

HUBUNGAN PELAKSANAAN SUPERVISI KEPERAWATAN DENGAN KINERJA PERAWAT PADA RUANG RAWAT INAP VVIP DAN KELAS 1 DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH AHMAD DAHLAN KEDIRI

Wahyu Niken Riantika¹, Suratmi², Nurul Hikmatul Qowi³

¹ Prodi S1 Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Jawa timur

² Prodi S1 Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Jawa timur

³ Prodi S1 Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Jawa timur

Email: penulisutama@univ.ac.id

Abstrak

The poor performance of nursing services will also have an adverse effect on health services in hospitals. Less than optimal work situations occur because of work relations, work facilities, work climate, leadership policies, patterns of work leadership and working conditions that are not conducive. The aim of the study was to analyze the relationship between the implementation of nursing supervision and the performance of nurses in the VVIP and class 1 inpatient rooms at the Muhammadiyah Ahmad Dahlan Hospital, Kediri.

The research method used is quantitative analytic with a cross-sectional design. The sample in this study were nurses at the VVIP and Class 1 inpatient rooms at the Muhammadiyah Ahmad Dahlan Hospital, Kediri. The sampling technique uses total sampling. the independent variable is the implementation of supervision. the dependent variable is performance. the instrument uses a performance questionnaire and also the implementation of supervision. Statistical test using Spearman rho.

The results of the study found that most of the respondents had good supervision, namely 25 nurses (73.5%) and high nurse performance, namely 30 nurses (88.2%). Spearman's rho test obtained $p = 0.006$ ($p < 0.05$) with Correlation Coefficient = 0.512, which means that there is a significant relationship between the implementation of supervision and nurse performance and has a fairly close relationship.

It is necessary to continue to improve the quality of nursing supervision so that the performance of nurses is getting better and increasing nursing professionalism.

Keywords: Implementation of Supervision, Performance, Nurse

PENDAHULUAN

Kemampuan menyelesaikan tugas merupakan unsur utama dalam memberi penilaian kinerja seseorang. Pelatihan, motivasi, supervisi, kepemimpinan, dan sistem kompensasi mempengaruhi kualitas kinerja. Kegiatan pemberian asuhan keperawatan terhadap pasien termasuk salah satu kegiatan yang dilakukan seorang Perawat (Bakri, 2017). Dengan adanya dasar berupa dorongan atau kebutuhan melakukan kegiatan asuhan keperawatan, maka seorang perawat akan mampu melakukan kegiatan tersebut secara profesional (Lestari, 2014). Kinerja pelayanan keperawatan yang baik akan memberi pengaruh baik pula terhadap pelayanan kesehatan di rumah sakit, begitu juga sebaliknya. Kinerja Perawat dalam hal ini bukan sekedar dinilai dari kesediaan tenaga keperawatan untuk melakukan tindakan, tetapi lebih dari itu jika kinerja menurun dan juga akan mempengaruhi motivasi kerja dan akan juga berdampak pada produktivitas kinerja perawat tersebut (Ridho, 2013). Penilaian Kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya

oleh manajer perawat dalam mengontrol Produktivitas dan sumber daya manusia (Bakri, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2020) di RSUD Kendari didapatkan hasil Kinerja perawat yang kurang sebesar 20,8% (Susilowati, 2020). Gambaran kinerja perawat yang kurang baik sekitar 3,1 % di RSUD Liun Kendage (Salawangi, 2019). Berdasarkan penelitian Ridho (2013) di Rumah sakit Bhayangkara Tingkat IV Kendari, menunjukkan bahwa dari hasil penelitian kinerja dan Hasil Survey awal didapatkan bahwa supervisi kepala ruang perawat secara simultan berkorelasi positif terhadap kinerja perawat pelaksana. Hasil survey awal dengan pertanyaan menggunakan kuesioner kinerja (Spiritual Skill, Humanistic skill, Professional skill dan Managerial skill) dari 10 perawat dilakukan survey awal didapatkan 6 perawat memiliki kinerja yang cukup, 3 kurang, dan 1 baik. Penelitian ini akan menggunakan indicator kinerja yang lain dengan perawat ruangan yang berbeda.

