

KARYA TULIS ILMIAH

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PELAKSANAAN SUPERVISI KEPERAWATAN DI
RUANG RAWAT INAP KELAS 3 RSU PKU
MUHAMMADIYAH BANTUL
YOGYAKARTA**

Naskah Publikasi

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Derajat Sarjana Keperawatan
pada Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Disusun Oleh:

CHANDRA KUSUMA

20120320041

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2016**

HALAMAN PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PELAKSANAAN SUPERVISI KEPERAWATAN DI
RUANG RAWAT INAP KELAS 3 RSU PKU
MUHAMMADIYAH BANTUL
YOGYAKARTA**

Disusun oleh:
CHANDRA KUSUMA
20120320041

Telah disetujui dan diseminarkan pada tanggal 25 Agustus 2016

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji


Moh. Afandi, S.Kep., Ns., MAN., HNC
NIK : 19750717200410173064


Novita Kurnia Sari, S.Kep., Ns., M.Kep.
NIK : 19811117200510173075

Mengetahui,

Ka. Prodi Ilmu Keperawatan FKIK UMY

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta


Ns. Sri Sumaryani, M.Kep., Sp.Mat., HNC

NIK: 19770313200104173046

Chandra Kusuma (2016) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Supervisi Keperawatan di Ruang Rawat Inap Kelas 3 RSU PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta.

Pembimbing:

Moh. Afandi, S.kep., Ns., MAN., HNC

INTISARI

Latar Belakang: Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada tanggal 30 april 2016 terhadap perawat pelaksana didapatkan data bahwa pelaksanaan supervisi managerial terkait dokumentasi dilaksanakan sebulan sekali, sedangkan supervisi klinis tidak ada jadwal tetap untuk dilaksanakan supervisi. berdasarkan pernyataan perawat diketahui bahwa belum semua SOP ada pada setiap ruang di PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan di ruang rawat inap kelas 3 RSU PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta

Metode Penelitian: Jenis penelitian ini adalah *analisis regresi* dan menggunakan pendekatan sewaktu *cross sectional*. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling dengan jumlah 65 responden.

Hasil Penelitian: Uji analisis regresi faktor pengetahuan memiliki *p value* terkecil yaitu .000 dengan nilai t sebesar 7.019, variabel faktor motivasi kerja memiliki *p value* .000 dengan nilai t 5.251, variabel faktor kepemimpinan memiliki *p value* .000 dengan nilai t 3.859. Sehingga faktor yang paling berpengaruh terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan adalah faktor pengetahuan perawat.

Kesimpulan: Faktor pengetahuan perawat yang paling berpengaruh terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan di ruang rawat inap kelas 3 RSU PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta.

Kata Kunci: Supervisi Keperawatan, Faktor Pengetahuan, Faktor Motivasi, Faktor Kepemimpinan

Chandra Kusuma (2016) *Analysis of factors affecting the implementation of the nursing supervision in grade three inpatient rooms public hospitals PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta .*

Advisor:

Moh. Afandi, S.kep., Ns., MAN., HNC

ABSTRACT

Background: *Based on the results of the preliminary study on 30 april 2016 in primary nurses, managerial supervision of documentation are done once a month. Meanwhile there is no fix schedule for the clinical supervision. Based on the nurses statement not all of the room of PKU Muhammadiyah Yogyakarta have SOP set on each room.*

Purpose: *The purpose of this research is to identify factors affecting the implementation of nursing supervision in the grade three rom in PKU Muhammadiyah Hospital Bantul Yogyakarta.*

Research Method: *This research used regression analysis and cross sectional approach. Sampling technique used in this research is total sampling with 65 respondent.*

Result: *Test regression analysis factors knowledge have p value smallest .000 with t of 7.019. Variable factors motivation work is p value .000 with t of 5.251. Variable factors leadership have p value .000 with t of 3.859. The factors that most influential with the implementation of the supervision nursing is a factor knowledge nurse.*

Conclusion: *Nurses knowledge and work motivation factors are affecting the nurses supervision implementation in the grade three inpatient room of PKU Muhammadiyah Hospital Bantul Yogyakarta. While there is no effect of the leadership factor to the nurses supervision implementation in the grade three inpatient room of PKU Muhammadiyah Hospital Bantul Yogyakarta.*

Key Word: *Nurses Supervision, Knowledge Factor, Motivation Factor, Leadership Factor.*

PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga kesehatan dengan proporsi terbanyak di rumah sakit dan memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan. Kualitas pelayanan kesehatan dapat terwujud dengan pelaksanaan asuhan keperawatan yang professional. Profesionalisme perawat diikuti oleh pengetahuan dan keterampilan yang baik. (Dwidiyanti, 2007). Untuk menjadi perawat sebagai tenaga kerja professional maka perlu dilakukan pembinaan serta pengawasan secara terus menerus dan berkesinambungan, sehingga menjadikan perawat sebagai tenaga kerja yang perlu diperhatikan, diakui dan dihargai melalui penerapan sistem manajemen (Zulfikar, 2015).

Lynch (2008) juga mengatakan bahwa keefektifan supervisi dapat dievaluasi dengan menilai persepsi orang yang disupervisi tentang pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan oleh supervisor.

