

**GAMBARAN PERSEPSI PEGAWAI TENTANG
PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA
DI RUMAH SAKIT KHUSUS BEDAH
AN NUR YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun Oleh :
IKA WIDJAYANTI
201310201164**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN

**GAMBARAN PERSEPSI PEGAWAI TENTANG
PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA
DI RUMAH SAKIT KHUSUS BEDAH
AN NUR YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh :
IKA WIDJAYANTI
201310201164

Pembimbing : Tenti Kurniawati, S. Kep., Ns., M. Kep.

Tanda tangan :

GAMBARAN PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA DI RUMAH SAKIT KHUSUS BEDAH AN NUR YOGYAKARTA¹

Ika Widjayanti² Tenti Kurniawati³ Mamnu'ah⁴

INTISARI

Latarbelakang: Pelaksanaan penilaian kinerja merupakan salah satu tugas manajer yang penting, untuk mendapatkan penilaian kinerja yang diharapkan maka proses evaluasi harus tertib, sistematis dan logis serta perlu diatur tahapan-tahapannya (Ma'ruf, 2014). Hasil studi pendahuluan didapatkan data bahwa penilaian kinerja pegawai tetap berdasarkan hasil kinerja yang dicapai oleh pegawai tersebut, belum ada kebijakan yang jelas tentang pelaksanaan penilaian kinerja untuk pegawai tetap.

Tujuan: Mengetahui gambaran persepsi pegawai tentang pelaksanaan penilaian kinerja di RSKB AN NUR Yogyakarta.

Metode Penelitian: penelitian non-eksperimental menggunakan metode deskriptif dengan rancangan penelitian *cross sectional* dengan teknik pengumpulan data dengan kuesioner adapun sampel penelitian diambil dengan teknik *purposive sampling* dengan jumlah 42 responden. Analisis data disajikan dalam bentuk tabel berdasarkan frekuensi.

Hasil penelitian: karakteristik responden berdasarkan umur paling banyak 23 orang (54,8%), karakteristik responden berdasarkan masa kerja paling banyak 6-10 tahun yaitu sebanyak 24 orang (57,1%), persepsi pegawai tentang pelaksanaan penilaian kinerja di Rumah Sakit Khusus Bedah AN NUR Yogyakarta dalam kategori cukup yaitu sebanyak 39 orang (91,9%) dan kategori kurang 3 orang (9,1%)

Simpulan: Gambaran persepsi pegawai tentang pelaksanaan penilaian kinerja di Rumah Sakit Khusus Bedah AN NUR Yogyakarta sebagian besar dalam kategori cukup yaitu sebanyak 39 orang (91,9%).

Saran: Pimpinan RSKB AN NUR perlu membuat kebijakan dan prosedur yang jelas tentang pelaksanaan penilaian kinerja yang terdiri dari aspek standar, target, umpan balik, dan evaluasi terhadap pegawai tetap secara sistematis dan terencana.

Kata kunci : Penilaian kinerja pegawai
Kepustakaan : 20 buku (2004-2014), 4 Skripsi
Jumlah Halaman : 64 halaman

¹ Judul Penelitian

² Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah Yogyakarta

³ Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah Yogyakarta

⁴ Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah Yogyakarta

DESCRIPTION OF EMPLOYEES PERCEPTION ON EMPLOYEE APPRAISAL IMPLEMENTATION IN SURGERY HOSPITAL OF AN NUR YOGYAKARTA¹

Ika Widjayanti², Tenti Kurniawati³, Mamnu'ah⁴

ABSTRACT

Background: The implementation of employee appraisal is one of manager's important job and in order to achieve expected working achievement, the evaluation process should be sequenced, systematical and logical. Moreover, the order of the steps should be managed (Ma'ruf, 2014). According to the advance study result, the clear policy on employee appraisal of permanent employee based on this achieved working performance is still unanailable.

Objective : This study was to descript of employees perception on employee appraisal implementation in surgery hospital An Nur Yogyakarta.

Methodology : This research is non-experimental research which used descriptive method with cross sectional research design and data collecting technique used questionnaire method. Research sampel was taken by using purposive sampling technique with 42 respondent.

