HUBUNGAN SUPERVISI KEPALA RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT TNI TK IV 01.07.03 AD DI KOTA PADANGSIDIMPUAN

Miftahul Khoiriyah Siregar[1], Mei Adelina Harahap[2], Dina Aprilya[3]

[1,2,3]*Universitas Aufa Royhan Padangsidimpuan*
E-mail : dinaaprilya01@gmail.com

ABSTRAK

Supervisi kepala ruangan merupakan fungsi manajemen keperawatan yang bertujuan membimbing, mengawasi, dan meningkatkan kinerja perawat agar pelayanan keperawatan berjalan sesuai standar dan berorientasi pada keselamatan pasien, namun pada kenyataannya pelaksanaan supervisi di beberapa rumah sakit belum terstruktur, belum rutin, dan belum terdokumentasi dengan baik sehingga berpotensi memengaruhi kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat di RS TNI TK IV 01.07.03 AD Kota Padangsidimpuan tahun 2025. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross sectionaL. Populasi pada penelitian ini seluruh perawat sebanyak 30 orang dengan menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner supervisi kepala ruangan (23 item skala Likert) dan kuesioner kinerja perawat (20 item skala PAP), kemudian dianalisis secara univariat dan bivariat dengan uji Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 63,3% perawat menilai supervisi kepala ruangan dalam kategori baik dan 53,3% perawat memiliki kinerja baik. Uji statistik menghasilkan nilai p = 0,029 (p < 0,05), yang berarti terdapat hubungan signifikan antara supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat. Disimpulkan bahwa supervisi kepala ruangan yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat, sehingga perlu diterapkan secara terstruktur, rutin, dan berkelanjutan.

Kata Kunci : *Supervisi, Kepala Ruangan, Kinerja Perawat*

ABSTRACT

Head nurse supervision is a nursing management function aimed at guiding, monitoring, and improving nurses' performance to ensure that nursing services are delivered according to standards and are oriented toward patient safety. However, in practice, the implementation of supervision in some hospitals has not been well structured, conducted routinely, or properly documented, which may affect nurses' performance. This study aimed to determine the relationship between head nurse supervision and nurse performance at TNI Level IV Hospital 01.07.03 AD in Padangsidimpuan 2025. This research employed a quantitative design with a cross-sectional approach. The study population consisted of all nurses working at the hospital, totaling 30 respondents, selected using a total sampling technique. Data were collected using a head nurse supervision questionnaire (23 items, Likert scale) and a nurse performance questionnaire (20 items, PAP scale), then analyzed using univariate and bivariate analyses with the Chi-square test. The results showed that 63.3% of nurses perceived head nurse supervision as good, and 53.3% of nurses demonstrated good performance. Statistical analysis yielded a p-value of 0.029 (p < 0.05), indicating a significant relationship between head nurse supervision and nurse performance. It can be concluded that effective head nurse supervision contributes to improved nurse performance; therefore, supervision should be implemented in a structured, routine, and sustainable manner.

Keywords : *Supervision, Head Nurse, Nurse Performance*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dari suatu sistem pelayanan kesehatan yang memiliki fungsi untuk memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh kepada individu maupun masyarakat, baik dalam bentuk promotif, preventif, kuratif. Pendapat dari WHO (2020) menekankan bahwa rumah sakit yang efektif harus memiliki sistem menajemen yang baik, tenaga kesehatan yang kompeten, dan mampu merespon kebutuhan masyarakat secara efisien dan adil. Salah satu masalah utama dalam sistem pelayanan kesehatan di negara berkembang yaitu sistem supervisi yang suportif terhadap tenaga kesehatan khususnya perawat (World Health Organization, 2020).

Supervisi kepala ruangan memiliki peranan strategis dalam bentuk perilaku kerja yang profesional, terstandar, dan berorientasi pada mutu pelayanan. Kepala ruangan sebagai supervisor bertanggung jawab dalam memastikan bahwa perawat menjalankan tugasnya sesuai standar operasional prosedur, serta memberikan bimbingan dan evaluasi berkala. Supervisi yang dilakukan dengan pendekatan suportif dan komunikatif terbukti meninkatkan kepuasan kerja,motivasi,dan kinerja perawat (Effendy, 2019).