Capblanch dan Gardner (2008) dalam studinya tentang pelaksanaan supervisi di Kenya dan Benin terhadap 99 perawat, menemukan bahwa 50 % mengatakan supervisi sebatas pengawasan pemberian kritik, dan supervisor tidak memberikan umpan balik terhadap permasalahan yang ditemukan selama kegiatan supervisi. Temuan yang sama tentang Pelaksanaan supervisi di Zambia 50 % mengatakan tidak pernah disupervisi oleh pimpinan bahkan mereka tidak mengetahui siapa supervisornya dan apa yang diharapkan dengan adanya supervisi. Sedangkan di Mali 38 % perawat mengatakan tidak pernah disupervisi, dan 81 % mengatakan tidak pernah diberikan suatu dukungan atau motivasi ketika supervisi (Hill & Loma, 2008).

Berdasarkan hasil penelitian Zulfikar (2015) di RSUD dr Zaenoe Abidin Banda Aceh menyatakan bahwa 32,5 % pelaksanaan supervisi keperawatan dinyatakan buruk.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan wawancara terhadap perawat pelaksana mengatakan bahwa perawat mengetahui pelaksanaan supervisi hanya dilakukan 1 bulan sekali, perawat mengetahui bahwa sudah ada format untuk penilaian supervisi akan tetapi format tersebut jarang digunakan. Perawat juga mengatakan sudah pernah menerima sosialisasi terkait pelaksanaan supervisi hanya saja belum semuanya diterapkan secara tertulis sesuai dengan format pelaksanaan supervisi. Perawat pelaksana juga mengatakan bahwa motivasi dalam pelaksanaan supervisi dilaksanakan karena adanya program pengawasan terhadap pekerjaan perawat yang harus dilaksanakan. Perawat mengatakan bahwa faktor kepemimpinan dilaksanakan karena adanya ketetapan kebijakan dari rumah sakit yang harus dilaksanakan dan kepala ruang juga mengatakan bahwa kepemimpinan dilaksanakan karena ada keinginan dari diri sendiri untuk memimpin dengan baik serta kepala ruang telah memiliki *job desk* yang didalamnya terdapat point untuk pelaksanaan supervisi terhadap perawat pelaksana. Namun berdasarkan pernyataan perawat diketahui bahwa belum semua SOP ada pada setiap ruang di PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Salah satu tindakan yang belum memiliki SOP yaitu supervisi keperawatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *analisis regresi*, dimana peneliti bermaksud mengetahui

pengaruh terhadap variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Peneliti menggunakan *cross sectional*, dimana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu (Sugiyono, 2012).

Populasi dalam penelitian ini perawat yang bertugas di ruang rawat inap kelas 3 RS PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 orang perawat. Berdasarkan teknik *total sampling*, sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 responden.

Penelitian ini telah dilakukan di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul. Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2015-Agustus 2016.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis multivariate. Analisis regresi ini digunakan untuk menganalisis data yang bersifat *multivariate* atau memiliki 3 variabel independent yang kemudian diolah dengan program komputer SPSS 20. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis multivariat dengan menggunakan hasil dari nilai sig dan nilai t untuk mengetahui variabel *independent* yang paling berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Semakin kecil nilai sig pada masing-masing variabel independent dengan nilai *t* semakin besar maka semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependent (Mirza, 2015).

HASIL

1. Analisis Univariante

a. Gambaran Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 65 orang perawat pelaksana.

Data gambaran karakteristik responden akan disajikan dalam bentuk tabel 4.1 sebagai berikut:

Karakteristik	N	%
Umur		
21-25 tahun	19	29,2
26-30 tahun	15	23
31-35 tahun	14	21,6
36-40 tahun	14	21,6
41-45 tahun	3	4,6
Jenis Kelamin	9	13,8
Laki-laki	56	86,2
Perempuan		
Pendidikan		
D3	51	78,5
S1	14	21,5
Lama Kerja		
1-5 tahun	37	56,9
6-10 tahun	16	24,7
11-15 tahun	9	13,8
16-20 tahun	3	4,6

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur sebagian besar responden memiliki umur 21-25 tahun yaitu sebanyak 19 responden (29,2%). Hasil perhitungan terhadap jenis kelamin sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 56 responden (86,2%) dan sebagian kecil responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 9 responden (13,8%). Perhitungan berdasarkan pendidikan sebagian besar responden berpendidikan D3 yaitu sebanyak 51 responden (78,5%) dan sebagian kecil responden memiliki pendidikan S1 yaitu sebanyak 14 responden (21,5%). Perhitungan berdasarkan lama kerja sebagian besar responden bekerja di RSU PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 37 responden (56,9%).

b. Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Supervisi Keperawatan

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Supervisi Keperawatan

Supervisi	Frekuensi	%
Rendah	7	10,8
Sedang	50	76,9
Tinggi	8	12,3
Total	65	100

Sumber: Data Primer (2016)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pelaksanaan supervisi keperawatan pada kategori sedang yaitu sebanyak 50 responden (76,90%) dan sebagian kecil responden memiliki pelaksanaan supervisi kepala ruang keperawatan pada kategori rendah yaitu sebanyak 7 responden (10,8%).

