

## **Penilaian Kinerja Perawat Berdasarkan Aspek Sikap Kerja, Tingkat Keterampilan, dan Manajemen Kinerja di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri**

*Nurse Performance Appraisal Based on Work Attitude, Skill Level, and Performance Management at Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri*

**Gerardin Ranind Kirana, Reny Nugraheni**

Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri

([gerardin.ranind.kirana@iik.ac.id](mailto:gerardin.ranind.kirana@iik.ac.id), Jl. KH. Wachid Hasyim 65 Kota Kediri)

### **ABSTRAK**

Penilaian kinerja perawat merupakan sistem yang digunakan manajemen SDM kesehatan untuk mengevaluasi kinerja perawat dalam periode tertentu, dan bertujuan jangka panjang untuk peningkatan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai kinerja perawat di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri, berdasarkan aspek sikap kerja, tingkat keterampilan, dan manajemen kinerja. Penelitian yang dilaksanakan pada Oktober 2022-Januari 2023 ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Perawat Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri sejumlah 45 perawat dengan besar sampelnya sebanyak 30 perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Accidental Sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan total 21 pernyataan dan hasilnya dianalisis menggunakan teknik analisis data univariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri secara keseluruhan berada pada kategori baik. Namun jika dilihat berdasarkan setiap pernyataan dalam masing-masing aspek, masih ada beberapa kekurangan, yaitu ada 10,0% perawat yang menyatakan bahwa mereka terkadang tidak memberikan penjelasan kepada pasien sebelum melakukan tindakan, 3,3% perawat menyatakan tidak membuat rencana asuhan keperawatan menggunakan kalimat singkat dan jelas, 26,7% perawat yang menyatakan efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tidak melebihi rata-rata perawat lain, dan 36,7% perawat menyatakan tidak selalu mempersiapkan terlebih dahulu alat-alat yang akan digunakan untuk melakukan asuhan keperawatan.

Kata kunci : Penilaian kinerja, Manajemen SDM, Perawat, Rumah sakit

### **ABSTRACT**

*Nurse performance appraisal is a system used by human resources management to evaluate nurse performance within a certain period, and has a long-term goal of improving the quality of health services in hospital. This study aims to assess the performance of nurses at Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri, based on aspects of work attitude, skill level, and performance management. This research was carried out from October 2022 until January 2023 with a cross sectional approach. The population in this study were all nurses, totaling 45 nurses with a sample size of 30 nurses. The sampling technique was Accidental Sampling. The research instrument used a questionnaire with a total of 21 statements and the results were analyzed using univariate data analysis techniques. The results showed that the assessment of the performance of nurses at the Rumah Sakit Wilujeng Kediri as a whole was in the good category. However, when viewed based on each statement in each aspect, there are still some deficiencies, 10,0% of nurses who state that they sometimes do not give explanations to patients before taking action, 3,3% of nurses say they do not make nursing care plans using short and clear sentences, 26,7% of nurses stated that time efficiency in completing work did not exceed the average of other nurses, and 36,7% of nurses stated that they did not always prepare in advance the tools that would be used to carry out nursing care.*

*Keywords: Performace Appraisal, Human Resources, Nurse, Hospital*

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, maka rumah sakit wajib memiliki mutu pelayanan yang terjaga baik, dan juga aman bagi masyarakat. Dalam peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit harus disertai pengupayaan dalam peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), salah satunya dengan mempersiapkan SDM kesehatan di unit manapun pada rumah sakit untuk lebih cepat tanggap dalam memberikan pelayanan (Septiadi, Wahidi, and Anindita 2020; Sureskiarti and Brillianty 2017; Usman 2016). SDM merupakan kunci utama yang menentukan perkembangan organisasi, dalam hal ini rumah sakit. Pada hakikatnya, SDM kesehatan di rumah sakit adalah sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Ali et al. 2022). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka manajemen SDM yang baik dan berkualitas, serta pengaturan yang profesional, diperlukan agar mampu menciptakan SDM yang handal, dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional (Nur, Yusuf, and Rusman 2021).