Menurut World health organization (2021), hanya sekitar 53% institusi pelayanan kesehatan di negara berkembang yang melaporkan adanya supervisi rutin dan terstruktur dari kepala ruangan terhadap perawat dalam kurun waktu tiga bukan terakhir. Data ini mengindentifikasi adanya kesenjangan dalam implementasi supervisi keperawatan, terutama dalam aspek monitoring, pemberian umpan balik, dan bimbingan langsung di lapangan. Serta mencatat bahwa rumah sakit dengan tingkat supervisi yang tinggi (lebih dari 75% unit kerja di awasi secara aktif) memiliki peningkatan kepuasan pasien sebesar 22% dan penurunan insiden menegaskan bahwa supervisi kepala ruangan yang efektif tidak hanya berdampak pada kinerja perawat, tetapi juga pada keseluruhan mutu layanan Kesehatan (WHO, 2021).

Tentang supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat juga termasuk isu di indonesia yang menjadi perhatian. Berdasarkan laporan dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI, 2022), ditemukan bahwa banyak rumah sakit belum memiliki sistem supervisi yang terstruktur dan berkelanjutan. Hal ini terlihat dari data mutu pelayanan rumah sakit di beberapa provinsi, yang menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan terhadap Standar Prosedur Operasional (SPO) keperawatan masih rendah, salah satunya disebabkan kurangnya pengawasan langsung dari kepala ruangan.

Profil Kesehatan Provinsi Sumatera Utara tahun 2023 turut memperkuat fenomena ini dengan menyebutkan bahwa hanya 61% rumah sakit di wilayah Sumatera Utara yang melaporkan memiliki sistem supervisi keperawatan yang berjalan secara rutin dan terdokumentasi dengan baik (Kemenkes RI, 2023). Padahal, sistem supervisi yang efektif telah terbukti mampu meningkatkan akuntabilitas perawat, mempercepat waktu respons terhadap kebutuhan pasien, serta menurunkan angka kejadian adverse events di rumah sakit.

Sebuah survei internal yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara (2021) menyatakan bahwa lebih dari 45% kepala ruangan di rumah sakit pemerintah tidak memiliki jadwal supervisi rutin. Sementara itu, 60% perawat menyatakan bahwa mereka jarang menerima umpan balik langsung dari kepala ruangan terkait kinerja mereka. Data ini menunjukkan bahwa hubungan antara supervisi dan peningkatan kinerja perawat masih lemah secara sistemik.

