



METODE PENILAIAN KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT: A SCOPING REVIEW

Hasriyani*, Takdir Tahir, Rosyidah Arafat

Fakultas Keperawatan, Universitas Hasanuddin, Jln Perintis Kemerdekaan Km. 10, Makassar, Sulawesi Selatan
90245, Indonesia

*rhyanipanda@gmail.com

ABSTRAK

Penilaian kinerja berperan dalam memonitor aktivitas perawat dalam suatu waktu. Kinerja yang baik akan mengubah perilaku seseorang dalam bekerja. Namun, sistem penilaian kinerja perawat dianggap belum diterapkan secara optimal sehingga tidak memberikan dampak positif kepada pasien di pelayanan kesehatan. Tinjauan ini bertujuan untuk memetakan sistem penilaian kinerja yang diterapkan oleh setiap rumah sakit dalam menilai kinerja perawat. Tinjauan ini merupakan pemetaan penilaian kinerja perawat dengan melakukan penelusuran secara elektronik dari 5 *database* yaitu *PubMed*, *Willey Online Library*, *GARUDA*, *DOAJ* dan *Secondary Searching*. Artikel yang diterbitkan pada tahun 2012-2022 termasuk dalam kriteria inklusi. Jumlah artikel yang teridentifikasi adalah 947. Kemudian dilakukan penghapusan duplikat dan tersisa 432 artikel. Artikel disaring berdasarkan identifikasi judul dan kriteria inklusi dan eksklusif. Uji kelayakan artikel teks lengkap tetap tersisa 9 artikel penelitian untuk ditinjau. Hasil tinjauan ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa metode penilaian kinerja, yaitu dengan metode umpan balik multi sumber, metode tim, metode 360 derajat, metode berbasis website dan metode pimpinan. Selain itu, ditemukan beberapa efek positif dari masing-masing metode penilaian, yaitu terjalinnya hubungan yang baik, meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien, meningkatkan kepercayaan diri perawat, performa perawat dalam bekerja, dan efektif untuk pengambilan keputusan oleh manajer. Metode penilaian kinerja beragam. Penilaian yang lebih *variative* atau multisumber menyesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap perawat sehingga meningkatkan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.

Kata kunci: perawat; kinerja; sistem penilaian kinerja

PERFORMANCE APPRAISAL METHODS IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF NURSES IN HOSPITALS: A SCOPING REVIEW

ABSTRACT

Performance appraisal plays a role in monitoring nurse activities at a time. Good performance will change a person's behavior at work. However, the nurse performance appraisal system is considered to have not been implemented optimally so that it does not have a positive impact on patients in health services. This review aims to map the performance appraisal system implemented by each hospital in assessing nurse performance. This review is a mapping of nurse performance assessments by conducting electronic searches of 5 databases namely PubMed, Willey Online Library, GARUDA, DOAJ and Secondary Searching. Articles published in 2012-2022 are included in the inclusion criteria. The number of articles identified was 947. Duplicates were then removed and 432 articles remained. Articles were screened based on title identification and inclusion and exclusion criteria. Full text article due diligence remains 9 research articles for review. The results of this review indicate that there are several methods of performance appraisal, namely the multi-source feedback method, the team method, the 360 degree method, the website-based method and the leadership method. In addition, several positive effects were found from each assessment method, namely establishing good relationships, improving service quality and patient satisfaction, increasing nurse confidence, nurse performance at work, and being effective for decision making by managers. There are various performance appraisal methods. Assessments that are more varied or multi-source adapt to the competencies possessed by each nurse so as to increase work motivation which can affect nurse performance.

Keywords: nurse; performance; performance appraisal system

PENDAHULUAN

Kebutuhan masyarakat terhadap kualitas pelayanan keperawatan merupakan fenomena yang harus direspon. Perawat dituntut untuk meningkatkan kompetensi mengenai konsep pengelolaan dan proses keperawatan. Salah satu indikator penilaian kualitas pelayanan dan peningkatan loyalitas pasien adalah terpenuhinya kebutuhan, keinginan, dan harapan terhadap layanan yang diperoleh (Nursalam, 2014). Penilaian kinerja harus dilaksanakan di pelayanan kesehatan untuk meningkatkan kinerja perawat sehingga pasien memperoleh kepuasan (Gunawan et al., 2019). Penilaian kinerja merupakan sebuah proses untuk mengetahui kemampuan seseorang melaksanakan tanggung jawab selama periode waktu tertentu (Wibowo, 2016). Selain itu, kesesuaian antara kinerja dengan *reward* yang diberikan kepada perawat akan meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam bekerja.

