
KONTRIBUSI KOMPETENSI DAN SUPERVISI KEPERAWATAN TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT DI PROVINSI MALUKU UTARA

Ferry Adref¹, Mattalatta², Hasmin³, Ansar⁴, Kurniawaty⁵

Akademi Wijaya Kusuma Malang¹, STIE AMKOP Makassar^{2,3,4,5}

Email : gusty13.ferry@gmail.com

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan supervise keperawatan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit di Provinsi Maluku Utara. Populasi penelitian adalah sebagian dari staf keperawatan pada Rumah Sakit di Provinsi Maluku Utara. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, sehingga jumlah sampel yang tertarik sebesar 145 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis corelasi dan uji t. Penelitian ini menemukan persamaan $Y = 0.137 + 0,800X_1 + 0,227X_2$. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dimana t hitung sebesar $10.893 > t$ table 1.65 dengan signifikan sebesar 0.000 dan supervise keperawatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dimana t hitung $> t$ table atau $3.817 > 1.65$ dengan signifikan sebesar 0.000.

Kata Kunci : Kompetensi, Supervisi Keperawatan, Kinerja

ABSTRACT. This study aims to examine the effect of nursing competence and supervision on nurse performance at a Hospital in North Maluku Province. The study population was part of the nursing staff at a Hospital in North Maluku Province. The sampling technique in this study was purposive sampling, so the number of samples interested was 145 people. The analysis method used in this study is correlation analysis and t-test. This study found the equation $Y = 0.137 + 0.800X_1 + 0.227X_2$. Competence has a positive and significant effect on nurse performance where t count is $10.893 > t$ table 1.65 with a significance of 0.000 and nursing supervision has a positive and significant effect on nurse performance where t count $> t$ table or $3.817 > 1.65$ with a significance of 0.000

Keywords: Competence, Nursing Supervision, Performance

PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat bergantung pada kinerja tenaga keperawatan, yang merupakan bagian terbesar dari sumber daya manusia di fasilitas kesehatan.

Kinerja perawat perawat tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh sistem dan manajemen internal, termasuk kompetensi profesional dan efektivitas supervisi keperawatan.

Kompetensi perawat, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional, menjadi landasan penting dalam pemberian pelayanan yang aman, efektif, dan berpusat pada pasien. Sementara itu, supervisi keperawatan berfungsi sebagai mekanisme pengawasan, pembinaan, dan pemberian umpan balik, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja staf perawat.

Di Provinsi Maluku Utara, tantangan dalam penyediaan layanan kesehatan berkualitas masih cukup besar, terutama di wilayah terpencil dan perbatasan. Beberapa rumah sakit mengalami keterbatasan dalam pengembangan kompetensi staf dan pelaksanaan supervisi yang efektif, yang berdampak pada kualitas kinerja perawat perawat.

Berdasarkan pengamatan awal dan beberapa laporan internal Rumah Sakit di Maluku Utara, ditemukan adanya variasi kinerja perawat perawat yang dapat dikaitkan dengan perbedaan tingkat kompetensi dan kualitas supervisi. Kondisi ini mendorong pentingnya penelitian yang mengkaji kontribusi kompetensi dan supervisi keperawatan terhadap efektivitas kinerja perawat, untuk menghasilkan rekomendasi yang tepat dalam meningkatkan mutu layanan kesehatan di daerah tersebut

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksi tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Dessler, G. (2017). Menurut pendapat (C. Lynn., 2015), bahwa kompetensi dapat meliputi pengulangan kembali fakta-fakta dan konsep-konsep sampai pada ketampilan motor lanjut hingga pada perilaku-perilaku pembelajaran dan nilai-nilai profesional. Spencer dan Spencer dalam (Uno, 2013), kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama.

Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku. Prayitno dan Suprapto (2022), mengatakan bahwa standar kompetensi adalah spesifikasi atau sesuatu yang dilakukan, memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki seseorang yang akan melakukan pekerjaan tertentu agar bersangkutan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan hasil baik. Spencer dan Spencer dalam (Moheriono, 2009) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.

2. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
3. Kriteria (*criterion referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Supervisi Keperawatan

Supervisi adalah suatu melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh “atasan” terhadap pekerjaan yang dilakukan “bawahan” untuk kemudian bila ditemukan masalah, segera diberikan bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya (Suarli, 2009). Supervisi dapat memudahkan perawat dalam menyelesaikan tugas keperawatan (Swansburg dan Swansburg, 1999). Pelaksanaan supervisi berpengaruh terhadap perbaikan proses keperawatan yang sedang berlangsung dan terhadap pengawasan staf keperawatan. Supervisi memiliki peran penting untuk mempertahankan agar segala sesuatu yang telah direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik (Suyanto, 2009).

Supervisi keperawatan merupakan suatu bentuk dari kegiatan manajemen keperawatan yang bertujuan dalam pemenuhan dan peningkatan pelayanan untuk klien dan keluarga yang berfokus pada kebutuhan, keterampilan, dan kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas (Nursalam, 2015). Pelaksana supervisi keperawatan dapat dilakukan oleh pemangku jabatan dalam berbagai level, seperti; ketua tim, kepala ruangan, perawat pengawas, kepala seksi, kepala bidang keperawatan ataupun wakil direktur keperawatan. Kegiatan pokok pada dasarnya supervisi mencakup empat hal, yaitu 1) menetapkan masalah dan prioritas; 2) menetapkan penyebab masalah, prioritas, dan jalan keluar; 3) melaksanakan jalan keluar; 4) menilai hasil yang dicapai untuk tindak lanjut berikutnya. Pelaksanaan supervisi yang baik dilakukan dengan dua teknik, dimana dilakukan secara langsung dan tidak langsung (Nursalam, 2015).

Kinerja

Kinerja (*job performance*) adalah catatan hasil atau keluaran (*outcome*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu (Gomes, 2013). Menurut (Mangkunegara, 2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efisien dan efektif penuh kesetiaan. Martoyo, 2010), dimana dia mengatakan bahwa kinerja staf adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran dalam kriteria yang disepakati bersama. Moenir (2011), dimana dia mendefinisikan kinerja adalah sebagai hasil kerja pada orang satu satuan waktu atau ukuran tertentu. Menurut (Bangun, 2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai staf berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut (Wibowo, 2012) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian kinerja personil, dapat dirumuskan bahwa kinerja staf adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pada penelitian ini, kinerja staf keperawatan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh staf keperawatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah sebagian dari staf keperawatan pada Rumah Sakit di Provinsi Maluku Utara. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive*

sampling, sehingga jumlah sampel yang tertarik sebesar 145 orang. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu kompetensi, supervisi keperawatan, dan kinerja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis corelasi dan uji t

ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Tabel 1. Correlations

		Kompetensi	Suvervisi Keperawatan	Kinerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.582**	.872**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	145	145	145
Suvervisi Keperawatan	Pearson Correlation	.582**	1	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	145	145	145
Kinerja	Pearson Correlation	.872**	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	145	145	145

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

Berdasarkan Tabel 1. Terlihat hubungan corelasi antara kompetensi dengan kinerja perawat sangat kuat, sedangkan hubungan corelasi antara supervisi keperawatan dengan kinerja perawat kuat. Dari kedua variabel kompetensi memiliki nilai corelasi terbesar dengan nilai 0.872, dibandingkan corelasi anatara supervise keperawatan terhadap kinerja 0.582