c. Distribusi Frekuensi Faktor Pengetahuan Perawat

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Faktor Pengetahuan Perawat

Faktor Pengetahuan	Frekuensi	%
Rendah	3	4,6
Sangat Rendah	1	1,6
Sedang	52	80,0
Tinggi	9	13,8
Total	65	100

Sumber: Data Primer (2016)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki penilaian terhadap faktor pengetahuan perawat pada kategori sedang yaitu sebanyak 52 responden (80,0%) dan sebagian kecil pada kategori sangat rendah sebanyak 1 responden (1,6%).

d. Distribusi Frekuensi Faktor Motivasi Kerja

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Faktor Motivasi Kerja

Faktor Motivasi Kerja	Frekuensi	%
Sedang	55	84,6
Tinggi	10	16,4
Total	65	100

Sumber: Data Primer (2016).

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki penilaian terhadap faktor motivasi kerja pada kategori sedang yaitu sebanyak 55 responden (84,6%) dan sebagian kecil memiliki penilaian pada kategori tinggi sebanyak 10 responden (16,4%).

e. Distribusi Frekuensi Faktor Kepemimpinan

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Faktor Kepemimpinan

Faktor Kepemimpinan	Frekuensi	%
Sedang	38	58,5
Tinggi	27	41,5
Total	65	100

Sumber: Data Primer (2016)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki penilaian terhadap faktor kepemimpinan pada kategori sedang yaitu sebanyak 38 responden (58,5%) dan sebagian kecil responden memiliki penilaian terhadap faktor kepemimpinan pada kategori tinggi sebanyak 27 responden (41,5%).

2. Analisis Bivariate

a. Pengaruh Faktor Pengetahuan Perawat Terhadap Pelaksanaan Supervisi Keperawatan

Tabel 4.6 Hasil Tabulasi Silang Pengaruh Faktor Pengetahuan Perawat Terhadap Pelaksanaan Supervisi Keperawatan

		SUPERVISI			Total	<i>p value</i>
		Tinggi	Sedang	Rendah		
PENGETA HUAN	Tinggi	Count	.7	6.8	1.5	0,027
		%	100.0%	6.1%	9.1%	
	Sedang	Count	4.1	40.0	9.0	
		%	.0%	89.8%	81.8%	
	Rendah	Count	.2	2.3	.5	
		%	.0%	4.1%	9.1%	
Total	Count	5.0	49.0	11.0	65.0	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Sumber: Data Primer 2016

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa faktor pengetahuan yang tinggi sebanyak 9 responden (13,8%) dengan pelaksanaan supervisi pada kategori tinggi. Faktor pengetahuan rendah sebanyak 3 responden (4,6%) terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan.

Faktor pengetahuan memiliki *p value* 0,027. Berdasarkan *p value* maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan faktor pengetahuan terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan karena *p value* <0,05.

Tabel 4.7. Pengaruh Faktor Pengetahuan terhadap Pelaksanaan Supervisi Keperawatan

Model	Coefficients ^a		T	<i>p value</i>
	Unstandardized Coefficients			
	a	B		
1 (Constant)	19.988	.628	2.955	.004
P.Supervisi			7.019	.000

a. Dependent Variable: F.Pengetahuan

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa constant di anggap a, persamaan $y = a + bx = 19.988 + 0.628x$ artinya adalah ada pengaruh *significant* positif faktor pengetahuan perawat terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan. Kalau b negatif maka tidak ada pengaruh dan artinya regresinya negatif.

b. Pengaruh Faktor Motivasi Kerja Terhadap Pelaksanaan Supervisi Keperawatan

Tabel 4.8 Tabulasi Silang Pengaruh Faktor Motivasi Kerja Terhadap Pelaksanaan Supervisi Keperawatan

		SUPERVISI			Total	<i>p value</i>
		Tinggi	Sedang	Rendah		
MOTIVASI	Tinggi	Count	.8	8.3	1.9	11.0
		%	100.0%	10.2%	9.1%	
ASI	Sedang	Count	4.2	40.7	9.1	54.0
		%	.0%	89.8%	90.9%	
Total		Count	5.0	49.0	11.0	65.0
		%	100.0%	100.0%	100.0%	

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa faktor motivasi kategori tinggi sebanyak 11 responden (16,9%) terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan. Faktor motivasi kategori sedang sebanyak 54 responden (83,1%). besarnya korelasi atau hubungan *r* sebesar 0.552, artinya pengaruh variabel

bebas sebesar 0.304 (30,4%). Faktor motivasi kerja memiliki *p value* 0,020. Berdasarkan *p value* maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan faktor motivasi kerja terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan karena *p value* <0,05.

