

HUBUNGAN SUPERVISI KEPALA RUANGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD Dr. PIRNGADI MEDAN

Suherni, Sandy Aurlana
STIKes Flora Medan
Email: suherni_ners@gmail.com

ABSTRACT

The image of the hospital is influenced by the services provided by the nurse, where the nurse is the largest employee in the hospital and the spearhead of service delivery. The indicator of hospital health service quality is nurse job satisfaction where nurse job satisfaction indirectly describes good nursing management system so that satisfaction can be formed and one to improve nurse work satisfaction is supervision given by head of room. The purpose of this study is to see the relationship of the supervision of the head of the room with the work satisfaction of the nurses. The sample in this research is 143 nurses by Purposive sampling. The instruments used are the head supervision data questionnaire and the satisfaction of the nurses' job satisfaction. Test the hypothesis using sperman test rho. Based on the analysis of the data, obtained p value (palue) of 0.000 (<0.05) value $r = 0.665$, it menunjukkan that there is a significant relationship between the supervision of the head of the room with job satisfaction nurses. The better the supervision performed, the higher the job satisfaction of the nurses. Expected for nursing practice to conduct supervision of the head of the room in order to be sustainable to maintain job satisfaction and performance of nurses implementing in accordance with the vision, mission, and goals of nursing services

Keywords: Head Room Supervision, Job Satisfaction Nurse

PENDAHULUAN

Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang berkualitas merupakan masukan bagi pemberi pelayanan yang harus direspon bila ingin tetap bertahan. Bersamaan dengan hal tersebut, kebijakan pasar bebas menciptakan iklim kompetisi terhadap pelayanan kesehatan yang diadakan Rumah sakit (RS) baru dengan berorientasi pada kepuasan klien yang menjadi tujuan penggunaan jasa pelayanan RS

(Dep.Kes 2000). Pelayanan yang berkualitas merupakan jaminan rasa aman dan nyaman bagi klien. Kualitas pelayanan kesehatan dihasilkan oleh rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja pemberi pelayanan kesehatan. Kinerja pemberi pelayanan kesehatan khususnya perawat pelaksana dapat dipengaruhi di supevisi yang dilakukan oleh kepala ruangan. Supervisi yang tidak dan terencana dapat meningkatkan kinerja personal. Dalam sebuah

supervisi dari kepala ruangan terhadap perawat pelaksana akan terjadi bimbingan pengarahan, perbaikan dan umpan balik, sehingga dari supervisi dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat (Ilyas, 1996).

Tenaga perawat mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan diberikan berdasarkan pendekatan biologi, psikologi, sosial, dan spiritual yang dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan yang memiliki kelebihan dibandingkan pelayanan yang lainnya (Depkes, RI 2001). Indikator yang merefleksikan kualitas pelayanan keperawatan adalah lama hari rawat yang makin meningkat, akan semakin besar biaya yang dikeluarkan oleh klien. Selain itu, lama hari rawat pasien juga salah satu tanda menurunnya kinerja perawat (DepKes, RI, 2001).

Pengukuran kepuasan kerja sebaiknya dilakukan secara berkala oleh manajer. Pengukuran kepuasan kerja dapat mencegah dampak yang tidak baik bagi organisasi apabila tingkat kepuasan rendah. Kepuasan kerja dapat dilihat dari indikator

yang di tunjukan seperti kemangkiran tingkat absensi, Turnover, dan lain-lain, Davis dan Newston (1985), dalam Mangkunegara (2009). Mengatakan terdapat beberapa informasi yang digunakan sebagai petunjuk perilaku kepuasan pegawai dalam beberapa informasi yang digunakan sebagai petunjuk perilaku kepuasan pegawai dalam organisasi yaitu catatan prestasi, pemborosan barang dan jasa, dan keterlambatan, keluhan, laporan kecelakaan catatan keperawatan dan pengantar pegawai. Indikator-indikator ini merupakan perilaku pegawai yang muncul sebagai dampak kepuasan kerja yang rendah.

Studi oleh Direktorat Keperawatan dan Keteknisian Medik Depkes RI bekerja sama dengan WHO tahun 2000 di 4 provinsi di Indonesia, yaitu DKI Jakarta, Sumatera Utara, Sulawesi Utara dan Kalimantan Timur, menemukan 47,4 persen perawat belum memiliki uraian tugas secara tertulis, 70,9 persen perawat tidak pernah mengikuti pelatihan dalam 3 tahun terakhir, 39,8 persen perawat masih melaksanakan tugas non

keperawatan, serta belum dikembangkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja perawat (Hasanbasri, 2007).

