



INFORMASI ARTIKEL

Received: April, 29, 2025

Revised: May, 22, 2025

Available online: May, 29, 2025

at : <https://e-jurnal.iphorr.com/index.php/hjk>

## Evaluasi kinerja perawat di rumah sakit: *A scoping review*

Depi Rismayanti\*, Ati Surya Mediawati, Irman Somantri

Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: Depi Rismayanti. \*Email: [depi23001@mail.unpad.ac.id](mailto:depi23001@mail.unpad.ac.id)

### Abstract

**Background:** Performance evaluation plays a crucial role in monitoring and assessing the activities of nurses over time. Optimal performance has the potential to positively impact individual work behaviors. However, the current nurse performance evaluation system is considered to be underperforming, and it has yet to deliver satisfactory results for clients in hospitals.

**Purpose:** To identify the performance evaluation system implemented by the hospital in assessing nurse performance.

**Method:** This review identified nursing performance evaluation through electronic searches using Scopus Q1 and Q2 indexed databases for articles published between 2020 and 2024. Of the 38 articles identified, the screening process resulted in 17 articles based on title and inclusion and exclusion criteria. After full-text due diligence, 7 articles remained ready for further review.

**Results:** Identification shows various methods of performance evaluation, such as multi-source feedback, patient response, 360 degrees, website-based, and leadership evaluation. Each method has a positive impact, including the establishment of good relationships between professionals, improving the quality of service, and patient satisfaction. In addition, this method also increases nurses' self-confidence and supports nurses' health at work. All of this contributes to more effective decision making.

**Conclusion:** Varied performance evaluation methods, such as multisource feedback, can enhance nurse performance when tailored to their competencies. Hospital management should develop evaluations that support work motivation without neglecting the health conditions of nurses.

**Keywords:** Evaluation; Hospitals; Nurse Performance.

**Pendahuluan:** Evaluasi kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam memantau dan menilai aktivitas perawat dari waktu ke waktu. Kinerja yang optimal berpotensi memberikan dampak positif pada perilaku kerja individu. Namun, sistem evaluasi kinerja perawat saat ini dianggap belum berjalan maksimal, sehingga belum mampu memberikan hasil yang memuaskan bagi klien di rumah sakit.

**Tujuan:** Untuk mengidentifikasi sistem evaluasi kinerja yang diterapkan oleh rumah sakit dalam menilai kinerja perawat.

**Metode:** Tinjauan ini mengidentifikasi evaluasi kinerja perawat melalui penelusuran elektronik menggunakan database yang terindeks Scopus Q1 dan Q2 untuk artikel yang diterbitkan antara tahun 2020-2024. Dari 38 artikel yang diidentifikasi, proses penyaringan menghasilkan 17 artikel berdasarkan judul serta kriteria inklusi dan eksklusi. Setelah uji kelayakan pada teks lengkap, tersisa 7 artikel yang siap untuk ditinjau lebih lanjut.

**Hasil:** Identifikasi menunjukkan adanya berbagai metode evaluasi kinerja, seperti umpan balik multi sumber, respon pasien, 360 derajat, berbasis website, dan evaluasi pimpinan. Setiap metode memberikan dampak positif, termasuk terjalinnya hubungan yang baik antar profesional, peningkatan kualitas pelayanan, serta kepuasan

pasien. Selain itu, metode ini juga meningkatkan kepercayaan diri perawat dan mendukung kesehatan perawat dalam bekerja. Semua ini berkontribusi pada pengambilan keputusan yang lebih efektif.

**Simpulan:** Metode evaluasi kinerja yang variatif seperti multisumber dapat meningkatkan kinerja perawat dengan disesuaikan pada kompetensinya. Manajemen rumah sakit perlu mengembangkan evaluasi yang mendukung motivasi kerja tanpa mengabaikan kondisi kesehatan perawat.

