

Gambaran Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit X Tangerang

¹Meilani Ifarotul Khasanah

²Ricky Riyanto Iksan

³Roza Indra Yeni

⁴Maria Susila Sumartiningsih

^{1,2} Prodi S1 Keperawatan, Institut Tarumanagara

Alamat Korespondensi:

Nama Koresponden: Meilani Ifarotul Khasanah

Bagian/Area Kepakaran : Keperawatan

Institusi Penulis: Prodi S1 Keperawatan, Institut Tarumanagara

E-mail: meilanifa12@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja perawat pelaksana merupakan indikator penting dalam menentukan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit. Rumah Sakit X Tangerang menghadapi tantangan berupa tingginya beban kerja dan keterbatasan sarana yang dapat memengaruhi kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit X Tangerang. Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 73 perawat pelaksana yang ditentukan melalui rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup berisi 21 pernyataan yang mengukur aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kinerja. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa seluruh responden (100%, n=73) mayoritas berjenis kelamin perempuan (90,4%), berusia 26–35 tahun (75,3%), berpendidikan Profesi Ners (84,9%), dan sebagian besar memiliki lama bekerja satu tahun (47,9%). Berdasarkan hasil penelitian, kinerja perawat pelaksana berada pada kategori cukup sebanyak 47 orang (64,4%), kategori baik sebanyak 25 orang (34,2%), dan hanya 1 orang (1,4%) yang termasuk dalam kategori kurang. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum kinerja perawat di Rumah Sakit X Tangerang tergolong baik, meskipun mayoritas masih berada pada kategori cukup. Oleh karena itu, diperlukan upaya dari pihak perawat maupun manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kinerja melalui pengelolaan beban kerja, peningkatan sarana, serta pelatihan berkelanjutan guna mencapai standar kinerja yang lebih optimal.

Kata Kunci: Efektivitas, Ketepatan waktu, Kualitas, Kuantitas, Kinerja perawat

ABSTRACT

The performance of nurses is an important indicator in determining the quality of nursing services in hospitals. Hospital X Tangerang faces challenges in the form of high workloads and limited facilities that can affect the quality of service. This study aims to determine the performance of nurses at Hospital X Tangerang. The study used a quantitative descriptive method with a sample of 73 nurses determined by the Slovin formula. Data collection was carried out using a closed questionnaire containing 21 statements that measured aspects of quality, quantity, timeliness, and effectiveness of performance. The results of univariate analysis showed that all respondents (100%, n = 73) were mostly female (90.4%), aged 26–35 years (75.3%), had a nursing professional education (84.9%), and most had worked for one year (47.9%). Based on the results of the study, the performance of nurses was in the sufficient category for 47 people (64.4%), in the good category for 25 people (34.2%), and only 1 person (1.4%) was included in the poor category. These findings indicate that the overall performance of nurses at Hospital X Tangerang is considered good, although the majority still falls within the adequate category. Therefore, efforts are needed from both nurses and hospital management to improve performance through workload management, facility improvements, and ongoing training to achieve more optimal performance standards.

Keywords: Effectiveness, Punctuality, Quality, Quantity, Nurse Performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan medis dan keperawatan yang optimal kepada masyarakat. Dalam sistem pelayanan kesehatan, perawat pelaksana memegang peranan strategis karena mereka berada di garis depan dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien (Zuliani *et al.*, 2023). Perawat pelaksana bertanggung jawab langsung dalam perawatan harian pasien, pemantauan kondisi klinis, pemberian obat, dokumentasi, serta koordinasi dengan tim medis lainnya (Sondakh, Lengkong and Palar, 2022). Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu program aktivitas perencanaan strategis dan operasional organisasi oleh seseorang, baik kualitas dan kuantitas (Winarni, Kristianingsih and Maria, 2021).

