

HUBUNGAN FUNGSI SUPERVISI KEPALA RUANGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH dr. PIRNGADI MEDAN

Relationship Between the Function of Supervision of Nursing Chief and Work Productivity of Nurse Practitioners at dr. pirngadi Regional General Hospital Medan

Havija Sihotang^{*}, Heru Santosa^{**}, Salbiah^{**}

^{*}Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Universitas Sumatera Utara

^{**}Dosen Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara

^{***}Dosen Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Universitas Sumatera Utara

Email: havijasihotang@yahoo.com

ABSTRAK

Supervisi keperawatan adalah suatu kegiatan profesional dalam pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh kepala ruangan kepada perawat pelaksana yang meliputi fungsi *formatif*, *restorative* dan *normative*. Supervisi keperawatan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja perawat pelaksana. Produktivitas kerja meliputi efektivitas dan efisiensi pelayanan asuhan keperawatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan fungsi supervisi kepala ruangan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Pirngadi Medan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasi dengan desain *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 160 perawat pelaksana yang dipilih dengan teknik *simple random sampling*. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan nilai CVI fungsi supervisi 0.87, produktivitas kerja 0.90 dengan nilai realibilitas fungsi supervisi 0.948 produktivitas kerja 0.924. Data dianalisa dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian gambaran fungsi supervisi kepala ruangan memperoleh nilai *mean* 160.75, *median* 162.50 nilai minimum 128 maksimum 186 dengan *range* 53, gambaran produktivitas kerja perawat pelaksana memperoleh nilai *mean* 118.48, *median* 119, nilai minimum 101 maksimum 136 dengan *range* 35. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara fungsi supervisi kepala ruangan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana (p value=0.000, $r=0.698$). Diharapkan bidang keperawatan dapat menetapkan kebijakan dalam pelaksanaan supervisi sehingga kepala ruangan dapat meningkatkan fungsi supervisi dan melakukan penilaian terhadap produktivitas kerja perawat pelaksana.

Kata kunci: fungsi supervisi, produktivitas kerja, perawat pelaksana

ABSTRACT

Nursing supervision is a professional activity in nursing services which is instructed by nuraing chief to nurse practitioners, it includes formative, restorative, and normative functions. Nursing supervision is intended to increase work productivity of nurse practitioners. Productivity itself includes effectiveness and efficiency in providing nursing services. The objective of the research was to find out the relationship between the function of supervision of nursing chief and work productivity of nurse practitioners at dr. Pirngadi regional General Hospital Medan. The research used descriptive correlation method with cross sectional design. The samples were 160 nurse practitioners, taken by using simple random sampling technique. CVI value was 0.87, work productivity was 0.90 with the reliability value of the function of supervision was 0.948, and work productivity was 0.924. The result of normality test was 0.506. The data on the correlation analyzed by using *Pearson Product Moment*. The result of the research showed that the function of supervision of the nursing chief been performed well at mean value of 160.75, median 162.50, minimum value was 128, maximum value was 186 with range of 53; work productivity of nurse practitioners had been performed well at mean value of 118.48, median 119, minimum value was 101, maximum value was 136 with range of 35. The results showed significant relationship between the functions of supervision of nursing chief and work productivity of nurses (p value = 0.000, $r = 0.698$). It is recommended that the nursing administrator make a policy in the implementation of supervision so that nursing chief can increase the function of supervision and assess the work productivity of nurse practitioners.

Keywords: supervision function, work productivity, nurse practitioners

PENDAHULUAN

Produktivitas dalam keperawatan dihubungkan dengan efesiensi dan keefektifan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Kepala ruangan dapat meningkatkan produtivitas perawat pelaksana dengan memberikan motivasi (Swanburg, 2010). Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah

tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya (Siagian, 2009). Efisien yaitu tepat atau sesuai untuk mengerjakan (menghasilkan) sesuatu (dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga, biaya), mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat, berdaya guna, bertepatan guna (KBBI, 2014).

Menurut *Royal College of Nursing (RCN)* (2007), produktivitas harus dimulai dengan kualitas perawatan pasien, penyakit, nilai dan yang mewakili peningkatan kesehatan pasien. Produktivitas dalam keperawatan bersifat kompleks, penting bagi perawat manajer untuk memahami tentang produktivitas karena akan berdampak pada perawatan pasien dan masa kerja perawat. Produktivitas merupakan salah satu dari sepuluh indikator dalam pemberian asuhan keperawatan (Zoschack, 2010).