**Kata Kunci:** Evaluasi; Kinerja Perawat; Rumah Sakit.

## PENDAHULUAN

Tuntutan masyarakat akan pelayanan keperawatan yang berkualitas memerlukan respons positif. Perawat harus lebih memahami konsep pengelolaan dan prosedur keperawatan. Terpenuhinya kebutuhan, keinginan, dan harapan pasien terhadap layanan adalah salah satu indikator evaluasi kualitas pelayanan dan peningkatan mutu asuhan terhadap pasien (Fatrida, Machmud, & Rahayuningsih, 2023). Evaluasi kinerja perlu diterapkan di fasilitas layanan kesehatan untuk meningkatkan kualitas kerja perawat, sehingga dapat tercapai kepuasan klien (Kirana & Nugraheni, 2023). Evaluasi kinerja adalah proses untuk menilai sejauh mana seseorang mampu menjalankan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu (Gerung, Dotulong, & Raintung, 2022). Selain itu, keselarasan antara kinerja dan reward yang diterima perawat akan meningkatkan motivasi serta kepuasan mereka dalam bekerja (Sesrianty, Demur, & Ningsih, 2020).

Beberapa komponen dari sistem evaluasi kinerja, termasuk *input* (penilai dan alat evaluasi), proses evaluasi, dan *output* (dokumentasi hasil evaluasi). Namun, ada banyak hambatan yang terjadi pada pelaksanaan evaluasi kinerja (Aji, 2022). Evaluasi kinerja adalah proses penting untuk memastikan organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Namun, banyak manajer keperawatan dan perawat yang berpendapat bahwa evaluasi yang dilakukan tidak mencerminkan kinerja yang sesungguhnya (Ndlovu, van Wyk, & Leech, 2024). Oleh karena itu, penerapan evaluasi kinerja menjadi tantangan tersendiri, mengingat keterbatasan instrumen yang tepat untuk menilai kinerja perawat. Berbagai model dan metode evaluasi yang digunakan saat ini sering kali bervariasi, padahal seharusnya evaluasi tersebut berlandaskan pada kewenangan dan standar klinik

keperawatan yang jelas (Hasriyani, Tahir, & Arafat, 2023). Selanjutnya, penting untuk melakukan pemetaan terhadap sistem evaluasi kinerja yang diterapkan dalam menilai kinerja perawat, guna memilih metode yang efektif dalam mendorong peningkatan kinerja mereka.

## METODE

Pencarian literatur dilakukan untuk periode penelitian 2020-2024 dengan fokus pada artikel berbahasa Inggris yang terindeks dalam *Scopus* Q1 dan Q2. Penulisan hasil pencarian mengikuti protokol yang sesuai, menggunakan *checklist* dan diagram alur PRISMA. Proses pencarian literatur melibatkan penggunaan istilah terkait dari setiap database elektronik setelah mengkonfirmasi sinonim dan istilah yang relevan, termasuk istilah *Medical Subject Heading* (MeSH). Artikel yang dicari berasal dari jurnal terkemuka yang terindeks *Scopus*. Istilah pencarian yang digunakan mencakup kombinasi *Boolean* seperti *AND*, *AND NOT*, dan *OR*, dengan contoh pencarian: ("*Nurse Performance*" *AND* *Hospital AND Evaluation AND NOT "Nurse Managers"* *OR* *Assessment OR Appraisal OR Improvement*).

Formula PCC dalam studi ini terdiri dari: P (Perawat di Rumah Sakit), C (Sistem Evaluasi Kinerja), dan C (Peningkatan Kinerja). Kriteria inklusi yang ditetapkan adalah studi yang mengevaluasi sistem evaluasi kinerja yang efektif, metode penelitian yang dilakukan secara langsung, penelitian yang melaporkan peningkatan kinerja perawat, dipublikasikan dalam periode 2020-2024, terindeks dalam *Scopus* Q1 dan Q2, diterbitkan dalam bahasa Inggris dan bersifat *open access*. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi artikel yang hanya tersedia dalam bentuk judul dan abstrak serta artikel yang lengkap dalam format penelitian.