Survey awal yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit TNI AD Kota Padangsidimpuan menunjukkan bahwa rumah sakit tersebut memiliki 21 ruang rawat inap dengan total 48 tempat tidur. Berdasarkan data tersebut, jumlah tempat tidur terbanyak terdapat pada Kelas III sebanyak 18 unit, diikuti Kelas II sebanyak 11 unit dan Kelas I sebanyak 10 unit. Selain itu, ruang isolasi memiliki 5 unit tempat tidur, ruang ICU tanpa ventilator sebanyak 1 unit, ruang perinatologi sebanyak 2 unit, serta ICU dengan ventilator sebanyak 3 unit. Sementara itu, untuk ruang ICU tekanan negatif dengan ventilator, ICU tekanan negatif tanpa ventilator, ICU tanpa tekanan negatif dengan ventilator, ICU tanpa tekanan negatif tanpa ventilator, isolasi tekanan negatif, isolasi tanpa tekanan negatif, NICU khusus Covid, PICU khusus Covid, IGD khusus Covid, VK (tempat tidur observasi di ruang bersalin) khusus Covid, dan isolasi perinatologi khusus Covid masing-masing tidak tersedia (0 unit). Selain itu, terdapat 114 tenaga medis, dengan jumlah perawat sebanyak 30 orang yang terdiri dari 13 orang DIII Keperawatan dan 17 orang S1+NERS. Hasil wawancara dengan 5 perawat menunjukkan bahwa 2 perawat menyatakan supervisi kepala ruangan tidak selalu mengecek hasil pendokumentasian atau mendokumentasikan hasil pembahasan standar dan supervisi belum dilakukan secara rutin, 2 perawat lainnya menyatakan supervisi belum dilakukan secara teratur, sementara 1 perawat menyatakan bahwa kepala ruangan memberikan masukan selama supervisi dan melaksanakannya setiap hari pada saat supervisi dimulai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan peneltian yang berjudul ”Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit TNI Tk 01.07.03 di Kota Padangsidimpuan Tahun 2025”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, Desain ini menggunakan pendekatan cross sectional study. Tempat Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit TNI TK. IV 01.07.03 Kota Padangsidimpuan, yang beralamat di Jl. Sudirman No. 1, Kelurahan Losung Batu, Kota Padangsidimpuan, Sumatera Utara. Penelitian ini Dilaksanakan pada bulan Juni 2025 sampai dengan Februari 2026 yang meliputi tahap persiapan hingga analisis data.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang berjumlah 30 orang di Rumah Sakit TNI TK. IV01.07.03 Kota Padangsidimpuan. Sampel Penelitian ini menggunakan metode Total Sampling.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Di RS TNI Kota Padangsidimpuan

Karakteristik	Kategori	N	%
Usia	< 25 tahun	7	23,3
	>25 tahun	23	76,7
Jenis Kelamin	Laki laki	11	36,7
	Perempuan	19	63,3
Pendidikan Terakhir	D3	13	43,3
	S1	17	56,7

	< 1 tahun	5	16,7
Lama Bekerja	>1 tahun	25	83,3
Total		**30**	**100**

Berdasarkan karakteristik usia sebagian besar responden berada pada kelompok usia >25 tahun yaitu sebanyak 23 orang (76,7%), sedangkan responden dengan usia < 25 tahun sebanyak 7 0rang (23,3%)

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu 19 orang (63,3%), di bandingkan laki laki hanya 11 orang (36,7%).

Berdasarkan karakteristik pendidikan sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Ners sebanyak 17 orang (56,7%) sedangkan responden yang memiliki pendidikan D3 sebanyak 13 orang (43,3%).

Berdasarkan karakteristik lama berkerja sebagian besar responden memiliki lama bekerja > 1 tahun yaitu sebanyak 25 orang (83,3%), sedangkan responden yang memiliki lama bekerja <1 tahun sebanyak 5 orang (16,7%).

Tabel 2. Distribusi Supervisi Kepala Ruangan Di RS TNI Kota Padangsidimpuan

Supervisi	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	19	63,3
Kurang baik	11	36,7
Total	**30**	**100**

Berdasarkan tabel 4.2 Mayoritas responden menilai supervisi kepala ruangan dalam kategori baik yaitu sebanyak 19 orang (63,3%) sedangkan 11 orang (36,7%), menilai supervisi masih kurang baik.

Tabel 3. Distribusi Kinerja Perawat Di RS TNI Kota Padangsidimpuan

Kinerja Perawat	Frekuensi	%
Baik	16	53,3
Kurang baik	14	46,7
Total	**30**	**100**

Berdasarkan tabel 4.3 Mayoritas kinerja perawat berada pada kategori baik, yaitu sebanyak 16 orang (53,3%), dan sebagian kinerja perawat pada kategori kurang baik 14 orang (46,7%).

