

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Rumah Sakit Umum Daerah Wates terletak di Jl. Tentara Pelajar KM.1 No.5 Wates kabupaten Kulon Progo yang dikategorikan sebagai rumah sakit kelas B Non Pendidikan milik pemerintah daerah Kabupaten Kulon Progo dengan didasarkan surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor. 720/Menkes/SK/VI/2010. RSUD Wates memiliki 13 ruang rawat inap yang memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna kepada masyarakat kabupaten kulon progo dan masyarakat sekitarnya.

Rumah Sakit Umum Daerah Wates memiliki visi yaitu menjadi rumah sakit pendidikan dan pusat rujukan yang unggul dalam pelayanan. Misi rumah sakit adalah (1) menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan paripurna yang profesional berorientasi pada kepuasan pelanggan; (2) mengembangkan manajemen rumah sakit yang efektif dan efisien; (3) menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan harmonis; (4) meningkatkan sumber daya manusia, sarana, dan prasarana sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; (5) melindungi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat; (6) menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kesehatan.

Pemilihan tempat penelitian dilakukan di 4 (empat) ruang rawat inap RSUD Wates dari total 13 (tiga belas) ruang rawat inap, 4 (empat) ruang rawat inap tersebut adalah ruang Wijaya Kusuma, Anggrek, Bugenfil, Gardenia, dimana seluruhnya merupakan ruang rawap inap dewasa.

Berikut ini adalah gambaran umum mengenai delapan ruang rawat inap tempat penelitian.

a. Ruang Anggrek

Ruang anggrek adalah ruang rawat inap khusus merawat pasien Kategori Luka yang memiliki jumlah tempat tidur sejumlah 22 terdiri dari kelas I dengan jumlah 2 tempat tidur, kelas II dengan jumlah 12 tempat tidur, dan kelas III dengan jumlah 8 tempat tidur. Jumlah perawat 14 orang.

b. Ruang Bougenfil

Ruang bugenfil adalah ruang rawat inap khusus pasien yang menjalani perawatan kategori penyakit dalam dengan jumlah 20 tempat tidur terdiri dari kelas II dengan jumlah 4 tempat tidur, kelas III dengan jumlah 15 tempat tidur, dan Ruang Isolasi dengan jumlah 1 tempat tidur. Jumlah perawat 14 perawat.

c. Ruang Wijaya Kusuma

Ruang wijaya kusuma adalah ruang rawat inap khusus merawat pasien penderita Syaraf dan Stroke dengan jumlah total tempat tidur adalah 13. Terdiri dari kelas I dengan 2 tempat tidur, kelas II dengan 4 tempat tidur, kelas III dengan 4 tempat tidur, dan Mini Unit Stroke dengan jumlah 3 tempat tidur. Jumlah perawat 15 orang.

d. Ruang Gardenia

Ruang gardenia adalah ruang rawat inap khusus ruang rawat kelas III untuk merawat pasien dengan penyakit dalam dengan jumlah ruang rawat sebanyak 23 tempat tidur. Jumlah perawat 18 orang.

## 2. Analisis Hasil Penelitian

Proses penelitian dilakukan dengan cara melakukan observasi secara langsung terhadap perawat di sejumlah empat ruang rawat inap yang telah dijadikan tempat penelitian. Dalam proses pengambilan data peneliti meminta bantuan kepada ruang untuk membantu peneliti dalam mengobservasi.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian dibagi menjadi umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja yang dilakukan oleh responden penelitian. Adapun karakteristik disajikan pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Kerja Perawat di RSUD Wates Kota Yogyakarta (n= 32)**

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Umur		
20-30 Tahun	13	40,6
31-40 Tahun	14	43,8
41-50 Tahun	4	12,5
> 50 Tahun	1	3,1
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	4	12,5
Perempuan	28	87,5
Pendidikan		
D3 Keperawatan	4	12,5
D4 Keperawatan	28	87,5
Lama Kerja		
1-5 Tahun	15	46,9
6-10 Tahun	6	18,8
> 10 Tahun	11	34,4
Total	32	100

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden perawat di RSUD Wates Yogyakarta menunjukkan distribusi frekuensi berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lamakerja yang dilakukan perawat. Berdasarkan distribusi frekuensi mayoritas perawat berumur 31-40 tahun sebanyak 14 responden (43,8%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 responden

(87,5%), memiliki tingkat pendidikan D4 keperawatan sebanyak 28 responden (87,5%) dan dengan memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 15 responden (46,9%).