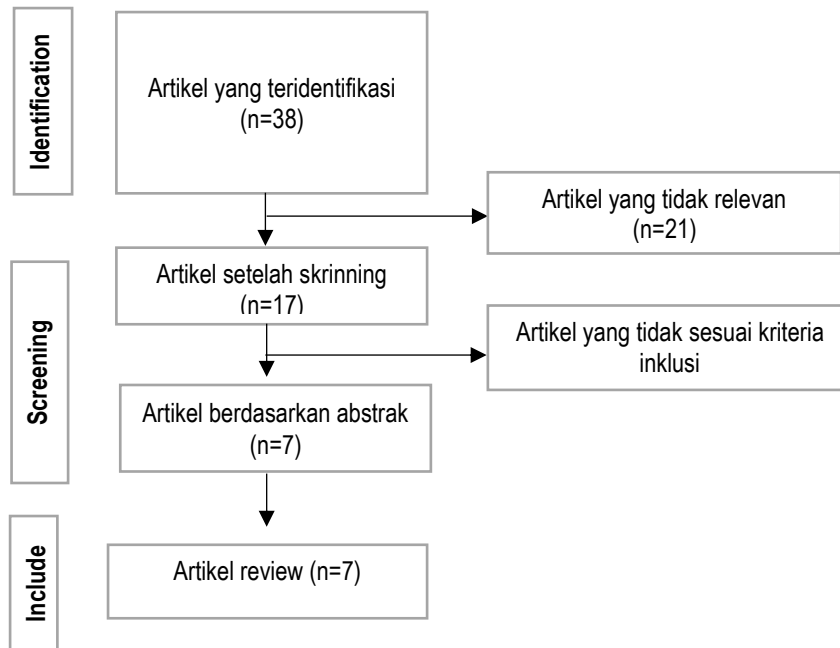
Depi Rismayanti\*, Ati Surya Mediawati, Irman Somantri

Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: Depi Rismayanti. \*Email: depi23001@mail.unpad.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i3.903>

## HASIL



Gambar Prisma *Flow Diagram*

Depi Rismayanti\*, Ati Surya Mediawati, Irman Somantri

Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: Depi Rismayanti. \*Email: [depi23001@mail.unpad.ac.id](mailto:depi23001@mail.unpad.ac.id)

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i3.903>

**Tabel Hasil Pemetaan Data Artikel**

| (Penulis) (Negara)                   | Tujuan   | Metode   | Hasil  |
|--------------------------------------|--|--|--|
| (Meghdad et al., 2020)<br>(Iran)     | Untuk mengetahui kinerja perawat berdasarkan model 360 derajat dan teknik pengambilan keputusan multi kriteria (FMCDM) serta memilih perawat yang berkualitas. | Penelitian <i>quantitative</i> deskriptif analitik yang memberikan hasil lebih realistis karena bobot dan kepentingan kriteria ditentukan, sehingga rumah sakit dapat menggunakannya untuk menilai kinerja kelompok medis.   | "Keterampilan Manusia" mendapat skor tertinggi, diikuti sub-kriteria seperti "Identifikasi kekuatan dan kelemahan" serta "Hubungan dengan pasien." Dalam model 360 derajat, evaluasi dosen pembimbing tertinggi 0.521 dan perawat 3 di bangsal anak dan bayi meraih peringkat tertinggi. |
| (Kirana & Nugraheni, 2023)<br>(Iran) | Untuk mengetahui peran prediktif gejala umum PMS dalam kinerja klinis perawat di rumah sakit umum di Sanandaj, Iran.   | Penelitian <i>cross-sectional</i> dengan populasi sebanyak 45 perawat dengan besar sampel sebanyak 30 perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>accidental sampling</i> menggunakan kuesioner dengan total 21 pernyataan.  | PMS memiliki korelasi yang signifikan dengan klinis dan komposisi, dan bahwa PMS dapat mempengaruhi variasi 26.5% dalam kinerja klinis. Namun dengan kenaikan PMS sebesar 0.517 deviasi maka kinerja klinis akan menurun sebesar 0.396 deviasi dan begitu pula sebaliknya.               |
| (Fitri et al., 2023)<br>(Indonesia)  | Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja IPCLN pada masa pandemi Covid-19.   | Penelitian menggunakan pendekatan <i>cross-sectional</i> , dilakukan terhadap 34 perawat di RS Mata Cicendo dengan teknik total <i>sampling</i> . Kuesioner dalam penelitian ini meliputi pengetahuan, motivasi, supervisi, dan kinerja perawat yang sebelumnya telah diuji dengan karakteristik tersebut dengan hasil <i>cronbach's alpha</i> sebesar 0.75. | Adanya hubungan yang signifikan antara pengetahuan, motivasi, pengawasan, dan prestasi kerja, dengan motivasi menjadi faktor dominan mempengaruhi prestasi kerja di IPCLN.   |

