

**HUBUNGAN PENGAWASAN KERJA
DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSU PKU
MUHAMMADIYAH
BANTUL**

Naskah Publikasi

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Derajat Sarjana Keperawatan Pada
Program Pendidikan Ners-Program Studi Ilmu Keperawatan Di Sekolah Tinggi Ilmu
Kesehatan 'Aisyiyah Yogyakarta



Disusun oleh:

**BUDI WAHYONO
201010201156**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2012**

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN PENGAWASAN KERJA
DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSU PKU
MUHAMMADIYAH
BANTUL**



Disusun oleh:

BUDI WAHYONO
201010201156



Telah Disetujui Oleh Pembimbing
Pada Tanggal 6 Maret 2012

Pembimbing



Yuli Isnaeni, M.Kep., Sp.Kom

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Segala puji bagi Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini, dengan judul “Hubungan Pengawasan Kerja dengan Kinerja Perawat Di RSUD Muhammadiyah Bantul”.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian dan penyusunan skripsi ini, yaitu kepada :

1. Warsiti S.Kp., M.Kep., Sp. Mat., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan ‘Aisyiyah Yogyakarta atas izin yang diberikan untuk memenuhi prosedur yang berlaku.
2. Ery Khusnal, MNS., selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan ‘Aisyiyah Yogyakarta yang telah memberikan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Yuli Isnaeni, M.Kep. Sp.Kom selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, motivasi, serta pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Tenti Kurniawati S.Kep.Ns., M.Kep selaku penguji yang telah memberikan masukan dan pengarahan kepada penulis.
5. Hj. Mariska Urhmila, SE, M.Kes. selaku Wadir Umum dan Keuangan telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di RSUD Muhammadiyah Bantul.
6. Ibu dan Ayah serta keluarga yang telah memberikan motivasi dan dukungan baik moral, spiritual, dan materi.
7. Zusnita Agustina selaku temanku yang selalu mensupport untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua rekan-rekan mahasiswa STIKES ‘Aisyiyah Yogyakarta angkatan 2010 yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.

Penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalaamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Yogyakarta, 6 Maret 2012

Penulis

HUBUNGAN PENGAWASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL¹

Budi Wahyono² Yuli Isnaeni³
STIKES 'AISYIYAH Yogyakarta
Email : Kumai_budi@yahoo.co.id

ABSTRACT

Supervision is a systematic effort to establish standard performance and plans for designing information feedback system, comparing actual performance with the established standard, determining whether there has been a deviation, and also taking corrective action. However there are still many occurrences of nurse performance degradation due to lack of monitoring at work. Degradation of nurse performance may bring unpleasant effects for the hospital. This research aims at examining the correlation between nursing supervision and nurse performance at PKU Muhammadiyah Bantul Hospital.

The research is a non-experiment research using correlation descriptive method Cross Sectional approach. The instrument employed in this research is closed questionnaires. The research was conducted on January 11, 2012 – January 28, 2012. The population in this research amounted to 40 people. Since the sampling technique employed is total sampling technique, the sample of this research is also amounted to 40 respondents. The data analysis, is done using Kendall Tau. The result of the research shows that the P value is 0.0475 ($P < 0.05$) so that there is a correlation between nursing supervision and nurse performance at PKU Muhammadiyah Bantul Hospital.

It is suggested shows that nursing leaders provide appropriate nursing supervision to their employees since nursing supervision plays an important role on the nurse performance, which can result in better performance, because until recently there are still complaints about the nurse performance, which are still less satisfactory for patients.

Keyword : Nursing supervision, performance, nurse

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang semakin berkembang seperti saat ini, membawa kita pada sebuah pengharapan akan peluang (*opportunity*) meningkatnya pelayanan kesehatan. Terbukanya pasar bebas memberikan pengaruh yang penting dalam meningkatkan kompetisi pada sektor kesehatan. Persaingan antar rumah sakit memberikan pengaruh pada pengelolaan manajemen rumah sakit, baik rumah sakit milik pemerintah, swasta maupun milik asing dengan tujuan akhir adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang memadai semakin meningkat, turut memberikan warna pada persaingan tersebut dan hal ini akan memacu rumah sakit untuk memberikan layanan terbaiknya agar tidak dimarginalkan oleh masyarakat (Wiyana, 2007).

