



Peran Kepala Ruangan dalam Peningkatan Kepuasan Kerja Perawat

The Role of the Head of the Room in Improving Nurse Job Satisfaction

Yosephine Br Sitepu

Universitas Prima Indonesia, Indonesia

*Penulis Korespondensi: yosephinsitepu051@gmail.com

Riwayat Artikel:

Naskah Masuk: 26 Desember 2025;

Revisi: 11 Januari 2026;

Diterima: 28 Januari 2026;

Tersedia: 30 Januari 2026;

Keywords: Hospital; Nurse Performance; Nursing Care; Nursing Management; Role Ward Managers.

Abstract: Continuous changes in society and its environment require the nursing profession to adapt and evolve. Nursing, as an integral part of society, will become irrelevant if it does not renew itself in terms of managing and organizing its professional life. This study aims to analyze the influence of the role of the head nurse on the performance of nurses in providing nursing care. The research method used is an analytical survey with a cross-sectional approach. Data collection was carried out using a questionnaire, then analyzed with a linear regression test at a significance level of $\alpha < 0.05$. The results of the analysis show that the role of the ward head has an influence on the performance of practicing nurses in providing nursing care, which includes the functions of planning ($p = 0.007$), organizing ($p = 0.005$), directing ($p = 0.008$), and supervising ($p = 0.006$). These findings indicate that the managerial functions of the ward head play an important role in supporting the improvement of the performance of practicing nurses. Therefore, it is necessary to improve the managerial skills of ward heads in managing nursing services, provide ward management training for ward heads who do not yet have certification, and develop a competency-based ward head selection and appointment policy.

Abstrak

Perubahan yang terus berlangsung dalam masyarakat dan lingkungannya menuntut profesi keperawatan untuk ikut beradaptasi dan berkembang. Keperawatan sebagai bagian integral dari masyarakat akan menjadi tidak relevan apabila tidak melakukan pembaruan dalam pengelolaan dan penataan kehidupan profesinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan. Metode penelitian yang digunakan adalah survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis dengan uji regresi linear pada tingkat signifikansi $\alpha < 0,05$. Hasil analisis menunjukkan bahwa peran kepala ruangan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan, yang meliputi fungsi perencanaan ($p = 0,007$), pengorganisasian ($p = 0,005$), pengarahan ($p = 0,008$), dan pengawasan ($p = 0,006$). Temuan ini menunjukkan bahwa fungsi-fungsi manajerial kepala ruangan berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja perawat pelaksana. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kemampuan manajerial kepala ruangan dalam mengelola pelayanan keperawatan, pemberian pelatihan manajemen bangsal bagi kepala ruangan yang belum memiliki sertifikasi, serta penyusunan kebijakan sistem seleksi pengangkatan kepala ruangan yang berbasis kompetensi.

Kata kunci: Asuhan Keperawatan; Kinerja Perawat; Manajemen Keperawatan; Peran Kepala Ruangan; Rumah Sakit.

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, perubahan dalam pelayanan kesehatan dan keperawatan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika perkembangan masyarakat di Indonesia. Perubahan sosial, tuntutan mutu pelayanan, serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut profesi keperawatan untuk terus beradaptasi dan berbenah. Menurut

Hurai dkk (2024), akan menjadi suatu kondisi yang tidak semestinya apabila masyarakat dan lingkungannya terus mengalami perubahan, sementara keperawatan sebagai bagian dari sistem sosial tersebut tidak mengalami transformasi dalam menata kehidupan profesionalnya.

Salah satu aspek penting dalam pengembangan keperawatan adalah kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan motivasi, supervisi, dan penghargaan kerja yang diterima perawat dalam lingkungan kerja. Purba dkk (2025) menegaskan bahwa motivasi kerja, sistem supervisi, serta penghargaan yang adil dan proporsional merupakan faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja perawat, yang pada akhirnya juga berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka. Perawat yang merasa dihargai, didukung, dan dibimbing dengan baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi serta menunjukkan kinerja pelayanan yang optimal.

Tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, termasuk pelayanan keperawatan, semakin meningkat. Kondisi ini menuntut perawat untuk mampu berperan secara profesional, nyata, dan diterima oleh masyarakat dalam memberikan kontribusi kemanusiaan sesuai dengan kompetensi, kewenangan, serta etika profesi yang dimiliki. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat untuk mengoptimalkan peran dan fungsi perawat, salah satunya melalui penguatan manajemen keperawatan di unit pelayanan kesehatan.