Depi Rismayanti\*, Ati Surya Mediawati, Irman Somantri

Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: Depi Rismayanti. \*Email: depi23001@mail.unpad.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i3.903>

Evaluasi kinerja perawat di rumah sakit: *A scoping review*

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| (Kalani et al., 2022)<br>(Iran)         | Untuk mengetahui pengaruh manajemen perawat penghubung terhadap kejadian pneumonia dan infeksi saluran kemih pada pasien stroke setelah keluar dari rumah sakit. | Penelitian <i>randomized controlled trial</i> pada 80 pasien di sebuah rumah sakit di Iran. Kelompok intervensi dinilai dan dikembangkan program perawatan.  | Studi ini menemukan bahwa meskipun kelompok intervensi dan kontrol tidak menunjukkan perbedaan signifikan dalam angka pneumonia, terdapat perbedaan signifikan dalam kasus infeksi parah.   |
| (Jung et al., 2020)<br>(Korea Selatan)  | Untuk mengidentifikasi kompetensi kinerja keperawatan dan kebutuhan pendidikan praktis perawat ruang operasi dengan mengevaluasi karir klinis perawat.           | Penelitian dengan pendekatan <i>cross-sectional study</i> dengan partisipan sebanyak 182 perawat yang bekerja di ruang operasi dari empat rumah sakit umum di Seoul, Korea.  | Kompetensi kinerja keperawatan dan kebutuhan pendidikan praktis partisipan berbeda secara signifikan di seluruh kelompok karier klinis. kompetensi kinerja keperawatan partisipan berkorelasi negatif dengan kebutuhan pendidikan praktis dalam hal karier klinis.  |
| (Sumande et al., 2020)<br>(Philippines) | Untuk menilai kinerja klinis perawat di rumah sakit swasta level III menggunakan daftar periksa berdasarkan standar kompetensi inti keperawatan.                 | Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif evaluatif, komparatif, dan korelasional. Penentuan kompetensi klinis diukur menggunakan daftar periksa kuesioner yang diadopsi dari standar kompetensi inti keperawatan yang mencakup aspek peran perawat pemula dalam perawatan klien, peran perawat pemula dalam kepemimpinan dan manajemen; peran perawat pemula dalam penelitian. | Kinerja klinis keseluruhan perawat staf dalam peran perawat pemula dalam perawatan klien, kepemimpinan dan manajemen, dan penelitian kompeten berdasarkan evaluasi responden. Kinerja perawat staf tidak mengungkapkan perbedaan signifikan dalam perawatan klien, kepemimpinan, dan manajemen, sementara perbedaan signifikan ditemukan dalam penelitian ketika pencapaian pendidikan tertinggi dan lokasi afiliasi rumah sakit dipertimbangkan. |

Depi Rismayanti\*, Ati Surya Mediawati, Irman Somantri

Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: Depi Rismayanti. \*Email: depi23001@mail.unpad.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i3.903>

## PEMBAHASAN

Tinjauan ini menunjukkan bahwa model evaluasi yang melibatkan berbagai sumber memberikan hasil yang lebih baik, sehingga disarankan untuk digunakan dalam pengembangan sistem evaluasi kinerja perawat di layanan kesehatan (Qurtubi, Rukiyanto, Rusmayani, Hita, Nurzaima, & Ismaya, 2023). Temuan ini didasarkan pada analisis 7 artikel yang relevan, Model 360 derajat (keterampilannya, kekuatan dan kelemahannya serta hubungan dengan pasien) dengan berbagai teknik pendekatan sebagai syarat untuk mendapatkan perawat yang profesional dan berkualitas (Meghdad, Nayereh, Zahra, Hourie, & Reza, 2020). Kondisi kesehatan perawat khususnya wanita yang mengalami gejala PMS harus mendapatkan perhatian khusus dari manajemen dengan cara antisipasi sejak awal tanda dan gejala yang mungkin terjadi, sehingga tidak mengganggu kinerja klinisnya di rumah sakit (Kirana et al., 2023).