b. Kinerja Perawat aspek informasi

**Tabel 4.2 Persepsi Kinerja Perawat Aspek Information n = 32**

No	Pernyataan	Jumlah	%	Keterangan
1	Saya memberikan informasi yang tepat kepada keluarga pasien tentang prosedur keperawatan	111	86,7	Sangat Setuju
2	Saya membiarkan pasien untuk mencari tau secara mandiri tujuan prosedur keperawatan	105	82,0	Sangat Tidak Setuju
3	Saya tidak memberikan informasi pasien tentang kemungkinan efek samping prosedur keperawatan	101	78,9	Sangat Tidak Setuju
4	Saya menjelaskan kepada pasien apa yang menjadi bahan pertanyaan pasien atau keluarga pasien ketika mereka akan meninggalkan rumah sakit	107	83,5	Sangat Setuju
5	Saya memberikan penjelasan kepada pasien kapan mereka dapat menjelaskan aktivitas normal, seperti bekerja atau berkendara	102	79,6	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil analisis kuesioner didapatkan 86,7% responden sangat setuju bahwa kinerja perawat dalam memberikan informasi kepada keluarga pasien tentang prosedur keperawatan sudah tepat

## c. Kinerja berdasarkan aspek koordinasi keperawatan

**Tabel 4.3 Persepsi Kinerja Perawat aspek koordinasi keperawatan n = 32**

No	Pernyataan	Jumlah	%	Keterangan
1	Saya tidak memberi penjelasan kepada rekan perawat tentang kondisi pasien saat ganti <i>shift</i>	113	88,28	Sangat Tidak Setuju
2	Saya tidak memberikan informasi tentang kondisi kritis pasien saat pergantian <i>shift</i> kerja	114	89,06	Sangat Tidak Setuju
3	Saya menginformasikan rekan perawat tentang perubahan intervensi yang diberikan kepada pasien	111	86,71	Sangat Setuju
4	Saya menginformasikan rekan perawat tentang tes dan hasil tes pasien	116	90,62	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil analisis kuesioner didapatkan 90,62% responden sangat setuju bahwa perawaw dalam hal koordinasi perawat selalu memberikan menginformasikan rekannya terhadap tes dan hasil tes pasien.

## d. Kinerja perawat berdasarkan dukungan sosial

**Tabel 4.4 Persepsi Kinerja Perawat aspek dukungan sosial n=32**

No	Pernyataan	Jumlah	%	Keterangan
1	Saya menunjukkan kepedulian dan perhatian kepada keluarga pasien	103	80,46	Sangat Setuju
2	Saya mendengarkan kekhawatiran keluarga pasien	102	79,68	Setuju
3	Saya jarang meluangkan waktu untuk memenuhi kebutuhan emosional keluarga pasien	100	78,12	Tidak Setuju
4	Saya mendengarkan kekhawatiran pasien	101	78,90	Setuju
5	Saya jarang melihat kondisi pasien di ruangan	51	39,84	Tidak setuju

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil analisis kuesioner di dapatkan 80,46 responden sangat setuju bahwa kinerja perawat pada aspek dukungan sosial perawat sudah menunjukkan kepedulian dan perhatian kepada keluarga pasien.

e. Kinerja perawat aspek proses keperawatan

**Tabel 4.5 Persepsi Kinerja Perawat aspek proses keperawatan n=32**

No	Pernyataan	Jumlah	%	Keterangan
1	Saya hanya mengkaji data pasien saja tanpa mengkaji riwayat/kesehatan keluarga	103	80,46	Sangat tidak Setuju
2	Saya menyimpulkan seluruh kebutuhan dan masalah pasien	90	70,31	Setuju
3	Saya menyusun rencana tindakan keperawatan berdasarkan tujuan untuk menyelesaikan masalah pasien dan keluarga	98	76,56	Sangat Setuju
4	Saya membiarkan pasien untuk perawatan diri secara mandiri dari pemenuhan kebutuhan nutrisi, kebersihan diri dan eliminasi	90	70,31	Tidak setuju
5	Saya mengajarkan pasien tentang manfaat obat-obatan , waktu makan obat dan cara makan obat	105	82,03	sangat setuju
6	Saya tidak menuliskan dan mengevaluasi hasil tindakan keperawatan kepada pasien dan keluarga	123	96,09	Sangat tidak setuju