Rumah sakit salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang jasa harus mampu memberikan pelayanan kesehatan yang baik bagi pasiennya. Salah satu komponen yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan ini adalah perawat. Perawat merupakan pemegang peran utama baik tidaknya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, karena selama 24 jam perawat selalu berinteraksi dengan pasien. Keberhasilan pelayanan rumah sakit akan ditentukan oleh kinerja perawat yang merupakan faktor penentu keberhasilan akhir dari pelayanan yang diterima oleh pasien (Peni, 2005).

Perawat bagi suatu rumah sakit merupakan hal yang perlu diperhatikan, mereka adalah individu-individu yang memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Bagi para manajer, pemahaman akan kebutuhan manusiawi sangat penting, karena tuntutan tugas serta tanggung jawab untuk menetapkan iklim lingkungan rumah

sakit dalam kondisi positif. Pemimpin yang potensial harus dapat menempatkan diri dalam situasi dan kondisi organisasi, dengan memahami nilai-nilai kebutuhan dan mendorong para perawat untuk berperan serta dalam membuat sementara keputusan yang mempengaruhi tercapainya tujuan rumah sakit.

Pemimpin yang baik akan berusaha untuk menjelaskan mengapa suatu pekerjaan ini harus dilakukan, bukan memaksa seseorang perawat untuk melakukan suatu pekerjaan menurut kehendak dan keinginannya. Perawat akan lebih sanggup mengembangkan keterampilan manajemen apabila para manajer memberi mereka suatu susunan pertumbuhan, perawat diberi tanggung jawab dan jumlah kebebasan yang wajar pula untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut. Manajer adalah guru, salah satu tanggung jawab manajer adalah mendidik, melatih dan membantu para perawat. Sebaliknya, para perawat harus selalu berada dalam situasi kekeluargaan dan sosial, karena dengan ini akan diperoleh suatu pemahaman penghargaan yang berdasarkan pada prestasi kerja yang dilakukan (Nursalam, 2007).

Di Indonesia peran tenaga perawat sudah dianggap sebagai mitra kerja dokter yang mempunyai tanggung jawab yang besar sehingga dituntut untuk mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diterapkan pada pelaksanaan tugas asuhan keperawatan sesuai standar dan peraturan yang berlaku. Keperawatan sebagai bagian integral dari system pelayanan kesehatan turut menentukan mutu pelayanan kesehatan. Tenaga keperawatan pada tatanan klinis merupakan aset senantiasa perlu dipelihara, didukung, dan ditingkatkan kapasitas maupun produktivitasnya dalam menghadapi tantangan yang lebih besar pada era global. Untuk mendukung dan mewujudkannya, profesionalisme dan

kinerja perawat perlu semakin ditingkatkan kapasitasnya (Mulati, 2005).

Pelayanan yang baik tidak terlepas dari adanya komitmen dari perawat untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien. Pasien akan merasa puas pada pelayanan rumah sakit apabila kinerja perawat baik pula untuk rumah sakit tersebut, sehingga penting bagi rumah sakit untuk mengawasi dan membangun hubungan yang baik dengan perawat karena salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah pengawasan (Pusdiknakes, 2001).

Direktorat pelayanan keperawatan bekerja sama dengan WHO mengadakan penelitian tentang pelayanan keperawatan yang dilakukan tahun 2002 di provinsi Kalimantan Timur, Sumatra Utara, Sulawesi Utara, Jawa Barat dan DKI Jakarta, menunjukkan gambaran sebagai berikut : 1) 70% perawat selama 3 tahun terakhir tidak pernah mengikuti pelatihan, 2) 39,8% perawat masih melakukan tugas-tugas kebersihan yang seharusnya tidak dilakukan, dan 3) 47,4% perawat masih belum melaksanakan uraian tugas secara penuh. Kondisi tersebut merupakan suatu gambaran bahwa bekerja tanpa pengawasan atau arahan yang jelas. Tidak adanya kontrol kerja secara obyektif dan *standar operation procedure* (SOP) hingga melakukan penilaian terhadap kinerja (Suhartati, 2005).

Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan perawat itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan rumah sakit. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain kondisi kerja, pengawasan kerja, kerja sama dari teman sekerja, keamanan, kesempatan untuk maju, fasilitas kerja, gaji (Aniek, 2005). Untuk mengetahui sejauh mana seorang perawat bisa mencapai standar yang berlaku di rumah sakit perlu dilakukan penilaian kinerja perawat.

Penilaian kinerja merupakan proses pengawasan atau pengendalian, dimana kinerja dan sumber daya manusia dievaluasi berdasarkan standar dan alat yang memperlihatkan bobot kerja. Lingkup penilaian kinerja meliputi disiplin kerja, sikap dan perilaku serta kemampuan penerapan standar Asuhan Keperawatan (Depkes, 2001). Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam kualitas dan volume yang tinggi (Nursalam, 2002).

Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar dan perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan, mengetahui apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul. Disini titik sentral suatu pelayanannya adalah kinerja perawat yang optimal, maka peran pemimpin sangat penting untuk bisa mempengaruhi kinerja perawatnya dalam melakukan aktivitas pelayanan rumah sakit kepada masyarakat. Ini menjadi salah satu tugas pemimpin di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul untuk bisa memberikan pengawasan kepada perawatnya agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Pengawasan yang diberikan yaitu berupa penilaian kinerja secara langsung dan tidak langsung dengan pengisian DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) setiap tahun.

Hasil wawancara tanggal 24 Juli 2011 dengan 10 perawat di ruang rawat Bayi, Anak, Dewasa/ Umum, Dewasa/ Penyakit dalam, Poli. Didapatkan bahwa 8 perawat mengatakan bahwa mereka memang

sebelum bekerja sudah mempunyai komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien yang berobat dirumah sakit ini sesuai dengan prosedur yang sudah ada, akan tetapi dalam hal pengawasan mereka mengharapkan adanya umpan balik (*feedback control*) oleh atasan atau tim penilai kinerja.

Pada tanggal 10 Desember 2011 data dari bagian kepala bidang keperawatan, kinerja perawat pada umumnya sudah baik, akan tetapi pada satu tahun terakhir ini kinerja perawat ada sedikit penurunan namun tidak secara signifikan dijelaskan karena secara menyeluruh bersifat privasi bagi rumah sakit yang tidak boleh dipublikasikan. Sehingga hal ini berdampak pula kepada pelayanan yang diberikan kepada masyarakatnya.

Penurunan kinerja perawat tersebut dilihat dari beberapa data komplek dari pasien yang berobat di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul, menurut survey mutu asuhan keperawatan secara umum dikategorikan baik, namun kalau dilihat dari hasil survey mutu pelayanan tersebut ada sedikit penurunan tetapi tidak secara signifikan dari bulan Juni sampai bulan Oktober 2011 jumlah penurunan sekitar 9,45% kalau dilihat dari hasil persepsi/ komplek pasien, seperti di ruang rawat inap ALA'RAF dan AL KAUTSAR masih ada pasien/ keluarga yang tidak mengetahui perawat yang bertanggung jawab setiap kali pergantian dinas, dalam artian tidak memperkenalkan diri ke pasien saat pergantian dinas.

Peneliti melakukan wawancara pada beberapa orang perawat, disini didapatkan data perawat mengatakan prosedur pengawasan dari pimpinan belum berjalan dengan baik terbukti adanya penilaian hasil kerja yang tidak sesuai padahal perawat tersebut sudah sungguh-sungguh dalam bekerja. Sampai saat inipun masih banyak perawat yang membutuhkan banyak

dukungan dalam hal pengawasan, karena dengan pengawasan yang baik sesuai standar rumah sakit maka itu dapat lebih meningkatkan kinerjanya (Kabid Keperawatan RSUD PKU Muhammadiyah Bantul 2011).

