

**PENGARUH KOMPETENSI KEPALA RUANG TERHADAP KEPUASAN PERAWAT  
PELAKSANA DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH GAMPING****Dinda Auliasari<sup>1\*</sup>, Moh. Afandi<sup>2</sup>**<sup>1-2</sup>Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah  
Yogyakarta

Email Korespondensi: daulia830@gmail.com

Disubmit: 26 Desember 2025

Diterima: 28 Januari 2026

Diterbitkan: 01 Februari 2026

Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v8i2.24209>**ABSTRACT**

*Job satisfaction of staff nurses is a key factor influencing the quality of nursing services in hospitals. Head nurses play an important managerial role in coordinating nursing care, managing human resources, and creating a supportive work environment. Therefore, head nurse competency is often assumed to affect staff nurse job satisfaction, although previous studies have shown inconsistent results. This study aimed to determine the effect of head nurse competency on staff nurse job satisfaction at PKU Muhammadiyah Gamping Hospital. This study employed a quantitative approach with a non-experimental correlational design and a cross-sectional method. The population consisted of 338 respondents, including head nurses and staff nurses across 16 inpatient wards. A total of 183 respondents were selected using stratified random sampling based on the Slovin formula with a 5% margin of error. Data were collected using the Nurse Executive Competencies Assessment Tool (AONE) and the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Data analysis was conducted using univariate analysis and Spearman's rho correlation test with a significance level of  $p < 0.05$ . The results showed that head nurse competency was generally categorized as high across all competency indicators, while staff nurse job satisfaction was categorized as satisfactory. However, the Spearman's rho correlation test indicated no significant effect between head nurse competency and staff nurse job satisfaction. Head nurse competency does not have a significant effect on staff nurse job satisfaction at PKU Muhammadiyah Gamping Hospital, indicating that job satisfaction is influenced by other factors such as remuneration systems, workload, work environment, organizational policies, and peer relationships.*

**Keywords:** Head Nurse Competency, Staff Nurse Job Satisfaction, Nursing Management, Hospital.

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja perawat pelaksana merupakan faktor penting dalam menjaga mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit. Kepala ruang memiliki peran strategis dalam mengelola sumber daya keperawatan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga kompetensinya sering dikaitkan dengan tingkat kepuasan perawat pelaksana. Namun, hasil penelitian terdahulu

menunjukkan temuan yang beragam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepala ruang terhadap kepuasan perawat pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional non-eksperimental dan metode cross-sectional. Populasi penelitian berjumlah 338 responden yang terdiri dari kepala ruang dan perawat pelaksana di 16 bangsal. Sampel sebanyak 183 responden ditentukan menggunakan teknik stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen Nurse Executive Competencies Assessment Tool (AONE) dan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji korelasi Spearman dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepala ruang berada pada kategori tinggi dan kepuasan perawat pelaksana berada pada kategori puas. Namun, hasil uji korelasi Spearman menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi kepala ruang dan kepuasan perawat pelaksana. Kompetensi kepala ruang tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, sehingga kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh faktor lain di luar kompetensi kepala ruang

**Kata Kunci:** Kompetensi Kepala Ruang, Kepuasan Perawat Pelaksana, Manajemen Keperawatan, Rumah Sakit.

## PENDAHULUAN

Manajer perawat adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dalam melakukan asuhan keperawatan, mengurangi jumlah pergantian perawat di dalam tim keperawatan, dan dapat meningkatkan kepuasan perawat (Penconek et al., 2021). Sebagai manajer keperawatan, kepala ruang menyusun hubungan dan melaksanakan asuhan keperawatan di unit keperawatan sehingga dapat memastikan kinerja perawat yang lebih baik dan profesional (Noor Sahda Jauhari et al., 2023). Seorang kepala ruang harus memiliki kemampuan dan pemahaman tentang prinsip-prinsip manajemen kepala ruang untuk mencapai tujuan bersama (Hasugian & Tarigan, 2024). Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap yang merupakan karakteristik pribadi (Purwanto &

Fanji Pradipta, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, merupakan sebagai sekumpulan keterampilan, karakteristik perilaku, dan sikap pribadi, memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap efektivitas manajer daripada kualifikasi formal atau jumlah tahun pengalaman (Afandi, 2014).

Kompetensi kepala ruang berdampak terhadap kepuasan perawat, bahwa kompetensi yang tepat dapat terpenuhinya motivasi, kinerja di kepuasan kerja perawat (Saman & Sova Evie, 2022). Secara umum, kepuasan kerja merupakan kepuasan bahwa pekerja senang melakukan pekerjaannya, melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga menyebabkan rasa puas (Dzimbiri et al., 2021). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang dimana perawat merasa

puas dengan pekerjaannya, seperti kepuasan dengan tempat kerja, sifat pekerjaan, dan pimpinan (Hakami et al., 2020). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat mencakup tingkat kompetensi manajer, aspirasi karir, dan persahabatan dengan rekan kerja, faktor lain seperti lingkungan kerja, keterampilan perawat, jumlah istirahat, gaji, dan potensi promosi (Widyana et al., 2019).

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Soedarso Pontianak menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Malini et al., 2023). Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan di RSUD Nyi Ageng Serang menunjukkan ada hubungan antara kompetensi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana (Firman & Kurniasih, 2024). Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan di Rumah Sakit umum di Daerah Otonomi Aragon (Spanyol) menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik menunjukkan pengaruh supervisor terhadap kepuasan kerja perawat (López-Ibort et al., 2021). Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan di Rumah Sakit Imelda Medan menunjukkan bahwa supervisi klinis yang baik oleh kepala ruangan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana (Siagian et al., 2020). Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan di RSUD Muhammadiyah Bantul dengan hasil nilai koefisien korelasi 0,428 dengan p value sebesar  $0,003 < 0,05$  hal tersebut menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara hubungan kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di bangsal dewasa RSUD Muhammadiyah Bantul (Praba et al., 2024).