Dalam merancang sistem untuk mengukur kompetensi, pemangku kepentingan perlu menyepakati definisi kompetensi minimum yang jelas (Rohim, 2021). Instrumen yang digunakan harus dikembangkan untuk memastikan data yang diperoleh dapat diinterpretasikan dengan andal dan valid (Siroj, Afgani, Fatimah, Septaria, & Salsabila, 2024). Selain itu, skenario evaluasi harus dirancang agar memberikan kesempatan bagi perawat untuk menunjukkan kompetensinya, yang kemudian dinilai oleh penilai terlatih menggunakan instrumen yang tepat (Wati, 2024). Setiap tahapan dalam proses ini memerlukan alokasi waktu, upaya, dan keahlian yang memadai terutama dalam kondisi wabah seperti pandemi Covid-19 motivasi menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan IPCLN (Fitria, Yulianita, Sugiharto, Astari, & Eriyani, 2023).

Evaluasi kinerja, sebagai salah satu indikator mutu, sebaiknya diterapkan di layanan kesehatan untuk meningkatkan kinerja perawat dalam upaya mencapai kepuasan pasien terutama pasien stroke yang mengalami pneumonia dan infeksi saluran kencing dapat dilanjutkan home care oleh perawat yang terbukti dapat mengatasi ISK (Kalani, Ebrahimi, & Fallahzadeh, 2022). Selain fokus pada kepuasan pasien, kepuasan dari perawat juga sangat penting. Kesesuaian antara kinerja yang dicapai dengan penghargaan yang diberikan (melanjutkan pendidikan dan mengikuti pelatihan di fasilitas

rumah sakit), tentu dapat meningkatkan produktivitas perawat dan mempengaruhi proses evaluasi kinerja. Oleh karena itu, hal ini perlu mendapat perhatian yang serius (Jung, Kim & Kim, 2020) Perawat profesional yang berpendidikan tinggi saat dilakukan evaluasi hasilnya memuaskan baik dalam kepemimpinan, manajemen dan penelitian (Sumande, & Ruiz, 2020). Hal ini sejalan dengan kompetensi yang baik dimiliki oleh seorang perawat akan berdampak pada kepuasan pasien di rumah sakit (Alijanpour, Aslani, Alimohammadi, & Taleghani, 2020).

Umpan balik multi sumber (MSF) adalah metode evaluasi yang menghasilkan matriks kinerja yang dapat diandalkan, dengan bukti bahwa rekan kerja profesional memberikan informasi evaluasi yang terstruktur dan psikometrik lebih baik dibandingkan metode lain. Instrumen MSF valid dan mendukung pengembangan lebih lanjut dalam evaluasi kinerja (Smither, London, & Reilly, 2005). Selanjutnya, rumah sakit dapat mengadopsi metode pengembangan instrumen evaluasi kinerja asuhan keperawatan dan memanfaatkan aplikasi sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja perawat (Al-Rawashdeh, Keikhosrokiani, Belaton, Alawida, & Zwiri, 2024).

## SIMPULAN

Berdasarkan identifikasi berbagai metode evaluasi kinerja yang diterapkan di berbagai negara, dapat disimpulkan bahwa hasil evaluasi tersebut memiliki dampak signifikan dan dapat menjadi rekomendasi yang berguna untuk diterapkan di pelayanan kesehatan. Evaluasi kinerja yang tepat akan berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu mengembangkan metode evaluasi yang lebih variatif, seperti evaluasi multisumber, yang disesuaikan dengan kompetensi masing-masing perawat. Hal ini akan mendorong motivasi kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perawat, tanpa mengabaikan kondisi kesehatan perawat itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji, B. B. (2022). Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru. *Journal on Education*, 5(1), 1047-1064.