Menurut penelitian Tuda tahun 2013, di rumah sakit besar di Manado supervisi kepala ruangan dan kepuasan perawat pelaksana sangat erat kaitan dan hubungannya. Hasil menunjukkan bahwa berdasarkan distribusi responden menurut supervisi kepala ruangan sebanyak 69 orang, 50 responden menyatakan bahwa supervisi kepala ruangan yang ada di RSUD Liunkendage Tahuna baik. Tetapi walaupun supervisi ini dalam keadaan baik, masih ada responden yang belum puas dengan supervisi yang dilakukan oleh seorang kepala ruangan. Ini mengisyaratkan bahwa seorang kepala ruangan perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan supervisi yang telah ada, dengan mengutamakan sasaran yang disupervisi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi seluruh stafnya sehingga pelayanan yang berkualitas dapat terwujud.

RSU Dr. Pirngadi Medan merupakan rumah sakit pemerintah Tipe B dan mempunyai tujuan untuk

menjadi rumah sakit pemerintah A. Salah satu faktornya adalah dengan cara meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit juga dipengaruhi oleh supervisi kepala ruangan. Dari hasil interview menyatakan sudah dilakukan supervisi di ruangan VIP, hal ini juga didukung oleh pernyataan dari beberapa orang perawat pelaksana, bahwa kepala ruangan sudah melakukan supervisi dan mereka juga mengatakan memang ada hubungan antara supervisi yang baik dengan kepuasan kerja. Berdasarkan survey awal yang dilakukan di RSUD Dr. Pirngadi Medan didapatkan jumlah perawat pada tahun 2015 sebanyak 161 orang. Dari wawancara penelitian kepada perawat yang berada di RSU Dr. Pirngadi Medan, sebagian perawat menyatakan kurang puas terhadap supervisi yang dilakukan kepala ruangan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini kuantitatif dengan pendekatan korelasi yaitu suatu penelitian atau penelaahan hubungan antara dua variabel pada

suatu situasi atau sekelompok subjek hal ini dilakukan untuk melihat hubungan antara gejala satu dengan gejala lain, atau variabel satu dengan dengan variabel lain (Notoatmodjo, 2010)'

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. Pringadi Medan, dengan alasan sudah mendapatkan surat izin dari RSUD Dr. Pringadi Medan. Penelitian ini akan dilakukan padabulan Mei sampai dengan Juli tahun 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugianto, 2013). Dimana objeknya adalah perawat di ruang VIP RSUD Dr. Pirngadi Medan sebanyak 161 orang pada tahun 2015, dengan penjumlahan perawat kontrak dan PNS. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang di ruangan VIP RSUD Dr. Pirngadi Medan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling.

Pemilihan total sampling disebabkan oleh adanya pertimbangan tertentu maka sample yang diambil adalah kepuasan kerja perawat. Menurut Arikunto (2010), untuk pengambilan sampel jika subjeknya lebih dari 100, maka dapat di ambil 10% -15% atau 20% - 25%. Maka jumlah sampel dalam peneitian ini adalah 20% total populasi yaitu 32,2 orang digenapkan menjadi 33 orang.

Metode Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan oleh peneliti dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk mengetahui hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat. Data sekunder adalah data yang mendukung data primer, diperoleh melalui berbagai sumber data yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari perawat RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Metode Pengukuran

Validitas dan Realiabilitas

Pada penelitian ini validitas instrumen akan diuji dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan tingkat signifinsi 0,05. Hasil

Supervisi tidak perlu dilakukan uji validitas dan reabilitassil uji coba kuesioner supervise kepala ruangan yang terdiri dari 35 item pernyataan semua valid sehingga semua item pernyataan diikuti pada reliabilitas. Hasil uji reliabilitas nilai r Alpha Cronbch = 0,985 lebih besar dari r table (0,349) sehingga 35 item pernyataan dinyatakan reliable. Sehingga untuk koesioner supervisi tidak perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas. Kuesioner Kepuasan Kerja di ambil dari buku Metodologi Penelitian Nursalam (2013) dengan judul Kepuasan Kerja Perawat. Kuesioner kepuasan kerja ini menggunakan metode pengukuran Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Sehingga peneliti tidak melakukan uji validitas dan reabilitas, dengan hasil Alpha Crounbach = 0,8843 dan validitas menunjukkan korelasi dengan skor total berkisar diantara 0,170 sampai dengan 0,94505, dengan r table $< 0,3$ pada semua item kuesioner kepuasan kerja.