Sistem penilaian kinerja terbagi atas *input* (pelaku penilaian, alat penilaian), proses penilaian, dan *output* (dokumentasi hasil penilaian). Terdapat berbagai kendala yang menghambat penerapan penilaian kinerja tersebut (Nikpeyma, N., et al, 2014). Penilaian kinerja berpengaruh dalam meningkatkan skor kinerja individu secara tepat (Bigdeli et al., 2019). Penilaian kinerja merupakan proses untuk memastikan bahwa organisasi tersebut bisa mencapai target dan tujuannya. Namun, Sebagian besar manajer keperawatan dan perawat menunjukkan bahwa evaluasi penilaian tidak menunjukkan kinerja yang sebenarnya (Moradi et al., 2017).

Berdasarkan hal tersebut, penilaian kinerja merupakan hal yang sulit untuk diterapkan karena terbatasnya instrumen yang tepat yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja perawat. Berbagai model instrumen dan cara penilaian kinerja yang digunakan berbeda-beda padahal seharusnya berpedoman pada kewenangan klinik keperawatan (Supri et al., 2019). Organisasi perlu memperhatikan indikator-indikator yang tepat dalam sebuah instrumen penilaian kinerja (Hermawan et al., 2020). Oleh karena itu, perlu dilakukan pemetaan sistem penilaian kinerja yang digunakan dalam menilai kinerja perawat untuk memilih metode yang yang bisa mempengaruhi peningkatan kinerja perawat.

METODE

Pencarian Literature dilakukan dalam 1 tahun terakhir penelitian 2021-2022 dalam bahasa Inggris yang dipilih dari beberapa *database* yaitu *PubMed*, *Willey GARUDA* dan *DOAJ disertai secondary searching*., serta penulisan hasil pencarian artikel mengikuti protokol yang sesuai dan aturan menggunakan Item Pelaporan Pilihan untuk Tinjauan Sistematis dan Meta-analisis (PRISMA) checklist dan diagram alur. Pencarian literatur ini dengan menggunakan istilah yang terkait dari setiap *database* elektronik setelah mengkonfirmasi sinonim dan istilah yang terkait, termasuk menggunakan istilah *Medical Subject Heading* (MeSH). Penelusuran artikel pada 4 *database* yaitu *PubMed*, *Willey GARUDA* dan *DOAJ disertai secondary searching*. Adapun istilah pencarian yang digunakan dengan menggunakan boolean AND dan OR (*performance assessment OR performance appraisal AND performance improvement*) AND *nurse managers OR nurse staff*).