Kinerja perawat pelaksana yang baik sangat menentukan mutu pelayanan keperawatan dan keselamatan pasien. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja perawat menjadi hal yang penting dilakukan untuk menjamin keberlanjutan mutu pelayanan rumah sakit (Hasriyani, 2023). Kinerja perawat pelaksana dapat mencerminkan efektivitas sistem pelayanan keperawatan serta menjadi

indikator penting dalam akreditasi rumah sakit. Namun, pada kenyataannya masih ditemukan berbagai tantangan yang dapat memengaruhi kinerja perawat, seperti beban kerja yang tinggi, keterbatasan jumlah tenaga, kurangnya pelatihan berkelanjutan, hingga kurangnya kepuasan kerja (Naibaho, 2024). Oleh karena itu, penting dilakukan suatu studi untuk mengetahui sejauh mana gambaran kinerja perawat pelaksana di rumah sakit, serta sejumlah faktor apa saja yang mempengaruhinya.

Berdasarkan Penelitian oleh Habibi *et al.* (2021) menegaskan bahwa evaluasi kinerja perawat menjadi indikator krusial dalam pencapaian tujuan pelayanan keperawatan yang optimal. Berdasarkan penelitian terdahulu di Rumah Sakit Murni Teguh Sudirman Jakarta, dari 58 perawat terdapat 65,52% dari mereka yang memiliki kinerja baik dan 34,48% yang memiliki kinerja cukup (Saragih and Murni Sagala, 2024). Hasil penelitian Nurhidayati, Daely and Purnama, (2023), di RSUD Jati Padang Jakarta menyatakan bahwa dari 35 perawat terdapat 17,1% tergolong kinerja baik dan 82,9% tergolong kinerja kurang baik. Penelitian oleh Annisa (2023), menyebutkan bahwa kinerja perawat yang baik masih belum optimal, yaitu hanya sebesar 56,3% saja di Rumah Sakit Buah Hati Ciputa.

Hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan di RS X Tangerang pada 4 maret 2025, perawat di ruang ICU dan NICU menangani 1-2 pasien per hari, sementara perawat di ruangan lain seperti RPB, RPA, RPU3, RPU4, RPU2, dan RPU1 menangani 6-7 pasien per hari. Dengan jumlah hari kerja 6 hari per minggu, perawat pelaksana di rumah sakit ini mengemban tugas untuk memberikan perhatian dan perawatan yang optimal bagi pasien yang mereka tangani. Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama 7 perawat di Ruang RPU1 RS X Tangerang pada tanggal 8 maret 2025, ditemukan bahwa dari segi beban kerja, 3 perawat merasa belum sesuai dengan kapasitas mereka seperti banyak pasien yang tidak sebanding akan banyaknya perawat, 2 perawat merasa fasilitas dukungan dari Rumah Sakit belum cukup untuk menunjang kinerja salah satu hambatan yaitu pada saat pendokumentasian asuhan keperawatan terdapat gangguan internet, seperti sistem koneksi internet yang lemot, 2 perawat merasa waktu yang tersedia belum cukup untuk menyelesaikan semua tugas keperawatan dengan optimal dengan sistem shift kerja saat ini mempunyai kualitas mempengaruhi layanan keperawatan.

Tujuan penelitian ini adalah diketahui “Gambaran kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit X Tangerang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif dengan populasi 265 perawat pelaksana di RS X Tangerang. Sampel ditentukan dengan rumus Slovin (error 10%) dan diperoleh 73 responden. Analisis data menggunakan statistik deskriptif univariat dengan bantuan SPSS 25.0, meliputi distribusi frekuensi, persentase, dan nilai rata-rata untuk menggambarkan karakteristik responden serta kinerja perawat.

HASIL

Berdasarkan data pada tabel 1 mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan (90,4%), berusia 26–35 tahun (75,3%), berpendidikan Profesi Ners (84,9%), serta memiliki lama bekerja ≥ 1 tahun (47,9%).

Tabel 2 Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas perawat pelaksana memiliki kinerja dalam kategori cukup sebanyak 47 orang (64,4%). Sementara itu, sebanyak 25 orang (34,2%) menunjukkan kinerja dalam kategori baik, dan hanya 1 orang (1,4%) yang termasuk dalam kategori kurang. Rata-rata nilai kinerja perawat adalah 66,25 dengan standar deviasi 7,796. Hal ini

