Jurnal Zaitun ISSN : 2301-5691
Universitas Muhammadiyah Gorontalo

SUPERVISI KEPALA RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM PELAKSANAAN ASUHAN KEPERAWATAN

[1]Rini Asnawati, [3]Iskandar Simbala
Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Gorontalo

ABSTRACT

Supervision is the process of facilitating the use of resources needed by nursing staff to complete their tasks. The purpose of the study is to determine the relationship between supervision of the head of the room with the performance of nurses in the implementation of nursing care. The study design was an analytic survey with a cross sectional study approach. The sampling technique is total sampling. The sample of all nurses in the inpatient room was 48 people. Analysis of the data in this study used the Chi Square test known to the value of chi square with the results of the study showed that the respondents numbered 48 people mostly have good supervision of the head of the room with a total of 37 respondents (77.1%) and respondents with good performance totaling 37 respondents (77 , 1%). With a value = value = 0.00 <□ = 0.05, it shows that there is a relationship between the supervision of the head of the room and the performance of nurses in the implementation of nursing care in the inpatient room at RSUD Otanaha. With this research it is expected that the head of the room as a manager must be able to guarantee the services provided by the implementing nurses in providing safe services and prioritizing patient comfort.
Keywords: *Supervision of the head of the room, nurse performance*

ABSTRAK

Supervisi adalah proses kemudahan menggunakan sumber - sumber yang diperlukan staf keperawatan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.Tujuan penelitian adalah mengetahui hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Desain penelitian adalah *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional study*. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*. Sampel jumlah seluruh perawat yang berada di ruang rawat inap yang berjumlah 48 orang. Analisis data pada penelitian ini mengguakan uji Chi Square diketahui nilai chi square dengan hasil penelitian menunjukan bahwa Responden yang berjumlah 48 orang sebahagian besar memiliki supervisi kepala ruangan baik dengan jumlah 37 responden (77,1%) dan responden dengan kinerja baik berjumlah 37 responden (77,1%). Dengan Nilaiρ value=0.00 <α=0.05, menunjukkan adanya hubungan supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat inap di RSUD Otanaha. Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepala ruangan sebagai manajer harus dapat menjamin pelayanan yang diberikan oleh perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan yang aman dan mementingkan kenyamanan pasien.

Kata kunci : Supervisi kepala ruangan, kinerja perawat

PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu kelompok sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit yang memiliki jumlah paling banyak yaitu mencapai 60%-70%. 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 tersebut.

Kepala ruangan sebagai manajer harus dapat menjamin pelayanan yang

diberikan oleh perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan yang aman dan mementingkan kenyamanan pasien. Kepala ruangan harus mempunyai kemampuan manajemen agar dapat mencapai keberhasilan dalam mengelola pelayanan keperawatan dan asuhan keperawatan yang diberikan perawat pelaksana secara terintegrasi. Dalam manajemen keperawatan, kemampuan manajerial yang harus dimiliki oleh kepala ruangan yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pelaksanaan, pengawasan serta pengendalian dan evaluasi. Dari beberapa fungsi manajerial kepala ruangan tersebut terlihat bahwa salah satu yang harus dijalankan oleh kepala ruangan adalah bagaimana melakukan pengawasan (supervisi) untuk meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan keperawatan.

Kegiatan supervisi menurut Gillies (2010) dapat dilakukan dengan cara supervisor melihat langsung bagaimana perawat pelaksana memberikan perawatan kepada satu atau beberapa orang pasien. Jika pada saat supervisi ini, supervisor menemukan tindakan yang tidak sesuai dengan standar atau perawat pelaksana membutuhkan bantuan, maka supervisor dapat secara langsung membantu atau memastikan bahwa apa yang dilakukan oleh perawat pelaksana sudah benar dan sesuai dengan prosedur (Gillies, 2010).

Supervisi mencakup semua aktivitas yang diyakini manajemen akan membantu mencapai tujuan administrasi. Kegiatan-kegiatan yang merupakan bagian integral dari supervisi dalam keperawatan mencakup pelaporan, pembagian tugas, pemberian arahan, pengamatan, penilaian, pembimbingan dan pendidikan pekerja. Supervisi keperawatan meyakinkan bahwa semua pasien menerima asuhan seperti yang seharusnya. Hal ini dimulai dengan memberikan laporan tentang setiap pasien kepada para perawat pelaksana.