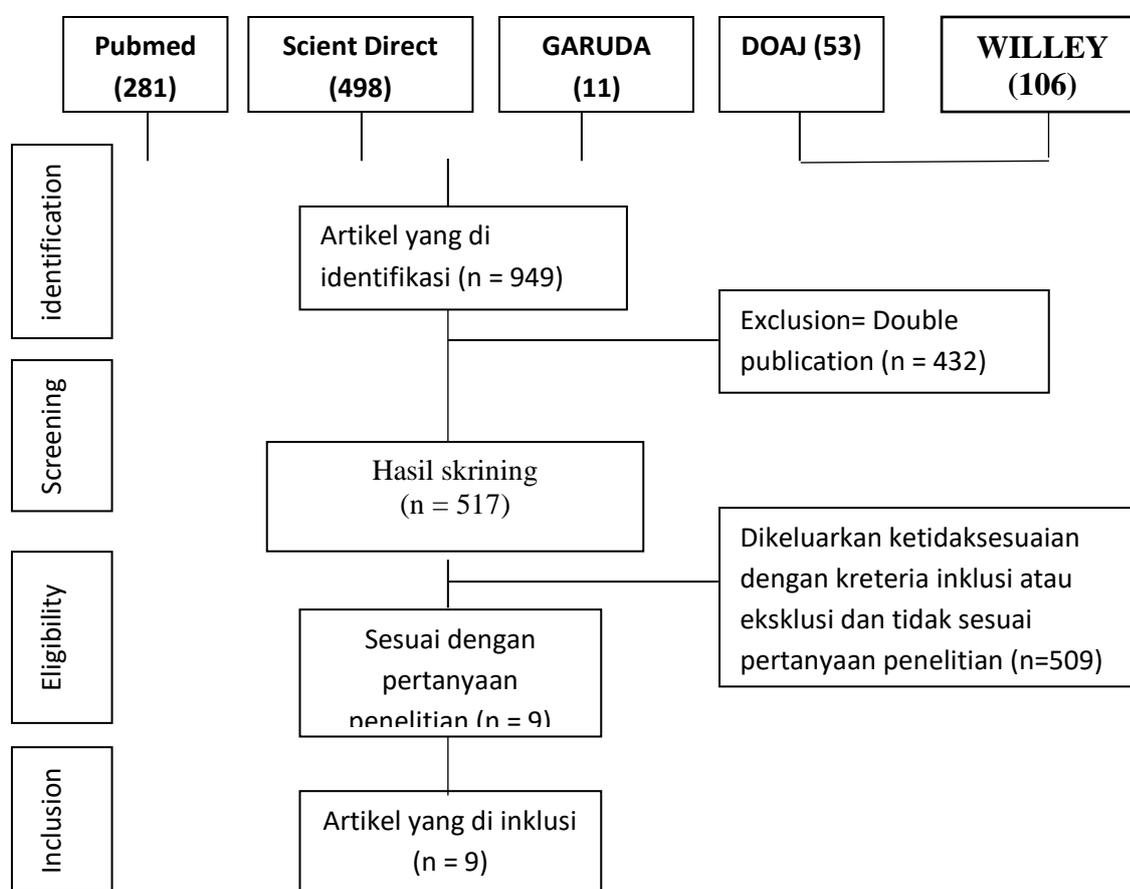
Adapun formula PCC dalam studi ini adalah P: Perawat Dirumah sakit, C: Sistem penilaian kinerja, C: Peningkatan kinerja. Adapun kriteria inklusi dari penelitian ini adalah: (1) studi yang menilai sistem penilaian kinerja yang efektif (2) metode penelitian yang dilakukan secara langsung (3) penelitian yang melaporkan peningkatan kinerja perawat, (4) artikel yang dipublikasikan dalam 10 tahun terakhir sejak tahun 2011-2022, (5) artikel yang diterbitkan dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia. Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel hanya dalam

bentuk judul dan abstrak, (2) artikel dalam bentuk *research* atau komentar pendapat. Tinjauan ini dilakukan untuk memetakan sistem penilaian kinerja terhadap peningkatan kinerja perawat. Untuk menganalisis penerapan sistem penilaian kinerja pada perawat, kriteria pemilihan studi menggunakan kombinasi PCC (*Population, Concept, Context*).

Tabel 1.
Deskripsi kata kunci PICO

P: "Perawat"
C "Metode Penilaian kinerja"
C "Peningkatan kinerja"

Jumlah artikel yang teridentifikasi adalah 947. Kemudian dilakukan penghapusan duplikat dan tersisa 432 artikel. Artikel disaring berdasarkan identifikasi judul dan kriteria inklusi dan eksklusi. Uji kelayakan artikel teks lengkap tetap tersisa 9 artikel penelitian untuk ditinjau sesuai pada (Gambar 1).



Gambar 1. *Flowchart of the Articles Selected for the Systematic Review and the Selection Process Using PRISMA.*

HASIL

Karakteristik umum dan Jenis Studi

Berdasarkan analisis pada tinjauan ini, ditemukan bahwa penilaian kinerja diberbagai rumah sakit beragam dan menggunakan metode yang berbeda-beda. Selain itu, berbagai hasil yang peroleh setelah dilakukan penilaian kinerja dinyatakan efektif dalam meningkatkan hubungan interprofesional, mendukung program karir perawat (Gunawan et al., 2019), terjalannya hubungan yang baik (perawatan pasien, kepemimpinan, manajemen, dan penelitian) (Sumande & Ruiz, 2020), meningkatkan kualitas pelayanan (Meghdad et al., 2020), meningkatkan

kepercayaan diri dalam bekerja sehingga meningkatkan kepuasan perawat serta kepuasan pasien terhadap pelayanan (Supri et al., 2019), mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap professional perawat (Soares et al., 2019), meningkatkan performa perawat (Bigdeli et al., 2019), peningkatan pengembangan, empati, praktik, dan prestasi (Silaban et al., 2015), efektif dalam pengambilan keputusan oleh manajer ketika mengambil keputusan (Moradi et al., 2017), dan penatalaksanaan kinerja perawat (Widaningsih et al., 2016).

