



Pengaruh Supervisi Dan Coaching Terhadap Kinerja Perawat

Inas Syabanasyah^{1*}, Solehudin²

¹Program Studi Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Indonesia Maju

²Program Studi Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Indonesia Maju

Abstract

Effective supervision focuses not only on supervision, but also on developing nurses' skills and knowledge. Structured coaching can also create a positive work environment, where nurses feel more involved and motivated to provide the best service to patients. This study aims to comprehensively analyze the effect of supervision and coaching on nurse performance. The type of research used is quantitative correlation analysis research with a cross-sectional approach. The population in this study were 360 nurses at a private hospital in Jakarta. The sampling technique used was convenience sampling and the sample calculation formula used Slovin, so that a sample of 190 respondents was obtained. The data collection tool used a questionnaire consisting of 30 questions about supervision, coaching and performance. The statistical analysis used was multiple logistic regression. The results of the study showed that the majority of nurses (65.8%) did not receive programmed supervision. Most nurses (64.2%) reported that the coaching they received was still less than optimal. The majority of nurses (64.7%) had high performance, but there were still 35.3% who had low performance. Supervision has the greatest influence on nurse performance (p value 0.001). Coaching also has an effect, but its effect is smaller than supervision p value 0.005. The practical implication is that increasing more programmed supervision and more effective coaching can significantly improve nurse performance.

Keywords: Coaching, Performance, Nurses, Supervision

Abstrak

Supervisi yang efektif tidak hanya berfokus pada pengawasan, tetapi juga pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan perawat. Coaching yang dilakukan secara terstruktur juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana perawat merasa



Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

lebih terlibat dan termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif pengaruh supervisi dan coaching terhadap kinerja perawat. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif analisis korelasi dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat salah satu rumah sakit swasta di Jakarta sejumlah 360 orang. Teknik sampling yang digunakan convenience sampling dan rumus perhitungan sampel menggunakan Slovin, sehingga didapatkan sampel sebanyak 190 responden. Alat pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang terdiri dari 30 pertanyaan tentang supervisi, coaching dan kinerja. Analisis statistik yang digunakan yaitu regresi logistik berganda. Hasil penelitian bahwa mayoritas perawat (65,8%) tidak mendapatkan supervisi yang terprogram. Sebagian besar perawat (64,2%) melaporkan bahwa coaching yang diterima masih kurang optimal. Mayoritas perawat (64,7%) memiliki kinerja tinggi, tetapi masih terdapat 35,3% yang memiliki kinerja rendah. Supervisi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja perawat p value 0.001). Coaching juga berpengaruh, tetapi pengaruhnya lebih kecil dibanding supervisi p value 0.005. Implikasi praktisnya adalah peningkatan supervisi yang lebih terprogram dan coaching yang lebih efektif dapat meningkatkan kinerja perawat secara signifikan.

Kata Kunci: Coaching, Kinerja, Perawat, Supervisi

Koresponden : Inas Syabanasyah
Email Koresponden : syabana.inas@gmail.com

I. PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian yang diperoleh seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, sesuai dengan standar kerja dan kriteria yang telah ditentukan (Robbins et al., 2019). Kinerja sering dikaitkan dengan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja karyawan adalah proses sistematis yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi dan mengukur sejauh mana seorang karyawan mencapai tujuan kerja, memenuhi standar, serta menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penilaian kinerja digunakan untuk memberikan umpan balik, mengidentifikasi



Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

area pengembangan, serta menentukan penghargaan atau langkah perbaikan yang diperlukan (Nurfitriani, 2022).

Kinerja perawat merupakan komponen krusial dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tingginya tuntutan terhadap profesionalisme dan kompetensi perawat menuntut adanya upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja mereka (Wintari et al., 2021). Penerapan standar praktik yang jelas dan terukur juga diperlukan untuk memberikan pedoman yang tepat bagi perawat dalam menjalankan tugas mereka. Dengan adanya standar ini, perawat dapat menilai kinerja mereka sendiri dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Salah satu pendekatan yang dianggap efektif dalam meningkatkan kinerja perawat adalah melalui supervisi dan coaching yang dilakukan oleh kepala ruangan atau manajemen keperawatan (Dewi et al., 2024).