Manajemen keperawatan yang baik diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pembagian tugas yang jelas, serta sistem supervisi yang efektif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Hidayat dkk (2021) menyatakan bahwa manajemen keperawatan merupakan suatu pendekatan dinamis dan proaktif yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya keperawatan guna mencapai tujuan pelayanan keperawatan yang optimal. Dengan manajemen yang baik, perawat tidak hanya mampu memberikan asuhan keperawatan secara profesional, tetapi juga merasa puas dan nyaman dalam menjalankan perannya.

Dalam konteks manajemen keperawatan, kepala ruangan memiliki peran yang sangat strategis. Kepala ruangan bertanggung jawab dalam mengoordinasikan, mengawasi, serta membina perawat pelaksana di unit kerja. Peran kepala ruangan dalam penerapan metode tim, misalnya, diarahkan pada kemampuan kepemimpinan, keterampilan manajerial, dan minat yang dimiliki. Selain itu, kepala ruangan dituntut untuk mampu mengoptimalkan fungsi tim melalui orientasi anggota, pendidikan berkelanjutan, pengkajian kemampuan perawat, serta pembagian tugas sesuai dengan kompetensi masing-masing anggota tim (Sudjiati et al, 2021). Kepala ruangan juga diharapkan mampu menjadi role model dalam sikap, perilaku, dan profesionalisme kerja.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi utama kepala ruangan yang berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja perawat. Alqarny dan Fatimah (2024) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana, pedoman, kebijakan, serta tujuan yang telah ditetapkan. Supervisi yang dilakukan secara efektif, komunikatif, dan suportif akan membuat perawat merasa diperhatikan, dibimbing, dan dihargai, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Kepuasan kerja perawat juga berkaitan erat dengan kinerja sumber daya manusia. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya (Febriani et al, 2023). Perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, serta komitmen yang kuat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Oleh karena itu, peran kepala ruangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sistem supervisi yang efektif, dan manajemen yang adil menjadi faktor kunci dalam peningkatan kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran kepala ruangan sangat menentukan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. Kepala ruangan tidak hanya berfungsi sebagai pengelola unit pelayanan, tetapi juga sebagai pemimpin, pembina, dan motivator yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan profesional. Oleh karena itu, kajian mengenai peran kepala ruangan dalam peningkatan kepuasan kerja perawat menjadi penting untuk dilakukan guna mendukung peningkatan mutu pelayanan keperawatan di fasilitas pelayanan kesehatan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan desain survei analitik yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Jasa Kartini. Pendekatan yang digunakan adalah cross sectional, yaitu suatu rancangan penelitian yang menekankan pada pengukuran atau observasi variabel independen dan variabel dependen yang dilakukan pada satu waktu yang sama (Sofya et al, 2024).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden, yaitu perawat pelaksana, melalui pengisian instrumen penelitian yang berkaitan dengan persepsi terhadap peran kepala ruangan dan tingkat kepuasan kerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen pendukung rumah sakit, seperti profil rumah sakit dan data kepegawaian yang relevan dengan penelitian.

Analisis data dilakukan secara analisis bivariat untuk melihat hubungan antara variabel independen, yaitu peran kepala ruangan, dengan variabel dependen, yaitu kepuasan kerja perawat. Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan uji statistik regresi linier berganda dengan tingkat kemaknaan statistik ditetapkan pada nilai $\alpha < 0,05$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Analisis Nilai koefisien regresi linear berganda.

Variabel	Koefisien	Thitung	Ttabel	Keterangan
(Constant)	5,554			
Perencanaan	0,437	2,794	1,993	Hipotesis diterima
Pengorganisasian	0,385	2,915	1,993	Hipotesis diterima
Pengarahan	0,608	2,743	1,993	Hipotesis diterima
Pengawasan	1,347	2,822	1,993	Hipotesis diterima

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan regresi linear (uji t), diperoleh nilai p sebesar 0,007 ($p < 0,05$) serta nilai thitung sebesar 2,794 yang lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 1,993. Hasil tersebut menunjukkan bahwa fungsi perencanaan kepala ruangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Jauhari et al (2023) yang menyatakan bahwa pelaksanaan asuhan keperawatan yang baik dipengaruhi oleh efektivitas fungsi kepala ruangan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Bage dan Sinaga (2023) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara fungsi manajemen perencanaan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.