Mengukur produktivitas kerja perawat merupakan masukan bagi mutu pelayanan keperawatan. Input, proses dan hasil ukur adalah merupakan umpan balik yang memungkinkan manajer mengambil keputusan untuk meningkatkan produktivitas perawat dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien (North & Hughes, 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Huton dan Gates (2008), menyatakan bahwa kepuasan dengan supervisor berhubungan positif dengan produktivitas kerja. Studi lain mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam peningkatan produktivitas perawat (Harwood, Ridley, Wilson, Laschinger, 2010).

Menurut Wegman dan McGee dalam Ledvak dan Buck (2008), perawat yang kurang terlatih adalah merupakan masalah yang signifikan yang mempengaruhi produktivitas kerja. Mengatasi hal ini manajer ataupun kepala ruangan diharapkan mampu melaksanakan perannya sebagai perencana, pelatih, pengarah dan pengevaluasi serta sebagai *role model* yang dapat dilakukan pada saat pelaksanaan supervisi.

Menurut Deming dalam Robbins (2010) menyatakan bahwa manajer bukan pekerja, manajer berperan melakukan supervisi sebagai sumber utama peningkatan produktivitas. Supervisi merupakan salah satu standar dari praktek profesional dalam organisasi. Supervisi adalah suatu strategi tata kelola untuk meningkatkan kemampuan praktisi baik dari kualitas maupun kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (Dawson, Phillips dan Leggat, 2012). Bush (2005), mengemukakan bahwa ada tiga fungsi utama supervisi yaitu: (1) Fungsi *formatif*, meliputi proses edukatif untuk mengembangkan keterampilan, (2) Fungsi *restorative*, yaitu memberikan dukungan profesional

yang terus-menerus untuk mengurangi stress dan kelelahan, (3) Fungsi *normative*, meliputi fungsi manajerial untuk perbaikan, peningkatan dan pengendalian kualitas praktek profesional pelayanan keperawatan.

Supervisi berperan untuk mempertahankan agar segala kegiatan yang telah diprogram dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar. Supervisi secara langsung memungkinkan manajer keperawatan menemukan berbagai hambatan ataupun permasalahan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan (Suyanto, 2008).

Driscoll (2008), mengemukakan pandangan bahwa jika pelaksanaannya benar maka supervisi klinis adalah pendorong terbesar dalam memajukan keunggulan dalam perawatan. Meskipun demikian, kurangnya pemahaman dikombinasikan dengan ketidakpercayaan oleh perawat masih dapat mengakibatkan hambatan dalam pelaksanaan supervisi kepada mereka yang membutuhkannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Berggren dan Severinsson (2012) menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi dapat meningkatkan kemampuan perawat dalam pengambilan keputusan. Penelitian yang dilakukan Gonge & Buus (2011), pada 136 sampel di 9 bangsal psikiatri dan 4 pusat kesehatan mental dinyatakan bahwa pelaksanaan supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat psikiatri dan meningkatkan produktivitas kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Frimpong, HELLERINGER, Williams, Yeji dan Phillips (2011), menunjukkan bahwa kegiatan supervisi dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat. *Supervisees* (penerima supervisi) yang mendapatkan dukungan dari *supervisor* (pelaksana supervisi) menunjukkan bahwa produktivitas kerjanya lebih tinggi dari pada yang tidak mendapat dukungan dari supervisor. Pelaksanaan supervisi tidak hanya dilakukan di rumah sakit namun diseluruh area pelayanan keperawatan baik di rumah sakit maupun di komunitas (Estes, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyono, Hamzah dan Abdullah (2013) di Rumah sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon pada 32 sampel di ruang rawat inap diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi dengan kinerja perawat. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tampilang (2013) di RSUD Liunkendage Tahuna pada delapan ruang rawat inap dengan 69 responden dengan menggunakan uji chi-square diketahui bahwa ada hubungan antara supervisi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana.

METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasi dengan desain *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan fungsi supervisi kepala ruangan dengan produktivitas kerja perawat

pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang ada di Ruang Rawat Inap rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah 160 perawat pelaksana yang terdiri dari 28 ruangan. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *proporsional sampel*. Kemudian dalam menentukan objek penelitian digunakan teknik *simple random sampling* dimasing-masing ruangan.

Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner yang dikembangkan berdasarkan konsep variabel terkait. Nilai validitas isi (CVI) yang didapat pada variabel fungsi supervisi kepala ruangan adalah 0,87. dan produktivitas kerja 0,90. Hasil uji reliabilitas pada variabel fungsi supervisi kepala ruangan adalah 0,948, pada variabel produktivitas kerja perawat pelaksana adalah 0,924.

Analisis univariat pada penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran setiap variabel yang diteliti. Bentuk penyajian data menggunakan tabel distribusi frekuensi dan persentase untuk data katagorik (tingkat pendidikan, jenis kelamin dan status perkawinan) dan data numerik (umur, lama kerja, fungsi supervisi kepala ruangan dan produktivitas kerja perawat pelaksana) ditampilkan dari hasil perhitungan *mean*, *median*, *SD*, *range* dan minimum–maksimum. Uji analisa data hubungan fungsi supervisi terhadap poduktivitas kerja perawat pelaksana digunakan formulasi korelasi *Pearson Product Moment*.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan umur dan lama kerja di Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan (n = 160)

	Karakteristik	
	Umur	Lama Kerja
Mean	36.21	11.01
Median	35	9
SD	6.958	6.441
Maximal – Minimal	24 – 54	2 – 33

Tabel 1 menunjukkan hasil penelitian berdasarkan karakteristik umur responden didapatkan nilai *mean* adalah 36,21 tahun, dengan umur minimal 24 tahun dan maksimal 54 tahun. Lama kerja responden didapatkan nilai *mean* 11,01 tahun, dan minimal 2 tahun serta maksimal 33 tahun.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, jenis kelamin dan status perkawinan di Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan (n = 160)

Karakteristik	N	%
Pendidikan		
D3 Keperawatan	103	64.4
S1 Keperawatan	57	35.6
Jenis Kelamin		
Laki-laki	23	14.4
Perempuan	137	85.6
Status Perkawinan		
Belum kawin	18	11.2
Kawin	142	88.8
Total	160	100

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2 diketahui bahwa pendidikan responden mayoritas adalah D3 keperawatan yaitu 103 responden (64,4%), sedangkan jenis kelamin mayoritas adalah perempuan sebanyak 137 responden (85,6%), dan status perkawinan mayoritas adalah kawin sebanyak 142 responden (88,8%).

Tabel 3. Gambaran fungsi supervisi kepala ruangan di Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan (n = 160)

	Fungsi supervisi	Forma tif	Resto ratif	Norma tif
Mean	160.76	51.86	54.41	54.49
Median	162.50	53.00	55.00	55.00
SD	13.590	5.893	5.075	5.313
Range	58	31	23	23
Minimum	128	33	41	42
Maximum	186	64	64	65

Tabel 3 menunjukkan hasil penelitian pada variabel fungsi supervisi diketahui nilai *mean* 160,76 dan nilai *median* 16,50 dengan *standar deviasi* 13,590 serta nilai minimum 128 dan maksimum 186.

Tabel 4. Gambaran produktivitas kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan (n = 160)

	Produktivitas kerja	Efektifitas	Efisiensi
Mean	118.48	58.97	59.51
Median	119.00	59.00	60.00
SD	8.253	4.337	4.795
Range	35	20	24

Minimum	101	49	46
Maximum	136	69	70

Tabel 4 menunjukkan hasil penelitian pada variabel produktivitas kerja perawat pelaksana diketahui nilai *mean* 118,48 dan nilai *median* 119,00 dengan *standar deviasi* 8,258 serta nilai minimum 101 dan maksimum 136.

Tabel 5. Hubungan fungsi supervisi dan produktivitas kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan (n = 160)

		Fungsi Supervisi	Produktivitas
Fungsi Supervisi	Pearson Correlation	1	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	160	160
Produktivitas	Pearson Correlation	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	160	160

Tabel 5 menunjukkan hasil penelitian tentang hubungan fungsi supervisi kepala ruangan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah dr Pirngadi Medan yaitu dengan nilai $p = 0.000$ dan nilai koefisiensi korelasi $r = 0.698$. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang tinggi antara fungsi supervisi kepala ruangan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana.

