



Pengaruh Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wira Husada Kisaran

Tahun 2025

Diyan Afriyadi¹, Asriwati^{2*}, Ramadhani Syafitri Nasution³

¹⁻³Institut Kesehatan Helvetia, Indonesia

Penulis korespondensi: asriwati033@gmail.com^{2}

Abstract. Hospitals have the main responsibility in providing quality, effective, and efficient health services. The performance of the implementing nurse is an important indicator to ensure the quality of service and patient safety. The supervision of the head of the room as part of the managerial function includes planning, organizing, guidance, direction, supervision, evaluation, as well as recording and reporting, all of which are aimed at ensuring that nursing care is carried out according to standards. This study is focused on analyzing the influence of head of room supervision on the performance of implementing nurses in the inpatient room of Wira Husada Kisaran Hospital in 2025. The study used a quantitative approach with a cross sectional design. All 86 implementing nurses were sampled through the total sampling method. Data were collected with questionnaires on supervision and performance, then analyzed using univariate, bivariate with Chi-Square, and multivariate tests through multiple linear regression. The results showed that the functions of planning, supervision, evaluation, and recording and reporting had a significant effect on nurse performance ($p < 0.05$). On the other hand, the organizing and directing functions did not have a significant effect, while guidance showed a negative direction. The most dominant variables were recording and reporting. Thus, it can be concluded that the supervision of the head of the room has a strategic role in improving nurse performance, so it is necessary to implement consistent, structured, and continuous supervision.

Keywords: Head of Room; Hospital; Nurse Performance; Patient; Supervision.

Abstrak. Rumah sakit memiliki tanggung jawab utama dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas, efektif, dan efisien. Kinerja perawat pelaksana menjadi indikator penting untuk menjamin mutu layanan dan keselamatan pasien. Supervisi kepala ruangan sebagai bagian dari fungsi manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pembimbingan, pengarahan, pengawasan, evaluasi, serta pencatatan dan pelaporan, yang semuanya ditujukan agar asuhan keperawatan terlaksana sesuai standar. Penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSU Wira Husada Kisaran tahun 2025. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan cross sectional. Seluruh perawat pelaksana yang berjumlah 86 orang dijadikan sampel melalui metode total sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner mengenai supervisi dan kinerja, kemudian dianalisis menggunakan uji univariat, bivariat dengan Chi-Square, serta multivariat melalui regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi perencanaan, pengawasan, evaluasi, serta pencatatan dan pelaporan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p < 0,05$). Sebaliknya, fungsi pengorganisasian dan pengarahan tidak berpengaruh signifikan, sementara pembimbingan justru menunjukkan arah negatif. Variabel paling dominan adalah pencatatan dan pelaporan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala ruangan memiliki peran strategis dalam peningkatan kinerja perawat, sehingga diperlukan pelaksanaan supervisi yang konsisten, terstruktur, dan berkesinambungan.

Kata kunci: Kepala Ruangan; Kinerja Perawat; Pasien; Rumah Sakit; Supervisi.

1. LATAR BELAKANG

Rumah sakit berperan sebagai institusi penyedia layanan kesehatan yang memikul tanggung jawab besar dalam memastikan pelayanan yang berkualitas, efisien, dan efektif kepada masyarakat. Tingkat keberhasilan pelayanan di rumah sakit sangat bergantung pada kinerja tenaga keperawatan, khususnya perawat pelaksana di unit rawat inap yang menjadi garda terdepan dalam pelayanan keperawatan. Kinerja perawat menjadi faktor krusial dalam

menjamin keselamatan pasien, kepuasan pengguna layanan, serta efektivitas intervensi keperawatan yang dilakukan (WHO, 2020 dalam Nursalam, 2014).