Sumber: Data Primer, 2019

Hasil analisis kuesioner didapatkan 96,09% responden sangat tidak setuju bahwa dalam proses keperawatan perawat tidak mendokumentasikan dan mengevaluasi hasil tindakan kepada pasien dan keluarga

## f. Kinerja perawat aspek dukungan interpersonal

**Tabel 4.6 Persepsi Kinerja Perawat aspek dukungan interpersonal n=32**

No	Pernyataan	Jumlah	%	Keterangan
1	Saya selalu mendorong semangat rekan perawat	105	82,03	Sangat Setuju
2	Saya membantu rekan perawat untuk menyelesaikan masalah pekerjaanya	56	43,75	Tidak Setuju
3	Saya tidak pernah mengkonsultasikan dengan rekan perawat tentang tindakan yang akan dilakukan	106	82,81	Sangat Tidak Setuju
4	Saya orang yang tidak mau berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan rekan perawat	107	83,59	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil analisis kuesioner terhadap kinerja perawat pada domain dukungan interpersonal diketahui hasil 83,59% responden dalam bekerja tidak mau berbagi pengetahuan dan keterampilan pada rekan kerjanya.

## g. Kinerja perawat aspek uraian tugas

**Tabel 4.7 Persepsi Kinerja Perawat aspek uraian tugas n=32**

No	Pernyataan	Jumlah	%	Keterangan
1	Saya tidak membuat jadwal untuk keluarga pasien tanpa diminta oleh keluarga pasien	66	51,56	Tidak Setuju
2	Saya memenuhi kebutuhan keluarga pasien sesuai jadwal yang telah dibuat	94	73,43	Setuju
3	Saya membuat jadwal untuk pasien	91	71,09	Setuju
4	Saya memenuhi kebutuhan pasien sesuai jadwal yang telah dibuat	98	76,56	Sangat setuju

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil analisis kuesioner aspek uraian tugas didapatkan hasil 76,56% responden sangat setuju bahwa perawat telah memenuhi kebutuhan pasien sesuai waktu yang telah ditetapkan.

h. Kinerja perawat aspek dukungan organisasi

**Tabel 4.8 Persepsi Kinerja Perawat aspek dukungan organisasi n=32**

No	Pernyataan	Jumlah	%	Keterangan
1	Saya selalu bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan pimpinan unit kerja	107	83,59	Sangat Setuju
2	Saya selalu memastikan bahwa bahan-bahan dan peralatan yang digunakan tidak terbuang sia-sia	102	79,68	Sangat Setuju
3	Saya sering memberikan saran yang inovatif untuk meningkatkan kualitas pelayanan di unit kerja saya	107	83,59	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan analisis kuesioner didapatkan hasil 83,59% responden sangat setuju bahwa dalam bekerja perawat selalu sesuai dengan jadwal saat bekerja dan perawat juga sering menyumbangkan saran yang inovatif untuk meningkatkan pelayanan di unit kerjanya.

i. kinerja perawat di RSUD Wates

**Tabel 4.9 kinerja perawat n=32**

Kinerja Perawat	Frekuensi (N)	Persentase (%)
Sedang	13	40,6
Tinggi	19	59,4
Total	32	100

Sumber: Data Primer 2019

Berdasarkan analisis kuesioner didapatkan kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Wates dengan kategori tinggi yaitu 59,4%.



## B. Pembahasan

### 1. Karakteristik Responden

#### a. Usia

Karakteristik responden umur penelitian ini menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di RSUD Wates Yogyakarta sebanyak 14 responden (43,8%) berusia 31-40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki usia yang matang dalam berfikir dan bekerja atau usia produktif. Sejalan dengan pendapat Nursalam (2008) bahwa semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja. Karena dengan bertambahnya umur seseorang maka kematangan dalam berpikir semakin baik sehingga akan termotivasi setiap melakukan pekerjaan dalam melayani pasien secara profesional. Hal ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Muhlis (2017) bahwa sebagian besar perawat yang diteliti adalah berumur antara 30-40 tahun yaitu sebanyak 29 orang (64,4%). Potter dan Perry (2009) menyatakan bahwa usia akan mempengaruhi jiwa seseorang yang menerima untuk mengolah kembali pengertian-pengertian atau tanggapan, sehingga dapat dilihat bahwa semakin tinggi usia seseorang, maka proses pemikirannya untuk bekerja melakukan tindakan di rumah sakit lebih matang. Biasanya perawat muda pemikirannya keras sedangkan perawat dewasa lebih moderat.