Tabel 4. Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di RS TNI Kota Padangsidimpuan

Supervise Kepala Ruangan	Kinerja Perawat			P_{value}
	Baik	Kurang Baik	Total	
Baik	13	6	19	0,029
Kurang baik	3	8	11	
Total	**16**	**14**	**30**	

Berdasarkan hasil tabulasi silang antara supervisi kepala ruangan dan kinerja perawat, diketahui bahwa dari perawat yang mendapatkan supervisi kepala ruangan dalam kategori **baik dan mendapatkan kategori kinerja baik** sebanyak **13 responden** dan perawat yang mendapatkan kategori supervisi kepala ruangan baik dan mendapatkan kategori kinerja tidak baik

6 responden, **de**ngan total **19 responden**. Sementara itu, pada perawat yang mendapatkan kategori supervisi kepala ruangan **kurang baik** dan mendapatkan kategori kinerja baik terdapat **3 responden** dan **perawat yang mendapatkan kategori su**pervisi **kurang baik dan kategori kinerja kurang baik terdapat 8 responden dengan total 11 responden, jadi** total semua responden sebanyak 30.

Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang mendapatkan supervisi kepala ruangan dengan kategori baik cenderung memiliki kinerja yang baik dibandingkan perawat yang mendapatkan supervisi kurang baik.

Hasil uji chi square menunjukkan nilai p value=0,029 < 0,05 sehingga disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit TNI Kota Padangsidimpuan.

Pembahasan

Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden dengan usia <25 tahun yaitu sebanyak 7 orang (23,3%), sedangkan responden dengan usia > 25 tahun sebanyak 23 0rang (76,7)., mayoritas responden berada pada kelompok usia >25 tahun.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, dkk. (2021) menunjukkan bahwa sebanyak 74% perawat berada pada kelompok usia 26–35 tahun, di mana kelompok usia tersebut memiliki kemampuan adaptasi kerja dan kualitas pelayanan keperawatan yang lebih baik dibandingkan kelompok usia lebih muda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayulita & Hidayati (2022) yang berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai p = 0,000 (p < 0,05) dan koefisien korelasi r = 0,748. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara supervisi dengan kinerja perawat dalam penerapan asuhan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit, sehingga semakin baik pelaksanaan supervisi maka semakin meningkat pula kinerja perawat.

Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan jenis kelamin responden Laki-Laki 11 orang (36,7%), dan perempuan yaitu 19 orang (63,3%). Mayoritas besar responden berada pada berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang (63,3%). Hal ini menunjukkan bahwa profesi perawat di rumah sakit masih didominasi oleh perempuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Afandi (2019) yang menunjukkan bahwa sebanyak 65% tenaga perawat berjenis kelamin perempuan, karena profesi keperawatan lebih banyak diminati perempuan dibandingkan laki-laki.

Penelitian lain oleh Pratiwi (2021) juga menemukan bahwa sekitar 70% perawat di rumah sakit merupakan perempuan, namun tidak terdapat perbedaan signifikan antara perawat laki-laki dan perempuan dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan.

Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan pendidikan **D3 keperawatan** sebanyak **13 responden (43,3%).** Dan pendidikan terakhir **Ners,** yaitu sebanyak **17 responden (56,7%)**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safrizal & Ernawati (2019) yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat pendidikan profesi

Ners dan terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik perawat, termasuk tingkat pendidikan, dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit.

Selain itu, penelitian oleh Putri & Kurniawan (2022) menemukan bahwa 62% tenaga perawat memiliki pendidikan profesi, dan kelompok tersebut dinilai lebih mampu menerapkan standar operasional prosedur dalam pelayanan keperawatan.

Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja < 1 Tahun sebanyak 5 orang (16,7%). sedangkan perawat dengan masa kerja **>1 tahun** sebanyak 2**5 responden (83,3%)**. Mayoritas responden berdasarkan lama bekerja yaitu > 1 tahun sebanyak 25 orang (83,3). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam memberikan pelayanan keperawatan, sehingga lebih memahami alur kerja, tanggung jawab, serta standar operasional prosedur yang berlaku (Nursalam, 2020).

Penelitian lain oleh Pratiwi (2021) juga menemukan bahwa sekitar 72% perawat memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun, di mana perawat dengan pengalaman kerja lebih lama memiliki kemampuan adaptasi dan kepercayaan diri yang lebih baik dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Penelitian oleh Putri & Kurniawan (2022) menunjukkan bahwa sekitar 70% tenaga perawat memiliki masa kerja lebih dari tiga tahun, yang dinilai lebih mampu bekerja sesuai standar operasional prosedur karena telah terbiasa dengan sistem kerja rumah sakit.