Supervisi yang efektif tidak hanya berfokus pada pengawasan, tetapi juga pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan perawat. Dalam konteks ini, kepala ruangan memiliki peran penting untuk memberikan umpan balik konstruktif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Wahyuliati & Novita, 2023). Dengan melakukan sesi coaching secara rutin, perawat dapat lebih memahami standar praktik yang diharapkan serta mendapatkan bimbingan langsung dalam menghadapi tantangan sehari-hari. Penerapan metode pembelajaran berbasis pengalaman dalam supervisi dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan perawat. Misalnya, dengan melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan terkait prosedur klinis atau kebijakan rumah sakit, mereka akan merasa lebih dihargai dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan kepada pasien (Khotimah & Febriani, 2022). Supervisi dan coaching tidak hanya berperan dalam meningkatkan keterampilan teknis perawat, tetapi juga dalam mengembangkan aspek non teknis seperti motivasi dan kepuasan kerja (M. I. Indriasari & Tarigan, 2024).

Supervisi dalam konteks keperawatan merupakan proses pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh atasan langsung, seperti kepala ruangan, untuk memastikan pelaksanaan asuhan keperawatan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Melalui supervisi yang efektif,



Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

perawat dapat memperoleh umpan balik konstruktif yang membantu mereka meningkatkan kompetensi dan kinerja. Studi oleh Indriasari dan Tarigan (2024) menunjukkan bahwa supervisi, baik dalam bentuk peer group supervision, supervisi klinis, PRIMA, maupun ESA-C, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan pengetahuan, sikap, keterampilan, dan evaluasi asuhan keperawatan (M. I. Indriasari & Tarigan, 2024).

Selain supervisi, coaching juga memainkan peran penting dalam pengembangan profesional perawat. Coaching adalah proses interaktif yang bertujuan untuk membantu individu atau tim dalam mengidentifikasi kebutuhan, meningkatkan kompetensi, dan mencapai tujuan kinerja melalui arahan, refleksi, dan dukungan emosional. Penelitian oleh Hutasoit et al. (2022) menemukan bahwa implementasi pelatihan coaching oleh kepala ruangan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat pelaksana (Hutasoit et al., 2022). Studi oleh Jakri et al. (2022) menunjukkan bahwa proses coaching dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit XYZ Kabupaten Manggarai, NTT (Jakri et al., 2024).

Supervisi yang tidak efektif dapat memengaruhi kualitas pelayanan keperawatan dan kinerja perawat, beberapa masalah yang sering terjadi pada supervisi. Supervisor tidak memiliki pelatihan yang memadai dalam teknik supervisi. Supervisi dilakukan secara sporadis, tanpa jadwal yang konsisten. Kurangnya waktu dari supervisor akibat beban kerja administratif yang tinggi. Supervisor terlalu berfokus pada kesalahan daripada solusi. Hubungan yang formal tanpa pendekatan suportif dapat mengurangi motivasi perawat. Ketidakkonsistenan dalam penilaian kinerja perawat. Tidak ada pedoman tertulis yang mengarahkan pelaksanaan supervisi.

Coaching yang dilakukan secara terstruktur juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana perawat merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Ketika perawat menerima bimbingan yang baik, mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang mereka berikan. Pendekatan coaching dapat membantu perawat dalam mengatasi stres dan tantangan yang dihadapi di tempat kerja. Dengan adanya dukungan emosional dan profesional dari kepala ruangan, perawat mampu mengembangkan



Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

keterampilan manajemen stres dan meningkatkan kesejahteraan mental mereka. Kombinasi dari supervisi dan coaching tidak hanya meningkatkan kinerja teknis perawat tetapi juga memperkuat motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Coaching bertujuan untuk pengembangan potensi perawat, tetapi sering kali terdapat hambatan dalam pelaksanaannya, seperti: Beban kerja yang tinggi menyebabkan manajer atau mentor tidak punya waktu untuk melakukan sesi coaching. Coaching menjadi prioritas rendah dibandingkan tugas operasional lainnya. Tidak ada rencana atau kerangka kerja yang jelas untuk pelaksanaan coaching. Coaching dilakukan secara informal tanpa tujuan spesifik. Coach tidak memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan individu perawat. Tidak adanya pelatihan khusus bagi coach untuk membantu perawat mengatasi tantangan. Kurangnya dukungan dari manajemen dalam menyediakan sumber daya untuk coaching. Tidak ada pengakuan atau insentif bagi perawat yang menunjukkan peningkatan melalui coaching.

Kinerja perawat adalah aspek penting dalam pelayanan kesehatan, tetapi masih terdapat beberapa masalah berikut sering menghambat pencapaiannya. Perbandingan jumlah pasien dan perawat yang tidak seimbang. Beban administratif yang tinggi mengurangi fokus pada asuhan keperawatan. Minimnya penghargaan dan insentif bagi perawat yang berkinerja baik. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja. Kurangnya pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi perawat. Tidak adanya pengakuan terhadap kebutuhan pengembangan profesional. Kesalahpahaman antara perawat dengan anggota tim kesehatan lainnya. Tidak ada saluran komunikasi yang efektif untuk menyampaikan kebutuhan atau keluhan.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh supervisi dan coaching terhadap kinerja perawat, masih terdapat keterbatasan dalam penerapan praktis di berbagai fasilitas kesehatan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif pengaruh supervisi dan coaching terhadap kinerja perawat, serta memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen rumah sakit dalam mengimplementasikan kedua pendekatan tersebut secara efektif.

II. METODE

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif analisis korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat salah satu rumah sakit swasta di Jakarta sejumlah 360 orang. Teknik sampling yang digunakan *convenience sampling* dan rumus perhitungan sampel menggunakan Slovin, sehingga didapatkan sampel sebanyak 190 responden. Alat pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang terdiri dari 30 pertanyaan tentang supervisi, coaching dan kinerja. Kuisisioner diberikan kepada responden berupa google form melalui group *whatsApp* perawat. Analisis statistik yang digunakan yaitu regresi logistik berganda dengan aplikasi Jamovi 2.2.5. Luaran hasil penelitian berupa artikel yang publish pada jurnal nasional.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian berdasarkan analisa data menggunakan uji statistik regresi logistik multivariate dari variabel independen dan dependen, sebagai berikut:

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Supervisi, Coaching, dan Kinerja

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentasi
Supervisi	Terprogram	65	34.2
	Tidak Terprogram	125	65.8
Coaching	Baik	68	35.8
	Kurang	122	64.2
Kinerja	Rendah	67	35.3
	Tinggi	123	64.7

Berdasarkan tabel 1. didapatkan bahwa mayoritas perawat (65,8%) tidak mendapatkan supervisi yang terprogram, yang dapat mengindikasikan kurangnya sistem supervisi yang terprogram dalam lingkungan kerja. Sebagian besar perawat (64,2%) melaporkan bahwa coaching yang diterima masih kurang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa program coaching yang diterapkan belum merata atau belum efektif dalam meningkatkan keterampilan perawat. Mayoritas perawat (64,7%) memiliki kinerja tinggi, tetapi masih terdapat 35,3% yang memiliki kinerja rendah. Ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar perawat berkinerja baik, masih ada yang membutuhkan peningkatan.