Menurut Wijono (2006) dalam Lestari, (2014) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja maka akan mempengaruhi produktifitas kerja seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan diantaranya adalah pelatihan, motivasi, supervisi, kepemimpinan dan sistem kompensasi, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, serta akan berdampak akhir pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Indikator kinerja dalam nilai kinerja perawat yaitu Persiapan alat, Pengkajian, Perumusan diagnosis, Rencana Tindakan, dan Melaksanakan tindakan. Oleh karena itu, Rumah Sakit haruslah memiliki Perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja Rumah Sakit sehingga dapat tercapai Kepuasan pelanggan atau Pasien. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan salah satunya adalah pelaksanaan supervisi dari pelaksanaan organisasi yang bersifat positif di situasi kerja (Lestari, 2014). Hal tersebut akan menumbuhkan motivasi kerja dan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan. Pelaksanaan supervisi sesuai dengan organisasi kerja yang positif akan berdampak baik bagi karyawan (Lestari, 2014). Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Mereka yang memiliki kinerja yang baik akan memiliki nilai Indikator kinerja dalam Persiapan alat, Pengkajian, Perumusan diagnosis, Rencana Tindakan, dan Melaksanakan Tindakan yang baik pula (Lestari, 2014).

Supervisi klinik akan meningkatkan kemampuan *supervisee* (peserta supervisi) untuk mengembangkan dan mempertahankan kualitas praktik keperawatan secara kreatif yang dilaksanakan secara kontinu selama ia berjalan Apabila supervisi dapat dilakukan dengan baik, akan diperoleh banyak manfaat. (Wahyuningsih, dkk, 2014). Kegiatan supervisi yang tidak dilakukan dengan baik akan memberikan dampak bagi kinerja perawat pelaksana juga terjadinya pemberian layanan kesehatan yang menurun atau tidak optimal sehingga dapat muncul kecenderungan akan adanya kejadian yang tidak diharapkan atau nyaris cedera yang bertentangan dengan *pasien safety*. Berdasarkan latar belakang peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Hubungan Pelaksanaan Supervisi Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Pada Ruang Rawat Inap VVIP dan Kelas 1 di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kediri”

METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan adalah *cross-sectional* yang didefinisikan sebagai jenis penelitian observasional yang menganalisis data variabel yang dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu di seluruh populasi sampel atau subset yang telah ditentukan (Nursalam, 2016). Penelitian ini akan melakukan pengambilan data kinerja perawat dan kegiatan supervise yang diambil dalam satu waktu tertentu kepada semua perawat di RSM Ahmad Dahlan Kediri. Pembuatan Proposal Skripsi sampai pengumpulan Skripsi dilaksanakan mulai Bulan 1 Juni sampai dengan 1 Desember 2022. Lokasi penelitian di Ruang Rawat Inap VVIP dan Kelas 1 di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kediri.

HASIL dan PEMBAHASAN

Pada Bab Hasil dan pembahasan ini kami akan menjelaskan tentang hasil data umum berupa jenis kelamin, umur masa kerja, Pendidikan, ruang kerja, rotasi kerja, supervisi dan kinerja.

4.1.Data Umum

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Data Demografi pada Perawat Pada Ruang Rawat Inap VVIP Dan Kelas 1 Di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kediri

No	Data Demografi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	9	26.5
2	Perempuan	25	73.5
	Total	34	100.0
	Umur		
1	21-30 tahun	13	38.2
2	31-40 tahun	21	61.8
	Total	34	100.0
	Masa Kerja		
1	1-5 tahun	9	26.5
2	6-10 tahun	25	73.5
	Total	34	100.0
	Pendidikan		
1	D3	20	58.8
2	S1	14	41.2
	Total	34	100.0
	Ruang Kerja		
1	VVIP	12	35.3
2	Kelas 1	22	64.7
	Total	34	100.0
	Rotasi Kerja		
1	Belum pernah	25	73.5
2	1-2 kali	9	26.5
	Total	34	100.0

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Sebagian besar dari perawat memiliki jenis kelamin perempuan yaitu 25 perawat (73.5%). Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa paling Sebagian besar dari perawat memiliki umur 31-40 tahun yaitu 21 perawat (61.8%). Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Sebagian besar dari perawat memiliki masa kerja 6-10 tahun yaitu 25 perawat (73.5%). Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Sebagian besar dari perawat memiliki Pendidikan D3 yaitu sebesar 20 perawat (58.8%). Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Sebagian besar perawat memiliki ruang kerja di Kelas 1 yaitu 22 perawat (64.7%). Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Sebagian besar dari perawat belum pernah rotasi kerja yaitu 25 perawat (73.5%).

4.2. Data Khusus

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Supervisi pada Perawat Pada Ruang Rawat Inap VVIP Dan Kelas 1 Di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kediri

No	Supervisi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Cukup	9	26.5
2	Baik	25	73.5
	Total	34	100.0

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Sebagian besar dari perawat menilai pelaksanaan supervisi yang dilakukan karu dalam kategori baik yaitu 25 perawat (73.5%).