menunjukkan bahwa secara umum kinerja perawat di Rumah Sakit X Tangerang berada pada kategori cukup hingga baik, dengan proporsi terbesar pada kategori cukup. Temuan ini mengindikasikan perlunya upaya peningkatan kinerja agar lebih banyak perawat mencapai kategori baik, misalnya melalui peningkatan motivasi kerja, dukungan manajerial, serta pelatihan berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan data pada Tabel 1, mayoritas responden penelitian ini adalah perempuan (90,4%), berusia 26–35 tahun (75,3%), berpendidikan Profesi Ners (84,9%), serta memiliki lama bekerja ≥ 1 tahun (47,9%). Kondisi ini menunjukkan bahwa karakteristik tenaga perawat pelaksana didominasi oleh kelompok usia produktif dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang relatif memadai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lestari *et al.* (2021) yang menemukan bahwa profesi perawat didominasi perempuan karena faktor peran sosial, empati, dan kemampuan komunikasi yang lebih tinggi. Temuan serupa dilaporkan oleh Anggraeni (2023) yang menegaskan bahwa dominasi perawat perempuan berhubungan dengan komitmen kerja yang lebih baik.

Kelompok usia 26–35 tahun merupakan usia produktif yang identik

dengan performa kerja optimal, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Putri dan Wahyuni (2022) serta Setiawan *et al.* (2021) yang menyebutkan bahwa usia produktif berhubungan erat dengan kinerja keperawatan. Tingkat pendidikan juga menjadi faktor penting. Rahmawati *et al.* (2021) serta Mulyani (2022) menekankan bahwa pendidikan Profesi Ners meningkatkan keterampilan klinis, mutu pelayanan, dan kompetensi profesional perawat. Selain itu, lama bekerja juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan. Hidayat (2020) menunjukkan bahwa perawat dengan pengalaman lebih dari satu tahun mampu beradaptasi lebih baik, sedangkan Sari dan Nugroho (2021) menemukan bahwa masa kerja memperkuat kemampuan pengambilan keputusan klinis. Yuliana *et al.* (2022) menambahkan bahwa semakin lama bekerja, semakin tinggi rasa percaya diri dan keterampilan komunikasi terapeutik perawat. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai temuan sebelumnya yang menegaskan bahwa jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pengalaman kerja merupakan determinan penting dalam kinerja perawat.

Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat pelaksana memiliki kinerja kategori cukup (64,4%), diikuti kategori baik (34,2%), dan hanya sebagian kecil yang berada pada

kategori kurang (1,4%), dengan rata-rata nilai kinerja 66,25 (SD = 7,796). Kondisi ini sejalan dengan penelitian Sari *et al.* (2021) yang melaporkan sebagian besar kinerja perawat berada pada kategori cukup akibat tingginya beban kerja. Faktor motivasi intrinsik juga memengaruhi capaian kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh Putra dan Lestari (2020) yang menekankan pentingnya motivasi dalam ketepatan waktu pelayanan. Penelitian Handayani *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa keterbatasan sarana prasarana turut menghambat optimalisasi kinerja perawat.

Selain itu, faktor organisasi dan psikososial juga berperan penting. Rahman (2022) menunjukkan bahwa supervisi efektif dapat meningkatkan kinerja perawat ke arah kategori baik, sedangkan Widodo *et al.* (2023) menekankan pentingnya dukungan manajerial dan iklim organisasi. Kepuasan kerja dan komitmen juga menjadi faktor penentu. Yuliana (2022) melaporkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi pada efektivitas dan kuantitas kerja perawat, sementara Anggraeni (2023) menemukan bahwa komitmen kerja tinggi meningkatkan kinerja dalam kategori baik. Hal ini diperkuat oleh temuan Hidayat dan Susanti (2021) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja lebih dari dua tahun berkorelasi positif dengan kualitas pelayanan, serta Setiawan dan Pratiwi (2021) yang menyebutkan bahwa

lingkungan kerja kondusif mendorong pencapaian kinerja optimal. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor individu (pendidikan, pengalaman, motivasi), faktor organisasi (supervisi, dukungan manajerial, sarana prasarana), dan faktor psikososial (kepuasan serta komitmen kerja). Dengan demikian, peningkatan kinerja perawat membutuhkan perhatian menyeluruh terhadap faktor-faktor tersebut, baik melalui pengembangan kompetensi individu, peningkatan dukungan organisasi, maupun penguatan aspek psikososial di tempat kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit X Tangerang sebagian besar berada pada kategori cukup (64,4%), dengan sebagian lainnya dalam kategori baik (34,2%), dan hanya sedikit yang berkinerja kurang (1,4%). Mayoritas responden adalah perempuan, berusia produktif 26–35 tahun, berpendidikan Profesi Ners, serta memiliki lama bekerja minimal satu tahun.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, B. H. (2024). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di UPTD Puskesmas Sukaraja Kecamatan Buay Madang Kabupaten