Research Result : Respondent characteristic based on oldest age are 23 person (54,8%), respondent characteristic based on the longest year of service 6-10 years of working life is 24 employees (57,1%), employees' perception employee appraisal implementation in surgery hospital An Nur Yogyakarta which are in fair category are 39 (91,9%) and which are in poor category are 3 people (9,1%)

Conclusion: Employees perception on employee appraisal implementation in surgery hospital An Nur Yogyakarta showed that mostly are in fair category that is 39 people (91,9%).

Suggestion: It is necessary to make policy and procedure clearly by the management of An Nur Surgery Hospital towards the performance evaluation which consists of standard aspect, target, feedback, and evaluation to the permanent employees systematically and well-planned.

Keywords : evaluation of employees' performance
Bibliography : 20 books (2004-2014), 4 theses
Pages : 64 pages

¹ The Title of Thesis

² The Student of School of Nursing 'Aisyiyah Health Sciences Collage of Yogyakarta

³ The Lecturer of School of Nursing 'Aisyiyah Health Sciences Collage of Yogyakarta

⁴ The Lecturer of School of Nursing 'Aisyiyah Health Sciences Collage of Yogyakarta

GAMBARAN PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA DI RUMAH SAKIT KHUSUS BEDAH AN NUR YOGYAKARTA

Ika widjayanti, Tenti Kurniawati, Mamnu'ah
STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta
E-mail : ika.w.annur@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran persepsi pegawai tentang pelaksanaan penilaian kinerja di RSKB AN NUR Yogyakarta. Metode yang digunakan menggunakan deskriptif. Sampel dengan teknik *purposive sampling* sebanyak 42 responden. Dilaksanakan selama 3 hari mulai dari 12-14 Januari 2015. Analisis data menggunakan analisa univariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar persepsi responden tentang pelaksanaan penilaian kinerja termasuk dalam kategori cukup yaitu 39 responden (91,9%). Saran bagi pimpinan RSKB AN NUR Yogyakarta perlu membuat kebijakan dan prosedur yang jelas tentang pelaksanaan penilaian kinerja yang terdiri dari aspek standar, target, umpan balik, dan evaluasi terhadap pegawai tetap secara sistematis dan terencana

Kata kunci : Penilaian Kinerja

Absrtact : This research aims at knowing the description of employees perception on employee appraisal implementation in surgery hospital An Nur Yogyakarta. The research which used descriptive method. Research sampel was taken by using *purposive sampling* technique with 42 respondent. Its carried out for about 3 days start from 12 until 14 January 2015. Analysis of the data using univariat analysis. Employees perception on employee appraisal implementation in surgery hospital An Nur Yogyakarta showed that mostly are in fair category that is 39 people (91,9%). It is necessary to make policy and procedure clearly by the management of An Nur Surgery Hospital towards the performance evaluation which consists of standard aspect, target, feedback, and evaluation to the permanent employees systematically and well-planned.

Keywords : evaluation of employees' performance

PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan rumah sakit dapat diketahui dari penampilan professional SDM rumah sakit, efisiensi dan efektivitas pelayanan serta kepuasan pasien. Kepuasan pasien ditentukan oleh keseluruhan pelayanan rumah sakit seperti pelayanan administrasi, dokter, perawat, makanan, obat-obatan, sarana dan prasarana, fasilitas dan lingkungan fisik rumah sakit. Perilaku, tutur kata, keramahan petugas serta kemudahan mendapatkan informasi dan komunikasi merupakan peringkat tertinggi dalam persepsi kepuasan pasien di rumah Sakit. Oleh karena itu dalam memberikan pelayanan kepada pasien harus cepat, tanggap terhadap kebutuhan pasien baik dalam segi pengobatan, administrasi maupun ketepatan dalam bertindak (Nursalam, 2013).

Rumah Sakit merupakan organisasi pelayanan jasa yang mempunyai kespesifikan dalam hal SDM, sarana prasarana dan peralatan yang dipakai. Sebagai perusahaan pelayanan jasa, rumah sakit menghasilkan produk yang bersifat tidak berwujud atau *intangible*, maka SDM merupakan unsur yang sangat penting dalam produksi maupun penyampaian jasa dalam pelayanan berkualitas di rumah sakit. SDM merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misi rumah sakit. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Untuk mengetahui SDM tersebut baik atau tidak, sesuai dengan yang diinginkan rumah sakit atau tidak, maka perlu adanya penilaian kinerja SDM secara terencana, sistematis dan sesuai standar yang ada (Rivai, 2013).

