

**ANALISIS SUPERVISI KEPERAWATAN DAN KOMPETENSI DAMPAKNYA
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI SENTRA
MEDIKA HOSPITAL
GEMPOL**

Uwais Alkarny^{1*}, Zaharuddin², I Gede Adiputra³

¹⁻³Universitas Mitra Bangsa

Email Korespondensi: Uwais.Alkarny@Gmail.Com

Disubmit: 25 Agustus 2025

Diterima: 28 September 2025

Diterbitkan: 01 Oktober 2025

Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v7i10.22276>

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze nursing supervision and its impact on nurse performance at Sentra Medika Hospital Gempol. This study uses a quantitative approach and uses primary data through distributing questionnaires to nurses at Sentra Medika Hospital Gempol. The population in this study were 48 respondents with sampling techniques using saturated samples where the entire population was sampled with Likert scale measurements. Data processed through the Spss version 22 program with t test and F test analysis techniques. The results of this study indicate that Nursing Supervision and Competence have a positive and significant impact on Nurse performance. From the results of the t test proves that Nursing Supervision has a partial impact on Nurse performance, Competence has a partial impact on Nurse performance. Then the results of the f test prove that Nursing Supervision and Competence simultaneously have an impact on nurse performance by looking at the Fcount value greater than Ftable, namely (22,233) > 3.20) with a significance value of 0.000 < 0.05. The competency variable is the variable that has the greatest impact on nurse performance at Sentra Medika Hospital Gempol.

Keywords: *Nursing Supervision, Competence and Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk Menganalisis Supervisi Keperawatan Dan Kompetensi Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di Sentra Medika Hospital Gempol. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada Perawat Di Sentra Medika Hospital Gempol. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 orang responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel dengan pengukuran skala likert. Data yang di proses melalui program Spss versi 22 dengan teknik analisa Uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Supervisi Keperawatan dan Kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat. Dari hasil uji t membuktikan bahwa Supervisi Keperawatan berdampak secara parsial terhadap kinerja Perawat, Kompetensi berdampak secara parsial terhadap kinerja Perawat. Kemudian pada hasil uji f membuktikan Supervisi Keperawatan dan

Kompetensi secara simultan berdampak terhadap kinerja perawat dengan melihat nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $(22,233 > 3,20)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel kompetensi merupakan variabel yang berdampak terbesar terhadap kinerja Perawat Di Sentra Medika Hospital Gempol.

Kata Kunci: Supervisi Keperawatan, Kompetensi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam dunia kesehatan yang semakin kompleks, tuntutan terhadap kualitas pelayanan kesehatan semakin tinggi. Perawat sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis. Kinerja perawat yang optimal sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang berkualitas, aman, dan efektif.

Sentra Medika Hospital Gempol merupakan Rumah Sakit tipe B yang menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap serta gawat darurat. Sesuai data yang didapatkan bahwasanya Sentra Medika Hospital Gempol mempunyai perawat sejumlah 45 perawat dengan pembagian jam kerja perawat dibedakan menjadi 3 shift bagian yaitu pagi, sore, serta malam dengan masing-masing shift memiliki 8 jam kerja. Setiap shift diisi oleh 2-3 orang perawat. Berdasarkan jumlah kunjungan pasien pada tahun 2024 menunjukkan bahwa jumlah kunjungan pasien mengalami fluktuasi. Meningkatnya jumlah pasien setiap bulannya membutuhkan Supervisi keperawatan yang efektif yang dapat berkontribusi pada peningkatan kompetensi perawat, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di Sentra Medika Hospital Gempol dalam hal supervisi keperawatan masih terdapat

kurangnya pengawasan perawat senior dalam mengawasi perawat junior seperti saat mereka melakukan prosedur medis, belum menjalankan penilaian kinerja perawat secara optimal serta masih kurangnya dukungan emosional kepada perawat yang mengalami beban kerja yang tinggi. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Kompetensi perawat juga sangat mempengaruhi pelayanan yang diberikan rumah sakit kepada masyarakat. Sentra Medika Hospital Gempol menghadapi tantangan dalam memastikan bahwa semua perawat memiliki kompetensi yang memadai dan mampu bekerja secara efektif. Meskipun telah diterapkan berbagai program pelatihan dan pengembangan, masih terdapat indikasi bahwa kinerja perawat belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya supervisi yang memadai, kurangnya umpan balik yang konstruktif, serta masih diperlukan lagi pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi perawat yang disesuaikan dengan perkembangan dunia medis, kurangnya pengakuan atas keterampilan dan kompetensi perawat yang mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja serta Masih ada perawat yang masih belum memahami prosedur dan protokol yang berlaku di rumah saki sehingga menyebabkan kesalahan dalam perawatan pasien. Berikut data Kompetensi yang diberikan di Sentra

Medika Hospital Gempol selama tahun 2024.