Kepala ruang sangat penting dalam pelaksanaan asuhan keperawatan untuk mengetahui kebutuhan dan kondisi pasien dan memimpin, sebagian besar perawat terampil dalam menjalankan tugas, memberikan layanan sesuai dengan standar asuhan keperawatan, cepat, tanggap, dan memperhatikan keselamatan diri (Istiqomah & Afriani, 2023). Kompetensi kepala ruang sangat penting untuk menentukan bidang pengembangan profesional dan kebutuhan pendidikan, serta dapat memastikan bahwa kompetensi kepala ruang digunakan seoptimal mungkin (Aliakbari et al., 2023). Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja perawat adalah motivasi, kemampuan, sikap, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kebijakan organisasi (Malini et al., 2023).

Dalam kompetensi kepala ruang memiliki peran penting untuk meningkatkan kepuasan perawat pelaksana di lingkungan rumah sakit, kepala ruang sebagai manajer keperawatan tidak hanya bertanggung jawab dalam menyusun dan melakukan asuhan keperawatan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan positif. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki kepala ruang berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja perawat yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, contohnya pada penelitian yang dilakukan oleh Siagian et al. (2020) di Rumah Sakit Imelda Medan menunjukkan bahwa supervisi klinis yang baik oleh kepala ruangan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan bagi perawat pelaksana dibutuhkan keahlian kepala ruang untuk membantu menciptakan lingkungan kerja yang baik, yang dapat meningkatkan kualitas

pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Dengan memahami berbagai faktor bahwa kompetensi kepala ruang berdampak terhadap perawat pelaksana maka, dilakukan penelitian untuk menganalisis hubungan antara variabel tersebut sehingga dapat menjadi dasar terkait pengaruh kompetensi kepala ruang terhadap kepuasan perawat pelaksana. Rumah sakit ini merupakan tempat yang sesuai untuk meneliti pengaruh kompetensi kepala ruang terhadap kepuasan perawat pelaksana karena memiliki banyak unit rawat inap dan struktur keperawatan yang jelas. Selain itu, RS PKU Muhammadiyah Gamping adalah rumah sakit pendidikan yang mendukung pengembangan ilmu dan praktik keperawatan. Berdasarkan penelitian mengenai kepuasan perawat di RS tersebut sudah baik, namun peneliti ingin meneliti lebih jauh bagaimana kepala ruang di bangsal menerapkan kompetensi dan pengaruh terhadap kepuasan perawat. Penelitian ini akan meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh kompetensi kepala ruang terhadap kepuasan perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Gamping, dengan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompetensi kepala ruang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat pelaksana.

H0: Kompetensi kepala ruang tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat pelaksana.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kompetensi Kepala Ruang

Kepala ruangan harus memiliki kemampuan manajerial dalam manajemen keperawatan, termasuk perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian, dan

evaluasi (Nawangwulan et al., 2021). Kepala ruangan adalah manajer keperawatan yang langsung berhubungan dengan kegiatan kesehatan pasien, sebagai manajer lini pertama, mereka diharapkan untuk menjalankan seluruh fungsi manajemen untuk memastikan bahwa lingkungan kerja dan kondisi kerja mendukung pelayanan keperawatan (Indriaty et al., 2021). Kepala ruang perawatan adalah orang yang langsung memimpin perawat pelaksana dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas mereka di ruang rawat inap, kepala ruangan keperawatan juga bertanggung jawab untuk membantu perawat pelaksana mencapai tujuan ruang rawat inap (Syah & Iskandar, 2022). Menurut Tribowo (Chrismilasari et al., 2021) Kepala ruang perawatan adalah jabatan yang diberikan kepada seorang tenaga keperawatan yang bertanggung jawab atas pengaturan dan pengawasan kegiatan keperawatan di ruang perawatan. Menurut Nursalam (Khotimah & Febriani, 2022) Kepala ruangan berperan dalam melakukan pengawasan dan supervisi dengan mengoptimalkan kinerja perawat dalam mencapai produktivitas perawat untuk melaksanakan pencegahan risiko jatuh. Sebagai seorang pemimpin, peran kepala ruang memiliki banyak tugas manajemen, seperti perencanaan, pengarahan, dan pengawasan (Handayani et al., 2024).

Kompetensi adalah kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan yang di landasi pengetahuan, keterampilan, dan di dukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu, kompetensi sangat penting dalam keperawatan dan di perlukan standar kompetensi yang di harapkan dari seorang perawat (Puspanegara et al., 2022).

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab seorang pemegang jabatan (Anggraeni & Irawady, 2023). Kompetensi sebagai sekumpulan keterampilan, sifat, dan perilaku yang di perlukan oleh karyawan untuk melakukan tugas tertentu (Gunawan et al., 2023). Kompetensi membantu organisasi menentukan tugas dan fungsi utama seorang pekerja dalam dunia kerja, diharapkan bahwa seorang pegawai memiliki kemampuan khusus untuk posisinya (Hutagalung, 2022). Kompetensi kepala ruangan di pengaruhi oleh kinerja perawat, yang mencakup memimpin diri sendiri, orang lain, dan organisasi (Ginting et al., 2022).

#### **Kepuasan Perawat Pelaksana**

Kepuasan kerja harus menjadi bagian yang sangat penting bagi organisasi layanan kesehatan, karena perawat menjadi pemangku pekerja profesional dalam sistem pelayanan (Specchia et al., 2021). Kepuasan kerja, secara umum adalah penilaian atau cerminan perasaan pekerja terhadap pekerjaan yang akan terlihat pada sikap positif pekerja terhadap lingkungan kerjanya (Basalamah & As'ad, 2021). Kepuasan kerja berhubungan dengan bagaimana seseorang melihat pekerjaan mereka, ada beberapa alasan mengapa para pemimpin harus percaya pada konsep kepuasan kerja, menurut penelitian karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk mempertahankan pekerjaan mereka di perusahaan tersebut (Wijaya et al., 2023). Kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang melihat pekerjaannya secara keseluruhan, kepuasan kerja sangat penting bagi

perawat dalam meningkatkan pelayanan kesehatan (Wati, 2020).