- OKU Timur. *Jurnal Kesehatan Bina Husada*, 16(1), 25–30.
<https://doi.org/10.58231/jkbh.v16i01.211>
- Anggraeni, D. (2023). Komitmen kerja dan kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 26(2), 123–132.
<https://doi.org/10.7454/jki.v26i2.1203>
- Annisa. (2023). Kinerja perawat di Rumah Sakit Buah Hati Ciputa. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia*, 16(2), 45–52.
<https://doi.org/10.32584/jiki.v16i2.2541>
- Ashari, R., Haskas, Y., & Wahyuni, S. (2022). Pengaruh kinerja perawat dan fasilitas kesehatan terhadap kepuasan pasien di ruang IGD RSUD Salewangan Maros. *JIMPK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 2(2), 274–279.
<https://doi.org/10.35892/jimpk.v2i2.762>
- Damanik, D. W. (2019). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RS Tentara TK IV 010701 Pematangsiantar. *Jurnal Keperawatan Priority*, 2(1), 64–73.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2014). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Cetakan ke-18 ed.). Gramedia Pustaka Utama.
- Desrison, & Ratnasari, S. L. (2018). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Sawahlunto. *Jurnal Bening*, 5(2), 91–106.
<https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.938>
- Erma Kasumayanti, U., Nelma, U., & Hidayat, R. (2025). Optimalisasi penilaian kinerja perawat sebagai upaya peningkatan pelayanan komprehensif dan keselamatan pasien di Ruang MPKP Kuantan Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau: Pengabdian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(1), 2949–2954.
<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2075>
- Fadhila, S. F., & Wijayati, D. T. (2023). Menguji peran komitmen organisasi terhadap perawat wanita. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 770–782.
<https://doi.org/10.26740/jim.vn.p770-782>
- Fitriani, N. (2017). *Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan* (Skripsi). Universitas Hasanuddin Makassar.
- Habibi, A., Pratama, R., & Sari, D. (2021). Evaluasi kinerja perawat sebagai indikator mutu pelayanan keperawatan.

- Jurnal Kesehatan*, 12(1), 33–40.
<https://doi.org/10.26630/jk.v12i1.2545>
- Habibi, A., Pratama, Y., & Sari, L. (2021). Evaluasi kinerja perawat sebagai indikator mutu pelayanan keperawatan. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 12(1), 45–52.
<https://doi.org/10.33846/sf.v12i1.3456>
- Hadinata, D., Wahyuni, S., & Putri, D. I. N. (2019). Hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Medisna AKPER YPIB Majalengka*, 5(10), 1–12.
- Handayani, S., Wulandari, R., & Puspitasari, D. (2021). Faktor yang memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, 9(2), 65–72.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.573622>
- Handayani, & Kuntarti. (2022). Perilaku caring mahasiswa keperawatan. *KJN*.
- Hardiansah, Y., Sismulyanto, & Fanani, A. (2024). Efektivitas program pendidikan berkelanjutan: Meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan bagi perawat. *Bali Medika Jurnal*, 11(2), 165–175.
<https://doi.org/10.36376/bmj.v11i2.433>
- Haryati, F., Ginting, R., & Wau, H. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bandung Medan. *Jurnal Rekam Medik*, 2(1), 25–35.
- Hasriyani. (2023). Analisis faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 8(1), 22–28.
<https://doi.org/10.30651/jkm.v8i1.17834>
- Hidayat, A. (2020). Hubungan pengalaman kerja dengan adaptasi perawat di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 4(1), 112–120.
<https://doi.org/10.31539/jks.v4i1.1536>
- Hidayat, R., & Susanti, D. (2021). Pengalaman kerja dan kualitas pelayanan perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*, 12(2), 88–95.
<https://doi.org/10.26751/jikk.v12i2.1834>
- Journal of Nursing Practice and Education. (2022). Analisis deskriptif variabel kinerja perawat pelaksana. *Journal of Nursing Practice and Education*, 2(2), 72–80.
<https://doi.org/10.34305/JNPE.V2I2.452>
- Kementerian Kesehatan RI. (2021). Data dominasi perawat perempuan di Indonesia—sekitar 71% dari total perawat (511.191 orang). *Komnas Perempuan*.