Tabel 1. Data Kompetensi Inti Pemberian Asuhan Keperawatan Berdasarkan Kategori Perawat di Sentra Medika Hospital Gempol

| NO. | KOMPETENSI | INTENSITAS | PERAWAT | | |
|-----------------------|-----------------------------------|------------|---------------|----------|-------------------|
| | | | AHLI MADYA | NERS | NERS SPECIALIS |
| 1 | Prinsip pemberian Asuhan | 2x/bln | v | v | v |
| 2 | Prinsip Asuhan | | v | v | v |
| a. | Promosi Kesehatan | 2x/bln | v | v | v |
| b. | Pengkajian | 2x/bln | v | v | v |
| c. | Perencanaan | 2x/bln | v | v | v |
| d. | Implementasi | 2x/bln | v | v | v |
| e. | Evaluasi | 2x/bln | v | v | v |
| | Komunikasi Terapeutik-Hubungan | | | | |
| f. | Interpersonal | 2x/bln | v | v | v |
| Jumlah Perawat | | | 26 | 2 | 17 |

Sumber : Sentra medika Hospital gempol

Dari Tabel tersebut memperlihatkan bahwa telah diberikan Asuhan Keperawatan kepada perawat untuk meningkatkan kompetensi perawat baik itu yang Perawat Ahli Madya, Ners maupun Ners Spesialis perawat Sentra Medika Hospital Gempol ini sedikit mengalami kenaikan. Dilihat tiap bulannya mengalami perubahan. Bulan Des total ketidakhadiran perawat mencapai 29,5 dari 45 perawat, sedangkan di bulan Januari mengalami kenaikan menjadi 7,8% dari 45 perawat di Sentra Medika Hospital Gempol.

Supervisi Keperawatan dan Kompetensi perawat yang efektif

akan berdampak positif terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Namun dari hasil pengamatan kinerja perawat di Sentra Medika Hospital Gempol masih ada kinerja perawat yang belum optimal, seperti karena beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan dan stres yang akan mempengaruhi absensi kerja perawat seperti banyaknya perawat yang izin dan datang terlambat serta kurangnya komunikasi yang efektif antara perawat dan tim medis. Dari hasil pengamatan didapatkan data Absensi Perawat selama tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel 2. Rekapitulasi Absensi Perawat Sentra Medika Hospital Gempol

| Tahun | Jumlah Perawat | S | A | I | C | Total |
|-------|----------------|-------|---|--------|--------|-------|
| Nov | 45 | 8% | 0 | 15,40% | 27% | 50,4% |
| Des | 45 | 5,10% | 0 | 3,40% | 21% | 29,5% |
| Jan | 45 | 7,80% | 0 | 0,90% | 16,30% | 25,0% |

Sumber : Sentra medika Hospital gempol

Dari tabel tersebut memperlihatkan bahwa jumlah tingkat ketidakhadiran perawat Sentra Medika Hospital Gempol ini sedikit mengalami kenaikan. Dilihat tiap bulannya mengalami perubahan. Bulan Desember total ketidakhadiran perawat mencapai 29,5 dari 45 perawat, sedangkan di bulan Januari mengalami kenaikan menjadi 7,8% dari 45 perawat di Sentra Medika Hospital Gempol. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pengawasan dan kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja perawat di rumah sakit tersebut. Dengan memahami faktor-faktor ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kepuasan pasien dan hasil kesehatan secara keseluruhan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Rumah Sakit

Rumah sakit menurut peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 4 tahun 2018 adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara Paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap rawat jalan dan gawat darurat. Supartiningsih (2017 :9-15) juga menjelaskan bahwa rumah sakit adalah suatu organisasi yang dilakukan oleh tenaga medis profesional yang terorganisir baik dari sarana prasarana kedokteran Asuhan Keperawatan yang berkesinambungan diagnosis serta serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien sedangkan Bramanto (2017 : 9-17) juga menjelaskan bahwa rumah sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan yang melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan

pada upaya penyembuhan dan pemulihan yang terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan rujukan

