawasan adalah:

- 1) Menjamin bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam tempo yang diberikan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia.
- 2) Memungkinkan pengawas menyadari kekurangan para petugas kesehatan dalam hal kemampuan, pengetahuan dan pemahaman serta mengatur pelatihan yang sesuai.
- 3) Memungkinkan para pengawas mengenali dan memberi penghargaan atas pekerjaan yang baik dan mengenali perawat yang layak diberikan kenaikan jabatan dan pelatihan lebih lanjut.
- 4) Memungkinkan manajemen bahwa sumber yang disediakan bagi petugas telah cukup dan dipergunakan dengan baik.
- 5) Memungkinkan manajemen menentukan penyebab kekurangan pada kinerja tersebut.

3. Manfaat Supervisi

Manfaat supervisi menurut Suarli & Bahtiar (2019) yaitu :

- 1) Supervisi dapat meningkatkan efektifitas kerja. Peningkatan efektifitas kerja erat hubungannya dengan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan bawahan, serta makin terbinanya hubungan dan suasana yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan.
- 2) Supervisi dapat lebih meningkatkan efisiensi kerja. Peningkatan efisiensi kerja erat kaitannya dengan makin berkurangnya kesalahan yang dilakukan bawahan, sehingga pemakaian sumber daya (tenaga, harta, dan sarana) yang sia-sia akan dapat dicegah.

4. Sasaran Supervisi

Mangkunegara, (2017) mengemukakan bahwa supervisi yang dilakukan memiliki sasaran dan target tertentu yang akan dicapai.

Sasaran yang menjadi target dalam supervisi yaitu :

- 1) Penggunaan alat yang efektif dan ekonomis.
- 2) Sistem dan prosedur yang tidak menyimpang.
- 3) Pembagian tugas dan wewenang yang proporsional.
- 4) Pelaksanaan tugas keperawatan yang berkualitas.

5) Penyimpangan/penyelewengan kekuasaan, kedudukan, dan keuangan tidak terjadi dalam rumah sakit.

5. Pelaksanaan Supervisi Keperawatan

Menurut Nursalam (2020) pelaksana supervise (Supervisor) dalam keperawatan yaitu :

1) Kepala Ruangan

Bertanggung jawab untuk melakukan supervisi pelayanan keperawatan yang diberikan pada pasien di ruang perawatan yang dipimpinnya. Kepala ruang mengawasi perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan baik secara langsung maupun tidak langsung disesuaikan dengan metode penugasan yang diterapkan di ruang perawatan tersebut. Kepala ruang merupakan ujung tombak penentu tercapai atau tidaknya tujuan pelayanan kesehatan di rumah sakit.

2) Pengawas Keperawatan (Supervisor)

Ruang perawatan dan unit pelayanan yang berada di bawah unit pelaksana fungsional (UPF) mempunyai pengawas yang bertanggung jawab mengawasi jalannya pelayanan keperawatan. Pengawas ini bertanggung jawab dalam mensupervisi pelayanan kepada kepala ruangan yang ada di instalasinya.

3) Kepala Seksi Keperawatan

Mengawasi instalasi dalam melaksanakan tugas secara langsung dan seluruh perawat secara tidak langsung.

6. Kompetensi Supervisi

Nursalam (2020) menerangkan seorang supervisor keperawatan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari harus memiliki kemampuan dalam :

1) Memberikan pengarahan dan petunjuk yang jelas, sehingga dapat di mengerti oleh staf dan pelaksana keperawatan.

2) Memberikan solusi, saran, nasehat, dan bantuan kepada staf dan pelaksana keperawatan.

3) Memberikan latihan dan bimbingan yang diperlukan oleh staf dan pelaksana keperawatan.

- 4) Melakukan penilaian terhadap penampilan kerja perawat (kinerja).
- 5) Memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja kepada staf dan pelaksana keperawatan.
- 6) Melakukan pengamatan atau observasi kepada perawat yang memberikan asuhan keperawatan pada pasien

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan (Priansa dan Suwanto, 2021). Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang (Nursalam 2019).

Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku (Nursalam, 2019).

Menurut Suarli (2018) motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi bisa juga segalasesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang dapat mempengaruhi, menggerakkan, membangkitkan dan memelihara perilaku seseorang yang akan melaksanakan pekerjaan mencapai tujuan. (Kurniadi, 2018).