Tabel 2.
Sintesis Grid (Tabel Daftar Artikel Dari Hasil Pencarian)

No.	Peneliti, Negara	Desain Penelitian	Tujuan	Ukuran sampel	Hasil	Kesimpulan
1.	(Gunawan et al., 2019).	Cross-sectional Study	Menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit	200 Perawat	Factor yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah motivasi kerja, persepsi perawat terhadap penerapan metode tim, lama kerja dan tingkat pendidikan	Manajemen rumah sakit perlu meningkatkan motivasi perawat dengan mengadakan pertemuan rutin untuk meningkatkan hubungan interpersonal dan memberikan stimulus untuk program karir perawat sehingga perawat akan termotivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka dan akan mempengaruhi kinerja perawat.
2.	(Sumandane & Ruiz, 2020).	Descriptive correlational research design	Studi ini menentukan kinerja klinis perawat di rumah sakit swasta	343 Perawat	Kinerja klinis perawat pada perawat pemula dalam Perawatan Klien, Kepemimpinan, Manajemen, dan Riset dinilai kompeten	Perawatan klien, kepemimpinan, manajemen, dan penelitian mengungkapkan adanya hubungan proporsional secara langsung.
3.	(Meghdadi et al., 2020)	Metode quantitative dengan metode deskriptif analitik.	untuk menilai kinerja perawat berdasarkan model 360 derajat dan fuzzy multi-criteria decision-making technique (FMCDM) dan memilih perawat yang berkualitas.	Rumah Sakit Khashan University of Medical Sciences	Metode DEMATEL dan ANP digunakan untuk menemukan bobot kriteria, dan subkriteria. Kemudian, perawat yang memenuhi syarat dinilai dan dipilih dengan kuesioner VIKOR dan model 360 derajat.	Keuntungan dari metode yang diusulkan adalah hasil yang lebih realistis daripada metode lain karena kriteria dan subkriteria diberi bobot, dan kepentingan masing-masing ditentukan. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menilai kinerja kelompok medis lain di rumah sakit.
4.	(Supri et al., 2019)	Studi qualitative descriptive	Mendeskripsikan penilaian kinerja perawat dan kegiatan perawat berdasarkan kewenangan klinis keperawatan	Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar	Masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan seperti penilaian indikator kuantitas yang saat ini belum dikembangkan berdasarkan kewenangan klinis keperawatan. Padahal, penilaian kinerja perawat untuk indikator kuantitas harus disesuaikan dengan kewenangan klinis keperawatan yang telah ditugaskan kepadanya setelah selesai proses kredensial	Penilaian kinerja perawat harus sesuai dengan kewenangan klinis keperawatan dan sebaiknya pengelola rumah sakit dapat mensinkronkan kewenangan klinis keperawatan dengan logbook keperawatan online yang tersedia di Sistem Informasi Rumah Sakit.