Penilaian Kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dimana kinerja individu diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. Dengan kata lain penilaian kinerja adalah suatu model formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif (Wibowo, 2014).

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas manajer yang penting. Diakui bahwa banyak kesulitan penilaian kinerja yang dialami dalam menangani secara memadai, karena tidak mudah untuk menilai kinerja seorang karyawan secara akurat. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana SDM dipandang dan diperlakukan di dalam perusahaan. Jika perusahaan hanya berpegang pada asumsi bahwa orang tidak akan bekerja kecuali jika mereka diawasi dan dikendalikan dengan ketat, ia cenderung menerapkan cara penilaian yang bersifat rahasia dan biasanya penilaian bersifat tidak obyektif (Rivai, 2013)

Untuk memperoleh pengukuran kinerja yang sesuai dengan standar yang ada maka proses evaluasi kinerja harus tertib, sistematis, dan logis serta perlu diatur tahapan-tahapannya. Di dalam organisasi itu sudah ada tersedia bahan-bahan atau ketentuan untuk melaksanakan manajemen kinerja, perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, penilaian kinerja, wawancara evaluasi kinerja, pembuatan hasil penilaian kinerja (Ma'ruf, 2014).

Sistem penilaian memerlukan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Untuk memperoleh penilaian kinerja yang efektif, standar yang dibuat harus berhubungan dengan hasil yang

diinginkan dari tiap pekerjaan. Standar kinerja yang ada harus diketahui oleh setiap karyawan sebelum dilakukannya penilaian kinerja. Jika standar kinerja yang dibuat tidak terkait dengan pekerjaannya maka evaluasi tidak akan akurat, dan akhirnya akan terjadi bias yang merugikan hubungan para manajer dan karyawan dan tidak tahu seberapa kualitas kinerja karyawan (Rivai,2013).

Selain standar kinerja, harus ada target kinerja dan umpan balik kinerja. Target kinerja merupakan penetapan sasaran untuk suatu pekerjaan yang harus dipastikan bahwa setiap karyawan memahami aturan dan hasil yang harus dicapai. Sementara umpan balik adalah dalam melakukan evaluasi kinerja harus diikuti oleh pemberian umpan balik yang bisa berupa saran atau motivasi, sehingga karyawan dapat dipantau dan dilakukan koreksi (Siagian, 2009). Berdasarkan studi pendahuluan diatas, peneliti ingin mengetahui persepsi pegawai tentang pelaksanaan penilaian kinerja

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan waktu yang digunakan adalah *cross sectional* yaitu suatu pengambilan data yang dilakukan pada waktu yang sama (Arikunto, 2006). Populasi penelitian ini sebanyak 54 orang pegawai tetap di RSKB AN NUR Yogyakarta. Metode sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria semua pegawai tetap dengan jabatan maksimal adalah kepala ruang/penanggung jawab unit kerja. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner sebanyak 21 pertanyaan. Instrumen penelitian sebelumnya telah dilakukan uji validitas di RSKB Ringroad Selatan Yogyakarta, dari 24 pertanyaan hanya 21 pertanyaan yang valid dan instrument tersebut reliabel dengan nilai 0,900. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat. Hasil dari pengumpulan data pada penelitian ini diolah secara komputerisasi, kemudian data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif yaitu disajikan dalam bentuk tabel berdasarkan frekuensi dan variabel yang diteliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Masa Kerja, dan Pendidikan Di RSKB AN NUR Yogyakarta 2015

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Usia		
	26 – 35 tahun	23	54,8
	36 – 45 tahun	12	28,5
	46 – 55 tahun	7	16,7
	Jumlah	42	100
2	Masa Kerja		
	1 – 5 tahun	18	42,9
	6 – 10 tahun	24	57,1
	Jumlah	42	100
3	Pendidikan		
	SMA	26	61,9
	D3	13	31,0
	S1	3	7,1
	Jumlah	42	100

(Sumber : Data Primer 2015)

Dari tabel 4.1 diatas, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia yang paling banyak yaitu usia 26-35 tahun sebanyak 23 responden (54,8%). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden paling banyak yaitu dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 24 responden (57,1%). Dan karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden yang paling banyak yaitu SMA sebanyak 26 responden (61,9%).