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat pada Perawat Pada Ruang Rawat Inap VVIP Dan Kelas 1 Di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kediri

No	Supervisi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Cukup	4	11.8
2	Tinggi	30	88.2
	Total	34	100.0

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Sebagian besar dari memiliki kinerja perawat yang tinggi yaitu 30 perawat (88.2%).

4.3 Tabulasi Silang Variabel dan uji statistik

Tabel 5.3 Tabulasi Silang Pelaksanaan supervise dengan Kinerja perawat pada Perawat Pada Ruang Rawat Inap VVIP Dan Kelas 1 Di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kediri

No	Pelaksanaan Supervisi	Kinerja Perawat					
		Kurang		Cukup		Baik	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%
	Kurang	Σ	%	0	0	0	0
1	Cukup	0	0	1	2.9	8	23.5
2	Tinggi	0	0	3	8.8	22	64.7
	Total	0	0	4	11.8	30	88.2
p-value spearmen's rho		0.006					

<i>Correlation Coefficient</i>	0.512
--------------------------------	-------

Berdasarkan Tabulasi Silang Pelaksanaan supervisi dengan kinerja perawat didapatkan sebagian besar perawat memiliki tingkat pelaksanaan supervisi yang tinggi dengan kinerja perawat yang baik yaitu sebanyak 22 perawat (64.7%). Hasil penelitian dengan menggunakan uji spearman's rho di dapatkan $p=0.006$ ($\alpha < 0.05$) dengan Correlation Coefficient = 0.512, yang bermakna bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervise dengan kinerja perawat dengan keeratan hubungan yang cukup erat.

Pembahasan berdasarkan data diatas meliputi:

1. Pelaksanaan Supervisi Keperawatan Pada Ruang Rawat Inap VVIP dan Kelas 1 di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kediri

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar perawat menilai pelaksanaan supervise berjalan dengan baik. Perawat mengungkapkan bahwa kepala ruangan menggunakan kata-kata yang tidak berbeli-belit, materi arahan yang diberikan oleh kepala ruangan sudah sesuai dengan standar keperawatan, Kepala ruangan selalu mengontrol kerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan, dan Kepala ruangan mengecek hasil dokumentasi perawat pelaksana pada buku rekam medik. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Sebagian besar dari perawat memiliki umur 31-40 tahun yaitu sebesar 21 perawat (61.8%), semakin matang usia seseorang maka pengalaman dalam melaksanakan tugas profesionalnya akan semakin baik dan terampil.

Penelitian Wati (2018) mengungkapkan bahwa budaya supervisi dapat menumbuhkan budaya safety berupa kesadaran yang konstan, adanya peningkatan nilai dan persepsi keyakinan, sikap dan kompetensi dan pola perilaku. Supervisi klinik dapat sebagai pemeriksaan atau upaya mencari-cari kesalahan, melainkan suatu pengawasan partisipatif dengan mendahulukan penghargaan atas pencapaian hasil positif dan memberikan jalan keluar untuk hal-hal yang masih belum berhasil dilakukan. Dalam supervisi, perawat tidak sekedar dinilai, tetapi juga dibimbing untuk melakukan pekerjaannya dengan benar (Kusuma, 2015). Apabila supervisi dapat dilakukan dengan baik, dengan memberikan arahan dan masukan dan akan terbina hubungan saling percaya. Supervisi dilakukan akan lebih meningkatkan hubungan yang baik dan erat kaitannya dengan makin berkurangnya kesalahan kepada perawat yang ada diruangan (Triwibowo, 2013) dan (Nursalam, 2015).

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa banyak dari perawat mengungkapkan bahwa dalam proses supervise kepala ruangan memberikan pengarahan kepada perawat pelaksana secara langsung dan lengkap, supervise yang dilakukan sangat efektif dalam . Sesuai dengan teori menurut Winarti dkk (2012) sasaran yang akan dicapai dalam supervise merupakan sebuah pelaksanaan tugas sesuai dengan pola, struktur dan hirarki sesuai dengan rencana. Sehingga menurut peneliti bahwa perawat akan berkualitas dan dapat berkembang secara kontinu dan sistematis, dan perawat dapat bekerja efektif dan ekonomis, sistem dan prosedur yang tidak menyimpang, pembagian tugas, wewenang ada pertimbangan objektif atau rasional, dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruangan. Perawat dilakukan Supervisi yang dilakukan dengan frekuensi yang berkala. Supervisi yang dilakukan tidak hanya sekali, Sesuai dengan hasil bahwa Sebaiknya pelaksana supervise adalah atasan

langsung dari yang disupervisi, atau apabila tidak mungkin, dapat ditunjuk staf khusus dengan batas-batas wewenang dan tanggung jawab yang jelas.