Menurut (Nelma, 2021), teori kepuasan kerja Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivasi (intrinsik) dan faktor higiene (ekstrinsik). Faktor motivasi berkaitan langsung dengan isi pekerjaan dan mampu meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja individu. Faktor ini meliputi pekerjaan yang menarik dan menantang, peluang untuk maju dan berkembang, pengakuan atas prestasi, pencapaian hasil kerja, serta tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja. Apabila faktor-faktor ini terpenuhi, pekerja akan merasa dihargai, termotivasi, dan terdorong untuk menunjukkan performa kerja yang lebih optimal.

Sementara itu, faktor higiene berhubungan dengan lingkungan kerja dan kondisi eksternal yang tidak secara langsung meningkatkan kepuasan, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak terpenuhi. Faktor ini mencakup sistem gaji yang adil, supervisi yang jelas dan terarah, kebijakan dan administrasi organisasi yang partisipatif, hubungan kerja yang harmonis, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman. Pemenuhan faktor higiene berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pekerja dapat menjalankan tugasnya secara efektif tanpa merasa tertekan atau tidak puas.

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain korelasional non-eksperimental menggunakan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian bertujuan

untuk menganalisis hubungan antara kompetensi kepala ruang sebagai variabel independen dan kepuasan perawat pelaksana sebagai variabel dependen tanpa memberikan intervensi kepada responden. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping pada periode April hingga Desember 2025. Populasi penelitian berjumlah 338 responden yang terdiri dari 16 kepala ruang dan 322 perawat pelaksana yang tersebar di 16 bangsal. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *stratified random sampling* untuk memastikan keterwakilan setiap bangsal. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 183 responden yang kemudian didistribusikan secara proporsional sesuai jumlah perawat pada masing-masing bangsal.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuesioner karakteristik demografi,

kuesioner kompetensi kepala ruang menggunakan *Nurse Executive Competencies Assessment Tool* yang dikembangkan oleh American Organization of Nurse Executive (AONE), serta kuesioner kepuasan perawat pelaksana menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). Seluruh instrumen telah dinyatakan valid dan reliabel berdasarkan penelitian sebelumnya. Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dan seluruh responden memberikan persetujuan tertulis melalui *informed consent* sebelum pengumpulan data. Data yang terkumpul dianalisis melalui tahapan *editing, coding, dan tabulating*. Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan karakteristik responden dan masing-masing variabel, serta analisis bivariat menggunakan uji korelasi Spearman karena data berskala ordinal, dengan tingkat signifikansi ditetapkan pada nilai  $p < 0,05$ .

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Karakteristiki Kepala Ruang

Indikator	Frekuensi (f)	%
Usia		
20-40 (Dewasa awal)	10	71.4%
41-60 (Dewasa madya)	4	28.6%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	5	35.7%
Perempuan	9	64.3%
Masa Kerja		
≤ 1 tahun		
2-5 tahun	1	7.1%
6-10 tahun	4	28.6%
>10 tahun	9	64.3%
Tingkat pendidikan		
DIII	1	7.1%
S1	1	7.1%
Profesi Ners	12	85.7%

Mengikuti Pelatihan Kepala Ruang		
Belum pernah	1	7.1%
Asesor Kompetensi Kep	1	7.1%
IHT	1	7.1%
Leadership dan Manager	1	7.1%
Manajemen Kepala Ruang	9	64.3%
Pembekalan Supervisor	1	7.1%
Total	14	100%

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden kepala ruang di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 20-40 tahun (dewasa awal) sebanyak 10 orang (71,4%), sedangkan responden dengan usia 41-60 tahun (dewasa madya) berjumlah 4 orang (28,6%). Dari sisi jenis kelamin, mayoritas kepala ruang adalah perempuan, yaitu sebanyak 9 orang (64,3%), sementara laki-laki berjumlah 5 orang (35,7%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 9 orang (64,3%), diikuti masa kerja 2-5 tahun sebanyak 4 orang (28,6%), dan  $\leq 1$  tahun sebanyak 1 orang (7,1%). Dari aspek

tingkat pendidikan, mayoritas kepala ruang berpendidikan Profesi Ners sebanyak 12 orang (85,7%), sedangkan pendidikan DIII dan S1 masing-masing sebanyak 1 orang (7,1%). Berdasarkan unit kerja, seluruh kepala ruang berasal dari berbagai bangsal dan unit pelayanan dengan jumlah yang relatif merata, di mana masing-masing bangsal diwakili oleh 1 orang kepala ruang (7,1%). Terkait pelatihan kepala ruang, sebagian besar responden telah mengikuti pelatihan, terutama Manajemen Kepala Ruang sebanyak 9 orang (64,3%), sedangkan pelatihan lain seperti Asesor Kompetensi, IHT, Leadership dan Manajerial, Pembekalan Supervisor, serta yang belum pernah mengikuti pelatihan masing-masing berjumlah 1 orang (7,1%).

**Tabel 2. Karakteristik Perawat Pelaksana**

Indikator	Frekuensi (f)	%
Usia		
20-40 (Dewasa awal)	139	95.9%
41-60 (Dewasa madya)	6	4.1%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	19	13.1%
Perempuan	126	86.9%
Masa Kerja		
$\leq 1$ tahun	14	9.7%
2-5 tahun	29	20.0%
6-10 tahun	33	22.8%
>10 tahun	69	47.6%
Tingkat pendidikan		
DIII	51	35.2%
S1	7	4.8%
Profesi Ners	87	60.0%

Bangsal		
Al-Kautsar	8	5.5%
At-Tin	11	7.6%
Az-Zahra	9	6.2%
Darussalam	10	6.9%
Hemodialis	8	5.5%
ICCU	12	8.3%
ICU	13	9.0%
IGD	18	12.4%
Jabal Nur	9	6.2%
KBY	9	6.2%
Naim	8	5.5%
Poli Klini	15	10.3%
Wardah	7	4.8%
Zaitun	8	5.5%
Total	145	100.0%

Berdasarkan tabel karakteristik responden perawat pelaksana sebanyak 145 orang, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 20-40 tahun (dewasa awal) yaitu 139 orang (95,9%), sedangkan responden dengan usia 41-60 tahun (dewasa madya) berjumlah 6 orang (4,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana berada pada usia produktif sehingga memiliki kemampuan fisik dan energi yang baik dalam menjalankan tugas pelayanan keperawatan.

Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 126 orang (86,9%), sedangkan laki-laki berjumlah 19 orang (13,1%). Kondisi ini mencerminkan bahwa profesi perawat masih didominasi oleh perempuan, khususnya pada layanan keperawatan pelaksana.

Dilihat dari masa kerja, mayoritas perawat pelaksana memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 69 orang (47,6%), diikuti oleh masa kerja 6-10 tahun sebanyak 33 orang (22,8%), 2-5 tahun sebanyak 29 orang (20,0%), dan  $\leq 1$  tahun sebanyak 14 orang (9,7%). Hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar perawat pelaksana memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, sehingga diharapkan memiliki keterampilan dan kompetensi klinis yang baik.

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan Profesi Ners, yaitu sebanyak 87 orang (60,0%), diikuti oleh pendidikan DIII Keperawatan sebanyak 51 orang (35,2%), dan S1 Keperawatan sebanyak 7 orang (4,8%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana telah memiliki kualifikasi pendidikan profesional yang memadai sesuai dengan standar pelayanan keperawatan.

Berdasarkan unit kerja/bangsal, perawat pelaksana tersebar di berbagai unit pelayanan dengan jumlah yang relatif merata. Unit dengan jumlah responden terbanyak adalah IGD sebanyak 18 orang (12,4%), diikuti oleh Poli Klinik sebanyak 15 orang (10,3%), ICU sebanyak 13 orang (9,0%), dan ICCU sebanyak 12 orang (8,3%). Penyebaran ini menunjukkan bahwa perawat pelaksana terlibat secara aktif di berbagai unit pelayanan dengan karakteristik dan tingkat kompleksitas yang berbeda.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi dan Uji Normalitas Kompetensi Kepala Ruang

Indikator	Frekuensi (f)	%	Shapiro-Wilk	
			Statistik	Sig.
Komunikasi dan Membangun Hubungan Tinggi	14	100	0.986	0.995
Pengetahuan terhadap Lingkungan Pelayanan Kesehatan Tinggi	14	100	0.974	0.920
Kepemimpinan Sedang Tinggi	1 (Zaitun) 13	7.1 92.9	0.889	0.077
Profesionalisme Tinggi	14	100	0.895	0.097
Keterampilan Bisnis Sedang Tinggi	1 (Bayi) 13	7.1 92.9	0.959	0.714
Kompetensi Kepala Ruang Sedang Tinggi	1 13	7.1 92.9	0.960	0.724
Total	14	100.0		

Berdasarkan tabel 3, hasil uji normalitas Shapiro-Wilk untuk masing-masing indikator menunjukkan nilai komunikasi (Sig. 0.995), pengetahuan terhadap lingkungan pelayanan kesehatan (Sig. 0.920), kepemimpinan (Sig. 0.077), profesionalisme (Sig. 0.097), dan Keterampilan bisnis (Sig. 0.714), yang menunjukkan distribusi normal. Satu responden diberikan untuk

setiap unit perbangsal ( $f=1$ , 100%) yaitu Wardah, Naim, Jabalnur, Al-Kautsar, At-Tin, Zaitun, ICCU, Hemodialisa, Az-Zahra, ICU, Darussalam, Bayi, Poliklinik, dan IGD. Beberapa bangsal seperti Wardah, Naim, Jabalnur, dan Al-Kautsar menunjukkan nilai tinggi pada semua indikator, tetapi pada bangsal Zaitun dan Bayi dinilai sedang.

Tabel 4. Distribusi Gambaran Kepuasan Perawat Pelaksana

Pernyataan	Sangat Puas		Puas		Tidak Puas		Sangat Tidak Puas		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini	51	35.2%	92	63.4%	2	1.4%	0	0.0%	3.34
Kesempatan menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan	52	35.9%	91	62.8%	2	1.4%	0	0.0%	3.34

Pencapaian terhadap prestasi yang di dapatkan dari pekerjaan	35	24.1%	105	72.4%	5	3.4%	0	0.0%	3.21
Kesibukan dari kegiatan kerja yang dilakukan sehari-hari	30	20.7%	110	75.9%	5	3.4%	0	0.0%	3.17
Kesempatan untuk kemajuan dalam keahlian dan keterampilan kerja	44	30.3%	99	68.3%	2	1.4%	0	0.0%	3.29
Kesempatan menggunakan wewenang yang dimiliki terhadap orang lain (rekan kerja)	37	25.5%	99	68.3%	9	6.2%	0	0.0%	3.19
Kebijakan (aturan) rumah sakit yang diterapkan	32	22.1%	104	71.7%	9	6.2%	0	0.0%	3.16
Antara gaji yang di terima dengan pekerjaan yang di lakukan	24	16.6%	90	62.1%	30	20.7%	1	0.7%	2.94
Hubungan berinterkasi dengan sesama rekan kerja	45	31.0%	100	69.0%	0	0.0%	0	0.0%	3.31
Kesempatan untuk dapat berkreasi pada pekerjaan yang di lakukan	36	24.8%	106	73.1%	3	2.1%	0	0.0%	3.23
Kesempatan untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan	37	25.5%	107	73.8%	1	0.7%	0	0.0%	3.25
Pekerjaan memberikan ketetapan (keamanan) yang stabil	34	23.4%	104	71.7%	7	4.8%	0	0.0%	3.19
Kesempatan melakukan sesuatu untuk orang lain	44	30.3%	98	67.6%	2	1.4%	1	0.7%	3.28
Kesempatan untuk dapat menjadi seseorang di dalam lingkungan kerja	39	26.9%	100	69.0%	6	4.1%	0	0.0%	3.23
Kemampuan untuk melakukan hal-hal	31	21.4%	107	73.8%	6	4.1%	1	0.7%	3.16

pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hati nurani									
Pujian yang saya dapatkan atas kerja yang di selesaikan	31	21.4%	108	74.5%	6	4.1%	0	0.0%	3.17
Kebebasan untuk menggunakan penilaian diri sendiri	28	19.3%	111	76.6%	6	4.1%	0	0.0%	3.15
Cara atasan menangani keluhan para karyawan	26	17.9%	109	75.2%	8	5.5%	2	1.4%	3.10
Pengawasan atasan mengenai hal-hal teknis	32	22.1%	107	73.8%	6	4.1%	0	0.0%	3.18
Kesempatan melakukan kegiatan lain yang berbeda, seperti seni dan olah raga	27	18.6%	107	73.8%	11	7.6%	0	0.0%	3.11
Kondisi lingkungan kerja, seperti ketersediaan ruangan dan peralatan kerja dari perusahaan	30	20.7%	107	73.8%	8	5.5%	0	0.0%	3.15
Grand mean									3.20