No.	Peneliti, Negara	Desain Penelitian	Tujuan	Ukuran sampel	Hasil	Kesimpulan
					sebagaimana tertuang dalam Surat Tugas Klinik Perawat.	
5.	(Soares et al., 2019)	Studi descriptive, cross-sectional, quantitative	untuk mengevaluasi frekuensi yang dikaitkan dengan kompetensi profesional perawat rumah sakit, mendiskusikan frekuensi yang diperoleh lebih tinggi dan lebih rendah.	Rumah Sakit high complexity di the interior of São Paulo state.	Kompetensi “Komunikasi dengan staf administrasi rumah sakit” dan “Partisipasi dalam penelitian ilmiah dan/atau penerapan hasil” memiliki frekuensi terendah, sedangkan “Komitmen terhadap ketepatan waktu dan beban kerja” dan “Komitmen terhadap prinsip etika profesi” dievaluasi dengan frekuensi tertinggi	mengevaluasi kinerja dengan kompetensi menjadi penting bagi manajer dan pusat pelatihan, karena memberikan kontribusi untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional, dengan mempromosikan elaborasi dan implementasi strategi untuk pengembangan mereka.
6	(Bigdeli et al., 2019)	Randomized Controlled Trial	Mengetahui pengaruh wawancara penilaian terhadap skor kinerja perawat di NICU	71 perawat di dua rumah sakit terpilih dari Universitas Ilmu Kedokteran Isfahan pada tahun 2018	Tidak ada perbedaan yang signifikan dalam skor rata-rata penilaian kinerja perawat sebelum intervensi antara kedua kelompok.	Skor kinerja perawat dapat ditingkatkan melalui sistem penilaian kinerja yang dapat diterima dengan proses wawancara.
7	(Silaban et al., 2015)	Quantitative	Memvalidasi rancangan penilaian kinerja berdasarkan kompetensi perawat gawat darurat yang telah dibuat pada tahun pertama	63 orang berdasarkan purposive sampling.	Penilaian kinerja disusun berdasarkan Task-focused Performance Dimension, cara penilaian dan hasilnya tidak diberitahukan pada perawat yang dinilai.	Kompetensi perawat gawat darurat di RSUD Hema Medan adalah mengembangkan orang lain, empati, percaya diri, pengendalian diri, komitmen terhadap organisasi, serta kemampuan mengarahkan perintah dan semangat untuk berprestasi.
8.	(Moradi et al., 2017)	Deskriptif-analitik dan cross-sectional	Membandingkan persepsi penilaian kinerja antara manajer dan staf perawat rumah sakit yang berafiliasi	75 manajer dan 313 perawat pada tahun 2014.	Perbedaan yang signifikan diamati antara persepsi manajer dan perawat tentang penilaian kinerja. Secara umum, persepsi manajer lebih positif daripada karyawan.	Evaluasi persepsi perawat mengungkapkan kekurangan dalam proses penilaian kinerja. Selain itu, manajer memiliki persepsi yang lebih positif daripada karyawan terhadap pola penilaian kinerja saat ini.
9.	(Widaningih et al., 2016)	Metode quantitative dengan metode deskriptif-analitik.	Mengidentifikasi kinerja perawat dalam asuhan pasien terutama di ruang perawatan intensif	13 rumah sakit kelas A dan B di Indonesia dengan kriteria inklusi perawat pelaksana sebesar 722 responden.	Adanya pengaruh yang bermakna pada kinerja berdasarkan karakteristik perawat pelaksana di ruang perawatan intensif rumah sakit kelas A dan B di Indonesia.	Instrumen WIDA dapat digunakan untuk mengukur kinerja perawat pelaksana di ruang intensif. Perolehan hasil penelitian tersebut berimplikasi dalam penatalaksanaan kinerja perawat pelaksana di ruang perawatan intensif yang didukung adanya kebijakan manajemen Rumah Sakit

PEMBAHASAN

Tinjauan ini menunjukkan bahwa model yang lebih variatif atau multisumber memiliki dampak yang baik sehingga dapat direkomendasi sebagai pengembangan penilaian kinerja untuk perawat di pelayanan kesehatan. Berdasarkan 9 Artikel yang ditinjau, sistem penilaian kinerja perawat diragukan validitasnya karena selama ini pimpinan hanya melakukan penilaian kinerja secara subjektif sehingga diperlukan sistem penilaian kinerja yang disusun berdasarkan kompetensi perawat (Silaban et al., 2015). Kompetensi profesional telah menjadi pusat perhatian bagi manajer, dan perawat yang bekerja di bagian manajemen dan perawatan (Soares et al., 2019). Peninjauan validitas sistem penilaian kinerja perlu dilakukan untuk mencapai kualitas pelayanan pasien sebagai tujuan akhir dari penilaian kinerja.

Saat merancang sistem untuk mengukur kompetensi, pemangku kepentingan harus menyepakati definisi kompetensi minimum, instrumen harus dikembangkan dan memberikan interpretasi data yang andal dan valid, dan skenario harus dirancang memberikan peluang bagi perawat untuk mendemonstrasikan kompetensi ketika dinilai oleh penilai terlatih menggunakan instrumen. Setiap komponen dari proses sebaiknya melibatkan waktu, pekerjaan, dan keahliannya (O'Brien et al., 2019). Penilaian kinerja sebaiknya mengacu pada level kompetensi dan berdasarkan standar praktik keperawatan tanpa memandang analisis jabatan pada setiap unit kerja (Sufiandari et al., 2017). Penilaian kinerja sebagai salah satu aspek mutu sebaiknya dilaksanakan dipelayanan kesehatan untuk meningkatkan kinerja perawat dalam mencapai kepuasan pasien (Gunawan et al., 2019). Selain memperhatikan kepuasan pasien, kepuasan dari orang yang dinilai pun harus sama, kesesuaian antara kinerja yang dicapai dengan *reward* yang diberikan akan meningkatkan produktivitas kinerja perawat dan mempengaruhi proses penilaian kinerja sehingga hal ini menjadi penting untuk diperhatikan (Nuryanti, 2016).