Manajemen Rumah Sakit menurut Mintzberg (1973:56) melihat manajemen sebagai suatu proses yang melibatkan perencanaan pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian atau pol dalam konteks rumah sakit ini berarti bahwa manajer harus mampu merencanakan layanan kesehatan yang mengorganisir sumber daya manusia dan materi melaksanakan program kesehatan serta mengawasi dan mengevaluasi hasilnya proses ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Supervisi Keperawatan

Perumusan atau pengertian supervisi dapat dijelaskan dari berbagai sudut, baik menurut asal-usul (ethimology), bentuk perkataannya, maupun isi yang terkandung di dalam perkataan itu (semantic). Secara etimologis, supervisi dibahasakan dari bahasa Inggris "supervision" artinya pengawasan. Sedangkan supervisi secara etimologis, menyebutkan bahwa dilihat dari bentuk perkataannya, supervisi dapat terdiri dari beberapa atau dua buah kata super + vision super = atas dan vision = lihat, tilik, awasi. (Rucky, 2001 :15).

Beberapa teori Supervisi Keperawatan yang mendukung teori diatas diantaranya menurut Alligood, M.R (2016:56) Supervisi dalam konteks keperawatan adalah proses dimana perawat yang lebih berpengalaman memberikan bimbingan, dukungan, dan evaluasi kepada perawat yang lebih junior. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa praktik keperawatan dilakukan dengan standar yang tinggi dan aman bagi pasien. Sedangkan menurut Nursalam dan Alligood

(2017:76) Supervisi klinis diartikan sebagai proses pengamatan dan bimbingan yang dilakukan oleh perawat supervisor terhadap perawat lain dalam pelaksanaan tindakan keperawatan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kesadaran perawat mengenai tanggung jawab mereka terhadap pasien.

Dengan menggunakan teori Marquis dan Huston (1998 :143) sebagai dasar, penelitian "Analisis Supervisi Keperawatan dan Kompetensi Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di Sentra Medika Hospital Gempol" dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang pentingnya supervisi dalam meningkatkan kualitas asuhan keperawatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pengembangan praktik supervisi yang lebih efektif di rumah sakit.

Grand Theory yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori kompetensi menurut Lyle M. Spencer dan Signe M. Spencer (1993 mengacu pada karakteristik yang mendasari perilaku individu yang dapat memprediksi kinerja mereka dalam konteks pekerjaan. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik internal yang ada pada individu, yang dapat memprediksi perilaku dan kinerja mereka di berbagai situasi dan tugas pekerjaan. Spencer dan Spencer menekankan bahwa kompetensi bukan hanya sekadar keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek-aspek personal dan interpersonal yang lebih dalam.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2014:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek

yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi dipenelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Sentra Medika Hospital Gempol sebanyak 48 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu Sugiyono (2014:81). Pada penelitian ini sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 48 orang yang disebut juga sampel jenuh.

HASIL PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:125), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan validitas internal sebagai teknik pembuktian kevalidan instrumen penelitian. Validitas internal termasuk dalam kelompok validitas kriteria yang merupakan validitas yang tercermin pada besaran koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total (Sugiyono, 2017:126). Apabila koefisien korelasi diantara keduanya positif dan signifikan, maka item tersebut dianggap valid. Menurut Sugiyono (2017:126), koefisien validitas 0,3 ke atas dapat dinyatakan valid, sedangkan koefisien validitas di bawah 0,3 dinyatakan tidak valid.