Tabel 4.9 Pengaruh Faktor Motivasi Kerja terhadap Pelaksanaan Supervisi Keperawatan

		Coefficients ^a		T	<i>p value</i>
		Unstandardized Coefficients			
		a	B		
1	(Constant)	19.383	.626	2.121	.038
	F.Motivasi			5.251	.000

a. Dependent Variable: P.Supervisi

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 4.9 menunjukkan constant di anggap a, persamaan $y = a + bx = 19.383 + 0.626x$ artinya adalah ada pengaruh *significant* positif faktor

motivasi kerja terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan. Kalau b negatif maka tidak ada pengaruh dan artinya regresinya negatif.

c. Pengaruh Faktor Kepemimpinan Terhadap Pelaksanaan Supervisi Keperawatan

Tabel 4.10 Tabulasi Silang Pengaruh Faktor Kepemimpinan Terhadap Pelaksanaan Supervisi Keperawatan

		SUPERVISI			Total	<i>P Value</i>
		Tinggi	Sedang	Rendah		
KEPEMI	Tinggi	Count	2.1	20.4	4.6	27.0
		%	100.0%	40.8%	18.2%	
MPINAN	Sedang	Count	2.9	28.6	6.4	38.0
		%	.0%	59.2%	81.8%	
Total		Count	5.0	49.0	11.0	65.0
		%	100.0%	100.0%	100.0%	

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dengan kategori tinggi sebanyak 27 responden (41,5%) terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan. Faktor kepemimpinan dengan kategori sedang sebanyak 38 responden (58,5%). Faktor

kepemimpinan memiliki *p value* 0,002. Berdasarkan *p value* maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan faktor kepemimpinan terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan karena *p value* <0,05.

Tabel 4.11 Pengaruh Faktor Kepemimpinan terhadap Pelaksanaan Supervisi Keperawatan

Model	Coefficients ^a		T	<i>p value</i>
	Unstandardized Coefficients			
	a	B		
1 (Constant)	37.212	.366	4.761	.000
F. Kepemimpinan			3.859	.000

a. Dependent Variable: P. Supervisi

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 4.11 menunjukkan constant di anggap a, persamaan $y = a + bx = 37.212 + 0.366x$ artinya adalah ada pengaruh *significant* positif faktor

kepemimpinan terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan. Kalau b negatif maka tidak ada pengaruh dan artinya regresinya negatif.

3. Analisis Multivariate

Tabel 4.12 Faktor Yang Paling Berpengaruh Terhadap Pelaksanaan Supervisi Keperawatan.

	a	B	T	<i>p value</i>
F. Pengetahuan	19.988 0	.628	7.019	0,000
F. Motivasi	19.383	.626	5.251	0,000
F. Kepemimpinan	37.212	.366	3.859	0,000

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa $Y = a + bx$ dengan nilai *significant* terkecil dengan nilai t terbesar yang memiliki pengaruh lebih besar diantara variabel independent yang mempengaruhi terhadap variabel dependent. Variabel faktor pengetahuan memiliki *p value* terkecil yaitu .000 dengan nilai t sebesar 7.019, variabel faktor motivasi kerja memiliki *p value* .000 dengan nilai t 5.251, variabel faktor kepemimpinan memiliki *p value* .000 dengan nilai t 3.859. Sehingga faktor yang paling berpengaruh terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan adalah faktor pengetahuan perawat.

Pembahasan

1. Analisis Univariante

a. Karakteristik Responden

1) Umur

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki umur 21-25 tahun yaitu sebanyak 19 responden (29,2%). Usia dapat mempengaruhi produktifitas kerja seseorang, usia juga mempengaruhi pandangan petugas terhadap atasan maupun pasien.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Elita (2011) menyatakan bahwa usia akan mempengaruhi karakter dalam mempelajari, memahami serta menerima suatu perubahan sehingga akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja seseorang. Usia dapat mempengaruhi produktifitas kerja, karena kemampuan kerja seseorang dibatasi oleh faktor usia.

2) Jenis Kelamin

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 56 responden (86,2%) dan sebagian kecil responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 9 responden (13,8%).

Hal ini sesuai dengan penelitian Ahmadi (2009) tentang kinerja perawat terhadap kualitas pelayanan di RS Riyadh Saudi Arabia yang menyatakan bahwa jenis kelamin berkorelasi positif terhadap kinerja. Supervisi merupakan salah satu fungsi yang penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja perawat (Mulyaningsih, 2013).

3) Pendidikan

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan D3 yaitu sebanyak 51 responden (78,5%) dan sebagian kecil responden memiliki pendidikan S1 yaitu sebanyak 14 responden (21,5%).

Kondisi ini menggambarkan bahwa umumnya perawat belum melanjutkan studinya mereka setelah lulus dari D3 langsung bekerja pada rumah sakit mengabdikan diri. Menurut Anggraini dalam Gatot dan Adisasmitho (2005) bahwa semakin tinggi tingkat

pendidikan akan semakin tinggi keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan.

4) Lama kerja

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 37 responden (56,9%).

Berdasarkan hasil penelitian Warouw (2009) menyatakan bahwa lama bekerja dapat meningkatkan kinerja jika didukung dengan pendidikan dan pelatihan. Bimbingan dan pengalaman dalam bekerja bagi perawat baru sangat diperlukan dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Lama kerja seorang tenaga kesehatan untuk melakukan jenis pekerjaan tertentu dinyatakan dalam lamanya waktu selama melaksanakan tugas tersebut.

b. Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Supervisi Keperawatan

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pelaksanaan supervisi keperawatan pada kategori sedang yaitu sebanyak 50 responden (76,90%) dan sebagian kecil responden memiliki pelaksanaan supervisi keperawatan pada kategori rendah yaitu sebanyak 7 responden (10,8%).