Analisa Data

Setelah itu mengklarufukasi dan mentabulasikan data yang telah dikumpulkan serta dilakukan

pengolahan data dengan menggunakan teknik komputerasi yaitu program SPSS 18.0. Pengolahan data dilakukan dengan cara:

a. Univariat

Dimana data univariat untuk menampilkan data demografi, kepuasan kerja perawat pelaksana dan supervisi kepala ruangan dalam tabel distribusi frekuensi dan persentase.

b. Bivariat

Untuk mengidentifikasi hubungan pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Teknik analisa yang digunakan yaitu korelasi Chi Squane. Chi Squane ini digunakan untuk mengukur eratnya hubungan antara dua variabel yang berskala ordinal (Hidayat, 2009).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisa Univariat

Analisa univariat dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hasil dari pengambilan data responden. Hal yang dianalisis dalam penelitian ini

yaitu mengenai gambaran terakhir, lama bekerja, penghasilan karakteristik responden berdasarkan perbulan dan status perkawinan. umur, jenis kelamin, pendidikan

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur di RSUD Dr. Pirngadi Medan

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1	20-30 Thn	7	22.2%
2	31-40 Thn	22	66.7%
3	41-50 Thn	4	12.1%
Jumlah		33	100.0%

Dari tabel diatas diketahui sebagian kecil pada kelompok umur bahwa sebagian besar responden 41-50 tahun sebanyak 4 responden pada kelompok umur 31-40 tahun (12,1%). sebanyak 22 responden (66,7%) dan

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di RSUD Dr. Pirngadi Medan

No.	Status	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	7	21.2%
2	Perempuan	26	78.8%
Jumlah		33	100.0%

Dari tabel diatas diketahui (21,2%)dan sebagian kecil pada bahwa sebagian besar responden kelompok jenis kelamin laki-laki pada kelompok jenis kelamin sebanyak 26 responden (78,8%) perempuan sebanyak 7 responden

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan RSUD Dr. Pirngadi Medan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	DIPLOMA	23	69.7%
2	SI/Ners	9	27.3%
3	SPK	1	3.0%
Jumlah		33	100.0%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah DIPLOMA sebanyak 23 responden (69,7%) dan sebagian kecil pendidikan SPK sebanyak 1 responden (3,0%).

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja di RSUD Dr. Pirngadi Medan

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 Thn	7	21,2%
2	6-10 Thn	17	51,5%
3	11-20 Thn	9	27,3%
Jumlah		33	100,0%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 17 responden (51,5%) dan sebagian kecil memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 5 responden (21,2%).

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Penghasilan di RSUD Dr. Pirngadi Medan

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< Rp. 1.500.000	0	0%
2	Rp. 2.000.000-Rp 3.000.000	28	84,8%
3	>3.000.000	5	15,2%
Jumlah		33	100,00%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden dengan penghasilan Rp. 2.000.000-Rp 3.000.000 perbulan sebanyak 28 responden (84,8%) dan sebagian kecil berpenghasilan <Rp 1.500.000 perbulan sebanyak 0 responden (0%).

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan di RSUD Dr. Pirngadi Medan

No.	Status	Jumlah	Persentase
1	Menikah	31	93,9%
2	Belum Menikah	2	6,1%
Jumlah		33	100,0%

Dari tabel diatas diketahui bahwa bahwa sebagian besar responden sudah menikah dengan jumlah sebanyak 31 responden

(93,9%) dan sebagian kecil yang belum menikah sebanyak 2 responden (6,1%).

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Supervisi di RSUD Dr. Pirngadi Medan

Supervisi	Jumlah	Persentase
Baik	30	90.9%
Cukup	3	9.1%
Kurang	0	0.0%
Total	33	100.00%

Dari tabel diatas diketahui bahwa supervisi yang dilakukan kepala ruangan di RSUD Dr.

Pirngadi Medan baik yaitu sebanyak 30 (90,9%) responden dan cukup sebanyak 3 responden (9,1%).