2. Kinerja Perawat Pada Ruang Rawat Inap VVIP dan Kelas 1 di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kediri

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Sebagian besar dari perawat memiliki kinerja perawat yang tinggi yaitu ditunjukkan dengan a hasil supervisi perawat baik.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kusuma, 2015). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja dapat berupa perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja Perawat sesuai kuesioner terjadi karena sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perawat untuk mencapai tujuannya

Kinerja perawat menjadi penting dan akan baik sesuai dengan teori Kewuan, (2015 bahwa perawat dengan kinerja yang baik juga akan memiliki memotivasi dalam bekerja dengan baik juga dengan situasi kerja di lingkungan organisasinya yang semakin baik. Hasil penelitian menemukan dari bahwa Perawat dengan kinerja baik memiliki siap tanggap bila pasien membutuhkan dan saya mudah. Perawat ruangan memiliki kinerja yang baik dapat memperhatikan keluhan pasien, Perawat bekerja sama dengan pasien dan keluarganya dalam menyelesaikan masalah, dan juga Perawat bekerja sama dengan tim sejahwat perawat dan tim medis dalam menyelesaikan masalah pasien. Sesuai dengan teori bahwa Perawat dengan kinerja yang baik juga memiliki Konsentrasi yang baik merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendaya gunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut juga di dukung pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

3. Hubungan Pelaksanaan Supervisi Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Pada Ruang Rawat Inap VVIP dan Kelas 1 di RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kediri

Berdasarkan Tabulasi Silang Pelaksanaan supervisi dengan kinerja perawat didapatkan Sebagian besar dari perawat memiliki tingkat pelaksanaan supervisi yang tinggi dengan kinerja perawat yang baik. Hasil penelitian bermakna bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervise dengan kinerja perawat dengan keeratan hubungan yang cukup erat.

Menurut Natasia (2015) bahwa ada hubungan faktor supervisi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian di rumah sakit. Dapat meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Supervisi yang baik berbanding lurus dengan kinerja perawat yang baik pula. Sesuai dengan teori dari Natasia 2015 bahwa kinerja yang baik dikarenakan salah satu faktornya adalah supervisi yang dilaksanakan dengan baik pula (Natasia, 2015). Pengetahuan melukiskan apa yang ada dalam kepala seseorang, mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu. Keterampilan melukiskan kemampuan yang dapat diukur yang dikembangkan

melalui praktek, pelatihan, atau pengalaman. Kompetensi secara obyektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervisi, manajemen kinerja, dan program pengembangan SDM.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksana supervisi yang baik memerlukan bekal kemampuan yang banyak dan kinerja perawat semakin baik. Sesuai dengan hasil penelitian Natasia (2015) bahwa supervise dapat meningkatkan kinerja perawat. Dewi (2014) mengungkapkan bahwa supervise dapat secara signifikan berhubungan terhadap kinerja perawat. Proses supervisi akan membina hubungan dengan perawat, adanya masukan yang terarah dari hasil supervisi dapat meningkatkan kinerja perawat. Kemampuan melakukan komunikasi, motivasi, pengarahan, bimbingan dan kepemimpinan. hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa Supervisor melakukan kegiatan pelayanan profesional untuk membantu atau membimbing pihak yang dilayani.

Sudjana (2004) dalam Nursalam (2015) mengungkapkan bahwa Pihak yang disupervisi ini lah yang menerima layanan profesional berupa bantuan dan bimbingan agar mereka dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan kegiatan secara efisien dan efektif. Pelaksanaan supervise berhubungan dengan kinerja perawat yang baik hal tersebut juga dapat dipengaruhi oleh Komponen afektif, perasaan emosional terhadap obyek, orang, atau situasi. Komponen ini terkondisi melalui hubungan atau pengalaman perawat. Komponen kognitif, kepercayaan, nilai-nilai yang dimiliki seseorang perawat. Komponen tersebut harus terus ditingkatkan sebagai nilai keperawatan dalam melaksanakan perilaku profesional sehingga kinerja perawat akan lebih baik seiring dengan monitoring supervisi kepada perawat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Perawat di ruang rawat inap VVIP paling banyak memiliki pelaksanaan supervisi yang baik, Perawat di ruang VVIP paling banyak memiliki kinerja perawat yang tinggi, Terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervise dengan kinerja perawat dengan keeratan hubungan yang cukup erat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sigit Sugiharto dkk. (2013). *Manajemen Keperawatan Aplikasi MPKP di Rumah Sakit*. Jakarta : Buku Kedokteran ECG
- Bakri, Maria H (2017). *Manajemen Keperawatan Konsep dan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Bantul Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Bustami. (2011). *Penjaminan Mutu Pelayanan Kesehatan dan Akseptabilitasnya*. Padang : PT Glora Aksara Pratama
- Candra Syah Putra, (2016). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta : IN MEDIA
- Cecep Triwibowo. (2013). *Manajemen Pelayanan Keperawatan di Ruamah Sakit*. Jakarta : Trans Info Media
- Desi Dini Hermawati dkk, (2017). Evaluasi Pelaksanaan Supervisi Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*. Hal : 47-54. <https://journal.umy.ac.id/index.php/mrs/article/view/2346>