Manajemen SDM merupakan kegiatan pengolahan SDM dimulai dengan kegiatan perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian kinerja dan prestasi kerja, sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan (Lestari 2018; Tiara and Febrianti 2022). *Performance appraisal* (penilaian kinerja) merupakan sistem yang digunakan manajemen untuk mengevaluasi kinerja individu dalam periode tertentu, memberikan umpan balik dan membina individu, sehingga setiap individu diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dan memahami budaya kerja organisasi. Bagi organisasi sendiri, penilaian kinerja dapat membantu menentukan promosi, insentif, dan kenaikan gaji karyawan sebagai bentuk *reward* atas prestasi kerja. Dalam metode penilaian kinerja tenaga kesehatan, penilaian kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses tenaga kesehatan tersebut dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien (Porotu'o, Kairupan, and Wahongan 2021).

Perawat merupakan bagian dari SDM kesehatan di rumah sakit yang memiliki tanggung jawab dalam menjaga kompetensi profesional keperawatan dengan tujuan memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu bagi pasien. Pelayanan Keperawatan menjadi dorongan untuk mencapai tujuan dalam pembangunan bidang kesehatan

didukung oleh beberapa faktor, yaitu dari segi kualitas dan kuantitas SDM (Mansur 2017). Oleh karena penilaian kinerja individu yang tepat, penting jika dilakukan secara rutin khususnya bagi para perawat, dengan tujuan dapat meningkatkan motivasi perawat untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien (Rosyita, Aditaruna, and Sugiharto 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri, berdasarkan aspek sikap kerja, tingkat keterampilan, dan manajemen kinerja.

## **METODE**

Penelitian dilaksanakan dari Oktober 2022 hingga Januari 2023. Desain penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Perawat dari jenjang D3/S1/NERS Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri sejumlah 45 perawat. Besar sampel ditentukan menggunakan rumus slovin dengan nilai presisi sebesar 0,1 dan didapatkan sampelnya sebesar 30 perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Accidental Sampling*, sedangkan variabel pada penelitian ini adalah kinerja perawat Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri dengan indikator sikap kerja, tingkat keterampilan, dan manajemen kinerja.

Instrumen penelitian menggunakan kuisioner dengan skala *likert*, dengan skala jawaban mulai Sangat Tidak Setuju yang bernilai 1, Tidak Setuju bernilai 2, Setuju bernilai 3, dan Sangat Setuju bernilai 4. Total ada 21 pernyataan pada kuesioner, kemudian hasilnya dianalisis menggunakan teknik analisis data univariat. Pengkategorian dalam penilaian kinerja dibagi menjadi baik dan kurang baik. Pengkategorian tersebut dilakukan dengan menghitung nilai median setiap indikator, yaitu dengan menjumlahkan skor maksimal skor minimal dari masing-masing indikator, kemudian dibagi 2, lalu jika hasilnya di atas atau sama dengan nilai median maka akan dikategorikan 'baik' dan jika hasilnya di bawah nilai median maka akan dikategorikan 'kurang baik'. Penelitian ini juga sudah melalui proses uji kelayakan etika penelitian dengan nomor 04/FTMK/EP/I/2023 dan dengan hasil layak etik.

## **HASIL**

Karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian akan dipaparkan pada tabel 1, mencakup karakteristik umur, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan.