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh faktor karakteristik perawat meliputi usia, jenis kelamin, lama bekerja, latar belakang pendidikan, dan jumlah pelatihan dan metode penilaian diri sendiri, pimpinan dan sejawat yang mengukur kinerja perawat (Widaningsih et al., 2016). Berbagai penelitian juga melaporkan bahwa setiap karakteristik yang berbeda, perbandingan persepsi manajer dan staf keperawatan terhadap penilaian kinerja atau evaluasi persepsi perawat menimbulkan hasil yang umumnya tidak sesuai dengan proses penilaian kinerja (Moradi et al., 2017). Selain itu, penilaian manajer memiliki persepsi yang lebih positif dibandingkan dengan karyawan terhadap pola penilaian kinerja saat ini. Sementara menurut itu, skor rata-rata penilaian kinerja setelah intervensi pada kelompok eksperimen secara signifikan lebih tinggi daripada kelompok control (Bigdeli et al., 2019). Hal ini menunjukkan bahwa melakukan penilaian kinerja yang tepat memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan skor kinerja individu. Selain itu, penilaian kinerja yang tepat dapat mengubah perilaku dan motivasi individu dalam meningkatkan performa (Gunawan et al., 2019).

Sistem yang terintegrasi untuk mengevaluasi tingkat kinerja pegawai perlu direncanakan oleh penentu kebijakan. Penentu kebijakan dapat berkordinasi langsung dengan berbagai pihak yang bekerja di rumah sakit dan puskesmas meliputi ahli kesehatan, ilmu kedokteran, dan keperawatan termasuk perawat senior dan manajer keperawatan. Hasil penilaian kinerja perawat harus memperoleh umpan balik secara lisan dan tertulis sehingga dapat mengidentifikasi kelemahan dan berusaha mengatasinya (Bigdeli et al., 2019). Umpan balik multisumber (MSF) adalah metode penilaian yang bertujuan untuk memberikan matriks kinerja yang dapat diandalkan. Evaluasi ini memberikan bukti bahwa rekan kerja profesional dapat memberikan informasi penilaian yang dirancang dengan baik untuk menginformasikan diskusi penilaian. Selain itu, instrumen MSF yang dikembangkan secara sistematis ini memberikan

skor dengan karakteristik psikometrik yang lebih baik dibandingkan dengan yang digunakan dalam disiplin klinis lainnya. instrumen MSF menyediakan sarana yang valid dan memungkinkan adanya perkembangan yang lebih lanjut (Rossley & Me, 2015). Selain itu, penilaian mutu instrumen melalui uji coba oleh multisumber yaitu kepala perawat, perawat pelaksana (*self assessment* dan sebagai *peer*) dengan metode pengembangan berbasis Website lebih efektif dibandingkan dengan sistem penilaian berbasis penilaian kertas (Nuryanti, 2016). Oleh karena itu, Rumah Sakit dapat menggunakan metode pengembangan instrumen penilaian kinerja asuhan keperawatan dan menggunakan aplikasi sebagai sarana penilaian kinerja perawat.