- Khanifudin, F., Hapsari, S., & Pujiyanto, T. I. (202X). Penilaian kualitas pelayanan keperawatan dengan loyalitas pasien rawat inap. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.32584/jkmk.v7i1.2691>
- Kusumawati, L. P. S. (202X). Pengaruh kualitas pelayanan keperawatan dan kinerja perawat terhadap kepuasan pasien di ruang rawat inap RS TK. IV Singaraja. *Hospital Majapahit: Jurnal Ilmiah Kesehatan Politeknik Kesehatan Mojokerto*, 17(1). <https://doi.org/10.55316/hm.v17i1.1097>
- Latuihamallo, G. R. S., Haryono, B., & Fushen. (202X). Analisis pengaruh kompetensi perawat, efektivitas administrasi dan pelayanan dokter terhadap kepuasan pasien IGD di RSUD Wamena. *Journal of Social and Economics Research*, 6(2). <https://doi.org/10.54783/jser.v6i2.560>
- Lestari, F. V. A., Rachmawaty, R., & Hariati, S. (2023). Komunikasi terapeutik perawat melalui pendekatan budaya: Integrative review. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(2), 284–293. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i2.6834>
- Lestari, R., Putra, D., & Anggraini, N. (2021). Dominasi tenaga perawat perempuan dalam pelayanan kesehatan. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 6(2), 101–108. <https://doi.org/10.30651/jkm.v6i2.10636>
- Marisi, E. L. D., Makhrus, I., & Supardi, S. (2021). Kompetensi dasar perawat baru sebelum dan sesudah pelatihan metode preceptorship di Rumah Sakit Sumber Waras Jakarta. *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES"*, 12(2), 144–150.
- Marwiati, M., & Fahrurrozi, M. (2021). E-Log Book untuk penilaian kinerja kompetensi perawat klinis. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 4(2), 177–182. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v4i2.1191>
- Miniati, I., Lestari, R. F., & Lita, L. (2021). Analisis pencapaian kompetensi mahasiswa praktik Profesi Ners di Stikes Hang Tuah Pekanbaru. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(2), 861–869.
- Mulyani, S. (2022). Hubungan pendidikan profesi Ners dengan kompetensi klinis perawat. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 18(1), 50–58. <https://doi.org/10.26630/jkep.v18i1.3059>
- Naibaho, J. (2024). Beban kerja dan kepuasan kerja perawat: Tantangan

- dalam peningkatan kinerja. *Jurnal Keperawatan Sehat*, 15(1), 55–64. <https://doi.org/10.35971/jks.v15i1.19876>
- Nursalam. (2014). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (Edisi ke-4). Salemba Medika.
- Nurhidayati, S., Daely, H., & Purnama, F. (2023). Gambaran kinerja perawat pelaksana di RSUD Jati Padang Jakarta. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 26(1), 11–18. <https://doi.org/10.7454/jki.v26i1.2215>
- Puspita, S., Sari, G. M., & Samito, N. B. (202X). Korelasi kualitas pelayanan perawat dengan tingkat kepuasan pasien. *Jurnal Penelitian Keperawatan*, 10(2). <https://doi.org/10.32660/jpk.v10i2.756>
- Putra, R., & Lestari, W. (2020). Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(1), 25–33. <https://doi.org/10.26553/jikm.2020.11.1.25-33>
- Putri, A., & Wahyuni, S. (2022). Usia produktif dan performa kerja perawat. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 17(2), 98–107. <https://doi.org/10.20884/1.jks.2022.17.2.5678>
- Rahmawati, D., Hidayah, N., & Suryani, T. (2021). Pengaruh pendidikan profesi Ners terhadap mutu pelayanan. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*, 12(1), 77–84. <https://doi.org/10.26751/jikk.v12i1.1829>
- Rahman, F. (2022). Supervisi keperawatan dan kinerja perawat. *Jurnal Kesehatan Indonesia*, 11(3), 200–208. <https://doi.org/10.26714/jki.11.3.2022.200-208>
- Saragih, S., & Murni Sagala, R. (2024). Evaluasi kinerja perawat di Rumah Sakit Murni Teguh Sudirman Jakarta. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda*, 10(2), 77–84. <https://doi.org/10.52943/jikeperawatan.v10i2.2312>
- Sari, A., & Nugroho, B. (2021). Lama kerja dan efektivitas pengambilan keputusan klinis perawat. *Jurnal Keperawatan Global*, 6(2), 55–62. <https://doi.org/10.37341/jkg.v6i2.260>
- Sari, D., Utami, R., & Hasanah, U. (2021). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat. *Jurnal Kesehatan Manarang*, 7(2), 123–130. <https://doi.org/10.33490/jkm.v7i2.345>
- Setiawan, H., & Pratiwi, A. (2021). Lingkungan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan*

