

## BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Hasil penelitian Pengaruh pengembangan penilaian kinerja perawat rawat inap oleh kepala ruang terhadap pencapaian standar kinerja di Rumah Sakit Sumber Waras, yang dilaksanakan pada tanggal 5 Juni 2020 sampai dengan 17 Juli 2020 dapat diringkas sebagai berikut :

1. Karakteristik dari 52 perawat di rawat inap Rumah Sakit Sumber Waras yang dilibatkan dalam penelitian ini umumnya berumur  $< 30$  tahun (78,8%), hampir semua berjenis kelamin perempuan sebanyak 96,2%, dengan tingkat pendidikan terbanyak D3 Keperawatan (78,8%) dan umumnya dengan lama kerja 1-10 tahun (84,6%).
2. Karakteristik perawat rawat inap dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja perawat secara bermakna adalah hanya pendidikan perawat dengan nilai  $p=0,030$
3. Pemahaman kepala ruang terhadap cara penilaian kinerja yang dikembangkan meningkat dari sebelum (46.1%) dan menjadi 73.8% sesudah pelatihan dengan nilai  $p < 0.05$ .
4. Pencapaian standar kinerja perawat rawat inap dengan cara penilaian yang dikembangkan sebagian besar menunjukkan Kualitas dan Kuantitas baik sekali atau baik, dan hanya  $< 8\%$  nilai cukup. Demikian pula hasil yang hampir sama dengan pencapaian Perilaku sebagian besar baik sekali atau baik dan hanya  $< 12\%$  dengan perilaku cukup, kecuali perilaku kedisiplinan dan inisiatif terdapat  $< 2\%$  dengan perilaku kurang
5. Hasil penilaian kinerja perawat rawat inap dengan cara yang dikembangkan menunjukkan peningkatan bermakna ( dari 3,4 mejadi 4,6) walaupun terdapat perbedaan komponen atau elemen yang dinilai pada cara penilaian yang cara baku/*pre test*

6. Secara parsial usia dan tingkat pendidikan, penilaian kinerja cara baku/*pre test* dan penilaian kinerja cara yang dikembangkan merupakan faktor yang mempengaruhi terhadap pencapaian standar kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Sumber Waras dengan  $p < 0,05$
7. Formula matematik untuk pencapaian standar kinerja dengan cara baru/dikembangkan adalah sebagai berikut:  **$Y = +42,968$  (konstanta) -  $0,343$  (usia/ $X_1$ ) +  $21,181$ (jenis kelamin/ $X_2$ ) +  $,669$  (Pendidikan/ $X_3$ ) -  $0,728$  (lama kerja/ $X_4$ ) +  $0,452$  (penilaian baku/ $X_5$ ) +  $,012$  (penilaian yang dikembangkan/ $X_6$ ) +  $0,635$  (penilaian karu/ $X_7$ )**
8. Secara simultan semua faktor/variabel yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penilaian kinerja baku/*pre test* dan penilaian kinerja yang telah dikembangkan. mempengaruhi pencapaian standar kinerja perawat dengan nilai  $p=0,001$

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Pengembangan Penilaian Kinerja Perawat oleh kepala ruang mempengaruhi pencapaian standar kinerja perawat di Rumah Sakit Sumber Waras

## B. Saran

### 1. Manajemen Keperawatan Rumah Sakit Sumber Waras

- a. Menetapkan kebijakan dan Standar Prosedur Operasional pelaksanaan sistem penilaian kinerja perawat.
- b. Mensosialisasikan dan membudayakan sistem penilaian kinerja yang akan digunakan kepada seluruh perawat.
- c. Meningkatkan kemampuan kepala ruangan dalam melaksanakan fungsi penilaian dan kinerja untuk meningkatkan keterampilan dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan
- d. Penilaian kinerja perawat yang telah dikembangkan dapat dijadikan dokumentasi penilaian oleh bagian keperawatan serta sebagai hasil

pelaksanaan audit mutu asuhan keperawatan dan menjadi bukti nilai mutu asuhan keperawatan baik evaluasi per individu perawat maupun evaluasi unit. Dokumen tersebut juga dapat untuk pelaksanaan audit mutu rumah sakit sebagai bukti dari perawat ikut berperan dalam meningkatkan mutu rumah sakit.