Kepala ruang merupakan seorang tenaga perawat profesional yang bertanggung jawab dan berwenang dalam mengelola kegiatan pelayanan keperawatan disuatu ruangan serta dalam menjalankan tugasnya mengacu pada standar yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan supervisi keperawatan (Warouw, 2009).

Berdasarkan hasil penelitian jurnal Graff, dkk (2012) menyatakan bahwa group kelompok perawat yang di supervisi memiliki tingkat pelayanan keperawatan terhadap pasien lebih baik serta lebih meningkatkan sikap dan keterampilan perawat dalam berinteraksi terhadap pasien.

c. Distribusi Frekuensi Faktor Pengetahuan perawat

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki penilaian terhadap faktor pengetahuan perawat pada kategori sedang yaitu sebanyak 52 responden (80,0%) dan sebagian kecil pada kategori sangat rendah sebanyak 1 responden (1,6%).

Pengetahuan didapatkan melalui pengalaman pribadi yang terjadi berulang kali termasuk didalamnya adalah proses pengajaran (Notoatmodjo, 2007). Pengetahuan adalah informasi yang dapat merubah seseorang atau sesuatu, dimana pengetahuan itu menjadi dasar dalam bertindak atau pengetahuan itu menjadikan seseorang individu atau institusi memiliki kecakapan dalam melakukan tindakan yang benar seperti melaksanakan supervisi dengan benar (Pribadi, 2009).

d. Distribusi Frekuensi Faktor Motivasi Kerja

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki penilaian terhadap faktor motivasi kerja pada kategori sedang yaitu sebanyak 55 responden (84,6%) dan sebagian kecil memiliki penilaian pada kategori tinggi sebanyak 10 responden (16,4%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurhayati (2010) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan produktifitas perawat di RSUD Tana Toraja yang menyatakan bahwa motivasi berhubungan signifikan terhadap produktifitas perawat. Perawat sebagai salah satu sumber daya manusia di rumah sakit merupakan salah satu profesi yang terlibat langsung dalam pelayanan bidang kesehatan, perawat merupakan bagian integral dari sistem kesehatan yang dijalankan sebuah rumah sakit. Setiap perawat berusaha meningkatkan kemampuan individualnya agar lebih kompeten, kepercayaan dan tanggungjawab yang diberikan pimpinan karena kepercayaan pimpinan menuntut kemampuan individual setiap perawat dalam

menjalankan tugasnya dalam pelayanan keperawatan (Handoko, 2014).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Badi'ah dkk (2008) yang menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara faktor motivasi dengan kinerja perawat yang didalamnya terdapat pelaksanaan supervisi keperawatan.

e. Distribusi Frekuensi Faktor Kepemimpinan

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki penilaian terhadap faktor kepemimpinan pada kategori sedang yaitu sebanyak 38 responden (58,5%) dan sebagian kecil responden memiliki penilaian terhadap faktor kepemimpinan pada kategori tinggi sebanyak 27 responden (41,5%).

Siagian (2009) merumuskan kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama.

2. Analisis Bivariate

a. Pengaruh Faktor Pengetahuan Perawat terhadap Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruang Keperawatan.

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa faktor pengetahuan yang tinggi sebanyak 9 responden (13,8%) dengan pelaksanaan supervisi pada kategori tinggi. Faktor pengetahuan rendah sebanyak 3 responden (4,6%) terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan. Faktor pengetahuan memiliki *p value* 0,027. Berdasarkan *p value* maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan faktor pengetahuan terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan karena *p value* <0,05. Tabel 4.7 menunjukkan bahwa constant di anggap a, persamaan $y = a + bx = 19.988 + 0.628x$ artinya adalah ada pengaruh signifikan positif faktor pengetahuan perawat terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan.

Faktor pengetahuan perawat dapat mempengaruhi pelaksanaan supervisi keperawatan hal ini dapat terjadi

dikarenakan faktor pengetahuan perawat didukung dengan karakteristik responden yang maksimal memiliki tingkat pendidikan akademi D3 sebanyak 78,5% dan S1 sebanyak 21,5% serta didukung oleh faktor lama kerja perawat mayoritas perawat bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 56,9%.

Faktor pengetahuan merupakan hasil dari sekumpulan informasi yang saling terhubung secara sistematis sehingga memiliki makna. Informasi diperoleh dari data yang sudah diolah (disortir, dianalisis, dan ditampilkan dalam bentuk yang dapat dikomunikasikan melalui bahasa, grafik, atau tabel), sehingga memiliki arti. Selanjutnya data ini akan dimiliki seseorang dan akan tersimpan dalam *neuron-neuron* (menjadi memori) di otaknya. Kemudian ketika manusia tersebut dihadapkan pada suatu masalah maka informasi-informasi yang tersimpan dalam *neuron-neuron*nya dan yang terkait dengan permasalahan tersebut, akan saling berhubungan dan tersusun secara sistematis sehingga ia memiliki model untuk memahami atau memiliki pengetahuan yang terkait dengan permasalahan yang dihadapinya. Kemampuan memiliki pengetahuannya atau obyek masalah yang dihadapinya sangat ditentukan oleh pengalaman, latihan atau proses belajar atau proses berfikir (Tjakraatmadja dan Lantu, 2007).

b. Pengaruh Faktor Motivasi Kerja terhadap Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruang Keperawatan .