2. Tujuan Motivasi

Motivasi berkaitan dengan tujuan, secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengubah seseorang agar timbul keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Notoatmodjo, 2019). Jika dalam diri seseorang individu ada keinginan yang merangsangnya untuk melakukan tindakantindakan, maka perawat memiliki keyakinan yang tinggi bahwa dirinya akan berhasil dalam mencapai tujuan dan keinginannya (Sardiman, 2016).

Motivasi dapat diartikan sebagai aktualisasi dari daya kekuatan dalam diri individu yang dapat mengaktifkan dan mengarahkan perilaku yang merupakan perwujudan dari interaksi terpadu antara motif dan kebutuhan dengan situasi yang diamati dan dapat berfungsi untuk mencapai tujuan yang diharapkan individu, yang berlangsung dalam suatu proses yang dinamis (Setia et al., 2020).

3. Fungsi Motivasi

Menurut Sudirman (2019) motivasi mempunyai tiga fungsi yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau melepas energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yakni perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan motivasi menyisihkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Fungsi reproduksi; dimana keluarga melanjutkan garis keturunannya dengan melahirkan anak.

4. Metode Motivasi

Notoadmodjo (2019) menyatakan ada dua cara untuk meningkatkan motivasi yaitu:

1) Metode langsung (*Direct Motivation*)

Metode langsung adalah motivasi (materi dan non materi) yang diberikan kepada orang secara langsung untuk memenuhi kebutuhan merupakan cara yang langsung dapat meningkatkan motivasi

2) Metode tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Metode tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Nursalam (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yaitu faktor intrinsik (*satisfier*) dan ekstrinsik (*dissatisfiers*) adalah:

1) Faktor intrinsik

Menurut Nursalam (2019), faktor internal merupakan faktor yang ada dalam diri seseorang

a) Prestasi (achievement)

Prestasi adalah suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan baik secara individual atau kelompok. Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu kecakapan, usaha, dan kesempatan, jika ketiga faktor itu semakin baik maka prestasi kerja akan semakin tinggi (Hasibuan, 2019). Kebutuhan akan prestasi, mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai prestasi kerja yang optimal (Simamora, 2018).

b) Pengakuan (recognition)

Pengakuan dan penghargaan terhadap seseorang dapat diberikan dengan memberikan pujian didepan umum, memberi tanda-tanda penghargaan dan penghormatan baik dalam bentuk materil maupun non materil. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi, sehingga terjadi peningkatan status individu, jika terpenuhinya kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaannya, maka individu akan memperoleh hasil sebagai usaha pekerjaannya.

c) Pekerjaan

Pekerjaan adalah bagaimana individu menentukan tujuannya sendiri dengan kebutuhan-kebutuhannya dan keinginannya, sehingga dapat mendorong untuk memikirkan pekerjaan,

menggunakan pengalaman-pengalaman dan mencapai tujuan. Robins, *et al* (2018) menyatakan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas. Kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya sehingga akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha pekerjaannya dan lingkungannya. Seperti ada kesempatan, ada kesanggupan dan ada peng-uasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengertian yang jelas mengenai siapa yang bertanggung jawab terhadap apa, tanpa ada kesenjangan di antara sejumlah pertanggungjawaban.

e) Pengembangan potensi individu

Pengembangan potensi individu merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan diri sehingga potensi dan talenta yang ada dapat terwujud, sehingga individu dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara optimal. Pengembangan diri harus dilakukan secara terus menerus oleh semua orang didalam sebuah organisasi kerja. Jika individu tidak mampu untuk melakukan penyesuaian tuntutan perkembangan organisasi, maka dampaknya organisasi tersebut tidak berkembang. Pengembangan potensi individu dapat diberikan di tempat kerja yaitu dengan pembinaan, pelatihan dan umpan balik yang diberikan kepada karyawan oleh atasan langsung

2) Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri seseorang (Nursalam, 2019). Faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk berperilaku antara lain:

a) Kompensasi

Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja dengan pemberian kompensasi, dimana pemberian kompensasi bentuknya sangat bervariasi. Dilihat dari cara pemberiannya kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa upah dan gaji, dan kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. Faktor untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi, yang dapat berupa kompensasi finansial maupun non finansial (Simamora, 2018).

Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan, sedangkan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaannya.

b) Kondisi kerja (working condition)

Kondisi kerja tidak hanya terbatas pada kondisi kerja di tempat pekerjaannya masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan dan lain-lain. Kondisi kerja yang memadai akan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas, jika didukung oleh perilaku manusia yang tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dedikasi yang tidak diragukan dan sarana dan prasarana yang memadai.

c) Kebijakan dan administrasi

Kebijakan dan administrasi perusahaan atau organisasi merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dan fungsi perencanaan dalam manajemen. Kebijakan merupakan pedoman umum pembuatan keputusan. Faktor-faktor dalam lingkungan eksternal juga dapat menentukan kebijakan seperti lembaga pemerintah yang memberikan

pedoman-pedoman bagi kegiatan-kegiatan organisasi.

d) Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggalakan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

e) Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Dengan supervisi atau pengawasan yang tidak terlalu ketat atau kaku terhadap bawahan, akan memberi peluang dan kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja, sebaliknya supervisi yang terlalu kaku dan ketat dapat mematikan kreativitas karyawan atau bawahan.

C. Disiplin Kerja

a. Definisi

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2017). Hak-hak karyawan sudah menjadi alat pengenalan yang tepat kepada disiplin karyawan, karena hak-hak karyawan seringkali merupakan masalah dalam kasus-kasus disiplin karyawan. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, Siagian (2018)

b. Faktor-faktor disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2019) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Singodimejo (2017), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2016) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

c. Bentuk disiplin kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuaanya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2018) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

a) Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah

digariskan oleh perusahaan.

b) Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c) Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang

d. Indikator disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2019) adalah sebagai berikut:

a) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

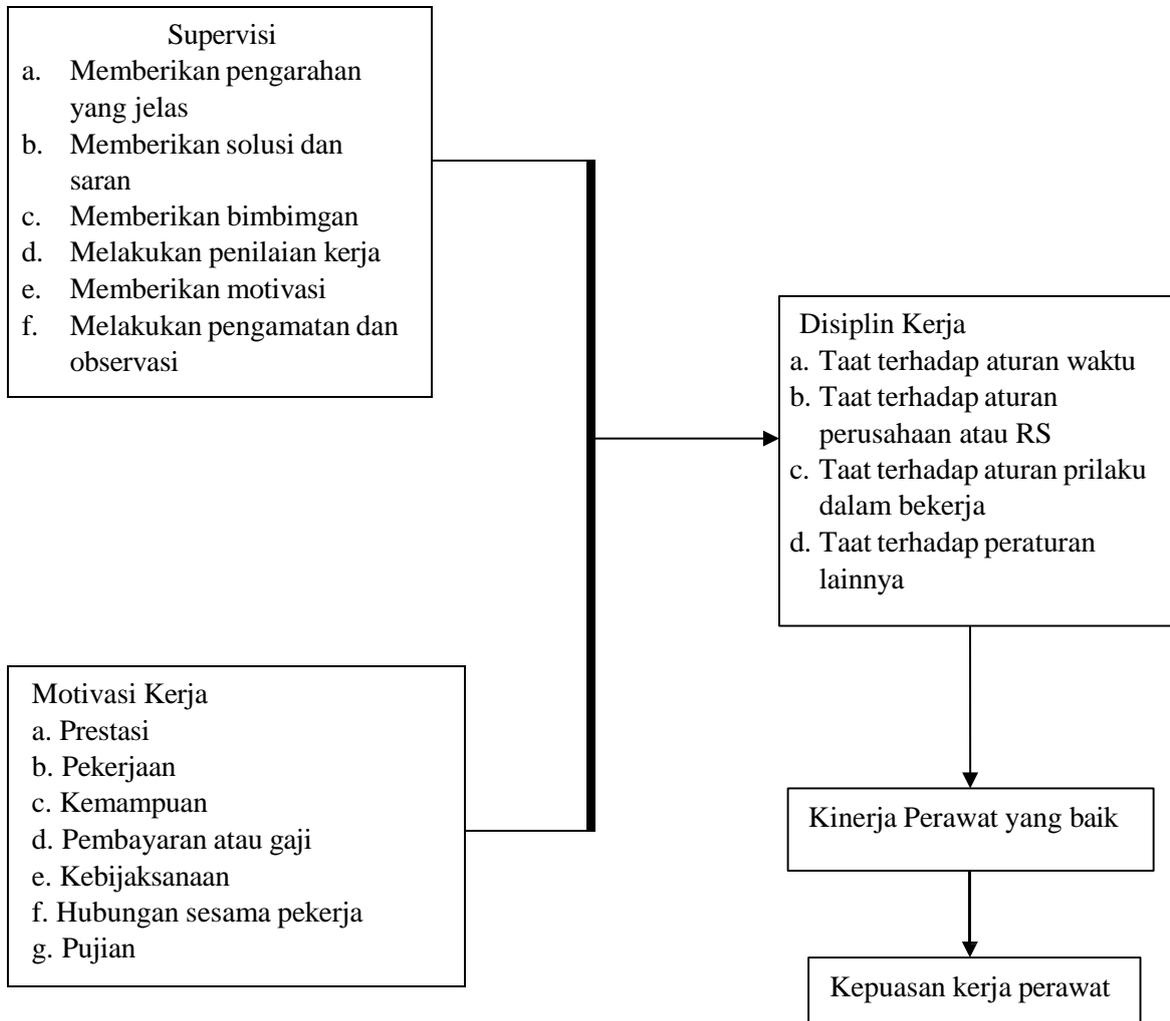
c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Kerangka Teori