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Dr. Pirngadi

Kepuasan Kerja	Jumlah	Persentase
Puas	30	90.9%
Kurang Puas	3	9,1%
Tidak Puas	0	0.00%
Total	33	100.00%

Dari tabel diatas diketahui kepuasan perawat pelaksana terhadap supervisi kepala ruangan yaitu puas 30 responden(90,9%) dan kurang puas sebanyak 3 responden \$(9,1%)

Analisa Bivariat

Analisa bivariat dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan variabel independen dan variabel dependen yaitu pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat diruang rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Tabel 9 Hasil Analisis Korelasi Spearman Rho

			Supervisi	Perawat
Spearman's rho	Supervisi	Correlation Coefficient	1.000	.910**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	33	33
	Perawat	Correlation Coefficient	.910**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	33	33

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Hasil analisis tabel 4.2 dapat dilihat nilai koefisien korelasi antara pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat RSUD Dr. Pirngadi Medan adalah sebesar 0,910. Yaitu p Value < α (0,000<0,01), maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat hubungan signifikan antara pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Pembahasan

Berdasarkan data demografi yang didapat dari 33 responden sebagian besar berada pada kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 18responden dan sebagian kecil pada kelompok umur 41-50 tahun sebanyak 4 responden. Penelitian Lilian mengatakan hubungan umur dengan kepuasan

kerja menunjukkan hubungan yang lemah dan berpola positif artinya semakin meningkat umur semakin meningkat pula kepuasan kerja. Begitu juga penelitian ini menunjukkan bahwa umur mempengaruhi kepuasan kerja, semakin tinggi umur seseorang maka tingkat kepuasan semakin tinggi, hal ini bisa dilihat dari master tabel bahwa perawat yang kurang puas dalam bekerja rata-rata berumur 20-30 tahun.

Mangkunegara (2009) juga berpendapat, ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Menurut penelitian ini didapatkan

bahwa ada hubungan yg signifikan kepuasan kerja dengan usia

Berdasarkan pendidikan responden, didapatkan bahwa sebagian besar berpendidikan Akper (Diploma) sebanyak 23 responden dan sebagian kecil pendidikan SPK sebanyak 1 reponden, Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin baik pula pemahamannya akan fungsi dari pelaksanaan supervisi.

Berdasarkan jenis kelamin, pada kelompok jenis kelamin perempuan sebanyak 26 responden dan pada kelompok jenis kelamin laki-laki sebanyak 7 responden. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat minat terhadap pekerjaan sebagai perawat didominasi oleh perempuan. Hal ini berkaitan dengan penelitian Mazli (2011) dimana perempuan lebih dominan dari pada laki tetapi dalam penelitiannya laki-laki memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dari pada perempuan

Berdasarkan lama bekerja responden, sebagian besar responden telah bekerja pada rentang waktu masa kerja 6-10 tahun sebanyak 17 responden dan sebagian kecil

memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 7 reponden. Hasil penelitian ini mengatakn bahwa rata-rata tenaga perawat yang kurang puasa adalah perawat yang masa keraja nya masih diantara 1-5 tahun. Tetapi Penelitian Lilian (2011) mengatakan hubungan lama kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang lemah dan berpola positif artinya semakin meningkat lama kerja semakin meningkat pula kepuasan kerja.

Hasil uji statistik didapatkan $p\ value = 0,137$ ($p\ value > 0,05$) artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Berdasarkan penghasilan responden, sebagian besar responden dengan penghasilan Rp. 2.000.000-Rp 3.000.00 perbulan sebanyak 28 responden dan sebagian kecil berpenghasilan $>$ Rp. 3.000.000 perbulan sebanyak 5 responden.

Berdasarkan distribusi supervisi diketahui bahwa supervisi yang dilakukan kepala ruangan di RSUD Dr. Pirngadi Medan baik yaitu sebanyak 30 responden dan cukup sebanyak 3 responden. Hal ini sesuai dengan survey awal yang

ditanyakan peneliti kepada beberapa perawat pelaksana, mereka mengatakan supervisi yang dilakukan kepala ruangan RSUD Dr. Pirngadi Medan baik. Supervisi yang juga dipengaruhi oleh pendidikan yang tinggi

Berdasarkan frkuensi distribusi kepuasan diketahui kepuasan perawat pelaksana terhadap supervisi kepala ruangan RSUD Dr. Pirngadi Medan yaitu puas 30 responden dan kurang puas sebanyak 3 responden Hasil penelitian ini mengatakan sangat banyak perawat pelaksana yang puas bekerja apabila supervisi yang dilakukan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2009) yang mengatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada beberapa yaitu mutu pengawasan (supervisi). Penelitian yang dilakukan oleh aprizal, kunjoro dan probandi (2008) menemukan bahwa korelasi antara variabel independent supervisi sangat besar karena mendekati (koefisien korelasi $r = 0,911$) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara fungsi supervisi kepala ruangan dengan kepuasan

kerja perawat pelaksana sangat erat. Semakin baik pelaksanaan supervisi kepala ruangan maka kepuasan kerja perawat pelaksana semakin baik.