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa faktor motivasi kategori tinggi sebanyak 11 responden (16,9%) terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan. Faktor motivasi kategori sedang sebanyak 54 responden (83,1%). besarnya korelasi atau hubungan r sebesar 0.552, artinya pengaruh variabel bebas sebesar 0.304 (30,4%). Faktor motivasi kerja memiliki p value 0,020. Berdasarkan p value maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan faktor motivasi kerja terhadap

pelaksanaan supervisi keperawatan karena p value $<0,05$. Tabel 4.9 menunjukkan constant di anggap a , persamaan $y = a + bx = 19.383 + 0.626x$ artinya adalah ada pengaruh signifikan positif faktor motivasi kerja terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan.

Faktor motivasi kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan supervisi keperawatan hal ini dapat terjadi dikarenakan faktor motivasi didukung dengan karakteristik responden yang maksimal memiliki tingkat pendidikan akademi D3 sebanyak 78,5% dan S1 sebanyak 21,5% serta didukung oleh faktor jenis kelamin terdapat jenis kelamin wanita sebanyak 86,2%.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karena motivasi kerja akan mendorong karyawan untuk secara sadar melakukan tugas pekerjaannya. Motivasi kerja membuat aktivitas pekerjaan menjadi lebih terarah dan hasil yang dicapai menjadi lebih efektif. Perawat yang mempunyai motivasi tinggi akan menggunakan seluruh kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya dalam bekerja sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal (Haerani, 2015).

Penelitian ini didukung oleh teori dari Herzberg dalam Thoha (2007) menyebutkan motivasi dapat terwujud dari derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan (supervisor).

c. Faktor Kepemimpinan Terhadap Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruang Keperawatan.

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dengan kategori tinggi sebanyak 27 responden (41,5%) terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan. Faktor kepemimpinan dengan kategori sedang sebanyak 38 responden (58,5%). Faktor kepemimpinan memiliki p value 0,002. Berdasarkan p value maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan faktor kepemimpinan terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan karena p value $<0,05$.

Tabel 4.11 menunjukkan constant di anggap a, persamaan $y = a + bx = 37.212 + 0.366x$ artinya adalah ada pengaruh signifikan positif faktor kepemimpinan terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan.

Faktor kepemimpinan dapat mempengaruhi pelaksanaan supervisi keperawatan hal ini dapat terjadi dikarenakan faktor kepemimpinan didukung dengan karakteristik responden yang memiliki faktor lama kerja perawat yang bekerja selama 6-20th sebanyak 43,1% serta usia perawat yang lebih dari 25th sebanyak 70,8%.

Kepemimpinan adalah seni mendorong atau mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan atau yang dikehendaki seorang pemimpin untuk dikerjakannya. Seorang pemimpin mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dan mendorong para bawahan agar mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen keperawatan yang didalamnya yaitu terdapat pelaksanaan supervisi kepala ruang keperawatan (Yulk, 2010).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Kusparmanto (2011) bahwa variabel kepemimpinan memiliki signifikan terhadap produktivitas karyawan yang didalamnya terdapat tugas-tugas perawat dirumah sakit. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden memiliki penilaian terhadap faktor kepemimpinan pada kategori sedang yaitu sebanyak 38 responden (58,5%) dan sebagian kecil responden memiliki penilaian terhadap faktor kepemimpinan pada kategori tinggi sebanyak 27 responden (41,5%).

3. Analisis Multivariate

a. Analisis faktor-faktor yang Paling Mempengaruhi Perawat dalam Pelaksanaan Supervisi Keperawatan.

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa $Y = a + bx$ dengan nilai sig terkecil dengan nilai t terbesar yang memiliki pengaruh lebih besar diantara variabel independent yang mempengaruhi

terhadap variabel dependent. Variabel faktor pengetahuan memiliki *p value* terkecil yaitu .000 dengan nilai t sebesar 7.019, variabel faktor motivasi kerja memiliki *p value* .000 dengan nilai t 5.251, variabel faktor kepemimpinan memiliki *p value* .000 dengan nilai t 3.859. Sehingga faktor yang paling berpengaruh terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan adalah faktor pengetahuan perawat.

Besarnya faktor prediktor terhadap kriterium dapat dilihat dari nilai signifikansi semakin kecil nilai signifikansi semakin besar pengaruhnya terhadap faktor prediktor (Mirza, 2015). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel faktor pengetahuan yang memiliki *p value* terkecil dibandingkan variabel independent lainnya yaitu memiliki *p value* .000 dengan nilai t sebesar 7.019. Sehingga faktor pengetahuan perawat lebih besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan dibandingkan dengan faktor motivasi kerja dan faktor kepemimpinan.