SIMPULAN

Tinjauan ini telah mengidentifikasi gambaran dan metode penilaian kinerja yang diterapkan di berbagai negara, mengidentifikasi berbagai hasil penilaian dan menjadi rekomendasi untuk diterapkan di pelayanan kesehatan. Penilaian kinerja yang tepat akan mempengaruhi peningkatan kinerja perawat. Berdasarkan tinjauan tersebut, manajemen rumah sakit perlu menciptakan metode khusus seperti penilaian yang lebih *variative* atau multisumber yang menyesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap perawat sehingga meningkatkan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bigdeli, A., Adel-Mehraban, M., & Namnabati, M. (2019). The effect of the appraisal interview on nurses' performance in neonatal intensive care units. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 24(6), 428. https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR_14_19
- Gunawan, N. P. I. N., Hariyati, R. T. S., & Gayatri, D. (2019). Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis. *Enfermería Clínica*, 29, 515–520. <https://doi.org/10.1016/J.ENFCLI.2019.04.078>
- Hermawan, A., Kristiasari, A., Bhiju, F. N., & Manik, D. (2020). Pengembangan instrumen evaluasi kinerja pada Perpustakaan Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 1–15. <https://doi.org/10.22146/bip.v16i1.61>
- Meghdad, R., Nayereh, R., Zahra, S., Houriyeh, Z., & Reza, N. (2020). Heliyon Assessment of the performance of nurses based on the 360-degree model and fuzzy multi-criteria decision-making method (FMCDM) and selecting quali fi ed nurses. *Heliyon*, 6(January), e03257. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03257>
- Moradi, T., Mehraban, M., & Moeini, M. (2017). Comparison of the perceptions of managers and nursing staff toward performance appraisal. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 22(2), 128. https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR_142_15
- Nikpeyma, N., Abed-saeedi, Z., Azargashb, E., & Alavi-majd, H. (2014). Problems of clinical nurse performance appraisal system: A qualitative study. *Asian Nursing Research*, 8(1), 15–22. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2013.11.003>
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*.
- Nuryanti, A. (2016). *Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Berbasis Web Di Ruang Rawat Inap*.

- O'Brien, J., Thompson, M. S., & Hagler, D. (2019). Using Generalizability Theory to Inform Optimal Design for a Nursing Performance Assessment. In *Evaluation and the Health Professions* (Vol. 42, Nomor 3). <https://doi.org/10.1177/0163278717735565>
- Panduan-Penilaian-Praktik-Keperawatan-Profesional-Berkelanjutan-Ppkpb-*. (2021).
- Permatasari, N. I., Nurbaeti, & Ahri, R. A. (2021). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Labuang Baji Kota Makassar*. 01(05), 493–501.
- Rossley, J. A. G. M. C., & Me, D. (2015). *Functional Mentoring : A Practical Approach With*. 28(3), 157–164. <https://doi.org/10.1002/chp>
- Silaban, G., Mardiana, L. A., & Salmah Umi. (2015). Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi Perawat Gawat Darurat di RSUD Herna Medan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas*, 10(21), 59–64.
- Soares, M. I., Leal, L. A., Resck, Z. M. R., Terra, F. de S., Chaves, L. D. P., & Henriques, S. H. (2019). *Competence-based performance evaluation in hospital nurses **. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>
- Sumande, D. V., & Ruiz, F. B. (2020). Evaluation of staff nurses performance in Level III private hospitals in Region IV-A basis for continuing professional development program. *Enfermeria Clinica*, 30, 42–47. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.09.034>
- Sufiandari, Y., Kesehatan, F., Universitas, M., Studi, P., Administrasi, K., & Sakit, R. (2017). *Rancangan pengembangan penilaian kinerja perawat berbasis kompetensi keperawatan rumah sakit budi kemuliaan batam tesis*.
- Sulistiyowati, D. (2012b). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian target kinerja individu perawat pelaksana berdasarkan indeks kinerja individu di Gedung A Rumah Sakit Umum Pusat Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo*. <http://lib.ui.ac.id>
- Supri, A., Rachmawaty, R., & Syahrul, S. (2019). Nurses' Performance Assessment Based On Nursing Clinical Authority: A Qualitative Descriptive Study. *Journal of Nursing Practice*, 2(2), 80–90. <https://doi.org/10.30994/jnp.v2i2.48>
- Tahere Moradi, M. A., Mehraban, & Moeini, M. (2017). Comparison of the Perceptions of Managers and Nursing Staff Toward Performance Appraisal. *Iranian journal of nursing and midwifery research*, 22(2), 128. https://doi.org/10.4103/IJNMR.IJNMR_142_15
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi ke 4). Rajawali Pers.
- Widaningsih, N. E., Waluyo, A., Mansyur, M., Studi, P., Universitas, N., Unggul, E., Doktoral, P. S., Keperawatan, F. I., Indonesia, U., Keperawatan, D., Medical, B., Keperawatan, F. I., Indonesia, U., Komunitas, K., Kedokteran, F., & Indonesia, U. (2016). Pengembangan Instrumen Wida ' S Untuk Mengukur. *Pengembangan Instrumen Wida ' S Untuk Mengukur*, 9.