**Tabel 1. Karakteristik Perawat RS Wilujeng Kabupaten Kediri**

Karakteristik	Deskripsi	Frekuensi	%
Umur	20-25	19	63,3
	26-30	7	23,3
	>30	4	13,3
Jenis Kelamin	Laki-laki	9	30,0
	Perempuan	21	70,0
Pendidikan	D3	25	83,3
	S1	2	6,7
	Ners	3	10,0

Perawat RS Wilujeng Kabupaten Kediri sebagian besar pada kisaran umur 20-25 (63,3%), berjenis kelamin perempuan (70,0%), dan berlatar belakang pendidikan D3 (83,3%). Daftar pernyataan mengenai penilaian kinerja perawat yang dituliskan pada kuesioner dan sudah melalui proses validitas serta reliabilitas, akan dipaparkan pada tabel 2 mencakup indikator sikap kerja (7 pernyataan), tingkat keterampilan (7 pernyataan), dan manajemen kinerja (7 pernyataan). Pernyataan mengenai indikator sikap kerja mencakup sikap profesional perawat terhadap pasien dan keluarganya, pernyataan mengenai indikator tingkat keterampilan mencakup setiap tindakan yang dilakukan terhadap pasien, dan pernyataan mengenai manajemen kinerja mencakup kejelasan definisi peran dan fungsi perawat. Hasil penilaian kinerja perawat berdasarkan aspek sikap kerja, tingkat keterampilan, dan manajemen kinerja di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri, akan dipaparkan dalam tabel 2.

**Tabel 2. Penilaian Kinerja Perawat Berdasarkan Aspek Sikap Kerja, Tingkat Keterampilan, dan Manajemen Kinerja**

Aspek Penilaian Kinerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Sikap Kerja	Baik	100
	Kurang	0
Tingkat Keterampilan	Baik	100
	Kurang	0
Manajemen Kinerja	Baik	100
	Kurang	0

Hasil penilaian kinerja perawat berdasarkan aspek sikap kerja, tingkat keterampilan, dan manajemen kinerja di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri berada pada kategori baik (100%). Walaupun begitu, jika dilihat berdasarkan setiap pernyataan dalam masing-masing aspek, ditemukan beberapa hal yang belum dilakukan oleh para perawat di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri.

Berdasarkan aspek sikap kerja, semua perawat sudah menerapkan setiap sikap profesional terhadap pasien dan keluarganya, mulai dari melakukan 3S, hingga selalu berkata jujur dari akibat setiap tindakan pengobatan yang dilakukan. Berdasarkan aspek tingkat keterampilan, ada 10,0% perawat yang menyatakan bahwa mereka terkadang tidak memberikan penjelasan kepada pasien sebelum melakukan tindakan, dan 3,3% perawat menyatakan tidak membuat rencana asuhan keperawatan menggunakan kalimat singkat dan jelas. Sedangkan untuk aspek manajemen kinerja, ada 26,7% perawat yang menyatakan efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tidak melebihi rata-rata perawat lain, dan 36,7% perawat menyatakan tidak selalu mempersiapkan terlebih dahulu alat-alat yang akan digunakan untuk melakukan asuhan keperawatan.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja perawat berdasarkan aspek sikap kerja, tingkat keterampilan, dan manajemen kinerja di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri, secara keseluruhan bernilai baik (100%). Namun jika merujuk pada hasil berdasarkan tiap pernyataan di masing-masing aspek, masih terdapat kekurangan pada aspek keterampilan dan aspek manajemen kinerja.

Perawat yang menyatakan bahwa mereka terkadang tidak memberikan penjelasan kepada pasien sebelum melakukan tindakan sebanyak 10,0% merupakan salah satu kekurangan pada aspek keterampilan. Tenaga kesehatan khususnya perawat harus menerapkan sebuah komunikasi terapeutik, yaitu komunikasi antara profesi kesehatan dengan pasien, dengan tujuan untuk membangun hubungan saling percaya antara kedua belah pihak, dan pemberian informasi yang akurat kepada pasien (Melinda et al. 2022). Terbangunnya kepercayaan oleh pasien kepada perawat juga dibahas pada aspek jaminan (*assurance*), yang merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Meningkatnya mutu pelayanan kesehatan berdasarkan aspek jaminan juga tak lepas dari pembahasan mengenai kepuasan pasien. Disebutkan bahwa perawat yang memberikan penjelasan tindakan yang akan dilakukan kepada pasien dapat meningkatkan kepercayaan pasien, sehingga pasien dapat merasa puas jika mereka

merasa dijamin kesehatannya saat menjadi pasien di rumah sakit oleh para perawat (Alim, Tangdilambi, and Badwi 2019).