Depi Rismayanti\*, Ati Surya Mediawati, Irman Somantri

Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: Depi Rismayanti. \*Email: depi23001@mail.unpad.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i3.903>

- Alijanpour, S., Aslani, Z., Alimohammadi, N., & Taleghani, F. (2020). Empowerment of nurses: A key to stroke patients' satisfactions. *Iranian journal of nursing and midwifery research*, 25(3), 237-241.
- Al-Rawashdeh, M., Keikhosrokiani, P., Belaton, B., Alawida, M., & Zwiri, A. (2024). Effective factors for the adoption of IoT applications in nursing care: A theoretical framework for smart healthcare. *Journal of Building Engineering*, 89, 109012.
- Fatrida, D., Machmud, R., & Rahayuningsih, A. (2023). Dimensi Kualitas Pelayanan Keperawatan Sebagai Strategi untuk Meningkatkan Kepuasan Pasien di Puskesmas: Literatur Review. *Jurnal'Aisyiyah Medika*, 8(2).
- Fitria, N., Yulianita, H., Sugiharto, F., Astari, D. W., & Eriyani, T. (2023). The factors associated with performance among infection prevention and control linked nurse during Covid-19 pandemic. *SAGE Open Nursing*, 9, 23779608231193911.
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418-428.
- Hasriyani, H., Tahir, T., & Arafat, R. (2023). Metode Penilaian Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di Rumah Sakit: A Scoping Review. *Jurnal Keperawatan*, 15(1), 423-430.
- Jung, J. H., Kim, H. J., & Kim, J. S. (2020). Comparison of nursing performance competencies and practical education needs based on clinical careers of operating room nurses: A cross-sectional study. In *Healthcare* (Vol. 8, No. 2, p. 136). MDPI.
- Kalani, Z., Ebrahimi, S., & Fallahzadeh, H. (2022). Effects of the liaison nurse management on the infectious stroke complications: a randomized controlled trial. *BMC nursing*, 21(1), 29.
- Khazdoozi, P., Javanmardifard, S., & Keshtkaran, Z. (2024). The predictive role of common symptoms of premenstrual syndrome in the clinical practice of nurses: a cross-sectional study. *BMC nursing*, 23(1), 603.
- Kirana, G. R., & Nugraheni, R. (2023). Penilaian Kinerja Perawat Berdasarkan Aspek Sikap Kerja, Tingkat Keterampilan, dan Manajemen Kinerja di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 9(1), 151-162.
- Meghdad, R., Nayereh, R., Zahra, S., Hourie, Z., & Reza, N. (2020). Assessment of the performance of nurses based on the 360-degree model and fuzzy multi-criteria decision-making method (FMCMD) and selecting qualified nurses. *Heliyon*, 6(1).
- Ndlovu, S., van Wyk, N. C., & Leech, R. (2024). Professional nurses' perspectives of an ideal performance management process. *Health SA Gesondheid*, 29(1).
- Qurtubi, A., Rukiyanto, B. A., Rusmayani, N. G. A. L., Hita, I. P. A. D., Nurzaima, N., & Ismaya, R. (2023). Pengembangan Metode Penilaian Kinerja Guru Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 3051-3061.
- Rohim, D. C. (2021). Konsep asesmen kompetensi minimum untuk meningkatkan kemampuan literasi numerasi siswa sekolah dasar. *Jurnal Varidika*, 33(1), 54-62.
- Sesrianty, V., Demur, D. R. D. N., & Ningsih, G. (2020). Sistem reward terhadap kepuasan kerja perawat. In *Prosiding Seminar Kesehatan Perintis*, 3( 2), 56-64.
- Siroj, R. A., Afgani, W., Fatimah, F., Septaria, D., & Salsabila, G. Z. (2024). Metode penelitian kuantitatif pendekatan ilmiah untuk analisis data. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 11279-11289.

**Depi Rismayanti\*, Ati Surya Mediawati, Irman Somantri**

Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: Depi Rismayanti. \*Email: depi23001@mail.unpad.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i3.903>



- Smither, J. W., London, M., & Reilly, R. R. (2005). Does performance improve following multisource feedback? A theoretical model, meta-analysis, and review of empirical findings. *Personnel psychology*, 58(1), 33-66.
- 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.
- Wati, S. (2024). Pengembangan Instrumen Asesmen Kompetensi Perawat Klinis Berbasis The Six Dimensions Of Clinical Competency Dengan Media Website. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 10(1), 39-53.

**Depi Rismayanti\*, Ati Surya Mediawati, Irman Somantri**

Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: Depi Rismayanti. \*Email: [depi23001@mail.unpad.ac.id](mailto:depi23001@mail.unpad.ac.id)

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i3.903>