Berdasarkan Tabel 4, gambaran kepuasan perawat pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping secara umum berada pada kategori puas, dengan nilai grand mean sebesar 3,20. Nilai ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan perawat pelaksana merasa cukup puas terhadap berbagai aspek pekerjaan yang mereka jalani sehari-hari, baik yang berkaitan dengan tugas, lingkungan kerja, maupun hubungan sosial di tempat kerja. Dilihat dari aspek kepuasan terhadap pekerjaan secara umum, sebagian besar perawat pelaksana menyatakan puas (63,4%) dan sangat puas (35,2%), dengan nilai mean sebesar 3,34.

Hasil ini menunjukkan bahwa perawat merasa nyaman dan menerima pekerjaan yang mereka lakukan saat ini. Tingginya tingkat kepuasan ini mengindikasikan adanya kesesuaian antara harapan perawat dengan kondisi pekerjaan yang dijalani.

Pada aspek kesempatan menggunakan kemampuan yang dimiliki, mayoritas responden juga merasa puas dan sangat puas dengan nilai mean 3,34. Hal ini menunjukkan bahwa perawat pelaksana merasa diberi ruang untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas keperawatan, sehingga meningkatkan rasa percaya

diri dan profesionalisme dalam bekerja. Aspek pencapaian prestasi kerja menunjukkan nilai mean 3,21, dengan sebagian besar responden merasa puas. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat pelaksana cukup merasa hasil kerja mereka diakui, meskipun masih terdapat sebagian kecil responden yang merasa kurang puas. Kondisi ini dapat menjadi perhatian manajemen untuk meningkatkan sistem penghargaan atau pengakuan atas kinerja perawat.

Terkait kesibukan aktivitas kerja sehari-hari, nilai mean sebesar 3,17 menunjukkan bahwa mayoritas perawat menerima beban kerja yang ada dan masih merasa puas. Namun, adanya responden yang merasa tidak puas mengindikasikan bahwa beban kerja di beberapa unit mungkin cukup tinggi dan memerlukan pengelolaan yang lebih baik agar tidak menimbulkan kelelahan kerja. Pada aspek kesempatan untuk kemajuan keahlian dan keterampilan kerja, perawat pelaksana menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup tinggi dengan mean 3,29. Hal ini menunjukkan bahwa rumah sakit telah memberikan peluang pengembangan diri, seperti pelatihan atau pembelajaran di tempat kerja, yang dirasakan bermanfaat oleh perawat. Aspek hubungan antar rekan kerja memperoleh nilai mean 3,31, yang merupakan salah satu nilai tertinggi dalam tabel. Seluruh responden menyatakan puas dan sangat puas terhadap hubungan sosial di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim dan suasana kerja

yang harmonis menjadi kekuatan utama dalam lingkungan kerja perawat pelaksana. Namun, aspek kepuasan terhadap gaji menunjukkan nilai mean paling rendah, yaitu 2,94. Masih terdapat responden yang merasa tidak puas dan sangat tidak puas terhadap kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan yang dilakukan. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek kompensasi menjadi area yang perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen rumah sakit.

Aspek lain seperti kebijakan rumah sakit, cara atasan menangani keluhan, pengawasan teknis, serta kondisi lingkungan kerja menunjukkan nilai mean berkisar antara 3,10 hingga 3,18, yang masih berada dalam kategori puas. Hal ini menandakan bahwa secara umum perawat menerima kebijakan dan sistem manajemen yang diterapkan, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan terutama dalam komunikasi dan dukungan pimpinan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa perawat pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup baik. Kepuasan tersebut terutama didukung oleh hubungan kerja yang harmonis, kesempatan pengembangan diri, serta rasa aman dan bermakna dalam pekerjaan. Namun demikian, aspek kompensasi dan pengelolaan beban kerja perlu menjadi perhatian agar tingkat kepuasan perawat dapat terus ditingkatkan dan berdampak positif pada kualitas pelayanan keperawatan.

**Tabel 5. Uji Normalitas Kepuasan Perawat Pelaksana**

Bangsai	Sig. (Shapiro-Wilk)	Keterangan
Al-Kautsar	0.006 > 0.05	Tidak berdistribusi normal
At-Tin	0.060 > 0.05	Berdistribusi normal
Az-Zahra	0.000 > 0.05	Tidak berdistribusi normal

Darussalam	0.074>0.05	Berdistribusi normal
Hemodialisis	0.001>0.05	Tidak berdistribusi normal
ICCU	0.192>0.05	Berdistribusi normal
ICU	0.000>0.05	Tidak berdistribusi normal
IGD	0.028>0.05	Tidak berdistribusi normal
Jabal Nur	0.000>0.05	Tidak berdistribusi normal
KBY	0.000>0.05	Tidak berdistribusi normal
Naim	0.010>0.05	Tidak berdistribusi normal
Poli Klini	0.008>0.05	Tidak berdistribusi normal
Wardah	0.091>0.05	Berdistribusi normal
Zaitun	0.001>0.05	Tidak berdistribusi normal
Keseluruhan	0.000<0.05	Tidak berdistribusi normal