Jumlah perawat di Indonesia per 22 Oktober 2017 adalah 384.946 perawat yang tergistrasi di PPNI secara online, perbandingan data rekapitulasi BPPSDMK per Desember 2016 dari total 296.876 perawat. Berdasarkan Profil Kesehatan Provinsi Gorontalo tahun 2014 terdapat 1.978 tenaga keperawatan yang tersebar di seluruh fasilitas pelayanan kesehatan di Provinsi Gorontalo. Di RSUD Otanaha Kota Gorontalo terdapat 76 tenaga keperawatan yang terdiri dari 14 perawat di ruang rawat inap anak, 13 perawat di ruang bedah, 10 perawat di ruang rawat inap interna, 10 perawat di ruang ICU, 10 perawat di ruang rawat inap VIP, 14 perawat di ruang IRD, 5 perawat di ruang rujukan. Kinerja perawat pelaksana sebenarnya sama dengan prestasi kerja di perusahaan. Perawat pelaksana ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat pelaksana diperhatikan dan dihargai sampai mendapatkan penghargaan superior, maka perawat tersebut akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi.

Sulit bagi seorang kepala ruangan untuk mempertahankan mutu asuhan keperawatan tanpa melakukan kegiatan supervisi di ruangan, karena masalah-masalah yang terjadi di unit keperawatan tidak seluruhnya dapat diketahui oleh kepala ruangan melalui informasi yang diberikan oleh staf keperawatan yang mungkin sangat terbatas. Rendahnya koordinasi antara kepala ruangan dengan perawat pelaksana menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi belum berjalan optimal. Supervisi yang baik yaitu melakukan pengorganisasian perawat pelaksana dengan baik dengan mendelegasikan tugas kepada perawat

sesuai keahlian perawat pelaksana, membangun hubungan yang positif dan komunikasi yang efektif dengan perawat pelaksana, membimbing dan mengarahkan perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan, membantu staf dalam memecahkan masalah, mengontrol jadwal kerja dan kehadiran staf, mengontrol ketersediaan dan kelengkapan sarana dan prasarana, mengidentifikasi masalah yang muncul dalam proses asuhan keperawatan, mengawasi dan mengevaluasi kualitas asuhan keperawatan pasien. Kepala ruangan juga mencatat permasalahan yang muncul, membuat daftar masalah, mengevaluasi tugas supervisi.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ram Marnex (2016) dengan judul Hubungan supervisi Kepala Ruangan dengan Kepuasan perawat Pelaksana Di RSUD Liunkendage Tahuna menggunakan metode *Cross sectional study*dengan desain survey analitik. Hasil dalam penelitian ini menunjukan Adanya hubungan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan perawat pelaksana.

Survei pendahuluan yang peneliti lakukan mewawancarai 8 orang perawat pelaksana (2 perawat setiap ruangan) mengindikasikan bahwa hanya 3 orang perawat pelaksana yang mengatakan bahwa kepala ruangan mereka melakukan supervisi dengan baik. Sedangkan sebanyak 5 perawat mengatakan bahwa mereka merasakan supervisi yang dilakukan kepala ruangan belum optimal karena hanya dilakukan satu kali dalam kurun waktu 1 bulan, sehingga perawat pelaksana kurang mendapatkan bimbingan dan arahan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di RSUD Otanaha. Menurut 5 perawat pelaksana tersebut, kurangnya supervisi berdampak pada kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap menjadi kurang optimal. Contohnya jika perawat pelaksana menemui hambatan atau masalah keperawatan dalam menangani pasien maka jarang mendiskusikan dengan kepala ruangan, tetapi lebih sering didiskusikan dengan perawat lain. Masalah-masalah di atas menunjukkan bahwa diduga ada keterkaitan antara kinerja perawat pelaksana yang kurang baik dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Ruang Rawat Inap RSUD Otanaha. Desain penelitian ini menggunakan *survey analitik* dengan. pendekatan *cross sectional study* Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Otanaha yaitu sebanyak 48 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian adalah *Total sampling*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