Tuntutan terhadap layanan kesehatan yang bermutu terus meningkat seiring bertambahnya kesadaran masyarakat akan pentingnya keselamatan dan kenyamanan selama menerima perawatan. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan bahwa mutu layanan kesehatan tidak hanya dipengaruhi oleh tersedianya fasilitas dan infrastruktur, melainkan juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, terutama perawat. Di negara-negara maju, sistem supervisi keperawatan telah diintegrasikan dalam pengelolaan rumah sakit guna menjamin pelaksanaan standar pelayanan secara optimal. Dalam konteks ini, kepala ruangan memegang tanggung jawab sebagai pengawas utama yang bertugas membina, mengarahkan, dan mengevaluasi kinerja perawat pelaksana (Suarli & Bachtiar, 2009).

Di Indonesia, peningkatan mutu layanan keperawatan menjadi bagian penting dari reformasi sistem pelayanan kesehatan nasional. Namun, hasil berbagai studi menunjukkan bahwa perawat masih menghadapi tantangan dalam menjalankan tugas secara optimal, seperti ketidakpatuhan terhadap prosedur operasional standar (SOP), dokumentasi keperawatan yang belum memadai, serta lemahnya fungsi supervisi dari kepala ruangan. Permasalahan ini sering kali dipengaruhi oleh tingginya beban administrasi, keterbatasan pelatihan terkait supervisi, serta kurangnya evaluasi berkelanjutan (Depkes RI, 2008).

Sebagai kelompok tenaga kesehatan terbesar di rumah sakit, yaitu sekitar 60–70%, peran perawat sangat menentukan kualitas layanan. Kinerja perawat merujuk pada kemampuan individu dalam menjalankan tanggung jawab profesi sesuai standar dan indikator yang telah ditetapkan. Apabila kinerja tidak sesuai standar, hal ini dapat menimbulkan risiko cedera, kerugian, serta menurunnya tingkat kepuasan pasien (Kurniadi, 2013; Gibson et al., 1987).

Sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa supervisi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Laporan Langgingi (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana. Namun, temuan berbeda disampaikan oleh Badi'ah (2019) yang menyatakan bahwa supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan ini menunjukkan bahwa kualitas dan pendekatan supervisi sangat menentukan hasilnya.

Fakta di lapangan menunjukkan masih banyak pasien yang merasa tidak puas terhadap pelayanan keperawatan. Menurut data Direktorat Pelayanan Keperawatan Depkes RI, sebanyak 72,6% pasien menyatakan bahwa mutu pelayanan keperawatan masih belum memuaskan (Rusmiati, 2017). Bahkan di beberapa rumah sakit swasta, termasuk RSU Wira

Husada Kisaran, perawat dinilai belum tanggap dalam merespons kebutuhan pasien dan masih kurang dalam hal komunikasi (Data Survei Awal, 2024).

Data awal di RSU Wira Husada Kisaran menunjukkan bahwa angka kejadian plebitis pada tahun 2024 mencapai 1,9%, melebihi ambang batas standar infeksi nosokomial yang ditetapkan $\leq 1,5\%$ (Bidang Keperawatan, 2024). Selain itu, hasil survei pasien rawat inap mengindikasikan ketidakpuasan terhadap kinerja perawat, khususnya dalam hal kecepatan respons dan kemampuan komunikasi. Penurunan Bed Occupancy Rate (BOR) dari 58% pada tahun 2022 menjadi 46% pada tahun 2024 semakin memperkuat indikasi adanya penurunan mutu layanan.

Dengan mempertimbangkan situasi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di unit rawat inap RSU Wira Husada Kisaran pada tahun 2025. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam mengoptimalkan sistem supervisi, meningkatkan mutu layanan keperawatan, serta mendukung peningkatan keselamatan dan kepuasan pasien.

2. KAJIAN TEORITIS

Supervisi Kepala Ruangan

Supervisi merupakan fungsi manajerial penting dalam menjamin mutu pelayanan keperawatan. Dalam konteks keperawatan, supervisi dipahami sebagai proses pengawasan, pembimbingan, pengarahan, dan evaluasi yang dilakukan kepala ruangan terhadap perawat pelaksana agar pelayanan sesuai standar (Suarli & Bachtiar, 2009). Kepala ruangan sebagai manajer lini pertama bertanggung jawab melaksanakan supervisi secara terencana dan sistematis untuk meningkatkan kualitas layanan serta profesionalisme perawat (Nursalam, 2014).