Berdasarkan Tabel 5 uji normalitas kepuasan perawat pelaksana menggunakan uji Shapiro-Wilk, diketahui bahwa sebagian besar data kepuasan perawat pelaksana pada masing-masing bangsal tidak berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) yang lebih kecil dari 0,05 pada sebagian besar bangsal, seperti Al-Kautsar, Az-Zahra, Hemodialisa, ICU, IGD, Jabal Nur, KBY, Naim, Poli Klinik, dan Zaitun. Selain itu, hasil uji normalitas secara keseluruhan juga menunjukkan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), yang menandakan bahwa data kepuasan perawat pelaksana secara umum tidak mengikuti

distribusi normal. Terdapat beberapa bangsal yang menunjukkan data berdistribusi normal, yaitu At-Tin, Darussalam, ICCU, dan Wardah, dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Perbedaan distribusi ini dapat disebabkan oleh variasi jumlah responden, karakteristik beban kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada masing-masing bangsal. Dengan tidak terpenuhinya asumsi normalitas secara keseluruhan, maka analisis data selanjutnya disarankan menggunakan uji statistik non-parametrik agar hasil pengujian lebih akurat dan sesuai dengan karakteristik data penelitian.

**Tabel 6. Uji Hipotesis**

Correlations			Kepuasan Perawat	Kompetensi Kepala Ruang
Spearman's rho	Kepuasan Perawat	Correlation Coefficient	1.000	-.174
		Sig. (2-tailed)	.	.552
		N	14	14
	Kompetensi Kepala Ruang	Correlation Coefficient	-.174	1.000
		Sig. (2-tailed)	.552	.
		N	14	14

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman's rho pada Tabel 6, diperoleh nilai koefisien korelasi

antara kompetensi kepala ruang dan kepuasan perawat pelaksana sebesar -0,174 dengan nilai signifikansi (Sig.

2-tailed) sebesar 0,552. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya, secara statistik tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi kepala ruang terhadap kepuasan perawat pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping. Selain itu, nilai koefisien korelasi yang negatif dan sangat lemah menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel

tersebut tidak kuat dan cenderung berlawanan arah, namun hubungan tersebut tidak bermakna secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan perawat pelaksana tidak semata-mata ditentukan oleh kompetensi kepala ruang, melainkan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, sistem remunerasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, serta kebijakan manajemen rumah sakit secara keseluruhan.

## PEMBAHASAN

### Gambaran Responden

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ebagian besar kepala ruang berada pada usia produktif 20-40 tahun (71,4%), berjenis kelamin perempuan (64,3%), dan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (64,3%). Mayoritas kepala ruang juga berpendidikan Profesi Ners (85,7%) dan telah mengikuti pelatihan Manajemen Kepala Ruang (64,3%). Kondisi ini menunjukkan bahwa kepala ruang memiliki modal usia, pengalaman, dan pendidikan yang memadai dalam menjalankan fungsi manajerial. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wati (2020), Purwanto dan Fanji Pradiptha (2020), Masiyati et al. (2022), serta Hasugian & Tarigan (2024) yang menegaskan pentingnya usia produktif, pengalaman, pendidikan, dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi kepala ruang.

Karakteristik perawat pelaksana menunjukkan bahwa mayoritas berada pada usia 20-40 tahun (95,9%), berjenis kelamin perempuan (86,9%), dengan hampir setengahnya memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (47,6%). Tingkat pendidikan perawat pelaksana didominasi oleh Profesi Ners (60,0%),

diikuti DIII (35,2%). Profil ini mencerminkan tenaga keperawatan yang produktif, berpengalaman, dan profesional, sehingga memiliki ekspektasi tinggi terhadap kualitas kepemimpinan kepala ruang. Temuan ini konsisten dengan penelitian Jeo et al. (2023) dan Nugraha et al. (2022) yang menyatakan bahwa usia, masa kerja, dan pendidikan berhubungan dengan persepsi kepuasan kerja perawat. Kompetensi kepala ruang dianalisis berdasarkan lima indikator, yaitu komunikasi dan membangun hubungan, pengetahuan terhadap lingkungan pelayanan kesehatan, kepemimpinan, profesionalisme, dan keterampilan bisnis. Mayoritas kepala ruang berada pada kategori kompetensi tinggi, khususnya pada indikator komunikasi dan pengetahuan lingkungan pelayanan kesehatan, yang menunjukkan kemampuan kepala ruang dalam menjalin hubungan kerja efektif dan memahami sistem pelayanan secara menyeluruh. Temuan ini sejalan dengan Suhartini (2022), Avsah & Qowi (2021), serta Hasugian & Tarigan (2024), yang menegaskan bahwa komunikasi efektif dan pemahaman lingkungan kerja merupakan fondasi utama dalam

membangun kepemimpinan keperawatan yang adaptif dan berorientasi pada mutu pelayanan. Pada indikator kepemimpinan dan profesionalisme, sebagian besar kepala ruang juga berada pada kategori tinggi, meskipun terdapat beberapa unit dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan adanya variasi penerapan kepemimpinan dan profesionalisme antarunit, yang dapat dipengaruhi oleh beban kerja dan dinamika organisasi. Temuan ini mendukung penelitian Harnika et al. (2023), Aprilianawati et al. (2024), Hidayat (2025), Jeo et al. (2023), serta Herawati et al. (2021), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan profesionalisme kepala ruang berperan langsung dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kepuasan dan kinerja perawat pelaksana.

Indikator keterampilan bisnis menunjukkan hasil yang relatif baik dengan mayoritas kepala ruang berada pada kategori tinggi, meskipun beberapa unit masih berada pada kategori sedang. Secara keseluruhan, 92,9% kepala ruang berada pada kategori kompetensi tinggi dan hanya 7,1% pada kategori sedang. Temuan ini menegaskan bahwa kepala ruang di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping secara umum memiliki kompetensi manajerial yang baik, namun tetap diperlukan pengembangan kompetensi berkelanjutan agar kualitas kepemimpinan dan mutu pelayanan keperawatan dapat terjaga secara optimal, sebagaimana ditegaskan oleh Hasugian & Tarigan (2024), yang menyatakan bahwa penguatan keterampilan manajerial dan bisnis kepala ruang perlu dilakukan secara berkesinambungan melalui pendidikan dan pelatihan terstruktur.