| Item Pernyataan | r Hitung | | | r Tabel | Validitas |
|-----------------|----------------------------|-----------------|-------------|---------|-----------|
| | Supervisi Keperawatan (X1) | Kompetensi (X2) | Kinerja (Y) | | |
| 1 | 0.542 | 0.519 | 0.336 | 0,3 | Valid |
| 2 | 0.510 | 0.599 | 0.469 | 0,3 | Valid |
| 3 | 0.542 | 0.505 | 0.738 | 0,3 | Valid |
| 4 | 0.510 | 0.660 | 0.495 | 0,3 | Valid |
| 5 | 0.478 | 0.624 | 0.732 | 0,3 | Valid |
| 6 | 0.625 | 0.658 | 0.649 | 0,3 | Valid |
| 7 | 0.444 | 0.711 | 0.710 | 0,3 | Valid |
| 8 | 0.562 | 0.700 | 0.604 | 0,3 | Valid |
| 9 | 0.545 | 0.600 | 0.532 | 0,3 | Valid |
| 10 | 0.654 | 0.564 | 0.476 | 0,3 | Valid |
| 11 | 0.556 | 0.594 | 0.645 | 0,3 | Valid |
| 12 | 0.5471 | | 0.427 | 0,3 | Valid |

Gambar 1. Validitas

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS versi 25.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variable Supervisi Keperawatan, Kompetensi dan Kinerja memiliki koefisien Validitas diatas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada Variabel Supervisi Keperawatan (X1), Kompetensi (X2) dan Kinerja (Y) Valid dalam mengukur aspek yang sedang diukur.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:130). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan

untuk lebih dari satu variabel, namun sebaliknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Reliabel suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25, diketahui bahwa variabel Supervisi Keperawatan, Kompetensi dan kinerja Perawat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Berikut merupakan tabel yang menunjukkan nilai Cronbach Alpha dari setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
|-------------------------|------------------|------------|
| Kualitas Pelayanan (X1) | 0,66 | 8 |
| Kinerja (X2) | 0,76 | 10 |
| Kepuasan Pelanggan (Y) | 0,78 | 10 |

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS versi 25.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Variabel Supervisi Keperawatan , Variabel Kompetensi dan Variabel Kinerja memiliki nilai

Cronbach's Alpha semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner

item untuk semua variabel reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi

Nilai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan melihat pada nilai R Squared (R²) yang dihasilkan dari proses perhitungan statistik. Nilai R²

terletak pada rentang 0 sampai 1 yang diartikan bahwa semakin mendekati 1 maka semakin baik garis regresi atau dengan kata lain semakin kuat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan IBM SPSS versi 25 didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Koefisien Determinasi Model Summary

| Variabel | Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------------------------|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Kualitas Pelayanan (X1) | 1 | ,419 ^a | 0,175 | 0,15 | 5,053 |
| Kinerja (X2) | 1 | ,387 ^a | 0,15 | 0,141 | 6,764 |
| Kepuasan Pelanggan (Y) | 1 | ,463 ^a | 0,214 | 0,198 | 6,535 |

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS versi 25

Dari Tabel diatas dapat diketahui seberapa besar pengaruh Variabel X terhadap Y dimana KD didapat dari R Square x 100% maka:

Pengaruh Supervisi Keperawatan terhadap Kinerja sebesar $0,144 \times 100\% = 14,4\%$.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja sebesar $0,189 \times 100\% = 18,9\%$

Pengaruh Supervisi Keperawatan dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar $0,497 \times 100\% = 49,7\%$.

Uji t

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah. Pengambilan keputusan penerimaan hipotesis

dapat dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikansi dan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel pada masing-masing variabel bebas (X). Berikut merupakan dasar pengambilan keputusan hipotesis uji parsial: Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai t hitung $\geq t$ tabel. T tabel untuk 3 variabel bebas dengan jumlah sampel 48 orang dan probabilitas 0,05 adalah 1.6794. Hipotesis kedua diterima apabila kriteria 1 terpenuhi pada setiap variabel bebas (Supervisi Keperawatan, Kompetensi dan Kinerja).

Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Uji t

| Coefficients ^a | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 48,874 | 1,642 | | 29,766 | ,000 |
| | TOTAL SUPERVISI KEPERAWATAN | ,328 | ,055 | ,965 | 5,993 | ,000 |
| | TOTAL KOMPETENSI | ,310 | ,048 | 1,037 | 6,441 | ,000 |

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA

Dimana t tabel adalah

$t = [\alpha ; (df=n-k)]$ diket : $\alpha =$ tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