Pembahasan

Supervisi merupakan kegiatan profesional yang dilakukan untuk pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang saling membantu melalui proses pembelajaran sesuai dengan tanggung jawab dalam tindakan praktek (NHS, 2012). Keefektifan dari pelaksanaan fungsi supervisi dapat di evaluasi melalui penilaian persepsi orang yang menerima supervisi tentang supervisi yang dilakukan oleh supervisor (Lynch, 2008).

Suyanto (2008), kepala ruangan bertanggung jawab melaksanakan supervisi kepada perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan. Sejalan dengan Swansburg (2010), menyatakan bahwa supervisi merupakan suatu proses untuk memberikan kemudahan dalam menyelesaikan tugas-tugas keperawatan. Pelayanan asuhan keperawatan akan sulit dipertahankan dan ditingkatkan tanpa melakukan supervisi. Melalui supervisi kepala ruangan dapat memberikan pemahaman kepada perawat pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan.

Berdasarkan ketiga fungsi supervisi kepala ruangan dapat dilihat bahwa nilai pada fungsi *formatif* lebih rendah dibandingkan pada fungsi *normatif* dan *restoratif* walaupun tidak terdapat *range* yang signifikan. Berdasarkan hal tersebut kepala ruangan perlu meningkatkan fungsi *formatif*. Fungsi *formatif* ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat pelaksana. Kepala ruangan harus lebih meningkatkan fungsinya sebagai *teacher* untuk membantu mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, meningkatkan kesadaran diri melalui proses pembelajaran dengan mengidentifikasi kebutuhan untuk meningkatkan profesionalisme kerja (DHHS, 2009).

Menurut Severinson (2001), Bush (2005), Dowson dan Leggat (2012), manager mengajarkan pengetahuan dan keterampilan dan membantu perawat pelaksana untuk meningkatkan pemahaman dari setiap pelayanan asuhan keperawatan. Seorang manager melatih perawat pelaksana untuk meningkatkan teknik-teknik dalam bekerja sehingga meningkatkan pelayanan asuhan keperawatan. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nursalam (2011), bahwa supervisi dalam praktek keperawatan profesional merupakan suatu proses pemberian sumber-sumber yang dibutuhkan perawat untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam mencapai tujuan organisasi.

Supervisi yang direncanakan dapat membantu tenaga keperawatan melakukan pekerjaan pemberian asuhan keperawatan secara efektif dan efisien (Marquis & Huston, 2010). Sejalan dengan Hall (2003); Soltani (2007); Swanburg (2010), produktivitas dalam keperawatan dihubungkan dengan efisiensi penggunaan perawat klinis dalam penyampaian asuhan keperawatan untuk menghindari pemborosan dan keefektifan perawat terhadap kualitas dan ketepatannya. Berdasarkan hasil penelitian pemberian asuhan keperawatan memiliki nilai efisien yang tinggi. Pelaksanaan asuhan keperawatan yang efisien ini dapat dipengaruhi oleh kinerja yang efektif. Semakin efektif dalam pemberian asuhan keperawatan maka akan semakin efisien.

Berdasarkan hasil penelitian pada sub variabel efektivitas dan efisiensi diketahui bahwa kedua sub variabel tersebut memiliki nilai yang mendekati. Menurut Cheminais, Bayat, Walt dan Fox (1998) dalam Bhaga (2010), berpendapat bahwa produktivitas adalah nilai ekonomi yang meliputi efisiensi dan efektifitas melalui langkah-langkah yang telah ditentukan dengan tujuan untuk mencapai tingkat yang optimal. Meningkatnya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif yang diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2014). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai efektivitas lebih rendah dibandingkan dengan nilai efisiensi. Hal ini dapat dipengaruhi karena

kepala ruangan masih belum maksimal dalam pemberian pembelajaran serta pelatihan. Hasil ini dapat diketahui fungsi *formatif* lebih rendah dibandingkan fungsi *restorative* dan *normatif*.

Hasil penelitian dengan uji *Person Product Moment* diketahui ada hubungan yang tinggi antara fungsi supervisi kepala ruangan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum dr Pirngadi Medan. Berdasarkan hasil korelasi tersebut diketahui bahwa fungsi supervisi kepala ruangan berhubungan positif dengan produktivitas kerja perawat pelaksana. Hasil yang diperoleh fungsi supervisi kepala ruangan telah dilaksanakan dengan baik. Produktivitas kerja perawat pelaksana juga diketahui mendekati nilai maksimal. Penelitian ini menunjukkan bahwa apabila fungsi supervisi dilaksanakan dengan baik maka produktivitas kerja perawat pelaksana juga akan baik.