Pengetahuan adalah informasi yang dapat merubah seseorang atau sesuatu, dimana pengetahuan itu menjadi dasar dalam bertindak atau pengetahuan itu menjadikan seseorang individu atau institusi memiliki kecakapan dalam melakukan tindakan yang benar seperti pelaksanaan supervisi keperawatan yang tepat (Pribadi, 2009). Dari hasil tersebut sangat mendukung bahwa faktor pengetahuan perawat sangat mengenai supervisi keperawatan menjadi penting untuk diketahui sehingga perlu adanya supervisi yang baik untuk mengarahkan dan membimbing perawat untuk meningkatkan pengetahuan. Supervisi juga akan meningkatkan motivasi pelaksanaan model praktik keperawatan profesional. Perlunya pendampingan dari supervisor agar perawat menjadi lebih tahu, memahami dan mampu mengaplikasikan untuk kemudian menganalisa adanya kendala dalam

pelaksanaan supervisi keperawatan yang benar dan tepat (Notoatmojo, 2012).

Motivasi adalah proses dimana upaya seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan untuk menuju mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Robbins dan Coulter, 2012).

Mangkunegara (2000, dalam Nursalam 2015) pengertian motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja dan kerja perawat pelaksana dipengaruhi oleh faktor individu perawat yaitu latar belakang perawat, pendidikan dan lama kerja perawat (Robbin, 2009). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kemampuan (Hasibuan, 2007).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Etlidawati (2012) menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara struktur supervisi kepala ruang keperawatan dengan motivasi kerja perawat.

Faktor kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan di RSUD Muhammadiyah Bantul Yogyakarta. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden memiliki penilaian terhadap faktor kepemimpinan pada kategori sedang yaitu sebanyak 38 responden (58,5%) dan sebagian kecil responden memiliki penilaian terhadap faktor kepemimpinan pada kategori tinggi sebanyak 27 responden (41,5%). Efektivitas kepemimpinan dianggap ditentukan oleh kepribadian seorang pemimpin (Munandar, 2008).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyono dkk (2013) di RS Tingkat III 10.06.01 Ambon menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat yang didalamnya terdapat pelaksanaan supervisi keperawatan.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu terkait waktu dalam pengumpulan data dan juga keterbatasan dalam metodologi sehingga peneliti harus menyesuaikan daftar perawat yang hadir di setiap shift dan peneliti mengolah data dengan menggunakan analisis regresi linier untuk skala kategorik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta; Jakarta.
- Badi'ah, A. Mendri, K. Ratna. Hendarsih, (2008). *Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta*. Poltekkes Depkes Yogyakarta jurusan Keperawatan
- Dwidiyanti, M. (2007). *Caring kunci sukses perawat mengamalkan ilmu*. Semarang: Hasani.
- Elita, V. (2011). *Persepsi Perawat Tentang Perilaku Kekerasan yang dilakukan Pasien di Ruang Rawat Inap Jiwa Rumah Sakit Jiwa Tampan Riau*. Jurnal Ners Indonesia Vol 1 No 2 Maret 2011 dalam <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=32279&val=2290>. Diakses pada tanggal 10 Agustus 2016.
- Estelle Lilian Mua. (2010). *Pengaruh Pelatihan Supervisi Klinik Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat inap Rumah Sakit Woodward Palu*. dalam

- url?sa=t&rcrt=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fflontar.ui.ac.id%2Ffile%3Ffile%3Ddigital%2F20280828-T%2520Estelle%2520Lilian%2520Mua.pdf&ei=ZcJhVbW2GZepoQSc5YDADA&usg=A FQjCNH3kR5jfgmaDParmo6Yd47OtaNnhw&sig2=RhSrhQEjoUB9AkpPXeyf5w&bvm=bv.93990622,d.cGU . Diakses pada tanggal 10 Oktober 2015.
- Etlidawati. (2012). Hubungan Strategi Supervisi Kepala Ruang dengan Motivasi Perawat dalam Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RSUD Pariman. dalam <http://repo.unand.ac.id/186/2/TESIS%2520NI%2520D A.pdf> diakses pada tanggal 16 Oktober 2015.
- Graff, F. M., & Francke, A.L. (2012). The Effects of Group Supervision of a Nurses vol 49. dalam [http://www.journalofnursingstudies.com/article/S0020-7489\(11\)00456-1/fulltext](http://www.journalofnursingstudies.com/article/S0020-7489(11)00456-1/fulltext). Diakses pada tanggal 10 Oktober 2015.
- Halpern, H., & Mc Kim, J. (2009). Supervison. *British Journal of Hospital Medicine*, April 2009, Vol 70, No 4. <http://www.kemlu.go.id/Documents/Penelitian%20BPPK%202014/Laporan%20Akhir%20Liberalisasi%20Jasa.pdf> Diakses pada tanggal 16 Oktober 2015.
- Hasibuan, (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bumi Aksara; Jakarta.
- Haerani, (2015). *Hubungan Motivasi Ekstrinsik dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan*. JTS Kesehatan Vol 5 No 1:90-96 dalam <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/4291c785e9443afb e584603218924a87.pdf> Diakses pada tanggal 16 Oktober 2015.
- Kasjono, H. (2009). *Analisis Multivariate Untuk Penelitian Kesehatan*. Mitra Cendekia; Yogyakarta.
- Keliat, Makmur. Dkk. (2013). *Pemetaan Pekerja Terampil Indonesia Dan Liberalisasi Jasa ASEAN*. dalam <http://www.skillsforcare.org.uk>. Diakses pada tanggal 16 Oktober 2015.
- Kilminster & Jolly. (2000). *Effective supervision in clinical practice setting a literature review* . Medical Education; Ireland
- Kron, T. (1987). *The management of pasien care*. Saunders Campany; Philadelphia.
- Kurniawati, (2015). *Hubungan Model Supervisi Kepala Ruangan dengan Motivasi perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Syech Yusuf Sungguminasa*. Program Pascasarjana, Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Hasanudin Makassar. dalam <http://repository.unhas.ac.id:4001/digilib/files/disk1/401/--kurniawati-20028-1-15-kurni-%29.pdf>. Diakses pada tanggal 16 Oktober 2015.
- Laia. (2014). *Supervisi Kepala Ruangan dan Kepatuhan Perawat dalam Pencegahan Infeksi Nosokomial di Rumah Sakit Sari Mutiara Medan*. Skripsi Dipublikasikan Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sumatera Utara dalam <http://repository.usu.ac.id/xmlui/handle/123456789/43784?show=full>. Diakses pada tanggal 16 Oktober 2015.