Tabel 2.
Pengaruh Supervisi Dan Coaching Terhadap Kinerja Perawat

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Supervisi	2.941	1	29.409	146.65	0.001
Coaching	0.163	1	0.1626	8.11	0.005
Residuals	3.750	187	0.0201		

Berdasarkan tabel 2. didapatkan bahwa nilai statistik F sebesar 146.65 menunjukkan besar pengaruh supervisi terhadap kinerja dengan nilai p 0.001 (< 0.05), menunjukkan supervisi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai statistik F sebesar 8.11, menunjukkan pengaruh coaching terhadap kinerja perawat dengan p value 0.005 (< 0.005), artinya coaching memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, meskipun lebih kecil dibandingkan supervisi. Variasi sebesar 3.750 dalam kinerja perawat yang tidak dapat dijelaskan oleh supervisi dan coaching. Masih terdapat faktor lain di luar supervisi dan coaching yang mempengaruhi kinerja perawat, namun supervisi dan coaching tetap memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan penjelasan tersebut, supervisi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja perawat (F:146.65, p: 0.001). Coaching juga berpengaruh, tetapi pengaruhnya lebih kecil dibanding supervisi (F: 8.11, p: 0.005). Masih terdapat faktor lain di luar supervisi dan coaching yang mempengaruhi kinerja perawat. Implikasi praktisnya adalah peningkatan supervisi yang lebih terprogram dan coaching yang lebih efektif dapat meningkatkan kinerja perawat secara signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Perawat

Supervisi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Supervisi dapat memotivasi perawat untuk meningkatkan kinerja mereka dalam menerapkan asuhan keperawatan (Hayulita & Hidayati, 2022). Supervisi dapat meningkatkan kemandirian perawat dalam melaksanakan dokumentasi asuhan keperawatan (Nuryati et al., 2022). Supervisi yang dilakukan secara teratur dapat menjadi motivasi bagi perawat untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan. Perawat cenderung merasa lebih termotivasi ketika diawasi dan diberikan penilaian terhadap hasil kerja mereka.



Barongko

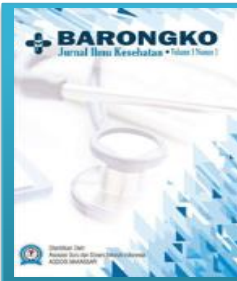
Jurnal Ilmu Kesehatan

Supervisi berpengaruh terhadap perbaikan proses keperawatan yang sedang berlangsung dan terhadap pengawasan staf keperawatan dengan memastikan bahwa setiap prosedur dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, meningkatkan kepatuhan terhadap protokol klinis, serta mendorong pengembangan keterampilan dan kompetensi perawat dalam memberikan pelayanan yang berkualitas (Basuki et al., 2022). Selain itu, supervisi juga membantu dalam identifikasi dan penyelesaian masalah keperawatan secara cepat, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan kepada pasien.

Implementasi supervisi yang baik oleh pimpinan dapat meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan oleh perawat di rumah sakit dengan memastikan bahwa perawat bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP), meningkatkan kepatuhan terhadap kebijakan klinis, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan kinerja (Efendy & Prisantika, 2023). Selain itu, supervisi yang efektif juga dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan profesionalisme perawat, yang pada akhirnya berkontribusi pada keselamatan pasien dan kepuasan pelayanan di rumah sakit.

Supervisi merupakan suatu bentuk kegiatan yang dilakukan secara dinamis untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja baik pemimpin, anggota maupun pasien dan keluarga. Sehingga pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan keperawatan secara keseluruhan. Dengan supervisi yang efektif, pemimpin dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memastikan standar praktik keperawatan yang tinggi terpenuhi. Anggota tim, dalam hal ini perawat, merasa didukung dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Dampak positifnya juga dirasakan oleh pasien dan keluarga, yang menerima pelayanan keperawatan yang lebih baik, lebih aman, dan lebih responsif terhadap kebutuhan mereka (Ujiana et al., 2024). Oleh karena itu, investasi dalam supervisi yang berkualitas adalah kunci untuk mencapai lingkungan kerja yang positif, profesional, dan berorientasi pada pasien dalam pelayanan keperawatan.