Kerangka Teori supervisi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja perawat sehingga memiliki kepuasan kerja yang baik (Nursalam,2019,2020) dan (Sutrisno,2017).

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 6.1.1 Terdapat hubungan Supervisi Keperawatan dengan Disiplin Kerja
- 6.1.2 Terdapat hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja
- 6.1.3 Supervisi keperawatan di ruang rawat inap RSUD Majene mayoritas berada pada kategori cukup, yang menunjukkan pelaksanaan supervisi belum optimal.
- 6.1.4 Tingkat motivasi kerja perawat sebagian besar juga berada pada kategori cukup, menunjukkan perlunya peningkatan dorongan kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik.
- 6.1.5 Disiplin kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene umumnya berada pada kategori baik, mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja.
- 6.1.6 Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi keperawatan dengan disiplin kerja, di mana supervisi yang baik cenderung meningkatkan kedisiplinan perawat.
- 6.1.7 Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja, di mana motivasi yang tinggi berkontribusi pada perilaku kerja disiplin.

6.2 Saran

Saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Profesi Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan pengetahuan khususnya bidang keperawatan dan hubungan supervisi dan motivasi terhadap disiplin kerja perawat ruang rawat inap RSUD Majene.

2. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini harus melengkapi wacana literatur dan informasi ilmiah tentang hubungan supervisi dan motivasi terhadap disiplin kerja perawat ruang rawat inap RSUD Majene.

3. Bagi Peneliti

Peneliti bisa mendapatkan pengetahuan dan pengalaman serta keterampilan lapangan mengenai hubungan supervisi dan motivasi terhadap disiplin kerja perawat ruang rawat inap RSUD Majene

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Jais. 2017. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada PT X).* Skripsi. Universitas Pertamina
- Asmin Candra. 2020. *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.* Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
- Candra Kusuma. 2015. Hubungan Supervisi Kepala Ruang Keperawatan Dengan Penerapan Prilaku Caring Perawat di Bangsal Rawat Inap Kelas III RS PKU
- Erikson, E. H. (1993). *Childhood and Society.* New York: W. W. Norton & Company.
- Fitriani, L., Suryani, N., & Astuti, D. (2020). *Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Disiplin Perawat.* Jurnal Keperawatan Profesional, 8(1), 55–63.
- Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrawaty, E. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum.* Jurnal Keperawatan Muhammadiyah, 5(1), 12–20.
- Henry Simamora, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Yogyakarta: STIE TKPN Yogyakarta.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2012). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources.* New Jersey: Pearson
- Iskandar, A. (2020). *Pengaruh Pendidikan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap.* Jurnal Ilmu Kesehatan Indonesia, 6(3), 88–94.
- Kusuma. C. 2016. Hubungan Supervisi Kepala Ruang Keperawatan Dengan Penerapan-Penerapan Perilaku Caring Perawat di Bangsal Rawat Inap Kelas III
- Lestari, S., & Yulianti, E. (2021). *Hubungan Supervisi dan Motivasi dengan Disiplin Kerja Perawat.* Jurnal Ilmu Keperawatan, 9(2), 122–130.
- Mangkunegara, 2017, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rifka Aditama. Bandung.
- Masna. (2019). Pelaksanaan Dokumentasi Keperawatan. Jakarta. Graha Indonesia.

- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and Personality* (3rd ed.). Harper & Row.
- Muhammad Ashari, S. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselbar, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar.
- Notoatmodjo, soekidjo. 2019. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nuraini, E., Wahyuni, R., & Kurniasari, A. (2021). *Hubungan Supervisi Keperawatan dengan Disiplin Perawat di RSUD Provinsi*. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 12(1), 11–18.
- Nursalam. (2019). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Salemba Medika*. Jakarta selatan.
- Pertiwi, M., & Supriyanto, S. (2020). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Perawat di Rumah Sakit*. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 8(1), 33–42.
- Prasetya, R., & Handayani, S. (2021). *Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Disiplin Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Y*. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat*, 9(2), 101–108.
- Putri, A. N., & Handayani, D. (2020). *Hubungan Umur dan Motivasi dengan Disiplin Kerja Perawat di Rumah Sakit X*. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia*, 8(1), 55– 63.
- Ramadhani, F. (2020). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Disiplin Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota X*. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 4(2), 88–95.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT Rivai,. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education
- RS PKU Muhammadiyah Bantul
- Siagian, M. (2018). *Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam*. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putra Batam)*.
- Siagian, P. 2016. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Yogyakarta Andi.
- Suarli, S. dan Bahtiar. 2020. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktik*.

- Sugiarti, A. & Widyawati, M. N. (2018). *Hubungan Beban Kerja dan Kedisiplinan Perawat di Ruang Rawat Inap*. Jurnal Ilmu Keperawatan, 10(2), 122–130.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Suryani, R. (2021). Pengaruh Supervisi dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah. Jurnal Keperawatan Nusantara, 5(2), 112–119.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Try Fajri. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Provinces Indonesia
- Utami, R., & Lestari, Y. (2020). *Hubungan Supervisi Kepala Ruang dengan Disiplin Kerja Perawat di Rumah Sakit X*. Jurnal Keperawatan Profesional, 8(2), 97–105.
- von Bertalanffy, L. (1968). *General System Theory: Foundations, Development, Applications*. George Braziller.
- Wulandari, E., & Astuti, I. (2021). *Pengaruh Jenis Kelamin dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Perawat di Rumah Sakit Daerah*. Jurnal Ilmu Keperawatan, 6(1), 34–42.
- Wulandari, F. S., & Rachmawati, I. N. (2021). *Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Kepatuhan Perawat terhadap SOP di Ruang Rawat Inap*. Jurnal Keperawatan Muhammadiyah, 6(2), 87–94. <https://doi.org/10.32502/jkm.v6i2.4170>
- Yuliana, D., & Prabandari, Y. S. (2019). *Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kepatuhan Perawat dalam Penerapan Standar Operasional Prosedur*. Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan, 6(1), 10–17.

Lampiran 4. Surat Pengantar



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS,
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
Jalan Prof. Dr. Baharuddin Lopa, SH, Talumung, Majene, Sulawesi Barat
Telepon: 085143724832, Email : fikes@unsulbar.ac.id
Laman: <https://fikesunsulbar.ac.id>

SURAT PENGANTAR

Nomor : 1250/UN55.F2.1/AL.04/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Irwan, S.Kep.Ners., M.Kes
NIP : 19780926 200502 1 010
Jabatan : Wakil Dekan I

Dengan ini memberikan rekomendasi kepada :

Nama : Wahyuni
Nim : B0218344
Prodi : Keperawatan
TTL : Lena 23 September 1998
No hp : 081245314565
Judul : Hubungan Supervisi dan motivasi dengan disiplin kerja perawat ruang rawat inap RSUD majene

Untuk dapat melaksanakan ujian akhir tahun akademik 2024/2025 (Genap).

Demikian surat kami, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Majene, 24 April 2025



a.n. Dekan
Wakil Dekan I

Muhammad Irwan, S.Kep.Ners., M.Kes
NIP 19780926 200502 1 010