Supervisi mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, evaluasi, hingga pelaporan. Selain mengawasi, kepala ruangan berperan memberi bimbingan, dukungan edukatif, serta motivasi agar perawat mampu mengembangkan kompetensi (Huber, 2014). Jika dilakukan konsisten, supervisi menciptakan lingkungan kerja kondusif, memperkuat komunikasi tim, serta mencegah kesalahan dalam asuhan keperawatan.

Manfaat supervisi antara lain meningkatkan kepatuhan terhadap SOP, menekan kesalahan kerja, memperkuat hubungan profesional, serta mendukung deteksi dini atas penyimpangan prosedur maupun kebutuhan pelatihan (Suarli & Bachtiar, 2009). Penelitian Mariana (2023) menunjukkan adanya pengaruh signifikan supervisi terhadap kinerja perawat,

terutama aspek pengorganisasian, pembimbingan, dan monitoring. Namun, Badi'ah (2019) melaporkan hasil berbeda sehingga efektivitas supervisi sangat ditentukan oleh kualitas, konsistensi, dan kemampuan kepala ruangan.

Kinerja Perawat Pelaksana

Kinerja perawat pelaksana menjadi indikator utama mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja sesuai tugas dan standar tertentu (Kurniadi, 2013). Dalam praktik keperawatan, kinerja mencakup pemberian asuhan sesuai SOP, dokumentasi tepat, komunikasi dengan pasien, dan pemenuhan aspek keselamatan (UU No. 38 Tahun 2014).

Faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kompetensi individu, motivasi, kondisi kerja, kepemimpinan, dan dukungan organisasi. Gibson et al. (1987) menegaskan perilaku kerja dipengaruhi variabel individu, psikologis, dan organisasi, di mana supervisi kepala ruangan berperan dominan. Kinerja buruk, seperti ketidakpatuhan SOP atau kesalahan dokumentasi, berdampak pada keselamatan serta kepuasan pasien (Depkes RI, 2008).

Indikator kinerja mencakup disiplin kerja, kualitas dokumentasi, komunikasi, keterampilan klinis, dan kepatuhan standar. Nursalam (2014) menekankan bahwa kinerja baik terlihat dari tercapainya keselamatan dan kepuasan pasien serta target layanan rumah sakit.

Penelitian Langgingi (2018) menemukan hubungan signifikan antara supervisi dan kinerja perawat. Mariana (2023) menegaskan bahwa pembimbingan dan evaluasi kepala ruangan berpengaruh pada peningkatan kinerja. Namun, Mulyono (2020) menunjukkan pengaruh negatif supervisi akibat pelaksanaan yang tidak sesuai prinsip. Hal ini membuktikan efektivitas supervisi sangat menentukan kualitas kinerja perawat pelaksana.

3. METODE PENELITIAN

Bagian Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross sectional, yakni penelitian yang dilakukan pada satu titik waktu untuk menguji pengaruh supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana. Penelitian berlokasi di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wira Husada Kisaran tahun 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap berjumlah 86 orang, dengan metode total sampling sehingga semua populasi dijadikan sampel.

Data dikumpulkan melalui sumber primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner yang memuat item mengenai supervisi kepala ruangan dan kinerja perawat. Data sekunder bersumber dari dokumen rumah sakit, termasuk profil institusi dan laporan keperawatan. Analisis dilakukan secara bertahap: univariat untuk mendeskripsikan distribusi variabel, bivariat dengan uji Chi-Square ($\alpha = 0,05$) untuk menilai hubungan variabel, serta

multivariat melalui regresi linier berganda guna mengidentifikasi aspek supervisi yang paling memengaruhi kinerja perawat pelaksana.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Bivariat menggunakan uji chi square menghasilkan variabel yang layak untuk dilanjutkan pada tahap berikutnya, berikut hasil uji chi square yang diperoleh.