Supervisi Kepala Ruangan

Berdasarkan Hasil penelitian, bahwa responden menilai supervisi kepala ruangan dalam kategori baik sebanyak 19 orang (63,3), dan responden menilai supervisi kepala ruangan dengan kategori kurang baik sebanyak 11 orang (36,7). Mayoritas responden berada pada kategori baik yaitu sebanyak 19 orang (63,3). Hal ini menujukkan bahwa pelaksanaan supervisi kepala ruangan di arumah sakit TNI kota padangsidimpuan sudah berjalan dengan baik meskipun masih terdapat beberapa aspek supervisi yang perlu di tingkatkan.

Supervisi kepala ruangan merupakan salah satu fungsi manajemen keperawatan yang bertujuan untuk membimbing, mengawasi, serta mengevaluasi pelaksanaan tugas perawat agar pelayanan keperawatan berjalan sesuai standar operasional prosedur serta berorientasi pada keselamatan pasien. Supervisi yang dilakukan secara rutin dan terstruktur dapat meningkatkan motivasi kerja serta kepatuhan perawat dalam menjalankan tugas pelayanan keperawatan (Nursalam, 2020).

Penelitian oleh Syarifudin dan Yanto (2020) menunjukkan bahwa 50,7% perawat menilai supervisi kepala ruangan berjalan baik, namun supervisi masih perlu ditingkatkan terutama dalam pemberian umpan balik terhadap kinerja perawat.

Kinerja Perawat

Berdasarkan Hasil penelitian, bahwa responden menilai kinerja perawat dengan kategori baik sebanyak 16 (53,3%) orang dan responden yang menilai kinerja perawat kurang baik sebanyak 14 (46,7%). Mayoritas kinerja perawat berada pada kategori baik yaitu sebanyak 16 orang (53,3%). Hal ini menujukkan bahwa sebagian besar perawat telah melaksanakan tugas pelayanan keperawatan sesuai standar pelayanan yang berlaku, meskipun masih terdapat perawat yang perlu meningkatkan kinerjanya.

Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan, pengalaman kerja, motivasi, lingkungan kerja, serta supervisi yang diberikan oleh atasan langsung, dalam hal ini kepala ruangan (Nursalam, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyati (2022) yang menunjukkan bahwa sebanyak 70% perawat memiliki kinerja baik, yang ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap standar pelayanan serta pelaksanaan tindakan keperawatan yang sesuai prosedur.

Penelitian oleh Prima (2021) menunjukkan bahwa sebanyak 60% perawat memiliki kinerja baik, yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja serta dukungan supervisi kepala ruangan dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan.

Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di RS TNI TK 01.07.03 Di Kota Padangsidimpuan

Berdasarkan hasil analisa bivariat menunjukkan bahwa 19 perawat yang menilai supervisi kepala ruangan dalam kategori baik, sebanyak 13 perawat memiliki kinerja baik dan 6 perawat memiliki kinerja kurang baik. Sedangkan 11 perawat yang menilai supervisi kepala ruangan kurang baik, terdapat 3 perawat dengan kinerja baik dan 8 perawat memiliki kinerja kurang baik. Hal ini menujukkan bahwa perawat yang mendapatkan supervisi kepala ruangan yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan perawat yang mendapatkan supervisi kurang baik.

Hasil uji statistik Chi-Square diperoleh nilai p-value sebesar 0,029 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik supervisi kepala ruangan, maka kinerja perawat juga cenderung semakin baik.

Sebaliknya pula perawat yang menilai supervisi kurang baik namun memiliki kinejra baik. kondisi ini dapat disebabkan oleh pengalaman kerja yang cukup lama, komitmen profesional, serta rasa tanggung jawab individu perawat menjalankan tugasnya. Perawat dengan pengalaman kerja yang lama lebih cenderung memiliki kemandirian dan kemampuan adapatasi yang lebih baik dalam memberikan asuhan keperawatan (Sitorus & Panjaitan, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranawati (2023) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat. Supervisi yang dilakukan secara berkesinambungan dapat meningkatkan disiplin, tanggung jawab, serta kualitas kerja perawat.