- Indonesia*, 24(3), 210–218.
<https://doi.org/10.7454/jki.v24i3.1198>
- Setiawan, H., Lestari, R., & Nugraha, P. (2021). Usia produktif dan pendidikan tinggi sebagai prediktor kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(1), 25–32.
<https://doi.org/10.30651/jkm.v7i1.11012>
- Sondakh, D. A., Lengkong, F., & Palar, C. M. (2022). Tugas dan tanggung jawab perawat pelaksana dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan UNSRAT*, 10(2), 112–120.
<https://doi.org/10.35790/jkunsrat.v10i2.42112>
- Widodo, S., & Pratiwi, R. (2023). Faktor yang memengaruhi mutu pelayanan keperawatan. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 11(2), 134–142.
<https://doi.org/10.32584/jmk.v11i2.2987>
- Widodo, S., Yuliana, E., & Putra, A. (2023). Dukungan manajerial dan iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat. *Jurnal Kesehatan*, 14(2), 99–108.
<https://doi.org/10.24252/jk.v14i2.3567>
- Winarni, S., Kristianingsih, Y., & Maria, D. F. (2021). Kinerja perawat pelaksana pasca program orientasi. *JPK: Jurnal Penelitian Kesehatan*, 11(2), 8–14.
<https://doi.org/10.54040/jpk.v11i2.221>
- Yuliana, E. (2022). Kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(1), 45–52.
<https://doi.org/10.31539/jks.v5i1.3381>
- Yuliana, E., Putra, R., & Lestari, D. (2022). Lama bekerja dan keterampilan komunikasi terapeutik perawat. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat*, 11(2), 75–83.
<https://doi.org/10.36565/jkkm.v11i2.292>
- Yuwono, E., Hartati, C. S., & Winarko, R. (2019). Analisis kualitas pelayanan perawat untuk meningkatkan kepuasan klien di RSI Siti Hajar Sidoarjo. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(2), 112–125.
<https://doi.org/10.37504/jmb.v2i02.131>
- Zuliani, M., Fadilah, N., & Nurhayati, S. (2023). Peran perawat pelaksana dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 26(1), 55–63.
<https://doi.org/10.7454/jki.v26i1.1192>
- Zuliani, R., Putri, H. F., & Rahmawati, D. (2023). Peran perawat pelaksana dalam peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 14(1), 101–110.
<https://doi.org/10.32583/jkk.v14i1.3111>

Tabel 1
Tabel 51 Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	7	9,6
Perempuan	66	90,4
Usia (Tahun)		
17-25	17	23,3
26-35	55	75,3
36-44	1	1,4
Tingkat Pendidikan		
D3	2	2,7
S1 Keperawatan	9	12,3
Profesi Ners	62	84,9
Lama Bekerja (Tahun)		
<1	14	19,2
≥ 1	35	47,9
≥ 5	22	30,1
≥ 10	2	2,7

Tabel 2
Distribusi Gambaran Kinerja Perawat Pelaksana

Kinerja Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)	Mean	SD
Kurang	1	1,4	66,25	7,796
Cukup	47	64,4		
Baik	25	34,2		