Tabel 1. Seleksi Variabel yang Menjadi Kandidat Model dalam Uji Regresi Berdasarkan Analisis Bivariat.

Variabel	P value	Seleksi
Perencanaan	<0,001	Kandidat
Pengorganisasian	<0,001	Kandidat
Membimbing	<0,001	Kandidat
Mengarahkan	<0,005	Kandidat
Pengawasan	<0,003	Kandidat
Evaluasi	<0,001	Kandidat
Pencatatan dan Pelaporan	<0,001	Kandidat

Tabel 1 menunjukkan semua variabel yaitu perencanaan, pengorganisasian, membimbing, mengarahkan, pengawasan, evaluasi, pencatatan dan pelaporan memiliki nilai p value < 0,25. Dengan demikian semua variabel tersebut layak masuk ke model multivariat.

Analisa multivariat yang digunakan untuk melihat secara keseluruhan pengaruh variabel bebas yakni supervisi dengan kinerja perawat pelaksana. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan pertimbangan teknik analisis memberikan kategori jawaban variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat pelaksana pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) dan variabel yang menjadi kandidat model yaitu memiliki nilai $p<0,025$ pada uji bivariat.

Pada penelitian ini, skala data yang bersifat ordinal di rubah dahulu menjadi skala interval dengan *Methode Succetive Interval* (MSI) agar memenuhi syarat untuk uji regresi linier berganda. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Model	Unstandardized Coefficient		Sig
	B	Std.Error	
Konstanta	11.056	2.304	<0,001
Perencanaan	1.654	.267	<0,001
Pengorganisasian	.305	.347	.382
Membimbing	-.716	.351	.045
Mengarahkan	-.640	.342	.065
Pengawasan	1.070	.224	<0,001
Evaluasi	.869	.270	.002
Pencatatan dan Pelaporan	1.674	.339	<0,001

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 2 diatas. Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11,056 + 1,654X_1 + 0,305X_2 + -0,716X_3 + -0,640X_4 + 1,070X_5 + 0869X_6 + 1,674X_7 + e$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa konstanta sebesar 11,056 menandakan kinerja perawat tetap berada pada tingkat tersebut meskipun variabel supervisi tidak diaktifkan. Dari beberapa variabel yang diuji, perencanaan (X1), pengawasan (X5), evaluasi (X6), serta pencatatan dan pelaporan (X7) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dengan nilai signifikansi $<0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek tersebut mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja.

Sebaliknya, pengorganisasian (X2) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan ($p>0,05$), sehingga tidak terbukti meningkatkan kinerja perawat secara nyata. Variabel membimbing (X3) dan mengarahkan (X4) bahkan menunjukkan koefisien negatif, yang berarti peningkatan pada aspek ini justru menurunkan kinerja, meskipun pada pengarahan pengaruhnya tidak signifikan. Dengan demikian, tidak semua fungsi supervisi memberikan kontribusi positif, dan kualitas implementasi setiap fungsi menjadi faktor penentu.

Berdasarkan nilai koefisien, variabel pencatatan dan pelaporan (X7) memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja perawat dengan nilai 1,674, diikuti oleh perencanaan (X1) sebesar 1,654. Hal ini menegaskan bahwa dokumentasi dan pelaporan yang baik serta perencanaan yang matang merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja perawat pelaksana.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi perencanaan kepala ruangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. Perencanaan yang baik membantu perawat memahami peran, tanggung jawab, serta prioritas pelayanan, sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih terarah. Temuan ini mendukung penelitian Khoiriyah (2020) di RSUD Samarinda yang menegaskan adanya hubungan antara perencanaan kepala ruangan dengan peningkatan kinerja perawat. Perencanaan yang sistematis juga mampu mencegah terjadinya tumpang tindih pekerjaan dan memperkuat rasa tanggung jawab perawat terhadap pekerjaannya.