Tujuan Umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pengawasan kerja dengan kinerja perawat di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul. Sedangkan tujuan khususnya adalah diketahuinya gambaran tentang pengawasan kerja perawat di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul dan diketahuinya gambaran tentang kinerja perawat di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian korelasional menggunakan metode kuantitatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara pengawasan kerja dengan kinerja perawat di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul. Sedangkan pendekatan waktu yang digunakan adalah *cross sectional* yaitu pengambilan data dari hasil pengisian kuesioner oleh perawat tetap yang menjadi responden, dilakukan dalam waktu yang sama, dengan subjek yang berbeda. Dimana datanya mencakup variabel tentang pengawasan kerja dan variabel tentang kinerja perawat RSUD PKU Muhammadiyah Bantul (Arikunto, 2002).). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana tetap yang bekerja di ruang rawat inap di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul sebanyak 40 perawat. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan total populasi, yakni sampel diambil seluruhnya dari total populasi yang ada. Dengan demikian jumlah responden yang diambil sebagai sampel adalah seluruh jumlah populasi yang ada, yaitu 40 responden.

Semua responden tersebut telah sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi.

Kriteria inklusi menurut Nursalam (2009) adalah karakteristik umum subyek penelitian dari suatu populasi target yang terjangkau dan akan diteliti. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang dilakukan peneliti sebelumnya sehingga peneliti tidak melakukan uji validitas dan reliabilitas.. Analisis data yang digunakan untuk menguji keeratan hubungan menggunakan uji korelasi *Kendall Tau* dengan bantuan *software computer SPSS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi umur, pendidikan, dan lama kerja, maka dapat didiskripsikan karakteristik responden sebagai berikut :

Gambar 3. Karakteristik berdasarkan umur



Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa perawat yang menjadi responden paling banyak berumur 31-40 tahun yaitu 28 responden. Rata-rata usia responden 35 tahun. Menurut analisa Lawrence secara fisiologi pertumbuhan dan perkembangan seseorang dapat digambarkan dengan pertambahan umur, peningkatan umur diharapkan terjadi pertambahan kemampuan motorik sesuai dengan tumbuh kembangnya. Akan tetapi pertumbuhan dan perkembangan seseorang pada titik tertentu akan terjadi kemunduran akibat faktor degeneratif.

Menurut Sumarliyo (2007), bahwa usia dewasa umumnya lebih bertanggung jawab dan lebih teliti dibanding dengan usia muda, hal ini terjadi kemungkinan usia yang lebih muda kurang berpengalaman. Maka hal ini juga dapat berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan perawat akan pelayanannya untuk masyarakat.

Gambar 4. Karakteristik berdasarkan pendidikan



Berdasarkan gambar 4 menunjukkan bahwa semua perawat yang menjadi responden berpendidikan DIII sebanyak 40 responden. Tingkat pendidikan seseorang berpengaruh dalam memberikan respon terhadap sesuatu yang datang dari luar. Orang berpendidikan tinggi akan lebih rasional dan kreatif serta terbuka dalam menerima adanya bermacam usaha pembaharuan, ia juga akan lebih dapat menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan. pendidikan yang dicapai seseorang diharapkan menjadi faktor determinan *produktifitas* antara lain *knowledge, skills, abilities, attitude* dan *behavior*, yang cukup dalam menjalankan aktifitas pekerjaanya.

Gambar 5. Karakteristik lama kerja responden



Berdasarkan gambar 5 menunjukan bahwa perawat yang menjadi responden paling banyak adalah lama kerja selama 3- 6 tahun yaitu sebanyak 15 responden.

Pengalaman kerja juga ikut menentukan kinerja seseorang. Semakin lama masa kerja maka kecakapan akan lebih baik karena sudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Seseorang akan mencapai kepuasan tertentu bila sudah mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Semakin lama karyawan bekerja maka akan semakin baik kinerja yang diberikan sebaliknya para karyawan yang relatif baru kinerja yang diberikan kurang karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi. Penelitian Suhaeni (2005), menyatakan semakin lama masa kerja perawat maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki dalam memberikan pelayanan dibanding dengan perawat yang baru.