Secara konseptual, fungsi perencanaan yang dilaksanakan dengan baik akan mempermudah upaya pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan yang optimal membantu manajer dan staf dalam memahami arah dan tujuan yang jelas dari kegiatan yang akan dilakukan, sehingga pelaksanaan asuhan keperawatan dapat berjalan secara sistematis dan terarah. Panjaitan et al (2022) menyatakan bahwa fungsi perencanaan seharusnya dilaksanakan secara optimal oleh kepala ruangan agar mampu memberikan arahan yang jelas kepada perawat pelaksana, mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi, serta meminimalkan pemborosan atau ketidakefisienan dalam pelayanan keperawatan.

Dalam konteks pelayanan di ruang rawat inap, fungsi perencanaan yang dilakukan oleh kepala ruangan mencakup penyusunan konsep tindakan dan rencana tertulis sebagai bagian dari peran manajerial dalam mengelola pelayanan dan asuhan keperawatan (Mobalen, 2022). Perencanaan tersebut menjadi landasan dalam pelaksanaan proses keperawatan yang meliputi

tahap pengkajian, perumusan diagnosis keperawatan, penyusunan intervensi, implementasi tindakan, hingga evaluasi hasil asuhan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana memiliki persepsi yang baik terhadap fungsi perencanaan kepala ruangan, yaitu sebesar 63,2%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perencanaan yang dilakukan oleh kepala ruangan dinilai membantu perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, khususnya dalam pemberian asuhan keperawatan secara terstruktur dan berkesinambungan.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan regresi linear (uji t), diperoleh nilai p sebesar 0,005 ($p < 0,05$) serta nilai thitung sebesar 2,915 yang lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 1,993. Hasil tersebut menunjukkan bahwa fungsi pengorganisasian kepala ruangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bage dan Sinaga (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelaksanaan asuhan keperawatan yang baik dengan fungsi pengorganisasian kepala ruangan. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Wijaya et al (2022) yang menemukan adanya pengaruh bermakna antara fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.

Dalam konteks manajemen keperawatan, kepala ruangan berperan sebagai koordinator kegiatan yang bertanggung jawab dalam menciptakan kerja sama tim yang efektif, pembagian tugas yang jelas, serta pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang proporsional. Pengorganisasian yang baik memungkinkan terciptanya suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan, didukung oleh ketersediaan fasilitas yang memadai sehingga dapat meningkatkan semangat kerja perawat, khususnya dalam memberikan asuhan keperawatan secara menyeluruh (Erika, 2024). Kemampuan manajerial kepala ruangan dalam fungsi pengorganisasian diharapkan mampu membantu perawat pelaksana menjalankan asuhan keperawatan secara benar, sistematis, dan sesuai standar.

Pengorganisasian dalam manajemen keperawatan didefinisikan sebagai proses pengelompokan sumber daya manusia, alat, tugas, kewenangan, dan tanggung jawab ke dalam suatu struktur kerja yang terintegrasi sehingga organisasi dapat digerakkan sebagai satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Erika, 2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi perawat pelaksana terhadap fungsi pengorganisasian kepala ruangan sebagian besar berada pada kategori baik (60,5%). Kondisi ini menunjukkan bahwa fungsi pengorganisasian memiliki peran penting dalam membantu pelaksanaan asuhan keperawatan, khususnya melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas guna mencegah, mengurangi, atau mengoreksi permasalahan yang teridentifikasi sejak tahap

pengkajian hingga tahap evaluasi.

Keberadaan fungsi pengorganisasian memberikan dukungan teknis bagi perawat pelaksana dalam menjalankan peran sebagai pemberi asuhan keperawatan, mulai dari pengkajian kondisi klien, penentuan prioritas masalah, penetapan kriteria hasil, penyusunan rencana tindakan, hingga pelaksanaan dokumentasi keperawatan. Pelayanan keperawatan yang terorganisasi dengan baik dan didukung pembagian kerja yang jelas memudahkan kepala ruangan dalam mengoordinasikan tim serta meningkatkan efektivitas kinerja perawat pelaksana.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji statistik menggunakan regresi linear (uji t), diperoleh nilai p sebesar 0,008 ($p < 0,05$) serta nilai t_{hitung} sebesar 2,743 yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,993. Hasil tersebut menunjukkan bahwa fungsi pengarahan kepala ruangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Arifi (2005) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan fungsi pengarahan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Bage dan Sinaga (2023) yang menyebutkan bahwa pelaksanaan asuhan keperawatan yang baik dipengaruhi oleh efektivitas fungsi pengarahan kepala ruangan. Selain itu, Jauhrai et al (2023) juga menemukan adanya pengaruh antara fungsi manajemen pengarahan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.