### **Pengaruh Kompetensi Kepala Ruang terhadap Kepuasan Perawat Pelaksana**

Hasil analisis statistik menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar -0,174 dengan p-value 0,552 ( $\alpha = 0,05$ ), yang menandakan tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi kepala ruang terhadap kepuasan perawat pelaksana. Hubungan yang negatif dan sangat lemah ini mengindikasikan bahwa kompetensi kepala ruang yang tinggi belum tentu secara langsung meningkatkan kepuasan kerja perawat. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan perawat merupakan fenomena yang kompleks dan multidimensional, serta tidak semata-mata ditentukan oleh kompetensi manajerial atasan (Suarni et al., 2025; Rahmadani et al., 2023).

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Herawati et al. (2021) yang menyatakan adanya hubungan signifikan antara supervisi kepala ruang dan kepuasan kerja perawat, di mana supervisi menjadi faktor dominan. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh fokus penelitian yang berbeda, karena supervisi merupakan bentuk interaksi langsung yang dirasakan perawat dalam aktivitas kerja sehari-hari. Sebaliknya, penelitian ini mengukur kompetensi kepala ruang secara umum, mencakup pengetahuan, profesionalisme, dan keterampilan bisnis yang tidak seluruhnya dirasakan secara langsung oleh perawat pelaksana. Perbedaan temuan juga terlihat jika dibandingkan dengan Hidayat (2025) serta Hasugian & Tarigan (2024), yang menemukan pengaruh kompetensi kepala ruang terhadap kinerja dan efektivitas kerja perawat, bukan kepuasan kerja secara langsung.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Harnika et al. (2023), Aprilianawati et al. (2024), serta Avsah & Qowi (2021) yang menekankan bahwa aspek kepemimpinan yang dirasakan langsung oleh perawat seperti gaya kepemimpinan demokratis, partisipatif, komunikasi interpersonal, dan pengelolaan konflik lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan kompetensi manajerial secara umum. Selain itu, karakteristik responden dalam penelitian ini, yang mayoritas memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun dan pendidikan profesi Ners, memungkinkan perawat memiliki tingkat kemandirian tinggi sehingga ketergantungan terhadap kompetensi kepala ruang menjadi lebih rendah. Kepuasan kerja perawat berpengalaman cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti remunerasi, beban kerja, dan keseimbangan kerja-kehidupan (Sinubu et al., 2021).

Temuan penelitian ini juga didukung oleh Jeo et al. (2023) serta teori dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor higienis (Aulia et al., 2024). Kompetensi kepala ruang dapat berperan sebagai faktor motivator, namun tanpa dukungan faktor higienis seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi, kepuasan kerja perawat tidak akan meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan perawat pelaksana memerlukan pendekatan organisasi yang komprehensif, tidak hanya berfokus pada kompetensi kepala ruang, tetapi juga pada perbaikan sistem kesejahteraan, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan, serta membuka peluang penelitian selanjutnya untuk mengkaji faktor-faktor lain yang lebih dominan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepala ruang di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping secara umum berada pada kategori tinggi dengan penilaian yang konsisten pada aspek komunikasi, pengetahuan lingkungan pelayanan kesehatan, kepemimpinan, profesionalisme, dan keterampilan bisnis, serta data yang berdistribusi normal. Sementara itu, tingkat kepuasan perawat pelaksana berada pada kategori puas, terutama pada aspek pekerjaan, hubungan kerja, pengembangan diri, dan stabilitas pekerjaan, meskipun masih terdapat aspek yang perlu diperbaiki seperti kesesuaian gaji dengan beban kerja dan penanganan keluhan oleh atasan. Namun, hasil uji korelasi Spearman's rho menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi kepala ruang dan kepuasan perawat pelaksana, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja perawat lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti sistem remunerasi, beban dan lingkungan kerja, kebijakan manajemen, serta hubungan antar rekan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M. (2014). Development Of An Assessment Tool In Measuring Competencies Of Head Nurse. *The Malaysian Journal Of Nursing*, 5(2), 27.
- Aliakbari, F., Pirani, T., Heidari, M., & Kheiri, S. (2023). Effects Of Empowerment Programs On Nurses' Competence In Disaster Response. *Health In Emergencies And Disasters Quarterly*, 8(2), 87-94. <https://doi.org/10.32598/Hdq.8.2.143.1>
- Anggraeni, N. D., & Irawady, C.

- (2023). The Influence Of Work Experience And Training On Internal Auditor Competence. *Ijhcm (International Journal Of Human Capital Management)*, 7(1), 28-37. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.07.01.2>
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role Of Work Motivation And Work Environment In Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio Of Human Resource Management*, 1(2), 94-103. <https://doi.org/10.52970/Grhrm.V1i2.54>
- Chrismilasari, L. A., Machelia C.N, S., & Handieni, F. (2021). Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Pelaksanaan Timbang Terima Oleh Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tamiang Layang. *Jurnal Keperawatan Suaka Insan (Jksi)*, 6(1), 83-88. <https://doi.org/10.51143/Jksi.V6i1.256>
- Dzimbiri, G. L., Molefi, A., Psychology, I., Resource, H., & Busro, M. (2021). The-Impact-Of-Talent-Management-On-Job-Satisfaction-Of-Registered-Nurses-In-Malawian-Public-Hospitalssa-Journal-Of-Human-Resource-Management.Pdf. *Prenadamedia Group*, 66(December), 1-9.
- Firman, A., & Kurniasih, Y. (2024). Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rsd Nyi Ageng Serang *The Relationship Between The Headward Supervision And Caregiver Job Satisfaction At Rsd Nyi Ageng Serang*. 2(September), 767-772.
- Ginting, L., Susilaningsih, F. S., Suryati, Y., & Dedi, B. (2022). Komparasi Kompetensi Kepemimpinan Klinis Perawat Primer Berdasarkan Perspektif Evaluasi Diri Dan Evaluasi Kepala Ruangan. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 1259-1267. <https://doi.org/10.31539/Jks.V5i2.3483>
- Gunawan, J., Aunguroch, Y., Fisher, M. L., Marzilli, C., Nazliansyah, & Hastuti, E. (2023). Refining Core Competencies Of First-Line Nurse Managers In The Hospital Context: A Qualitative Study. *International Journal Of Nursing Sciences*, 10(4), 492-502. <https://doi.org/10.1016/J.ijnss.2023.08.001>
- Hakami, A., Almutairi, H., Alsulyis, R., Rrwis, T. Al, & Battal, A. Al. (2020). The Relationship Between Nurses Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Health Science Journal*, 14(1), 1-5. <https://doi.org/10.36648/1791-809x.14.1.692>
- Handayani, E., Noviestasari, E., Wildani, A. A., & Yatnikasari, A. (2024). Optimalisasi Fungsi Perencanaan Kepala Ruangan Pada Bedside Handover. *Journal Of Telenursing (Joting)*, 6(1), 37-48.
- Hasugian, E. E. F., & Tarigan, E. (2024). Hasugian & Tarigan Analysis Of Determinant Factors Of Head Of Treatment Room Competence. *Jksp*, 7(1), 117-128. <https://doi.org/10.32524/Jksp.V7i1.1126>
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi

- Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210. <https://doi.org/10.38035/Jmpis.V3i1.866>
- Indriaty, J., Kusumapradja, R., & Wahidi, K. R. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Ruangant Erhadap Pencegahan Risiko Jatuh Dalam Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit. *Journal Of Hospital Management Issn*, 4(1), 420.
- Istiqomah, I., & Afriani, T. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat. *Journal Of Telenursing (Joting)*, 5(1), 1327-1336. <https://doi.org/10.31539/Joting.V5i1.6131>
- 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>
- López-Ibort, N., Cañete-Lairla, M. A., Gil-Lacruz, A. I., Gil-Lacruz, M., & Antoñanzas-Lombarte, T. (2021). The Quality Of The Supervisor-Nurse Relationship And Its Influence On Nurses' Job Satisfaction. *Healthcare (Switzerland)*, 9(10), 1-13. <https://doi.org/10.3390/Healthcare9101388>
- Malini, H., Dokter Hadari Nawawi, P. H., & Barat, K. (2023). *Indexing Abstract*. 2(2), 2443-4019.
- Nawangwulan, R., Fitriani, D., Yuannita, R., Utami, S. S., & Widya Dharma Husada Tangerang, Stik. (2021). Hubungan Supervisi Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana. *The Journal Of Nursing Management Issues*, 1(1), 1-09.
- Nelma, H. (2021). Gambaran Kepuasan Kerja Pada Profesional Kesehatan Jiwa Di Jakarta. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan Sdm*, 10(1), 11-21.
- Noor Sahda Jauhari, N., Zunaedi, R., Tinggi Ilmu Kesehatan Widyagama Husada Malang, S., & Noor Sahda Jauhari Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Widyagama Husada Malang, N. (2023). Hubungan Fungsi Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan. *Media Husada Journal Of Nursing Science*, 4(3), 157-165.
- Penconek, T., Tate, K., Bernardes, A., Lee, S., Micaroni, S. P. M., Balsanelli, A. P., De Moura, A. A., & Cummings, G. G. (2021). Determinants Of Nurse Manager Job Satisfaction: A Systematic Review. *International Journal Of Nursing Studies*, 118, 103906. <https://doi.org/10.1016/J.ijnurstu.2021.103906>
- Praba, S., Aprilianawati, S., Rokhmah, N. A., & Imallah, R. N. (2024). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja The Relationship Of Room Chief ' S Leadership Style And Nurses ' Job Satisfaction In Rsu Pku Muhammadiyah Bantul*. 2(September), 1911-1917.
- Purwanto, I., & Fanji Pradipta, I. D. A. G. (2020). Hubungan Kompetensi (Pengarahan) Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Dr.

- Adjidarmo Kabupaten Lebak. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 5(1), 477. <https://doi.org/10.52822/jwk.v5i1.114>
- Puspanegara, A., Nurazizah, N., Wulan, N., & Heryanto, M. L. (2022). Hubungan Kompetensi Perawat Manajer Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center Tahun 2022. *Journal Of Public Health Innovation*, 3(01), 13-21. <https://doi.org/10.34305/jphi.v3i01.574>
- Saman, & Sova Evie. (2022). Hubungan Kompetensi Ketua Tim Terhadap Kepuasan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Penerapan Model Praktik Keperawatan Profesional Metode Tim. *Poltekita: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 16(3), 327-335. <https://doi.org/10.33860/jik.v16i3.1413>
- Siagian, H. S., Gultom, R. P., & Munthe, P. . (2020). Hubungan Supervisi Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia. *Jifi (Jurnal Ilmiah Farmasi Imelda)*, 3(2), 39-41.
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership Styles And Nurses' Job Satisfaction. Results Of A Systematic Review. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(4), 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>
- Syah, D. Z. R., & Iskandar, R. (2022). Analisis Leadership Style Kepala Ruang Keperawatan Di Rs Pku Muhammadiyah Bantul The Analysis Of Leadership Style Head Of Nursing Room In Effort To Improve Nurse Performance \* Deby Zulkarnain Rahadian Syah , 2 Rahayu Iskandar Universitas Jenderal Achmad Y. *Jurnal Kesehatan Poltekkes Palembang*, 17(1), 128-133.
- Wati, N. M. N. (2020). Peran Caring Leadership Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar. *Bhj*, 4(2), 2020.
- Widyana, R., Handiyani, H., & Kuntarti. (2019). Self-Efficacy And Organizing Competency Of Head Nurse Dominant Factors Determining Of Nursing Job Satisfaction Implemented In Two Hospitals In Riau Province. *Enfermeria Clinica*, 29(Insc 2018), 625-628. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.095>
- Wijaya, I. W. S., Mutiarahati, N. L. A. C., Rosita, N. P. I., & Wira, I. Ayu D. (2023). Kompetensi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat: Literature Review. *Media Bina Ilmiah*, 4(1), 88-100.