1. Distribusi Responden Berdasarkan Supervisi Kepala Ruangan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh distribusi responden berdasarkan supervisi kepala ruangan pada tabel berikut :

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Supervisi Kepala Ruangan

Supervisi kepala ruangan	Jumlah	Presentase (%)
Kurang	11	22,9
Baik	37	77,1
Total	48	100

Hasil penelitian menurut data diatas sebanyak 37 (77,1%) responden dengan supervisi kepala ruangan baik

2. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh distribusi responden berdasarkan kinerja perawat pada tabel berikut :

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan kinerja perawat

Kinerja perawat	Jumlah	Presentase (%)
Kurang	11	22,9
Baik	37	77,1
Total	48	100

Hasil penelitian menurut data diatas sebanyak 37 (77,1%) responden denganKinerja Perawat baik.

Analisis Bivariat

Tabel 3 Analisis Responden Berdasarkan Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Otanaha

Supervisi Kepala Ruangan	**Kinerja Perawat dalam Menerapkan Asuhan Keperawaran**				**N**	***P Value***
	Kurang	**%**	**Baik**	**%**		
Kurang	11	22,9	0	0.0	22,9	0,00
Baik	0	0.0	37	77,1	77,1	
Total	**11**	**22,9**	**37**	**100**	**48**	

Tabel 3 menunjukan bahwa responden yang memiliki supervisi kurang dan kinerja perawat kurang adalah 11 responden 22.9 %, responden dengan supervisi kepala ruangan baik tapi kinerja perawat kurang adalah 0 responden 0.0 %, responden dengan supervisi baik tapi kinerja perawat kurang adalah 0 responden 10.0 % dan responden dengan supervisi kepala ruangan baik dan kinerja perawat baiak adalah 37 responden 77.9%.

Untuk mengetahui apakah ada hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruangan rawat inap RSUD Otanaha maka dilakukan analisa *Chi Square* diketahui bahwa nilai *chi-square*ρ-value sebesar 0.000 < 0.05. (yang diperlihatkan dalam kolom Asymp.Sig pada output SPSS, H_1 diterima. Hal ini menunjukkan ada hubungan supervisi kepala rungan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Otanaha.

Pembahasan

1. Analisis Berdasarkan Korelasi Supervisi Kepala Rungan dengan Kondisi Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan

Di Ruang Rawat Inap RSUD Otanaha

Berdasarkan tabel 3 hasil penelitian menunjukkan sebanyak 37 (77,1%) responden mengalami kinerja baik dan sebanyak 11 (22,9%) responden mengalami kinerja kurang baik.

Menurut peneliti dengan menentukan perencanaan yang baik maka secara tidak langsung tahap pelaksanaan akan mendapat hasil yang lebih baik pula sebaliknya, bila penentuan perencanaan kurang baik secara tidak langsung tahap pelaksanaan akan mendapat hasil yang kurang pula. Pelaksanaan fungsi supervisi kepala ruangan berupaya untuk mencapai tujuan sistemik, sehingga ada pembagian tugas yang jelas, ada koordinasi yang baik, terdapat pembagian tanggung jawab dan wewenang sesuai keterampilan dari perawat pelaksana dan kepala ruangan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa sebanyak 37 (77,1%) responden menunjukkan kinerja dengan baik dalam menerapkan asuhan keperawatan di ruangan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh kemampuan kepala ruangan dan perawat dalam bekerjasama untuk menerapkan asuhan keperawatan di ruangan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siswanto (2012) kemampuan memberikan pengarahan dan petunjuk yang jelas sehingga dapat dimengerti oleh staf dan pelaksana keperawatan. Tidak setiap pimpinan mampu memberikan pengarahan dan petunjuk yang baik. Pada suatu kesempatan mungkin mampu memberikan pengarahan dan petunjuk yang baik namun gagal dalam memberikan petunjuk-petunjuk secara jelas, atau mungkin sebaliknya, di suatu kesempatan mampu mengidentifikasi petunjuk secara baik namun kesulitan dalam memberikan perawatan yang dibutuhkan oleh staf dan pelaksana keperawatan.