$t = [\alpha ; (df=n-k)]$

= $[0,05 ; (df=48-3)]$

= $[0,05 ; 45] = 1.6794$

Berdasarkan hasil tersebut dan pengambilan keputusan penerimaan hipotesis, disimpulkan bahwa: Dampak dari Supervisi Keperawatan terhadap Kinerja Perawat Pada Sentra Medika Hospital Gempol. Diketahui Supervisi Keperawatan dengan sig.(0,000) > (0,05) dan t hitung (5.993) > t tabel (1.6794). Artinya secara statistik hipotesis terdapat dampak Supervisi Keperawatan terhadap Kinerja Perawat Pada Sentra Medika Hospital Gempol. Diketahui Kompetensi dengan sig.(0,000) < (0,05) dan t hitung (6.441) > t tabel (1.6794). Artinya secara statistik hipotesis terdapat dampak Kompetensi terhadap

Kinerja atau dengan kata lain H2 diterima.

Uji F

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Pengambilan keputusan penerimaan hipotesis dapat dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikansi uji regresi berganda pada ANOVA Regression (Sig.) dan perbandingan Fhitung dengan Ftabel. Hipotesis pertama terbukti kebenarannya apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai Fhitung yang diperoleh lebih besar dari nilai Ftabel.

Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Uji f

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 105,915 | 2 | 52,957 | 22,233 | ,000 ^b |
| | Residual | 107,185 | 45 | 2,382 | | |
| | Total | 213,100 | 47 | | | |

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA

b. Predictors: (Constant), TOTAL KOMPETENSI, TOTAL SUPERVISI KEPERAWATAN

Menentukan nilai f tabel

$$df (N1)=k-1$$

$$=3-1$$

$$=2$$

$$df (N2)=n-k$$

$$=100-3$$

$$=97 \text{ maka } F_{\text{tabel}} \text{ nya} = 3.09$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai sig. ANOVA Regression sebesar $0,00 < (0,05)$ dan nilai F hitung $(22,233) > F_{\text{tabel}} (3,20)$ yang artinya bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa

variabel Supervisi Keperawatan , Kompetensi Berdampak secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Kinerja Perawat Pada Sentra Medika Hospital Gempol.

PEMBAHASAN

Bahwa variabel Kompetensi berdampak terhadap variabel Kinerja Perawat Pada Sentra Medika Hospital Gempol. Dimana variabel Kompetensi memiliki signifikan hitung lebih kecil dari signifikan alpha $0,000 < 0,05$ dan bernilai positif serta t hitung variabel Kompetensi terhadap lebih besar dari t tabel $(6.441) > t_{\text{tabel}} (1.6794)$. sehingga secara statistik hipotesis terdapat dampak Kompetensi terhadap Kinerja Perawat pada Sentra Medika Hospital Gempol dimana dampaknya sebesar 18,9%.

Pelaksanaan supervisi di rumah sakit dilakukan secara berjenjang, mulai dari manajer puncak hingga manajer tingkat bawah, termasuk pimpinan ruang yang mengelola unit perawatan. Pimpinan ruang,

menurut Sitorus (2011) adalah tenaga keperawatan profesional yang bertanggung jawab mengelola pelayanan di ruang rawat inap dan harus efektif dalam melaksanakan supervisi keperawatan. Supervisi ini penting untuk meningkatkan pelayanan kepada pasien, karena pimpinan ruang berperan sebagai ujung tombak pencapaian tujuan pelayanan keperawatan. Yaenuri et al., (2024) menyatakan bahwa supervisi berfokus pada motivasi untuk meningkatkan kesadaran diri, profesionalisme, dan perkembangan individu dalam pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terakait, Hasil analisis menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam skor kinerja perawat pelaksana, khususnya dalam pendokumentasian asuhan

keperawatan setelah mendapatkan supervisi dari kepala ruangan yang telah dilatih. Sebelum menerima supervisi, skor kinerja perawat pelaksana adalah 17,00, yang mencerminkan bahwa kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan masih membutuhkan perbaikan. Namun, setelah mendapatkan supervisi, skor kinerja meningkat menjadi 21,83, yang menunjukkan peningkatan sebesar 4,83 poin (20,12%). Peningkatan ini menggambarkan bahwa pelatihan supervisi klinis yang diberikan kepada kepala ruangan berdampak positif terhadap kinerja perawat pelaksana, terutama dalam hal kualitas pendokumentasian yang merupakan aspek penting dalam asuhan keperawatan.