#### b. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil karakteristik responden menunjukkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 28 responden (87,5%) dan 4 responden (12,5%) berjenis laki-laki. Hal ini sesuai dengan rasio perempuan lebih banyak dari laki-laki. Menurut Juwita cit Gatot dan Adisasmito (dalam Muhlis, 2017), dalam mengelola sumber daya manusia khususnya karyawan wanita, perlu diperhatikan aspek psikologis maupun biologisnya. Karyawan wanita cenderung lebih mudah puas dalam pekerjaan dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Perempuan memiliki sifat atau naluri keibuan yang sangat dibutuhkan bagi seorang perawat, dengan sifat atau naluri yang dimiliki tersebut maka diharapkan perawat perempuan dapat lebih memberikan perhatian kepada pasien. Karena

perhatian yang diberikan oleh perawat dapat meningkatkan kenyamanan pasien selama dirawat di rumah sakit (Mulyaningsih, 2013). Dilihat dari jumlah karyawan perempuan lebih banyak dari laki-laki, maka sangatlah wajar jika komitmen pada perawat perempuan lebih tinggi daripada perawat laki-laki. Selain kewajiban perawat yang berat, rumah sakit seperti RSUD Wates Yogyakarta ini membutuhkan keramah-tamahan dalam melayani para pasien agar suasana hangat dapat terbentuk di lingkungan RSUD Wates Yogyakarta.

c. Pendidikan

Dari hasil penelitian mayoritas memiliki pendidikan D4 keperawatan sebanyak 28 responden (87,5%), maka dapat diartikan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas atau kinerja perawat adalah pendidikan formal perawat. Tingkat pendidikan perawat dengan rasio akademik lebih banyak akan memudahkan dalam menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Arum dan Mukhlisin (dalam Muhlisi, 2017) yang menemukan bahwa sebagian besar perawat mempunyai pendidikan Diploma III yaitu sebanyak 85% dari keseluruhan responden yang diteliti.. Oleh karena itu, pendidikan seseorang merupakan faktor yang penting sehingga kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Dari hasil penelitian yang ada, peneliti berpendapat bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas atau kinerja perawat adalah pendidikan formal perawat. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran tugas.

d. Masa Kerja

Masa kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki masa kerja antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 15 responden (46,9%). Pada awal bekerja, perawat memiliki kepuasan kerja yang lebih, dan semakin menurun seiring bertambahnya waktu secara bertahap lima

atau delapan tahun dan meningkat kembali setelah masa lebih dari delapan tahun. Dengan semakin lama seseorang dalam bekerja, akan semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaan (Hariandja, 2008). Disisi lain mereka adalah kelompok pekerja yang cenderung mudah melakukan tuntutan terhadap pihak manajemen. Seseorang yang sudah lama me-ngabdi kepada organisasi memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Hal ini juga dinyatakan oleh Sastrohadiworjo (2008), bahwa semakin lama seseorang bekerja semakin banyak kasus yang ditanganinya sehingga semakin meningkat pengalamannya, sebaliknya semakin singkat orang bekerja maka semakin sedikit kasus yang ditanganinya. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja.

Pengalaman bekerja banyak memberikan kesadaran pada seseorang perawat untuk melakukan suatu tindakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyaningsih (2013) yang menyatakan pengalaman merupakan salah satu faktor dari masa kerja, dan sebagian besar perawat memiliki masa kerja antara 8-10 tahun 67,5%.

## 2. Kinerja berdasarkan informasi

Berdasarkan hasil penelitian kinerja perawat pada aspek information di ruang rawat inap RSUD Wates sebagian besar dengan kategori tinggi yaitu 53,1%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syam dan Sukihananto (2019) yang menyatakan bahwa informasi dalam sebuah pekerjaan sangat memiliki peran yang sangat penting mulai dari informasi sederhana sampai dengan informasi yang luar biasa. Selain itu dalam memberikan informasi dibutuhkan komunikasi antar tenaga kerja yang ada di lingkungan tersebut.

## 4. Kinerja berdasarkan coordination suport

Berdasarkan hasil penelitian kinerja perawat pada aspek coordination of care di ruang rawat inap RSUD Wates sebagian besar dengan kategori tinggi yaitu 71,9%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal, Wigati, dan Suparwati (2016) yang menyatakan bahwa pelyanan koordinasi

memiliki manfaat dalam menentukan kualitas pelayanan yang akan didapatkan oleh seorang pasien.