Tabel 2. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.137	.176		.778	.438
Kompetensi	.800	.073	.684	10.893	.000
Suvervisi Keperawatan	.227	.059	.240	3.817	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Selanjutnya berdasarkan table 3 diperoleh formulasi

$$Y = 0.137 + 0,800X_1 + 0,227X_2$$

1. Konstanta sebesar 0.137 artinya jika kompetensi dan Suvervisi perawatan adalah 0 maka kinerja (Y) sebesar 0.137
2. Jika kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja perawat akan mengalami peningkatan sebesar 0.800 satuan dengan asumsi variabel suvervisi keperawatan bernilai tetap
3. Jika suvervisi keperawatan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja perawat akan mengalami peningkatan sebesar 0.227 satuan dengan asumsi variabel kompetensi bernilai tetap.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data di peroleh bahwa variable kompetensi perawat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dan pengaruh ini mendominasi dibandingkan dengan pengaruh dari supervise perawat. Kompetensi perawat memiliki nilai t hitung $> t$ table atau $10.893 > 1.65$. Pentingnya kompetensi perawat terhadap kinerja sangat besar karena kompetensi merupakan fondasi utama dalam menentukan seberapa efektif seorang perawat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Perawat yang kompeten dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat karena memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Ini akan berdampak langsung pada kinerja yang produktif dan efisien.

Selain itu Kompetensi yang baik memungkinkan perawat menghindari kesalahan dalam pemberian obat, prosedur tindakan, atau komunikasi, yang semuanya berpengaruh pada penilaian kinerja secara keseluruhan. Kompetensi yang tinggi menghasilkan kinerja yang mampu memenuhi atau bahkan melampaui standar pelayanan, yang berujung pada kepuasan pasien dan citra positif institusi, dan yang paling penting Perawat yang kompeten lebih siap menghadapi perubahan sistem, prosedur baru, atau penggunaan alat medis modern yang membutuhkan pembelajaran berkelanjutan. Ini merupakan bagian dari kinerja adaptif. Rizany, I.,(2017), Rahmatulloh, G.,dkk (2023), Azizah, N (2020), Yasin, N. A., dan Susilowati, Y.,(2020) mengatakan pentingnya kompetensi terhadap peningkatan kinerja bukan hanya di pelayanan kesehatan, tapi di semua sector organisasi. Jika dijadikan kesimpulan: Semakin tinggi kompetensi perawat, semakin tinggi pula kualitas dan efektivitas kinerjanya, yang berdampak positif terhadap mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Selanjutnya supervise keperawatan juga berperan penting untuk peningkatan kinerja perawat pada Rumah Sakit di Provinsi Maluku Utara. Dimana t hitung $> t$ table atau $3.817 > 1.65$ Seperti yang kita ketahui bahwa Supervisi perawat adalah proses pembinaan, pengawasan, dan evaluasi yang dilakukan oleh atasan (biasanya kepala ruangan, kepala bidang keperawatan, atau perawat senior) terhadap perawat pelaksana dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan, menjaga standar praktik keperawatan, dan mendukung pengembangan profesional perawat. Menurut responden hal ini sangat penting untuk diperhatikan karena Supervisi memastikan bahwa perawat menjalankan tugas sesuai standar prosedur operasional (SPO), sehingga mutu pelayanan tetap tinggi dan konsisten.

Melalui supervisi, perawat mendapatkan umpan balik konstruktif tentang kinerjanya. Ini penting untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan, lalu memperbaiki atau mempertahankan kinerja. Dengan supervise maka akan terjadi peningkatan kompetensi perawat karena supervisi yang baik tidak hanya mengawasi, tetapi juga membimbing dan memberikan pelatihan langsung, sehingga perawat dapat mengembangkan keterampilan perawat dan manajerial. Majid, A., & Sani, A. (2016), Wahyuliati, T., & Novita, R. V. (2023), Ningsih, S. R.,dkk (2020) dan Harmatiwi, D. D.,(2017), mengatakan hal yang sama dalam penelitiannya bahwa Melalui supervisi, perawat mendapatkan umpan balik konstruktif tentang kinerjanya. Ini penting untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan, lalu memperbaiki atau mempertahankan kinerja. Kesimpulannya bahwa Supervisi keperawatan merupakan instrumen penting dalam pembinaan, pengawasan, dan pengembangan perawat. Tanpa supervisi yang terstruktur dan berkelanjutan, kualitas kinerja perawat akan sulit untuk dipantau dan ditingkatkan secara optimal.