Penelitian lain yang digunakan oleh Putri dan Suryani (2020) juga menyebutkan bahwa supervisi kepala ruangan yang dilakukan secara rutin dan supportif dapat meningkatkan kinerja perawat, karena perawat merasa mendapatkan dukungan, arahan, dan umpan balik dari atasan langsung. Kondisi ini akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan rasa tanggung jawab perawat terhadap pekerjaanya.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa supervisi kepala ruangan memiliki peran dalam meningkatkan kinerja perawat, namun bukan merupakan satu-satunya, faktor yang mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kualitas supervisi kepala ruangan yang disertai faktor-faktor lain, seperti pengelolaan beban kerja,

peningkatan kompetensi,dan motivasi perawat, agar kinerja perawat dapat ditingkatkan secara lebih rutin (Marquis & Huston, 2018).

Kesimpulan dan Saran

Adapun kesimpulan sebagai berikut::

1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat menilai supervisi kepala ruangan berada dalam kategori baik yaitu sebanyak 19 responden (63,3%).
2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki kinerja dalam kategori baik yaitu sebanyak 16 responden (53,3%).
3) Hasil Analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat di RS TNI Kota Padangsidimpuan dengan nilai p-value = 0,029 (p < 0,05), yang berarti bahwa supervisi kepala ruangan memiliki peran dalam meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan

DAFTAR PUSTAKA

Effendy. (2019). Supervisi Keperawatan Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan. In Diakses pada tanggal 3 Desember 2025 dari (p. 14). https://www.scribd.com/document/647830444/SUPERVISI

Hayulita, S. & Y. H. (2022). Hubungan Supervisi Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawatinap Rs Otak Dr. Drs. M. Hattabukittinggi. Kesehatan Lentera'Aisyiyah, 5(1), 592–600. https://jurnal.politasumbar.ac.id/index.php/jl/article/view/128/99

Indonesia, K. K. R. (2022). Profil pelayanan kesehatan Indonesia. Kementerian Kesehatan RI. https://kemkes.go.id/id/profil-kesehatan-indonesia-2022

Indonesia, K. K. R. (2023). Profil Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. https://dinkes.sumutprov.go.id/search/unduhan?keyword=PROFIL KESEHATAN

Nursalam. (2020). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Salemba Medika. https://www.scribd.com/document/369416381/3-2Metodologi-Nursalam-EDISI-4-21-NOV

Organization, W. H. (2020). Hospitals And Health System Management. WHO. https://www.who.int/health-topics/hospitals#:~:text=Our work,17 December 2020

Organization, W. H. (2021). Global Health Workforce Supervision Report. WHO. https://share.google/mCAqeOJH7xA8xtbFn

Pranawati, M. (2023). Hubungan Supervisi Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RS Permata Medika Semarang [UNIVERSITAS WIDYA HUSADA SEMARANG]. https://eprints.uwhs.ac.id/2185/1/Meirita Pranawati.pdf

Pratiwi. (2021). Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruangan Di Rumah Sakit Indonesia. Jurnal Kesehatan Nasional, 5(3), 140–148.

Putri, & Kurniawan. (2022). Hubungan Supervisi Dan Kinerja Perawat. Jurnal Keperawatan Mutu, 4(2), 77–84.

Rahmawati, R. & S. A. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rsud Bangkinang Tahun 2019. Kesehatan Masyarakat, 3(2), 41–45.

https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/478/404
Safrizal, Ernawati, F. R. (2019). Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Tanjungpura Pontianak. Untan, 4(1), 1–14. https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmkeperawatanFK/article/view/34462/75676582284
Supriyati. (2022). Hubungan Supervisi Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap. Jurnal Keperawatan Terapan, 7(1), 25–33.