- Doli Tine Donsu, Jenita (2017). *Psikologi Keperawatan*. Bantul Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Edy Sugiarto. (2016). Gambaran Pelaksanaan Supervisi Keperawatan Dalam Perspektif Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga. *Naskah Publikasi*, Hal : 1-12. <http://eprints.ums.ac.id/41713/>
- Etlidawati. (2012). Hubungan Strategi Supervisi Kepala Ruang Dengan Motivasi Perawat Dalam Pelaksanaan Pendokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Pariaman. *Naskah Publikasi*, Hal : 1-7. <http://repo.unand.ac.id/186/>
- Hidayat A.Aziz A., (2008). *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Kholid Rosyidi. (2013). *Manajemen Kepemimpinan dalam Keperawatan*. Jakarta : CV. Trans Info Media
- Kusuma, H. (2015). Aplikasi Asuhan Keperawatan Berdasarkan. Diagnosa dan Nanda NIC NOC Jilid 1. Jogjakarta: Mediacion.
- Lestari Titik (2014). *Kumpulan Teori untuk Kajian Pustaka Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Maria H. Bakri, S.KM., M.Kes. (2017). *Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Marwati, Komsiyah. (2017). Efektifitas Supervisi Klinis Dalam Peningkatan Kompetensi Perawat Pelaksana : Systematic Review. *Jurnal PPKM III*. Hal 213-219
- Mito Julianto. Pengaruh Penerapan Supervisi Terhadap Kelengkapan Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Lantai 2 IRNA GPS RSUP Fatmawati. *Fatmawati Hospital Jurnal*. Hal 1-5. <https://adoc.pub/pengaruh-penerapan-supervisi-terhadap-kelengkapan-dokumentas.html>
- Niven Neil. (2000). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran
- Nursalam, (2015). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 5*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Ode. L Sharif. (2012). *Konsep Dasar Keperawatan*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Prasetya Danarjati, Dwi dkk, (2013). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Puguh Widiyanto, dkk. (2013). Pengaruh Pelatihan Supervisi Terhadap Penerapan Supervisi Klinik Kepala ruang dan Peningkatan Kualitas Tindakan Perawatan LukaDi RS PKU Muhammadiyah Temanggung. *Proseding Konfrensi Nasional PPNI Jawa Tengah*. Hal 44-55. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/psn12012010/article/view/848>
- Ram dkk. (2013) Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Perawat Pelaksana Di Rsud Liunkendage Tahuna. *Proseding Konfrensi Nasional PPNI Jawa Tengah*. Hal 21-26
- Ridho, Muhammad (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat pelaksana di Rumah sakit Bhayangkara Tingkat IV Kendari. Hal: 1-12
- Rozalena, Agustin dan Sri Komala Dewi (2016). *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Simamora, H (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sri Hananto Ponco, Virgianti Nur Faridah. (2016). Penerapan Supervisi Klinis Kepala Ruang Untuk Meningkatkan Pelaksanaan Cuci Tangan Lima Momen Perawat Pelaksana. *Dosen Prodi S1 Keperawatan STIKES Muhammadiyah Lamongan*. <https://docplayer.info/47163646-Penerapan-supervisi-klinis-kepala-ruang-untuk-meningkatkan-pelaksanaan-cuci-tangan-lima-momen-perawat-pelaksana.html>
- Sri Hananto, Untung Sujianto. (2017). Supervisi Kepala Ruang Model Proctor Untuk Meningkatkan Pelaksanaan Keselematan Pasien. *Jurnal Keperawatan Indonsia*, Vol. 20 Hal 56-64
- Sugiharto. (2013). *Manajemen Keperawatan Aplikasi MAKP di Rumah Sakit*. Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC
- Wahyunisngsih Aries, dkk. (2014). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Surabaya : PT Revka Petra Media
- Winarti S.A, dkk. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Dalam Keperawatan*. Yogyakarta : Fitramaya.