Pengarahan diberikan untuk menjamin agar mutu asuhan keperawatan pasien berkualitas tinggi, maka supervisor harus mengarahkan staf pelaksana untuk melaksanakan tugasnya sesuai standar yang ditentukan rumah sakit. Pengarahan bertujuan untuk mencegah karyawan melakukan penyimpangan yang tidak sesuai standar

Dari penelitian yang dilakukan oleh Ram Marnex (2016) "Hubungan supervisi Kepala Ruangan dengan Kepuasan perawat Pelaksana Di RSUD Liunkendage Tahuna" bahwa hasilpenelitianpadaperawat, dengan menggunakan uji analisa chi square diperoleh probabilitas = 0,001. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang di dapat peneliti di RSUD Otanaha.

Upaya yang dilakukan agar mendapatkan kinerja yang baik pada perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan di ruangan dengan merencanakan bimbingan dan melaksanakannya pada individu perawat pelaksana agar keterampilannya optimal dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan kewenangannya, memfasilitasi penggunaan sumber-sumber untuk pemberian asuhan keperawatan, mendisiplinkan pelaksanaan tugas, memeriksa dan mengevaluasi peningkatan hasil kerja (kinerja). Dengan kata lain tujuan supervisi tercapai bila terjadinya pembuatan perencanaan, pengarahan dan pelatihan pemberihan asuhan keperawatan yang bersifat individu pada perawat pelaksana. Dilanjutkan dengan pengamatan dan penilaian. Dampak dari hal tersebut diharapkan ada peningkatan hasil kerja (kinerja) dari perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan (Wiyana, 2014).

2. Analisis Berdasarkan Korelasi Supervisi Kepala Ruangan dengan Kondisi Kinerja Kurang Baik Perawat dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Otanaha

Berdasarkan tabel 3 hasil penelitian menunjukkan sebanyak 37 (77,1%) responden mengalami kinerja baik dan sebanyak 11 (22,9%) responden mengalami kinerja kurang baik.

Menurut peneliti 11 responden yang mengalami kinerja kurang baik di kernakan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat inap belum optimal seperti melibatkan keluarga pasien dalam rencana tindakan keperawatan kepada pasien dan kurang mengajari tentang manfaat obat-obatan, waktu makan obat dan cara makan obat kepada pasien. Hal tersebut kemungkinan dapat terjadi karena faktor individu, oragnisasi dan psikologi Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja personal. Perilaku yang berpengaruh terhadap kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

Berdasarkan teori Hasniah (2013) kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Variabel demografis, mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu.Variabel psikologis terdiri dari subvariabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini menurut Gibson, banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang komplek dan sulit diukur.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Qalbia Muhammad Nur (2013) "Hubungan motivasi dan supervisi terhadap kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan *patient safety* di RS Universitas Hasanuddin" dengan menggunakan uji analisa *chi square* menunjukkan bahwa motivasi (p=0,027) dan supervise (p=0,002). Didapatkan hasil penelitian ada hubungan signifikan antara motivasi dan supervise terhadap kinerja perawat pada *patientsafety* di Universitas Hasanuddin.

3. Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Otanaha tahun 2018

Pada tabel 3 berdasarkan analisis uji *chi square* dengan signifikasi 0,05, apabila $\rho value < \alpha$ maka Ha diterima. Dari penelitian yang dilakukan hasil yang di dapatkan signifikasi $\rho value$=0.000 $<\alpha$=0.05. Hal ini menunjukkanada hubungan supervisi kepala rungan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Otanaha.

Menurut peneliti terdapat 11 responden mengalami kinerja kurang baik dan 37 responden mengalami kinerja yang baik dipengaruhi oleh karakteristik seorang perawat yaitu jenis kelamin, usia, status pendidikan serta pengalaman kerja. Hal ini dipengaruhi oleh kemampuan kepala ruangan dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin sehingga perawat yang masih belum mampu bekerja tanpa adanya pengawasan/pengendalian serta motivasi dari kepala ruangan tidak mampu bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja dengan baik pula.