Supervisi dapat dilakukan oleh kepala ruangan atau manajemen keperawatan dan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perawat. Supervisi meliputi pengawasan terhadap tugas-tugas sehari-hari, evaluasi, pembimbingan, serta memberikan arahan dan



dukungan yang diperlukan bagi perawat dalam menjalankan tugasnya (M. I. Indriasari & Tarigan, 2024). Oleh karena itu, penting bagi kepala ruangan dan manajemen keperawatan untuk memiliki keterampilan supervisi yang memadai dan menerapkan pendekatan yang efektif dalam melakukan supervisi. Ini termasuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan tepat waktu, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan perawat, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan peningkatan berkelanjutan. Dengan supervisi yang baik, perawat akan merasa lebih kompeten, termotivasi, dan mampu memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas tinggi kepada pasien (Silalahi, 2021).

Menurut peneliti, supervisi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit dan fasilitas pelayanan kesehatan lainnya. Implementasi supervisi yang efektif dapat meningkatkan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), memastikan kualitas asuhan keperawatan, serta meningkatkan motivasi dan profesionalisme perawat. Supervisi juga berkontribusi dalam mendukung pengembangan keterampilan perawat, meningkatkan efisiensi kerja, serta mempercepat identifikasi dan penyelesaian masalah dalam pelayanan keperawatan. Dengan demikian, supervisi yang baik oleh pimpinan keperawatan dapat meningkatkan kualitas layanan kesehatan, keselamatan pasien, dan kepuasan kerja perawat.

Pengaruh Coaching Terhadap Kinerja Perawat

Coaching memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Melalui proses coaching, perawat dapat meningkatkan keterampilan, motivasi, dan efektivitas dalam memberikan pelayanan kesehatan dengan menerima bimbingan yang terarah, umpan balik yang konstruktif, serta dukungan dalam mengatasi tantangan di tempat kerja. Coaching juga membantu perawat dalam mengembangkan kemampuan berpikir kritis, meningkatkan kepercayaan diri, serta memperkuat komitmen terhadap standar pelayanan yang berkualitas (Hutasoit et al., 2022). Dengan demikian, coaching yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas asuhan keperawatan serta keselamatan dan kepuasan pasien.



Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

Coaching membantu perawat dalam mengembangkan keterampilan praktis yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Program pelatihan coaching yang efektif dapat meningkatkan keterampilan klinis dan non-klinis perawat, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan dengan memperkuat kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, serta manajemen stres dalam menghadapi situasi kritis (Hartono et al., 2019). Selain itu, coaching yang berkelanjutan juga membantu perawat dalam memahami dan menerapkan protokol medis dengan lebih akurat, meningkatkan koordinasi tim, serta membangun rasa percaya diri dalam memberikan asuhan keperawatan yang aman dan berkualitas bagi pasien.

Coaching dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dengan memberikan dukungan emosional dan umpan balik konstruktif. Hal ini membuat perawat merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan kerja mereka. dengan meningkatkan rasa percaya diri, memperkuat komitmen terhadap profesi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Selain itu, coaching yang efektif juga membantu perawat dalam mengatasi tantangan di tempat kerja, mengembangkan keterampilan kepemimpinan, serta meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan keperawatan dan keselamatan pasien (Pratama & Saragih, 2020).

Melalui coaching, kepala ruang atau manajer keperawatan dapat mengidentifikasi kebutuhan individu dan tim, sehingga mereka dapat memberikan dukungan yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan kinerja (Syailendra et al., 2023). Implementasi coaching oleh kepala ruang telah terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat pelaksana. Supervisi yang efektif oleh kepala ruangan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat di berbagai konteks rumah sakit (Suasnawa et al., 2024). Kombinasi antara coaching dan supervisi yang tepat dapat meningkatkan kualitas layanan keperawatan secara keseluruhan (Wahyuliati & Novita, 2023).