Penelitian ini responden dikriteriakan sebagai perawat yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun karena berdasarkan wawancara dari pengalaman beberapa perawat, mereka yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun sudah mengetahui bagaimana pengawasan yang didapatkan selama bekerja sehingga dapat

mempengaruhi kinerja mereka akan pelaksanaan pelayanan.

Tabel 3. Karakteristik Pengawasan Kerja di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul

Pengawasan Kerja	Frekuensi	%
Sangat Tinggi	15	37,50
Tinggi	22	55
Rendah	3	7,50
Sangat Rendah	0	0,00
Total	40	100

Berdasarkan tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa kinerja perawat berdasarkan tanggapan subyek penelitian yang paling banyak adalah kinerja perawat kategori sangat baik sebanyak 37 responden (92,50%), sedangkan kinerja perawat paling sedikit yaitu kategori baik sebanyak 3 responden (7,50%).

Tabel 4. Karakteristik Kinerja Perawat di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul

Kinerja Perawat	Frekuensi	%
Sangat Baik	37	92,50
Baik	3	7,50
Jelek	0	0,00
Sangat Jelek	0	0,00
Total	40	100

Berdasarkan tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa kinerja perawat berdasarkan tanggapan subyek penelitian yang paling banyak adalah kinerja perawat kategori sangat baik sebanyak 37 responden (92,50%), sedangkan kinerja perawat paling sedikit yaitu kategori baik sebanyak 3 responden (7,50%).

Tabel 6. Hasil uji korelasi *Kendall Tau* antara pengawasan kerja dengan kinerja perawat di RSU PKU Muhammadiyah Bantul

rx _y	p
0,225	0,0475

Tabel 6 menunjukkan nilai koefisien korelasi *Kendall Tau* sebesar 0,225 dengan probabilitas 0,0475. Besarnya nilai p (0,0475) lebih kecil dari 0,05 sehingga terdapat hubungan antara pengawasan kerja dengan kinerja perawat di RSU PKU Muhammadiyah Bantul.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Swadarma (2004) dengan judul “ Hubungan Antara Pengawasan Perawat dengan Pelaksanaan Proses Keperawatan Berdasarkan Standar Asuhan Keperawatan Jiwa Di Rumah Sakit Grhasia” dengan rancangan penelitian yang sama pula yaitu analitik korelasi didapatkan bahwa pengawasan kerja perawat dengan kategori cukup (66,1%) dan ada pengaruh dari adanya pengawasan kerja perawat dengan pelaksanaan proses keperawatannya yang sesuai standar asuhan keperawatan jiwa di RS Grhasia tersebut.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini telah dilakukan pembatasan masalah agar penelitian yang dilakukan lebih fokus. Namun demikian dalam pelaksanaan di lapangan masih ada kekurangan atau keterbatasan, keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner penelitian tidak semua langsung diberikan kepada responden yang bersangkutan dikarenakan waktu memberikan kuesioner sebagian responden tidak pada shift jaga dan kuesioner hanya dititipkan kepada perawat saat shift yang akan

memberikan kuesioner tersebut kepada responden yang bersangkutan, maka dengan ini bisa mempengaruhi hasil jawaban kuesioner.

2. Peneliti mengkombinasikan instrument/ kuesioner pengawasan kerja antara dua peneliti sebelumnya dan peneliti tidak melakukan uji reliabelitas dan validitas, akan tetapi langsung melakukan penelitian dengan kuesioner kombinasi tersebut. Alangkah baiknya jika peneliti melakukan uji reliabelitas dan validitas sebelumnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan pengawasan kerja dengan kinerja perawat di RSU PKU Muhammadiyah Bantul dapat disimpulkan :

1. Sebagian besar responden mendapatkan pengawasan kerja sangat tinggi yaitu 22 orang (55%).
2. Sebagian besar responden kinerjanya sangat baik yaitu 37 orang (92,5%).
3. Ada hubungan antara antara pengawasan kerja dengan kinerja perawat di RSU PKU Muhammadiyah Bantul ($\tau = 0,225$; $P < 0,05$). Semakin tinggi pengawasan kerja maka semakin baik kinerja perawat dalam melaksanakan kerjanya untuk RSU PKU Muhammadiyah Bantul.

Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian maka ada beberapa saran yang diberikan, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bagi pemimpin (Karu/Kabid dan Supervisor)
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi pimpinan keperawatan agar lebih meningkatkan pengawasan kerja kepada perawatnya karena pengawasan kerja mempunyai

peranan penting pada kinerja perawat, yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena sampai saat ini pun masih ada keluhan tentang hasil kinerja perawat yang masih kurang memuaskan bagi pasiennya

3. Bagi responden

Setelah mengetahui hasil penelitian ini responden diharapkan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam disiplin kerja, sikap dan perilaku serta kemampuan penerapan SAK.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Melihat dari keterbatasan peneliti maka :

a. Penelitian selanjutnya agar dalam pengumpulan data dapat langsung ke responden sehingga jawaban kuesioner dapat lebih tepat dan benar-benar dari responden yang bersangkutan. Jika perlu pada saat pengumpulan data tiap responden ditunggu oleh peneliti langsung.

b. Diharapkan peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrument/ kuesioner penelitiannya sebelum melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Proses*. Rineka Cipta. Jakarta
- As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Liberty. Yogyakarta.
- Depkes RI. 2001. *Pedoman Penilaian Kinerja Perawat dan Bidan*. Jakarta.
- Diklat, 2011, *Profil Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul*.
- Handoko, T.H. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara. Jakarta.
- Ilyas, Y. 2002. *Kinerja*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI. Depok Jakarta.
- Marquis BL & Huston CJ (2003). *Managemen Decision Making 124 case studies*.
- Mukhlis, N. 2009. *Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing)*. Volume 3 No.2 Juli 2008.
- Mulati, N. W. 2005. *Pengembangan Manajemen Kinerja (PMK) : Konsep, strategi dan Aplikasi*, Volume 7 No. XIII. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran. Bandung
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nurhayani. 2002. *Analisa Faktor-faktor pengawasan kerja yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di ruang Inap RSUD Kab.Bantul*. Skripsi tidak dipublikasikan. PSIK FK UMY. Yogyakarta.
- Nursalam, 2007. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional edisi 2*, Salemba Medika, Jakarta.
- Peni, K. 2005. *Pengaruh Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Salah Satu RS di Cimahi)*. [http // digilib. ti. itb. ac. id](http://digilib.ti.itb.ac.id). Diakses 15 September 2011.
- Pusdiknakes. 2001. *Kemandirian dan Profesionalisme Perawat dalam Praktek Keperawatan*. [http//www.pusdiknes.or.id](http://www.pusdiknes.or.id). Diakses 11 September 2011.
- Risti, R. 2005. *Jurnal Keperawatan dan Kebidanan*, Volume 2 No.1 Juni 2006 : 1-10.

- Siagian, S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono, 2006. *Statistik Untuk Penelitian*, CV. Alfabeta; Bandung.
- Suhartati. 2005. Mengenal Pengembangan Manajemen dan Kinerja (PMK) Perawat dan Bidan. <http://www.pusdiknes.or.id>. diakses 11 September 2011
- Swadarma. 2004. *Hubungan Antara Pengawasan Perawat dengan Pelaksanaan Proses Keperawatan Berdasarkan Standar Asuhan Keperawatan Jiwa Di Rumah Sakit Grhasia*. Skripsi tidak dipublikasikan. PSIK FK UMY. Yogyakarta.
- Swansburg, C.R., 2000. *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Untuk Perawat Klinis*, EGC, Jakarta.
- Wiyana, M. 2007. *Membangun Pribadi Caring Perawat dalam* <http://www.fik.ui.ac.id>, diakses tanggal 5 Agustus 2011.