Upaya yang dapat diberikan adalah diharapkan kepala ruangan sebagai manajer harus dapat menjamin pelayanan

yang diberikan oleh perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan yang aman dan mementingkan kenyamanan pasien. Kepala ruangan harus mempunyai kemampuan manajemen agar dapat mencapai keberhasilan dalam mengelola pelayanan keperawatan dan asuhan keperawatan yang diberikan perawat pelaksana secara terintegrasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Supervisi kepala ruangan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Otanaha sebagian besar baik dengan jumlah 37 responden dengan presentase 77,1 %

Kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Otanaha sebagian besar 37 Responden dengan presentase 77,1 %

Ada hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Otanaha.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya lManusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

A.A. Gde Muninjaya, Manajemen Kesehatan, Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC, 2004

Ali Z. 2010. Pengantar Keperawatan Keluarga. Jakarta:EGC

Arwani & Supriyatno (2006). Manajemen bangsal keperawatan. (Cetakan Pertama). Jakarta: EGC

Asmadi, (2012). Teknik Prosedural Keperawatan : Konsep Anak dan Aplikasi Kebutuhan Dasar Klien. Salemba Medika : Jakarta.

Aswin Manurung (2013), Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Bhayangkara. Medan

BPPSDMK, 2016

Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resource.* Colorado: Mc Graw Hill.

Data Kepegawaian RSUD Otanaha Kota Gorontalo, 2018

Depkes RI. 2013. Riset Kesehatan Dasar. Jakarta: Badan Penelitian dan pengembangan Kesehatan Kementrian Kesehatan RI.

Dharma, Surya. 2015. Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori Dan Penerapannya.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Fakhrizal. (2010). Pengaruh Pelatihan dan Supervisi terhadap kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Yuliddin Away Tapaktuan Kabupaten Aceh Selatan. Tesis tidak diterbitkan. Program PascaSarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara, Medan.

Gillies, D. A. 2010. *Manajemen Keperawatan Suatu Pendekatan Sistem* Edisi Kedua. Terjemahan Illiois W. B. Saunders Company

Hasniah, 2013. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Selewangan Maros.

Henderson C, (2006). Buku Ajar Konsep Keperawatan. Jakarta: EGC

Kusuma, Chandra. 2016. Analisis Faktor-Faktor yang Mempegaruhi Pelaksanaan Supervisi Keperawatan di Ruang Rawat Inap Kelas 3 RSU PKU Muhammasiyah Bantul Yogyakarta.

Marquis, B.L. & Huston, C.J. (2010). Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Teori dan Aplikasi. Edisi keempat. Jakarta: EGC.

Minarsih, M. 2011. Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Produktifitas Kerja Perawat di IRNA Non Bedah (Penyakit Dalam) RSUP dr. M.Djamil Padang. Skripsi. Program studi ilmu keperawatan Universitas Andalas Padang.

Nursalam. 2016. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 5*. Jakarta: Salemba Medika.

Potter dan Perry. (2006). Buku ajar fundamental keperawatan volume 2. Edisi 4, Jakarta : EGC

Profil Kesehatan Provinsi Gorontalo tahun 2014

Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.

Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta:Erlangga

Siswanto, 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia:Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta Bumi: Aksara.

Siswana, Erwin & Woferst. 2009. Hubungan Peran Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi.

Sitorus, Panjaitan 2011. Manajemen Keperawatan: Manajemen Keperawatan di Ruang Rawat, Jakarta, Sagung Seto.

S. Suarli- Bahtiar, 2002. Managemen Keperawatan, Jakarta : Erlangga.

Susanti, E. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Vol. 8, No. 2, 121-134

Swansburg, R.C & Laurell (2001). Pengembangan Staff Keperawatan: Suatu Komponen Pengembangan SDM. Jakarta. EGC

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

Wiyana, 2014. *Faktor Berpengaruh Terhadap Keberlanjutan Pengelolaan Pesisir Terpadu (P2T)*