Selain masih adanya perawat yang terkadang tidak memberikan penjelasan kepada pasien sebelum melakukan tindakan, kekurangan lain pada aspek keterampilan adalah masih ada sebanyak 3,3% perawat menyatakan tidak membuat rencana asuhan keperawatan menggunakan kalimat singkat dan jelas. Asuhan keperawatan merupakan bentuk tanggung jawab perawat terhadap tatanan pelayanan kesehatan yang dilakukannya terhadap pasien. Ada beberapa tahapan dalam asuhan keperawatan, salah satunya adalah tahap membuat rencana keperawatan (Jaya et al. 2019; Wisuda and Putri 2019). Dalam rencana keperawatan sendiri ada proses membuat tujuan asuhan keperawatan berdasarkan analisis data dan diagnosa keperawatan. Adapun dalam merumuskan kalimat tujuan tersebut, ada prinsip SMART yang dapat digunakan oleh para perawat, yaitu salah satunya adalah prinsip 'S' atau prinsip perumusan tujuan dengan kalimat yang spesifik, singkat, dan jelas (Ardiansyah 2020; Rusyandi and Rachmawati 2017).

Pada aspek manajemen kinerja, ada 26,7% perawat yang menyatakan efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tidak melebihi rata-rata perawat lain. Manajemen waktu bagi perawat dalam pekerjaannya, sangatlah penting untuk dilakukan khususnya dalam asuhan keperawatan. Seperti yang dibahas sebelumnya soal asuhan keperawatan, yang merupakan proses yang diawali dengan perawat melakukan pendokumentasian, dilanjutkan dengan mengobservasi dan mengevaluasi pasien setelah mendapatkan tindakan keperawatan, lalu hasilnya dikomunikasikan kepada para tenaga kesehatan yang lain. Proses tersebut memerlukan manajemen waktu yang baik, sehingga pekerjaan para perawat bisa lebih efektif, yang nantinya akan berdampak besar bagi peningkatan mutu pelayanan rumah sakit (Manik 2013; Yusuf and Sofia 2021).

Pada aspek manajemen kinerja, kekurangan kedua yang terdapat di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri yaitu ada 36,7% perawat yang menyatakan tidak selalu mempersiapkan terlebih dahulu alat-alat yang akan digunakan untuk melakukan asuhan keperawatan. Persiapan alat sebelum melakukan tindakan kepada pasien merupakan bagian dari kepatuhan perawat terhadap Standar Prosedur Operasional (SPO) Keperawatan. Setiap tindakan keperawatan sebelumnya diawali dengan mempersiapkan alat, contohnya pada tindakan injeksi, penjahitan luka, bahkan pada pemeriksaan tekanan darah. Hal tersebut dikaitkan dengan alat-alat yang akan digunakan untuk pasien,