KESIMPULAN

Kompetensi dan supervisi keperawatan merupakan dua variabel kunci yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Provinsi Maluku Utara. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional tenaga kesehatan terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja, tanggung jawab, serta kualitas pelayanan yang diberikan. Sementara itu, supervisi keperawatan yang dilakukan secara sistematis dan konstruktif mampu memberikan arahan, bimbingan, dan evaluasi yang dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Kombinasi antara kompetensi individu yang tinggi dan supervisi yang efektif

menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif bagi peningkatan mutu pelayanan rumah sakit secara menyeluruh. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi dan penguatan fungsi supervisi keperawatan harus menjadi prioritas dalam upaya peningkatan kinerja perawat di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, N., Martini, N., & Hersona, S. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 514-528.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga
- C. Lynn. (2015). Phycical Education Teacher Education. Chichester Brisbone Toronto Singapore
- Dessler, G. (2017). Human Resource Management. United State America : Pearson Education.
- Gomes, F. C. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset.
- Harmatiwi, D. D., Sumaryani, S., & Rosa, E. M. (2017). Evaluasi Pelaksanaan Supervisi Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit)*, 6(1), 47-54.
- Ningsih, S. R., Novita, R. V., & Bandur, A. (2020). Pengaruh Supervisi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat dalam Kepatuhan Hand Hygiene dan Pencegahan Resiko Jatuh di RSU GMIBM Monompia Kotamobagu. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 3(3), 236-243.
- Nursalam. (2015). Metodologi ilmu keperawatan, edisi 4, Jakarta: Salemba Medika
- Majid, A., & Sani, A. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit TK. II Pelamonia Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 310-412.
- Mangkunegara, A. P. (2011). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama.
- Martoyo, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE.
- Moheriono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Ghalia.
- Moenir A.S. (2011). Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Sinar Grafika
- Prayitno, W. dan S. (2002). Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global: Vol. Seri Kerta. Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN.
- Rahmatulloh, G., Lestari, R. T. R., Fasimi, R. H., & Putri, V. D. H. U. (2023). PENTINGNYA KOMPETENSI PERAWAT DALAM PENINGKATAN KEPATUHAN PASIEN HEMODIALISA. *NURSING ANALYSIS: Journal of Nursing Research*, 3(2), 125-133.
- Rizany, I., Hariyati, T. S., & Purwaningsih, S. (2017). Optimalisasi fungsi kepala ruangan dalam penetapan jadwal dinas perawat berbasis kompetensi: pilot study. *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI)*, 1(3), 244-256.
- Suarli, S dan Bahtiar. (2009). Manajemen keperawatan dengan pendekatan praktis. Jakarta: Erlangga
- Suyanto. (2009) Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Di Rumah Sakit. Jogjakarta : Mitra Cendekia Press

- Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020, December). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. In *Lppm Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf* (Vol. 1, No. 1, pp. 628-635).
- Swansburg RC, Swansburg RJ. (1999). Introductory Management and Leadership for Nurse. 2nd edition. Toronto : Jonash and Burtlet Publisher
- Uno, H. B. (2013). Teori Motivasi Dan Pengukurannya. Bumi Aksara.
- Wahyuliati, T., & Novita, R. V. (2023). Efektivitas Pelatihan dan Supervisi terhadap Peningkatan Kualitas Pendokumentasian Asuhan Keperawatan: Literature Review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(7), 1250-1258.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yasin, N. A., Insan, A. N., & Jumriah, J. (2025). Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Keberhasilan Usaha Kecil Dan Menengah (UKM). *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 5(1), 1206-1211.