Sebaliknya, fungsi pengorganisasian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini diduga karena struktur organisasi rumah sakit telah berjalan sesuai standar, sehingga tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi perbedaan kinerja. Temuan ini berbeda dengan penelitian Verawati (2022) yang menyatakan bahwa pengorganisasian kepala ruangan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Dengan demikian, pengorganisasian

lebih berdampak pada kepuasan kerja daripada langsung meningkatkan kinerja perawat pelaksana.

Aspek pembimbingan dalam penelitian ini terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Kepala ruangan yang memberikan bimbingan secara efektif dapat meningkatkan keterampilan klinis, motivasi, serta rasa percaya diri perawat dalam menjalankan tugas. Mariana (2023) juga menegaskan bahwa pembimbingan yang dilaksanakan secara konsisten memiliki hubungan signifikan dengan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, pembimbingan perlu dilakukan secara rutin dengan pendekatan edukatif dan suportif agar lingkungan kerja tetap kondusif.

Berbeda dengan pembimbingan, fungsi pengarahan dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Kemungkinan hal ini terjadi karena pengarahan yang diberikan belum konsisten atau masih bersifat umum, sehingga tidak mampu meningkatkan kinerja secara nyata. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Wijayanti (2022) yang menemukan bahwa pengarahan kepala ruangan berhubungan dengan kinerja perawat. Perbedaan ini menunjukkan bahwa efektivitas pengarahan sangat dipengaruhi oleh gaya komunikasi, kejelasan instruksi, dan kepemimpinan kepala ruangan.

Fungsi pengawasan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. Pengawasan yang sistematis mampu menegakkan kedisiplinan, meningkatkan kepatuhan terhadap SOP, serta meminimalisasi kesalahan dalam pelayanan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Yurianti (2022) yang menyatakan bahwa pengawasan kepala ruangan berhubungan erat dengan kinerja perawat. Selain itu, pengawasan yang terstruktur juga meningkatkan rasa aman perawat dalam bekerja karena adanya kejelasan standar yang harus diikuti.

Selain pengawasan, evaluasi juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Evaluasi berkala dapat dijadikan sarana umpan balik yang membantu perawat memperbaiki kelemahan sekaligus mempertahankan kekuatan dalam praktik keperawatan. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Dewi (2023) di RSUP dr. Sardjito Yogyakarta yang menekankan pentingnya evaluasi sebagai instrumen untuk meningkatkan kualitas kinerja. Dengan adanya evaluasi, rumah sakit dapat menjaga mutu pelayanan sekaligus mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi perawat.

Variabel pencatatan dan pelaporan muncul sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana, ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi tertinggi. Dokumentasi yang baik menjamin akuntabilitas, transparansi, serta kesinambungan asuhan keperawatan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Kozier dan Erb (2011) bahwa pencatatan merupakan dokumen legal yang menjadi bukti formal pelayanan kesehatan. Pencatatan yang

akurat tidak hanya mendukung mutu layanan, tetapi juga berperan penting dalam proses akreditasi rumah sakit.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat teori Gibson et al. (1987) yang menyebutkan bahwa perilaku kerja dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis, dan organisasi. Supervisi kepala ruangan, sebagai bagian dari faktor organisasi, terbukti dapat meningkatkan kinerja perawat apabila dilaksanakan sesuai prinsip manajerial, edukatif, dan suportif. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memperkuat program supervisi dengan memberikan pelatihan kepada kepala ruangan serta memastikan pelaksanaan supervisi dilakukan secara konsisten, terukur, dan terdokumentasi dengan baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi kepala ruangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Wira Husada Kisaran. Variabel yang terbukti berpengaruh adalah perencanaan, membimbing, pengawasan, evaluasi, serta pencatatan dan pelaporan, dengan pencatatan dan pelaporan menjadi faktor paling dominan. Sementara itu, variabel pengorganisasian dan pengarahan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menegaskan bahwa keberhasilan supervisi sangat ditentukan oleh kualitas perencanaan, monitoring, evaluasi, serta dokumentasi yang dilakukan secara konsisten dan sesuai standar.