sebagian besar haruslah steril dan tidak boleh menyebabkan adanya infeksi nosokomial. Oleh karena itu, persiapan alat oleh para perawat merupakan tindakan yang berkaitan erat terjaminnya keselamatan pasien (Syafriyani 2020; Usman Kombih, Devi Fitriani, and Simanjorang 2020).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menggambarkan bahwa penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri berdasarkan sikap kerja, tingkat keterampilan dan manajemen kinerja secara keseluruhan berada pada kategori baik. Namun jika dilihat berdasarkan setiap pernyataan dalam masing-masing aspek, ditemukan beberapa hal yang belum dilakukan oleh para perawat di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri, yaitu pada aspek tingkat keterampilan, masih ada perawat yang menyatakan bahwa mereka terkadang tidak memberikan penjelasan kepada pasien sebelum melakukan tindakan dan tidak membuat rencana asuhan keperawatan menggunakan kalimat singkat dan jelas. Sedangkan untuk aspek manajemen kinerja, ada perawat yang menyatakan efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tidak melebihi rata-rata perawat lain dan tidak selalu mempersiapkan terlebih dahulu alat-alat yang akan digunakan untuk melakukan asuhan keperawatan. Pembuatan rencana asuhan keperawatan dengan kalimat yang singkat dan jelas, memberikan penjelasan kepada pasien sebelum melakukan tindakan, mempersiapkan terlebih dahulu alat-alat yang akan digunakan, serta manajemen waktu yang efektif dalam menyelesaikan tindakan keperawatan, merupakan bagian dari proses yang harus dilakukan oleh perawat dalam menjalankan asuhan keperawatan. Rumah sakit sebaiknya mengadakan *workshop* serta pelatihan yang mendukung agar perawat tertib menjalankan asuhan keperawatan. Hal tersebut merupakan bentuk manajemen SDM yang bisa dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menambahkan data reward instrinsik dan ekstrinsik perawat yang kemudian dihubungkan dengan data penilaian kinerja.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap artikel ini, yaitu pihak manajemen Rumah Sakit Wilujeng sebagai fasilitator terselenggaranya penelitian, serta para perawat di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri yang telah bersedia untuk

meluangkan waktunya menjadi narasumber dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Irwansyah A.S. et al. 2022. "Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Puskesmas Di UPTD Langa Barat Tahun 2020." *Journal of Healthcare Technology and Medicine* 8(1): 311–22.
- Alim, Andi, Novagita Tangdilambi, and Adam Badwi. 2019. "Jurnal Kualitas Pelayanan Kesehatan (Studi Analitik Terhadap Pasien Rawat Jalan Di RSUD Makassar)." *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo* 5(2): 165.
- Ardiansyah, MA. 2020. "Menentukan Asuhan Keperawatan Dan Rencana Tindakan Keperawatan Di Rumah Sakit." *Osf.Io*. <https://osf.io/preprints/mjqtu/>.
- Jaya, Kusman, Mien, Ketut Rasmianti, and Suramadhan. 2019. "Gambaran Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Buton Utara." *Jurnal Keperawatan* 02(03): 27–36.
- Lestari, Tri Rini Puji. 2018. "Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Di Puskesmas Melalui Pendekatan Manajemen Sumberdaya Manusia Kesehatan." *Kajian* 23(3): 157–74. <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/kajian/article/view/1880>.
- Manik, R. 2013. "Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Asuhan Keperawatan Di Siloam Hospital." Universitas Esa Unggul Jakarta. [https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master-2557-Thesys Riris Manik MM 41.pdf](https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master-2557-Thesys/Riris%20Manik/MM%2041.pdf).
- Mansur. 2017. "Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Non Pns Di Rsud Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017." Institut Kesehatan Helvetia Medan. [http://repository.helvetia.ac.id/id/eprint/46/1/TESIS LENGKAP MANSUR.pdf](http://repository.helvetia.ac.id/id/eprint/46/1/TESIS_LENGKAP_MANSUR.pdf).
- Melinda, Pertiwi Restu et al. 2022. *Komunikasi Terapeutik Dalam Kesehatan*. Cetakan Pe. ed. Risnawati. Yogyakarta/Makassar: Rizmedia Pustaka Indonesia. <http://repository.uki.ac.id/7877/1/KomunikasiTerapeutik.pdf>.
- Nur, Muhammad, Syarifuddin Yusuf, and Ayu Dwi Putri Rusman. 2021. "Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap." *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan* 4(2): 190–200.
- Porotu'o, Andreano Christian, Bernabas H.R. Kairupan, and Greta J.P.