KESIMPULAN

1. Bahwa variabel Supervisi Keperawatan berdampak terhadap variabel Kinerja Perawat Pada Sentra Medika Hospital Gempol. Dimana variabel Supervisi Keperawatan signifikan hitung lebih kecil dari signifikan alpha $0,000 < 0,05$ dan bernilai positif serta t hitung variabel Supervisi Keperawatan lebih besar dari t tabel $3,993 > t$ tabel (1,6794). Sehingga secara statistik hipotesis terdapat dampak Supervisi keperawatan terhadap Kinerja Perawat Pada Sentra Medika Hospital Gempol, dimana dampaknya sebesar 14,4%.
2. Bahwa variabel Kompetensi berdampak terhadap variabel Kinerja Perawat Pada Sentra Medika Hospital Gempol. Dimana variabel Kompetensi memiliki signifikan hitung lebih kecil dari signifikan alpha $0,000 < 0,05$ dan bernilai positif serta t hitung variabel Kompetensi terhadap lebih besar dari t tabel (6.441) $> t$ tabel (1.6794). sehingga secara statistik hipotesis terdapat dampak Kompetensi terhadap Kinerja Perawat pada Sentra Medika Hospital Gempol dimana dampaknya sebesar 18,9%.
3. Bahwa variabel Supervisi Keperawatan dan Kompetensi berdampak secara simultan terhadap variabel Kinerja Perawat Pada Sentra Medika Hospital Gempol. Hal tersebut diketahui dari nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai F hitung 22.233 yang lebih besar dari F tabel 3,20 dengan dampak sebesar 49,7%.

Saran

Berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian ini, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut: Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sama dengan melibatkan generasi atau karyawan di perusahaan atau instansi yang berbeda sehingga memungkinkan adanya temuan-temuan baru yang tentunya dapat memperluas kebermanfaatan penelitian-penelitian manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, (2001). Sistem Manajemen Kinerja. . Jakarta.: PT Gramedia, .
- Adams, J. ,. ((1965)). Inequity in Social Exchange, In Advances in Experimental Social Psychology 2, edited by L. Berkowitz, New York, Academic Press .
- Alligood, M. (2016.). Nursing Theorist and Their Work 7th edn, USA. Morby Elsevier.
- Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan

- Praktik Edisi Revisi VI. .
Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. &. ((1993).). Human Resource Management anexperiental approach. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Bernardin, H. &. (1993). Human Resource Management an experiental approach. Singapore: : Mc Graw-Hill, Inc.
- Blau, P. M. ((1964).). Exchange & power in social life. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Boyatzis, R. (1982.). The Competent Manager: A Model for Effective Performance. New York: John Wiley & Sons.
- Boyatzis, R. i. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*. 27(1): 5-12.
- Bramanto, R. P. (t.thn.). “Pengaruh Kompensasi Dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra Driver Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Gojek Indonesia Di Yogyakarta, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Vol.1, Nomor1, pp. (1)-15 ISSN: 2087-8443.
- Campbell, J. P. (t.thn.). *Modeling The Performance Prediction Problem inIndustrial and Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Madiistriyatno, H. (2020). *Selayang Pandang Mengelola Sumber Daya Manusia di Lingkungan Perusahaan*. Jakarta: CV.Pena Persada.
- Marquis, B. C. (1998). *Management Decision Making for Nurses*. 124 Case Studies.Edisi 3. Phialelpia: J.B. Lippincot.
- Mcclelland, D. C. ((1973).). (Testing for Competence Rather Than for – Intelligence .|| *Journal American Pscyologist*, (January). 1-14.
- Mintzberg, H. C. (1973,). “Strategic Making In Three Modes”, *Management Review.*, Vol. 16., p. 44-53.
- Santoso, I. &. (2021).). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. atno, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Spencer, L. &. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc. .
- Spencer, L. &. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc. .
- Sugiyono, D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2012).). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. . Bandung: : Alfabeta.
- Supartiningsih, S. (2017). *Kualitas Pelayanan Kepuasan Pasien Rumah Sakit: Kasus Pada Pasien Rawat Jalan*. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Pada Pasien Rawat Jalan*. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen RumahPada Pasien Rawat Jalan*. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen R*.
- Vroom, V. H. (. 1964.). *Work and Motivation*. New York : John Wiley & Son Inc.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. ((2018).). *Manajemen pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.