Hasil penelitian ini dapat dilihat nilai koefisien korelasi antara pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Medan adalah sebesar 0,910. Yaitu $p \text{ Value} < \alpha (0,000 < 0,01)$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat hubungan signifikan antara pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat inap RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2009) yang mengatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada beberapa yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan (supervisi), jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Triwibowo (2013) salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah supervisi yang baik yang diberikan oleh kepala ruangan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis penelitian, diketahui bahwa supervisi yang dilakukan kepala ruangan di RSUD Dr. Pirngadi Medan baik yaitu sebanyak 30 (90,9%) responden dan cukup sebanyak 3 responden (9,1%) dan kepuasan perawat pelaksana terhadap supervisi kepala ruangan yaitu puas 30 responden (90,9 %) dan kurang puas sebanyak 3 responden (9,1%)

Nilai koefisien korelasi antara pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Medan adalah sebesar 0,910. Yaitu p Value $< \alpha$ ($0,000 < 0,01$), maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat hubungan positif antara pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Saran

Bagi Pendidikan Keperawatan

Sebagai bahan rujukan atau referensi bagi perpustakaan dan mahasiswa khususnya S1 keperawatan sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan

bagi mahasiswa dengan penelitian sejenis. Dapat pula dijadikan sebagai *Evidence Based* (dasar bukti) pendidikan keperawatan.

Bagi Pelayanan Keperawatan

Sebagai data dasar dalam pelayanan keperawatan tentang hubungan pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana sehingga dapat dijadikan sebagai masukan agar dapat diambil langkah-langkah sebagai upaya untuk peningkatan mutu dan kepuasan perawat pelaksana yang berada dipelayanan.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Perlu adanya penelitian lanjutan tentang hubungan pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan waktu yang lebih lama, sehingga dapat terlihat apakah perubahan perilaku yang terjadi telah terinternalisasi dalam perilaku kepala ruangan dan perawat pelaksana. Selain itu disarankan untuk memperluas penelitian dengan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Aameri, A. S. (2000). Job Satisfaction And Organizational Commitment For Nurses. *Saudi Medical Journal*. Vol. 21 (6), 531-535.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arwani, S. (2006). *Manajemen Bangsal Keperawatan*. Jakarta: EGC Kedokteran.
- Asmuji. (2009). *Manajemen keperawatan*. Yogyakarta : Ar-Ruzia.
- Aspuah, S. (2013). *Kumpulan Kuesioner dan Instrument Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuhamedika.
- Dedi, A. (2012). *Manajemen Pelayanan Keperawatan*. Jakarta: Nuhamedika
- Depkes. (1993). *Pedoman Penerapan Proses Keperawatan Di Rumah Sakit*. Jakarta: Depkes RI.
- Depkes.. (1994). *Standar asuhan keperawatan*, Jakarta: Depkes RI Pelayanan Keperawatan.
- Depkes. (2002). *Pedoman akreditasi rumah sakit*. Jakarta: Depkes RI *pelayanan keperawatan profesional di rumah sakit*. Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan.
- Gillies, Dee Ann. (2000). *Manajemen Keperawatan Sebagai Suatu Pendekatan Sistem*. Penerjemah.
- Hastono, P. (2006). *Statistik kesehatan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Hidayat. (2010). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka cipta.
- Lilian. (2011). *Pengaruh Pelatihan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Inap Rumah Sakit Woodward Palu*. Depok.
- Mangkunegara.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung
- Mazly. (2009). *Hubungan Pelaksanaan Fungsi Pengarahan Supervise Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana*. Depok.

- Notoadmojo, S. (2010). *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka cipta.
- Nursalam. (2009). *Konsep Dan Penerapan Metodelogi Penelitian Keperawatan*. Edisi ke-2b Jakarta: Salemba Medika.
- Suarli. (2009). *Manajemen Keperawatan dengan Aplikasi Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2009). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Edisi ke-13. Jakarta: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2006). *Metode penelitian administrasi*. Edisi ke-12. Jakarta: CV. Alfabeta
- Suyanto. (2009). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Triwibowo. C. (2009). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Medical Book.