- e. Sebagai salah satu persyaratan dokumen akreditasi yang harus ada dari bagian keperawatan yaitu penilaian kinerja berbasis kompetensi

### **1. Institusi Pendidikan STIK**

- a. Hasil penelitian ini untuk mengembangkan ilmu keperawatan dalam penerapan penilaian kinerja perawat yang objektif dan terukur untuk dapat diterapkan di pelayanan keperawatan
- b. Menambah kepustakaan bagi institusi pendidikan dalam penerapan proses manajemen keperawatan
- c. Kerjasama institusi pelayanan RS dengan institusi pendidikan untuk materi penilaian kinerja perawat manajemen keperawatan

### **2. Peneliti**

Dapat menerapkan hasil penelitian ini sebagai acuan literatur dan acuan untuk peneliti selanjutnya dalam pemanfaatan dan pengembangan penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aly & Shanawany, (2016). *The Influence Of Performance Appraisal Satisfaction On Nurses ' Motivation And Their Work Outcomes In Critical Care And Toxicology Units*, 12(20), 119–135. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n20p119>
- Choudhary & Puranik, (2014). A Study on Employee Performance Appraisal in Health Care, 02(March).
- Dave, (2014). Research Paper on Performance Appraisal of Nurses in Hospitals (With Specific Reference to Saurashtra Region ), (May), 364–366.
- Deluciana, (2009). Performance in Nursing, (May 2014). <https://doi.org/10.1518/155723409X448008>
- Holley, & Cnm, (2018). Ongoing Professional Performance Evaluation: Advanced Practice Registered Nurse Practice Competency Assessment. *TJNP: The Journal for Nurse Practitioners*, 12(2), 67–74. <https://doi.org/10.1016/j.nurpra.2015.08.037>
- Huber, (2018). *Leadership & Nursing Care Management*. (6<sup>th</sup> ed.). China: Elsevier
- Marquis & Huston (2015). *Leadership Roles and Management Functions in Nursing: Theory and Application*. (8<sup>th</sup> ed.). China: Lippincott Williams & Wilkins
- Notoatmodjo, (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nursalam. (2008). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Islami, & Mustafa, (2018). Using Management by Objectives as a performance appraisal tool for employee satisfaction. *Future Business Journal*, 4(1), 94–108. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2018.01.001>
- Javidmehr, & Ebrahimpour, (2015). Performance appraisal bias and errors :, 4, 286–302.
- Kvas, & Seljak, (2016). A competency-based performance appraisal for nurse leaders A competency-based performance appraisal for nurse leaders Ocenjevanje učinkovitosti vodij v zdravstveni negi na osnovi kompetenc, (March), 9–19. <https://doi.org/10.14528/snr.2016.50.1.9>
- Matsumoto, (2019) *Management Science Letters*, 243–252. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.11.015>

Pendidikan, J., & Indonesia, K. (2019). Jenjang Karir Perawat dan Kepuasan Pasien terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan. <https://doi.org/10.17509/jpki.v5i2.17404>

Penelitian, (n.d.). Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode behaviorally anchor rating scale dan management by objectives, 18–32.

PP No. 30 Tahun 2011, Tentang Penilaian Prestasi Kinerja (PNS)

Ozdemir, (2019). The Development of Nurses ' Individualized Care Perceptions and Practices : Benner ' s Novice to Expert Model Perspective, *12(2)*, 1279–1285.

Perawat, P., & Indonesia, N. (2013). Standar Kompetensi, 0–27.

Polit & Beck, (2012). *Nursing Research: Generating and assessing Evidence For Nursing Practice*. Philadelphia. Lippincott Williams dan Wilkins

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan

Saroja, (2019). HRM Practices On Employee Performance And Organizational Performance In Telangana Hospitals, *9(1)*, 64–71.

Susilo, (2013). Prinsip – Prinsip Biostatistika dan Aplikasi SPSS Pada Ilmu Keperawatan. Jakarta: In M

Zaki, & El-hamed, (2018). Develoving Performance Appraisal System For Staff Nurses At Selected Hospital In El-Minya Governorate In Egypt

Ozdemir,(2019). The Development of Nurses ' Individualized Care Perceptions and Practices : Benner ' s Novice to Expert Model Perspective, *12(2)*, 1279–1285.