- Lynch. (2008). *Clinical Supervision for Nursing*. Blackwell publishing; United Kingdom
- Marquis & Huston. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan teori & aplikasi*. Edisi 4, EGC; Jakarta.
- Mirza, (2015). *Buku Panduan Praktik Analisis data SPSS for Windows*. Softfile: Yogyakarta.
- Mulyono, H., Hamzah, A., Abdullah, A. (2013). *Faktor yang berhubungan terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon*. Jurnal AKK, (online), 2(1): 18-26, (<http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q> diakses pada 16 agustus 2016).
- Munandar, (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI Press). Depok.
- Notoadmojo. (2012). *Metode Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta; Jakarta.
- Nursalam. (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis*. Edisi 3. Salemba Medika; Jakarta.
- _____. (2015). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan*. Edisi 5. Salemba Medika; Jakarta.
- Pitman, S.(2011). *Handbook for clinical supervision: nursing post graduate programmes*. Dublin: Royal College of Surgeon Ireland.
- Potter-Perry. (2005). *Fundamental of Nursing. 6 Th edition*. Elsever Mosby; USA.
- Pribadi, A. (2009). *Analisis Faktor Pengetahuan, Motivasi, dan Perseps Perawat Tentang Supervisi Kepala Ruang Terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Kelet Jawa Tengah*. Diakses tanggal 8 Juni2015 dalam <https://core.ac.uk/download/files/379/11716145.pdf>.
- Rassol, H., & Lind.J.E. (2000). *Perception of addiction nurses toward clinical supervision: an exploratory study*. Departemen of Addiction Behavior & Pscycological Medicine. St. George's Hospital London. Vol 12 No 1 pages 23-29.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, Pearson International Edition, Prentice –Hall: USA
- Rowe, A ., & Haywood, J.(2007). *Providing effective supervision. Skills for care & CWDC*. England.
- Suarli & Bachtiar. (2010). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktik*. Erlangga; Jakarta.
- Sudaryanto. (2008). *Model-model Supervisi Keperawatan Klinik*. Jurnal Keperawatan ISSN 1979-2697, Vol. 1 No. 4 pages 193-196.
- Sugiyono, (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta; Bandung.
- _____. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta; Bandung.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta; Bandung.
- _____. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta; Bandung.
- Suyanto. (2008). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Mitra Cendikia; Jakarta
- Thoha, M. (2007). *Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada; Jakarta
- Tjakraatmadja, J. & Lantu, D. (2006). *Knowledge Management dalam Konteks Organisasi Pembelajaran*. SBMITB.
- Tracy, B. 2006. *Pemimpin Sukses*. Pustaka Delapratasa; Jakarta

- Waroum H (2013). *Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di RSUD Liunken Dage Tahuna*. Jurnal e-Ners Vol 1 No 1 Maret 2013 Hal 21-26
dalam <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=81491&val=999> diakses pada tanggal 25 april 2016.
- Winstanley, J & White, E. (2011). *Clinical Supervision: Models, measure, and best practice*. Australia: Nurse Researcher Vol 10 Number 4
- Yukl, Gary. (2010) *Leadership in Organizations*. Pearson Education Inc: New Jersey.
- Zakiah, Ana .(2012). *Pengaruh supervisi pimpinan ruang terhadap pelaksanaan pemberian cairan intravena di Rumah sakit umum Sidoarjo*. Diakses tanggal 8Juni2015.dalam<http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBwQFjAA&url=http%3A%2F%2Flib.ui.ac.id%2Ffile%3Ffile%3Ddigital%2F20314302-T%252031200Pengaruh%2520supervisifull%2520text.pdf&ei=s8RhVZ6BEcLKogSE34C4Aw&usg=AFQjCNEsVecXKuFWSZf5XCERG5uShV6ew&sig2=oTojMMut1C2c3DcS-3lMyg&bvm=bv.93990622.d.cGU>. Diakses pada tanggal 10 Oktober 2015.