Fako dan Forcheh (2007), menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat adalah pelatihan, partisipasi dalam pengambilan kebijakan, kehadiran, pembelajaran dari atasan, dan usia. Berdasarkan hasil penelitian produktivitas kerja yang tinggi tersebut dapat dipengaruhi oleh kepala ruangan. Kepala ruangan telah memberikan pembelajaran dalam pemberian asuhan keperawatan kepada perawat pelaksana. Kepala ruangan dalam mengatasi konflik telah melibatkan perawat pelaksana dengan terlebih dahulu kepala ruangan mencari informasi. Pembelajaran dalam pemberian asuhan keperawatan berdasarkan standar operasional dilakukan oleh kepala ruangan.

Berggren & Severinsson (2012), supervisor juga harus mampu memberikan penilaian terhadap hasil kerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan dalam waktu tertentu. Kualitas pelaksanaan supervisi mendorong untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Berdasarkan hasil penelitian produktivitas kerja perawat pelaksana belum sama. Kepala ruangan harus dapat menilai perawat pelaksana yang memiliki produktivitas yang lebih tinggi dan yang lebih rendah. Tujuan dari penilain ini untuk memudahkan dalam pemberian fungsi supervisi. Perawat pelaksana yang memiliki produktivitas lebih rendah sudah seharusnya diberikan supervisi yang lebih efektif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hasil penelitian Frimpong, Helleringer, Williams, Yeji dan Phillips (2011), diketahui bahwa kegiatan supervisi dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat. *Supervisees* (penerima supervisi) yang mendapatkan dukungan dari *supervisor* (pelaksana supervisi) menunjukkan bahwa produktivitas kerjanya lebih tinggi dari pada yang tidak mendapat dukungan dari supervisor. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh DHHS (2009), bahwa fungsi supervisor (kepala ruangan) adalah memberikan dukungan terhadap masalah yang dihadapi perawat

pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan produktivitas kerja perawat pelaksana mendekati nilai maksimal. Hal ini dipengaruhi oleh pelaksanaan supervisi telah dilaksanakan dengan baik. Fungsi *formatif*, *restorative* dan *normatif* secara keseluruhan mendekati nilai maksimal. Oleh karena itu, hasil tersebut mempengaruhi produktivitas kerja perawat pelaksana yang meliputi efektifitas dan efisiensi diketahui rata-rata mendekati nilai maksimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pembahasan pada penelitian ini maka kesimpulan yang dapat diambil adalah fungsi supervisi kepala ruangan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Pirngadi Medan telah dilaksanakan dengan baik. Hasil pada sub fungsi supervisi kepala ruangan yaitu *formatif*, *restorative* dan *normative* menunjukkan nilai yang relatif sama walaupun terlihat lebih rendah pada fungsi *formatif*.

Hasil penelitian pada produktivitas kerja perawat pelaksana menunjukkan bahwa perawat pelaksana memiliki produktivitas tinggi. Pada sub variabel efektifitas dan efisiensi terlihat lebih rendah pada efektifitas. Hasil penelitian untuk hubungan fungsi supervisi kepala ruangan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Pirngadi Medan terdapat hubungan yang tinggi, hal ini menandakan bahwa semakin baik pelaksanaan fungsi supervisi maka produktivitas kerja perawat pelaksana akan semakin baik.

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan kepada pihak Rumah Sakit khususnya kepala ruangan untuk dapat meningkatkan pelaksanaan supervisi kepada perawat pelaksana. Sehingga seluruh perawat pelaksana merasakan manfaat supervisi untuk lebih meningkatkan produktivitas perawat pelaksana.

Mengembangkan model-model supervisi serta mengoptimalkan kemampuan supervisor melalui pelatihan maupun *self education* dan untuk keperawatan dibidang pendidikan agar dapat memperbanyak referensi tentang produktivitas kerja perawat.

Peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar penelitian.