Proses coaching mendorong perawat untuk melakukan refleksi terhadap praktik mereka sendiri, yang dapat membantu mereka mengenali area untuk pengembangan lebih lanjut dan memperbaiki pendekatan mereka dalam memberikan asuhan keperawatan (Unwanullah, 2023). Coaching dapat memberdayakan perawat dengan memfasilitasi



Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

pembelajaran diri, pertumbuhan pribadi, dan perbaikan kinerja melalui hubungan interpersonal yang saling percaya dan menghormati (R. Indriasari et al., 2023). Melalui refleksi ini, perawat dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam praktik klinis mereka, sehingga memungkinkan perbaikan berkelanjutan dalam kualitas perawatan yang diberikan. Coaching yang efektif juga dapat meningkatkan kompetensi perawat dalam aspek komunikasi, pengambilan keputusan, dan manajemen stres, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja perawat (Bage & Sinaga, 2023).

Coaching tidak hanya berfokus pada individu, tetapi juga dapat meningkatkan dinamika tim secara keseluruhan. Dengan membangun komunikasi yang lebih baik dan kolaborasi antar anggota tim, coaching dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif (Setyawantika et al., 2025). Melalui coaching, tim dapat menetapkan tujuan bersama, meningkatkan keterampilan komunikasi, dan membangun kepercayaan antar anggota, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja tim (Siahaan et al., 2021). Coaching membantu mengidentifikasi dan mengatasi konflik internal, serta mengembangkan strategi untuk pemecahan masalah secara kolektif, sehingga menciptakan budaya kerja yang positif dan harmonis (Pebriani, 2021).

Menurut peneliti, implementasi coaching oleh kepala ruang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat pelaksana. Coaching dapat meningkatkan motivasi kerja perawat³. Peningkatan motivasi ini dapat dilakukan dengan memperhatikan aspek-aspek motivasi karyawan yang masih rendah. Coaching merupakan alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja perawat melalui peningkatan motivasi, pengembangan keterampilan, pemecahan masalah, dan refleksi diri.

IV. KESIMPULAN

Supervisi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat dengan memastikan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), meningkatkan motivasi, serta mendukung pengembangan keterampilan dan profesionalisme mereka. Implementasi supervisi yang efektif tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan keperawatan dan keselamatan pasien, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kepuasan kerja perawat.



Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

Coaching memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat dengan memperkuat keterampilan, motivasi, dan efektivitas mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Melalui bimbingan yang sistematis dan dukungan berkelanjutan, coaching dapat meningkatkan kompetensi klinis, koordinasi tim, serta kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya berkontribusi pada keselamatan dan kepuasan pasien.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah berkontribusi dalam persiapan, pelaksanaan dan penulisan hasil penelitian sehingga menjadi hasil karya yang bermanfaat untuk semua yang membaca artikel penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Bage, V. P., & Sinaga, W. (2023). Pengaruh Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Jurnal Fenomena Kesehatan*, 6(1), 1–6. <https://doi.org/https://ojs.ikbkjp.ac.id/JFK/article/view/171>
2. Basuki, D., Zakiyah, A., Santoso, W., & Khoirod, I. (2022). Influence Of Peer Group Supervision On The Nurse Performance In Drug Administration. *International Journal of Nursing and Midwifery Science*, 6(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.29082/IJNMS/2022/Vol6/Iss1/379>
3. Dewi, M., Yellyanda, Y., Ernawati, E., & Haryanti, Y. (2024). Hubungan motivasi dan supervisi dengan pendokumentasian keperawatan. *Journal of Telenursing*, 6(1), 1–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/joting.v6i1.8627>
4. Efendy, M. A., & Prisantika, E. D. (2023). Analysis of Nurse Unit Manager Supervision on the Performance of Nurses At X Hospital Kediri City, Indonesia. *Journal of Public Health Research and Community Health Development*, 7(1), 6–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.20473/jphrecode.v7i1.29079>
5. Hartono, B., Jakri, J., & Sari, K. (2019). Coaching Dan Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Global*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.37341/jkg.v4i1.60>
6. Hayulita, S., & Hidayati, Y. (2022). Hubungan Supervisi Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Kesehatan Lentera 'Aidiyah*, 5(1), 592–600.
7. Hutasoit, M. L. C., Bunga, A. L., Aima, H., & Angraini, D. (2022). Pengaruh Implementasi Pelatihan Coaching (Bimbingan) Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di RS X Tangerang. *Jurnal Kesehatan*, 11(2), 75–84. <https://doi.org/10.37048/kesehatan.v11i2.408>



Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

8. Indriasari, M. I., & Tarigan, E. (2024). Pengaruh Supervisi dan Coaching Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(2), 568–578. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i2.976>
9. Indriasari, R., Yetti, K., & Afriani, Y. (2023). Panduan Pembelajaran Klinik Keperawatan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4 (4), 7175–7184.
10. Jakri, Y., Beo, Y. A., Dafiq, N., & Meku, F. X. (2024). Proses Coaching Terhadap Perawat Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Xyz Kabupaten Manggarai, NTT. *Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(7). <https://doi.org/https://doi.org/10.33024/jkpm.v7i7.13010>
11. Khotimah, L. K., & Febriani, N. (2022). Peran Supervisi Kepala Ruang Dalam Memotivasi Perawat Pada Pencegahan Risiko Jatuh Di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 6(2), 141. <https://doi.org/10.52020/jkwgi.v6i2.4111>
12. Nurfitriani, N. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
13. Nuryati, N., Nurul, N., Kristina, K., & Taufik, M. (2022). Pengaruh Supervisi Terhadap Kemandirian Perawat Dalam Melaksanakan Dokumentasi Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan*, 14, 1145–1150. <https://doi.org/https://doi.org/10.32583/keperawatan.v14i4.903>
14. Pebriani, S. (2021). Pengaruh pelaksanaan supervisi kepala ruang terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap rsud tugurejo semarang. *Stikes Tegalrejo*, 40, 1–11.
15. Pratama, H. E., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Coaching Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(2), 725–730.
16. Robbins, S. P., Judge, T. A., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
17. Setyawantika, M. A., Hamidah, H., Aminah, H., & Arifin, A. L. (2025). The Influence Of Coaching And Mentoring On Employee Performance. *Jurnal Multidisiplin Sahombu*, 5(01), 232–241. <https://doi.org/10.58471/jms.v5i01>
18. Siahaan, M., Nababan, D., Harefa, K., Siagian, M. T., & Silitonga, E. (2021). The Effect Of The Head Of The Room Supervision On The Performance Of Nurses In Documentation Of Nursing Care In The Inpatient Room. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 2615–109. <https://doi.org/https://doi.org/10.33143/jhtm.v7i2.1721>
19. Silalahi, K. L. (2021). *Supervisi Keperawatan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja*. Unpri Press.
20. Suasnawa, I. G., Nurhaeni, A., & Wardhana, Z. F. (2024). Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum “X.” *Judicious*, 4(2), 334–339. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i2.1478>



Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

21. Syailendra, S., Setiawan, M., Sopian, S., Atmaja, K., Atmaja, Efri Kusuma, & Sari, R. (2023). Effectiveness Of Coaching And Mentoring For Employee Career Development Within The Organization. *Jurnal Ecoment Global*, 8(3), 100–120. <https://doi.org/10.36982/jeg.v8i3.3483>
22. Ujiana, S., Hastuti, L., & Jiu, C. K. (2024). Pengaruh Supervisi Klinis Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, 15(1), 13–19. <https://doi.org/10.54630/jk2.v15i1.323>
23. Unwanullah, U. (2023). Employee Performance: Training, Coaching and Employee Engagement. *Dinasti International Journal of Education Management And ...*, 4(5), 780–787. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/dijemss.v4i5>
24. Wahyuliati, T., & Novita, R. V. (2023). The Effectiveness of Training and Supervision on Improving the Quality of Nursing Care Documentation. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia*, 6(7), 1250–1258. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i7.3459>
25. Wintari, N. K. A., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Emas*, 2(3), 45–56.