Menurut asumsi peneliti, fungsi pengarahan merupakan upaya manajerial untuk memastikan perawat atau staf melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan dan rencana yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya, kepala ruangan memberikan pengarahan melalui pemberian motivasi, bantuan dalam pemecahan masalah, pendelegasian tugas yang jelas, penerapan komunikasi yang efektif, serta penguatan kolaborasi dan koordinasi antar anggota tim. Pengarahan yang tepat memungkinkan perawat pelaksana memahami peran dan tanggung jawabnya secara optimal dalam pemberian asuhan keperawatan.

Pandangan tersebut sejalan dengan pendapat Erika (2024) yang menyatakan bahwa dalam fungsi pengarahan, seorang manajer memiliki tanggung jawab untuk menyampaikan dan menjelaskan tujuan yang ingin dicapai kepada bawahan, membimbing dan mengembangkan kemampuan staf, memberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, serta menerapkan sistem penghargaan maupun sanksi secara proporsional. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Panjaitan et al (2022) yang menjelaskan bahwa tugas pokok kepala ruangan dalam fungsi pengarahan meliputi pemberian arahan terkait penugasan, pemberian motivasi, penyampaian informasi penting yang berkaitan dengan asuhan keperawatan pasien, serta pembimbingan

terhadap bawahan yang mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugas.

Peran pengarahan kepala ruangan dinilai sangat membantu perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan. Pengarahan yang efektif mendukung perawat dalam mencapai tujuan asuhan keperawatan yang telah ditetapkan, yang mencakup upaya peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, pemulihan kesehatan, serta fasilitasi koping klien. Pada tahap pelaksanaan asuhan keperawatan, perawat secara berkelanjutan melakukan pengumpulan data dan memilih tindakan keperawatan yang paling sesuai dengan kebutuhan klien. Dengan demikian, fungsi pengarahan kepala ruangan memiliki peran penting dalam mendukung terciptanya kinerja perawat pelaksana yang optimal dalam pemberian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Jasa Kartini. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji statistik menggunakan regresi linear (uji t), diperoleh nilai p sebesar 0,006 ($p < 0,05$) serta nilai t hitung sebesar 2,822 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,993. Hasil ini menunjukkan bahwa fungsi pengawasan kepala ruangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Panjaitan et al (2022) yang menyatakan adanya pengaruh fungsi pengawasan kepala ruangan terhadap kinerja perawat. Hasil serupa juga ditemukan oleh Bage dan Sinaga (2023) yang menjelaskan adanya pengaruh bermakna antara pelaksanaan fungsi pengawasan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana. Selain itu, penelitian Jauhari et al (2023) juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara fungsi manajemen pengawasan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.

Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta kualitas hasil pelayanan keperawatan. Melalui pengawasan, pelaksanaan rencana kerja oleh sumber daya manusia dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Hariyanto, 2024). Berdasarkan teori X McGregor dalam Munir (2022), salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah melalui pengawasan yang ketat, pengarahan yang jelas, serta pengendalian yang terstruktur agar karyawan bekerja secara optimal.

Dalam pelayanan keperawatan, fungsi pengawasan kepala ruangan dapat dilaksanakan melalui supervisi langsung maupun tidak langsung. Selain itu, pengawasan juga mencakup penilaian terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan, pemantauan perkembangan dan kualitas asuhan keperawatan, perbaikan terhadap kelemahan atau kekurangan yang ditemukan, peningkatan pengetahuan dan keterampilan perawat, serta penggunaan standar sebagai acuan dalam menilai asuhan keperawatan (Ekaputri et al, 2024).

Menurut asumsi peneliti, pelaksanaan penilaian terhadap asuhan keperawatan perlu mempertimbangkan tujuan dan kriteria hasil yang telah ditetapkan sebelumnya, serta

disesuaikan dengan kondisi dan respons klien yang menerima asuhan keperawatan dari perawat pelaksana. Hal ini penting sebelum memberikan umpan balik mengenai apakah pelaksanaan asuhan keperawatan perlu dihentikan, dilanjutkan, atau dimodifikasi. Oleh karena itu, dalam melakukan pengawasan, kepala ruangan perlu memperhatikan hubungan kerja yang sejajar, mendatar, atau horizontal dengan perawat pelaksana, serta memandang perawat sebagai rekan kerja atau teman sejawat. Pendekatan pengawasan yang demikian diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja perawat pelaksana.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan penilaian terhadap asuhan keperawatan perlu dilakukan dengan mengacu pada tujuan dan kriteria hasil yang telah ditetapkan sebelumnya, serta disesuaikan dengan kondisi dan respons klien yang menerima asuhan keperawatan dari perawat pelaksana. Penilaian tersebut menjadi dasar dalam menentukan tindak lanjut asuhan keperawatan, apakah perlu dilanjutkan, dimodifikasi, atau dihentikan sesuai dengan kebutuhan klien. Oleh karena itu, proses pengawasan tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses pemberian asuhan keperawatan secara menyeluruh.