- Wahongan. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 8(1): 567–80.
- Rosyita, Hafna, Djadjang Aditaruna, and Sugiharto Sugiharto. 2021. “Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Bougenvil Dan Seruni Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong Bogor.” *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo* 7(1): 78.
- Rusyandi, Deddy, and Rr Rachmawati. 2017. “Evaluasi Penilaian Kinerja Dengan Menggunakan Metode SMART Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja.” *jurnal ISEI* I(2): 79–87. <http://repository.ekuitas.ac.id/bitstream/handle/123456789/443/JR00110> - Deddy Rusyandi dan Rr. Rachmawati.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Septiadi, Hendrik, Kemala Rita Wahidi, and Rina Anindita. 2020. “Kinerja Perawat Dalam Meningkatkan Kepuasan Pasien Di Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Seto Hasbadi.” *Journal of Hospital Management* 3(1): 335–43.
- Sureskiarti, Enok, and Gita Dea Brillianty. 2017. “Hubungan Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Ince Abdul Moeis Samarinda Tahun 2017.” *Jurnal Husada Mahakam* IV(4): 221–32. <https://core.ac.uk/download/pdf/322635639.pdf>.
- Syafridayani, Fadillah. 2020. “Langkah-Langkah Yang Harus Dilakukan Perawat Untuk Meningkatkan Keselamatan Pasien.” <https://osf.io/sbf73/download/?format=pdf>.
- Tiara, Icha, and Devi Febrianti. 2022. “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Indonesia ( Analysis of Health Human Resources Management on The Quality of Health Services ...” *Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok* 3(January): 0–15.
- Usman. 2016. “Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare.” *Jurnal Mkmi* 12(1): 21–28.
- Usman Kombih, Sarifin, Arifah Devi Fitriani, and Asyiah Simanjorang. 2020. 3 Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI) *Analisis Kepatuhan Perawat Terhadap Penggunaan Standar Prosedur Operasional (Spo) Keperawatan Di IGD RSUD Kota Subulussalam*.

- Wisuda, Aris Citra, and Wi Othaviana Putri. 2019. "Kinerja Perawat Pelaksanaan Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap." *Jurnal Aisyiyah Medika* IV. <https://jurnal.stikes-aisyiyah-palembang.ac.id/index.php/JAM/article/view/223>.
- Yusuf, Muhammad, and Junita Sofia. 2021. "Manajemen Waktu Perawat Pelaksana Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan* V(3): 118–26. <https://jim.unsyiah.ac.id/FKep/article/view/19297/9711>.
- Ali, I. A. S. *et al.* (2022) 'Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Puskesmas Di UPTD Langsa Barat Tahun 2020', *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 8(1), pp. 311–322.
- Alim, A., Tangdilambi, N. and Badwi, A. (2019) 'Jurnal Kualitas Pelayanan Kesehatan (Studi Analitik Terhadap Pasien Rawat Jalan di RSUD Makassar)', *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 5(2), p. 165. doi: 10.29241/jmk.v5i2.164.
- Ardiansyah, M. (2020) 'Menentukan Asuhan Keperawatan Dan Rencana Tindakan Keperawatan Di Rumah Sakit', *Osf.Io*. Available at: <https://osf.io/preprints/mjqtu/>.
- Jaya, K. *et al.* (2019) 'Gambaran Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Buton Utara', *Jurnal Keperawatan*, 02(03), pp. 27–36.
- Lestari, T. R. P. (2018) 'Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Di Puskesmas Melalui Pendekatan Manajemen Sumberdaya Manusia Kesehatan', *Kajian*, 23(3), pp. 157–174. Available at: <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/kajian/article/view/1880>.
- Manik, R. (2013) *Faktor –faktor yang mempengaruhi efektivitas asuhan keperawatan di siloam hospital*. Universitas Esa Unggul Jakarta. Available at: [https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master-2557-Thesys Riris Manik MM 41.pdf](https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master-2557-Thesys%20Riris%20Manik%20MM%2041.pdf).
- Mansur (2017) *Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Non Pns Di Rsud Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017*. Institut Kesehatan Helvetia Medan. Available at: [http://repository.helvetia.ac.id/id/eprint/46/1/TESIS LENGKAP MANSUR.pdf](http://repository.helvetia.ac.id/id/eprint/46/1/TESIS%20LENGKAP%20MANSUR.pdf).
- Melinda, P. R. *et al.* (2022) *Komunikasi Terapeutik dalam Kesehatan*. Cetakan Pe. Edited by Risnawati. Yogyakarta/Makassar: Rizmedia Pustaka Indonesia. Available at: <http://repository.uki.ac.id/7877/1/KomunikasiTerapeutik.pdf>.
- Nur, M., Yusuf, S. and Rusman, A. D. P. (2021) 'Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

- Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap’, *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 4(2), pp. 190–200.
- Porotu’o, A. C., Kairupan, B. H. R. and Wahongan, G. J. P. (2021) ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening’, *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), pp. 567–580. doi: 10.35794/jmbi.v8i2.32936.
- Rosyita, H., Aditaruna, D. and Sugiharto, S. (2021) ‘Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Bougenvil dan Seruni Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong Bogor’, *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 7(1), p. 78. doi: 10.29241/jmk.v7i1.600.
- Rusyandi, D. and Rachmawati, R. (2017) ‘Evaluasi Penilaian Kinerja dengan Menggunakan Metode SMART dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja’, *jurnal ISEI*, 1(2), pp. 79–87. Available at: <http://repository.ekuitas.ac.id/bitstream/handle/123456789/443/JR00110 - Deddy Rusyandi dan Rr. Rachmawati.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Septiadi, H., Wahidi, K. R. and Anindita, R. (2020) ‘Kinerja Perawat dalam Meningkatkan Kepuasan Pasien di Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Seto Hasbadi’, *Journal of Hospital Management*, 3(1), pp. 335–343.
- Sureskiarti, E. and Brillianty, G. D. (2017) ‘Hubungan Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Ince Abdul Moeis Samarinda Tahun 2017’, *Jurnal Husada Mahakam*, IV(4), pp. 221–232. Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/322635639.pdf>.
- Syafridayani, F. (2020) ‘Langkah-langkah yang Harus Dilakukan Perawat untuk Meningkatkan Keselamatan Pasien’. Available at: <https://osf.io/sbf73/download/?format=pdf>.
- Tiara, I. and Febrianti, D. (2022) ‘Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan di Indonesia ( Analysis of Health Human Resources Management on The Quality of Health Services ...’, *Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok*, 3(January), pp. 0–15. doi: 10.13140/RG.2.2.23742.82242.
- Usman (2016) ‘Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare’, *Jurnal Mkmi*, 12(1), pp. 21–28.
- Usman Kombih, S., Devi Fitriani, A. and Simanjorang, A. (2020) *Analisis Kepatuhan Perawat Terhadap Penggunaan Standar Prosedur Operasional (Spo) Keperawatan Di IGD RSUD Kota Subulussalam, Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*. doi: 10.56338/mppki.v3i2.1083.

- Wisuda, A. C. and Putri, W. O. (2019) 'Kinerja Perawat Pelaksanaan dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap', *Jurnal Aisyiyah Medika*, IV. Available at: <https://jurnal.stikes-aisyiyah-palembang.ac.id/index.php/JAM/article/view/223>.
- Yusuf, M. and Sofia, J. (2021) 'Manajemen Waktu Perawat Pelaksana Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*, V(3), pp. 118–126. Available at: <https://jim.unsyiah.ac.id/FKep/article/view/19297/9711>.

Submission	14 Januari 2023
Review	14 Februari 2023
Accepted	04 April 2023
Publish	28 April 2023
DOI	10.29241/jmk.v9i1.1413
Sinta Level	3 (Tiga)