Rumah sakit perlu mengoptimalkan pelaksanaan supervisi kepala ruangan melalui program terstruktur, pelatihan khusus supervisi, serta monitoring yang berkesinambungan. Kepala ruangan disarankan untuk lebih menekankan aspek pencatatan dan pelaporan karena terbukti menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja perawat. Selain itu, perlu adanya peningkatan kualitas bimbingan, evaluasi, dan pengawasan agar perawat pelaksana dapat bekerja sesuai standar prosedur, menjaga keselamatan pasien, dan meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

- Badi'ah, A. (2019). Pengaruh supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di RSD Panembahan Senopati Bantul. *Jurnal Keperawatan*, 7(2), 45–53. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v2i1.165>
- Bidang Keperawatan RSU Wira Husada. (2024). *Data angka kejadian plebitis dan BOR Rumah Sakit Umum Wira Husada Kisaran*. Kisaran: RSU Wira Husada.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. (2008). *Pedoman pelaksanaan supervisi keperawatan*. Jakarta: Depkes RI.

- Dewi, N. (2023). Hubungan fungsi manajemen kepala ruangan dan karakteristik perawat dengan penerapan keselamatan pasien di IRNA I RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 11(1), 55–63.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1987). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Dallas: Business Publications.
- Huber, D. (2014). *Leadership and nursing care management* (5th ed.). St. Louis: Elsevier Saunders.
- Khoiriyah, N. (2020). Hubungan fungsi perencanaan kepala ruangan dengan kinerja perawat di RSUD Samarinda. *Borneo Student Research*, 2(1), 112–120.
- Kozier, B., & Erb, G. (2011). *Fundamentals of nursing: Concepts, process, and practice* (9th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Kurniadi, A. (2013). *Manajemen keperawatan dan prospektifnya*. Jakarta: EGC.
- Langingi, R. (2018). Hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*, 6(2), 33–41.
- Manurung, T. (2023). Hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Djasmen Saragih Pematangsiantar. *Jurnal Ners Sari Mutiara*, 4(2), 41–50.
- Mariana, S. (2023). Hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 5(1), 22–30. <https://doi.org/10.55606/detector.v1i2.1367>
- Mulyono, H. (2020). Pengaruh supervisi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal Keperawatan Maluku*, 12(2), 77–85.
- Nursalam. (2014). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (4th ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- Prima, A. (2020). Hubungan supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana. *Jurnal Kesehatan*, 8(1), 88–94. <https://doi.org/10.35730/jk.v1i1.492>
- Rusmiati. (2017). Analisis kinerja perawat pelaksana di rumah sakit daerah. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 44–53.
- Suarli, S., & Bachtiar, H. (2009). *Manajemen keperawatan dengan pendekatan praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan. (2014). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 100*.
- Verawati, R. (2022). Hubungan fungsi pengorganisasian kepala ruangan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana. *Jurnal Ilmu Keperawatan Universitas Riau*, 14(1), 65–73.
- Wijayanti, D. (2022). Hubungan fungsi pengarahan kepala ruangan dengan kinerja perawat di RSUD Samarinda. *Borneo Student Research*, 3(2), 102–109.

World Health Organization. (2020). *Nursing and midwifery: Key facts*. Geneva: WHO.

Yani, R. (2019). Analisis hubungan manajerial kepala ruangan dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat dengan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan di RSUD Pariaman. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(3), 555–563. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i3.662>

Yurianti, E. (2022). Hubungan fungsi pengawasan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Sunan Kalijaga Demak. *Jurnal Keperawatan Islam Agung Semarang*, 6(1), 12–20.