Dalam pelaksanaan pengawasan, kepala ruangan perlu menerapkan pola hubungan kerja yang sejajar, mendatar, atau horizontal dengan perawat pelaksana, serta memandang perawat sebagai rekan kerja atau teman sejawat. Pendekatan pengawasan yang bersifat kolaboratif tersebut diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan keterbukaan komunikasi, serta mendorong perawat pelaksana untuk melaksanakan tugas secara optimal. Dengan demikian, peran pengawasan yang dilaksanakan secara tepat dan berkelanjutan berpotensi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja perawat pelaksana.

Peran kepala ruangan yang berada dalam kategori baik, yang meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan. Optimalisasi fungsi-fungsi manajerial tersebut diharapkan dapat mendukung pelaksanaan pelayanan keperawatan yang lebih efektif, terarah, dan berkesinambungan, khususnya dalam menunjang kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap.

DAFTAR REFERENSI

- Alqarny, F. U., & Fatimah, M. (2024). Sumber otoritas pelaksanaan supervisi. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 13(1), 11–18.
- 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.
- Ekaputri, M., Susanto, G., Paryono, P., Kusumaningtiyas, D. P. H., Aisyah, A., Farisi, M. F. A., Naryati, N., Nur, S., & Kosim, M. Y. (2024). *Proses keperawatan: Konsep, implementasi, dan evaluasi*. Penerbit Tahta Media. <http://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/989>
- Erika. (2024). *Manajemen keperawatan*. CV. Azka Pustaka.
- Febriani, D. F., Abadi, I. C., & Antares, F. R. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan leadership communication. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 2(2), 1–9. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i2.931>
- Hariyanto, S., Fenriana, I., Lasut, D., Kurnia, Y., & Putri, C. K. A. (2024). Analisis dan perancangan sistem informasi pengawasan manajemen mutu sumber daya manusia. *Rubinstein: Jurnal Multidisiplin*, 2(2), 1–13. <https://doi.org/10.31253/rubin.v2i2.3101>
- Hidaya, N., Alfianur, & Handayani, F. (2021). *Manajemen dan kepemimpinan dalam keperawatan*. Penerbit Adab.
- Hurai, R., Rokhmianti, E., Rachmawati, D. S., Susilawati, S., & Muhalla, H. I. (2024). *Konsep dasar keperawatan*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Jauhari, N. N. S., Zunaedi, R., & Yuliyani. (2023). Hubungan fungsi kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. *Media Husada Journal of Nursing Science*, 4(3), 157–165.
- Mobalen, O. (2022). *Monograf hubungan fungsi manajemen rawat inap dengan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Munir, M. (2022). Motivasi organisasi: Penerapan teori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg, dan McClelland. *Al-Ifkar: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 17(1), 154–168. <https://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/ifkar/article/view/4997>
- Panjaitan, Y., Rahman, L. O. A., Hariyati, R. T. S., & Nur, Y. S. (2022). Optimalisasi supervisi kepala ruangan terhadap peningkatan pelayanan bermutu di rumah sakit. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 4(1), 197–204. <https://doi.org/10.31539/joting.v4i1.3214>
- Purba, R., Pratama, A. S., & Riza, S. (2025). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh. *Jurnal Sains Riset*, 15(2), 390–400.
- Sofya, A., Novita, N. C., Afgani, M. W., & Isnain, M. (2024). Metode survei: Explanatory survey dan cross sectional dalam penelitian kuantitatif. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 4(3), 1695–1708. <https://doi.org/10.56832/edu.v4i3.556>
- Sudjiati, E., Handiyani, H., Yetti, K., & Suryani, C. T. (2021). Optimalisasi perawat sehat

dalam memberikan pelayanan keperawatan bermutu. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(1), 145–154.
<https://doi.org/10.31539/joting.v3i1.2154>

Wijaya, D., Girsang, E., Ramadhani, S. L., Nasution, S. W., & Karo Karo, U. (2022). Influence of organizing functions, direction functions, and planning functions on nurse performance at Hospital Royal Prima Medan. *International Journal of Health and Pharmaceutical (IJHP)*, 2(1), 1–8.
<https://doi.org/10.51601/ijhp.v2i1.21>