KEPUSTAKAAN

- Berggren, I. & Severinsson, E. (2012). The influence of clinical supervision on nurses' moral decision making. *Nursing Ethics*, 7 (2) : 124-33.
- Bhaga, T. (2010). The impact of working conditions on the productivity of nursing staff in the midwife obstetrical unit of Pretoria West

- Hospital.
<http://repository.up.ac.za/bitstream/handle/263/27211/dissertation.pdf?sequence=1>.
- Bush, T. (2005). Overcoming the barriers to effective clinical supervision. *Nursing Times*; 101: 2, 38–41.
- Dawson, M., Phillips, B., & Leggat, S.G. (2012). Effective clinical supervision for regional allied health professionals – the supervisee’s perspective. *Aust Health Rev.* 37(2):262-736(1):92-7.
- Departement of Health Human Service (2009). Clinical supervision and professional development of the substance abuse counselor.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK64845>.
- Driscoll, J. (2008). Implementing supervision in the south eastern health and social care trust: a report on three supervision inquiry workshops.
<http://www.supervisionadcoaching.com>.
- Estes, B. C. (2013). Abusive supervision and nursing performance. *Nursing forum an independent voice for nursing*.
- Fako. T. T. & Forcheh, N. (2007). Determinants of effective productivity among service workers: the case of nurses in Botswana. *African Journal of Business Management*, 1(5) pp. 099-106.
- Frimpong, J. A., Helleringer, S. Williams, J.K.A., Yeji, F., & Phillips, J.F. (2011). Does supervision improve health worker productivity? Evidence from the upper east region of Ghana. *Tropical Medicine and International Health*, 16 (10) pp 1225–1233.
- Gonge, H., & Buus, N. (2011). Model for investigating the benefits of clinical supervision in psychiatric nursing: A survey study. *International Journal of Mental Health Nursing*, 20 (2):102-11.
- Hall, L. M. (2003). Nursing intellectual capital: A theoretical approach for analyzing nursing productivity. *Nursing Economic\$,* 21, 14–19.
- Harwood, L., Ridley, J., Wilson, B., & Laschinger, H. K. (2010). Occupational burnout, retention and health outcomes in nephrology nurses. *Journal ACITN*, 20, 18–23.
- Huton, S., & Gates, D. (2008). Workplace incivility and productivity losses among direct care staff. *Business and leadership. AAOH Journal*, 56 (4): 168-175.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. (2014). Defenisi kata. [www://kbbi.web.id](http://www.kbbi.web.id).
- Letvak, S., & Buck, R. (2008). Factor influencing work productivity and intent to stay in nursing. *Nursing economic*, 26 (3): 159-165.
- Lynch, L., & Happel, B. (2008). Implementing clinical supervision: part 1; laying the ground work . *International Journal of Mental Health Nursing* 17, 57-64.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan teori & aplikasi*. Edisi 4. Jakarta: EGC.
- Mulyono, M. H., Hamzah, A., & Abdullah, Z. (2013). Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal Administrasi & Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 2 (01).
- National Health Service (2012). *The productive ward: Releasing time to care*. King’s Colage London.
- North, N., & Hughes, F. (2012). A system perspective on nursing productivity. *Journal of Health Organization and Management*, 26 (2): 192 – 214.
- Nursalam. (2011). *Manajemen keperawatan. Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. Edisi 3. Jakarta. Salemba Medika.
- Robbins, S.P. (2010). *Perilaku organisasi*. Edisi sebelas. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Royal College of Nursing. (2007). Productivity and the nursing workforce. RCN Institusi and Policy Unit. London.
<https://www.rcn.org.uk/data/assets/pdf>.
- Severinsson, E. (2001). Confirmation, meaning, and self-awareness as core concepts of the nursing supervision model. *Nursing ethics*, 8(1):36-44.

- Siagian, S.P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soltani, E. (2007). *Human resource productivity (in Persian)*. Tehran: Arkan.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Kencana
- Suyanto. (2008). *Mengenal kepemimpinan dan manajemenkeperawatan di rumah sakit*. Jogjakarta: Mitra Cendikia.
- Swanburg, R.C. (2010). *Pengantar kepemimpinan & manajemen keperawatan untuk perawat klinis*. Jakarta: EGC
- Tampilang, R. M., Tuda, J. S. B., & Warouw, H. (2013). Hubungan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan perawat pelaksana di RSUD Liunkendage Tahuna. *Jurnal e-NERS (eNS)*1, 21-26.
- Zoschack, E. W. (2010). 10 Indicators of excellent nursing care. <http://connection.ebscohost.com/c/articles/55521859/10-indicators-excellent-nursing-care>.