5. Kinerja berdasarkan social support

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti kinerja perawat pada aspek Social Support di ruang rawat inap RSUD Wates sebagian besar dengan kategori sedang 81,2 %. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, Fathoni, dan Malik (2017) menyatakan bahwa sosial support yang baik akan mengurangi stress dalam bekerja. Dengan rentang sedang dapat dilihat bahwa kinerja dari seorang perawat di RSUD Wates belum mendapatkan dukungan sosial secara merata

6. Kinerja perawat berdasarkan aspek Technical Care

Hasil penelitian menunjukkan kinerja perawat pada aspek Technical Care di ruang rawat inap RSUD Wates sebagian besar dengan kategori sedang 52,2%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih, Nurhidayati, dan Wahyuni (2018) menyatakan bahwa caring yang berada pada rentang sedang dari seorang perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti fasilitas yang kurang memadai dan kurangnya komunikasi antar tenaga kesehatan lainnya dalam melaksanakan pekerjaan.

7. Kinerja perawat pada aspek interpersonal support

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kinerja perawat pada aspek interpersonal support di ruang rawat inap RSUD Wates sebagian besar dengan kategori tinggi yaitu 53,1%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardhani, dan Prabawani (2017) yang menyatakan bahwa interpersonal support yang baik dari dalam diri seseorang ini akan memengaruhi kinerja individu tersebut, sehingga interpersonal support memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dari karyawannya.

8. Kinerja perawat pada aspek Job task

Berdasarkan hasil penelitian kinerja perawat pada aspek Job task di ruang rawat inap RSUD Wates sebagian besar dengan kategori sedang 75,0%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayanti, Sularso dan Suryaningsih (2017) menyatakan bahwa aspek job task sangat dibutuhkan dalam

proses penyembuhan pasien untuk mengatur jadwal pasien itu sendiri. Semakin bagus susunan jadwal dari perawat terhadap pasien maka semakin baik pulan proses penyembuhan pada pasien.

#### 9. Kinerja perawat pada aspek Organization Support

Berdasarkan hasil penelitian kinerja perawat pada aspek Organization Support di ruang rawat inap RSUD Wates sebagian besar dengan kategori sedang yaitu 50,0%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatati, Tobing dan Hana (2017) menyatakan bahwa dukungan yang berasal dari organisasi akan meningkatkan kinerja seseorang sehingga penataan kembali dalam hal dukungan sosial dari sebuah organisasi untuk pekerjanya harus semakin baik karena semakin baik dukungan yang didapatkan maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan atau tenaga kerja yang ada didalam organisasi tersebut.

#### 10. Gambaran Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Wates Yogyakarta

Kinerja perawat merupakan suatu kegiatan yang telah dilakukan kemudian disempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Widodo 2011) dalam (Sukandi and Toberico 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 32 responden di ruang rawat inap Anggrek, Bougenvile, Wijaya Kusuma dan Gardenia dalam RSUD Wates Yogyakarta, untuk mengukur kinerja dari perawat yang ada di rumah sakit, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 19 perawat (59,4%) perawat memiliki kinerja pelaksana yang tinggi. Hasil ini sejalan dengan Fisella (2016) mayoritas perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow 60% memiliki kinerja baik.

Susilo, Rosyidi dan Sudrata (2019) kinerja diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Untuk mengukur kinerja seseorang maka diperlukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja tenaga keperawatan merupakan alat yang dipercaya oleh manajer keperawatan dalam mengontrol sumber daya manusiadan prduktifitas bawhana atau perawat pelaksanaan (Susislo, Rosyidi dan Sudra 2019). Menurut Nuirsalam (2017)

kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan seseorang atau kelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tugas dan kewenangan dan tidak melanggar hukum. Kinerja bukan karakteristik individu seperti bakat dan kemampuan melainkan wujud nyata dari bakat dan kemampuan itu sendiri (Sule dan Priansia 2018)

### **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya menggambarkan tentang kinerja perawat pelaksana tanpa mengetahui korelasi atau hubungan korelasi secara statistik dan minimnya jumlah sampel yang digunakan yang berjumlah 32 responden, sehingga dapat mempengaruhi akurasi, dan representasi dari kondisi yang sebenarnya.
2. Jumlah sampel yang dalam penelitian ini tidak memenuhi dikarenakan ada beberapa yang menolak karena sibuk