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jenis Pekerjaan Responden Di RSKB AN NUR Yogyakarta 2015

Jenis Pekerjaan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Perawat	15	35,7
Gizi	7	16,7
Satpam	5	11,8
Farmasi	3	7,1
Cleaning Cervice	3	7,1
Analisis	2	4,6
Radiografer	2	4,6
Driver	2	4,6
Administrasi	1	2,6
Teknisi	1	2,6
Kasir	1	2,6
Total	42	100.0

(Sumber: Data Primer, 2015)

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa responden paling banyak yaitu dengan jenis pekerjaan perawat sebanyak 15 responden (35,7%).

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Persepsi Pegawai tentang Pelaksanaan Penilaian Kinerja Di RSKB AN NUR Yogyakarta 2015

Persepsi pegawai	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	0	0%
Cukup	39	92.9
Kurang	3	7.1
Total	42	100.0

(Sumber: Data Primer, 2015)

Dari tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa Persepsi responden tentang pelaksanaan penilaian kinerja paling banyak dalam kategori cukup yaitu sebanyak 39 responden (92,9%).

PEMBAHASAN

Persespi responden paling banyak dalam kategori cukup yaitu pada usia 26-35 tahun sebanyak 23 responden (54,8%). Seharusnya dengan usia yang tersebut, pegawai mampu bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab. Umur antar 25-35 termasuk dalam kategori usia produktif yang mereka dalam bekerja baru dalam posisi yang semangat dan energik (Subkhi, 2013). Namun dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi responden termasuk dalam kategori cukup karena

belum ada prosedur yang jelas tentang pelaksanaan penilaian kinerja untuk pegawai tetap sehingga pegawai tidak tahu harus bekerja seperti apa yang sesuai dengan standar pekerjaannya. Penilaian kinerja ditulis dalam raport masing-masing pegawai yang hanya ditulis pada saat mereka melakukan kesalahan/pelanggaran saja tanpa melihat sisi yang baik. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitiannya Ningsih (2013) yang hasilnya bahwa karakteristik responden paling banyak pada usia 27-30 tahun yaitu sebanyak 57 responden (69,2%). Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relative masih sedikit. Tetapi karyawan yang lebih muda umumnya kurang disiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua. Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik. Kepuasan kerja akan cenderung terus menerus meningkat pada para karyawan yang profesional dengan bertambahnya umur mereka, sedangkan pada karyawan yang non professional kepuasan itu merosot selama umur setengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun berikutnya (Thoha 2014).

Persepsi responden paling banyak dalam kategori cukup yaitu pada masa kerja 6-10 tahun sebanyak 22 responden (52,4%). Seharusnya dengan masa kerja lebih lama, pegawai tersebut akan jauh lebih baik. Hal ini akan berpengaruh pada kemampuan karyawan untuk menganalisis setiap perubahan atau kebijakan yang ada di rumah sakit. Dalam dunia kerja, pengalaman sangat menentukan kualitas kerja seseorang, menurut (Robbins, 2008) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara senioritas dan produktifitas kerja karyawan. Dengan begitu, masa kerja yang diwakili oleh pengalaman kerja (senioritas) menjadi peramal yang baik terhadap produktifitas kerja. Makin lama pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil pegawai tersebut dan biasanya seseorang yang masa kerjanya lama dan pada bidang tugasnya makin mudah ia memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga member peluang orang tersebut untuk meningkatkan prestasi serta beradaptasi dengan lingkungannya.

Persepsi responden paling banyak dalam kategori cukup yaitu pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 23 responden (54,8%). Menurut Subkhi (2013) Pendidikan merupakan faktor yang berkaitan erat dengan kinerja seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin baik pula kemampuan seseorang dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kinerja. Agar pegawai termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya, sebaiknya perusahaan menggunakan keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi. Kepada pegawai dijelaskan bahwa kompensasi yang diberikan dihitung berdasarkan keterampilan dan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gambaran persepsi pegawai tentang pelaksanaan penilaian kinerja, didapatkan kategori cukup sebanyak 39 orang (92,9%) dan kategori kurang sebanyak 3 orang (7,1%). Persepsi merupakan proses untuk memahami lingkungannya meliputi objek, orang, dan simbol atau tanda yang melibatkan proses kognitif (pengenalan). Sedangkan penilaian kinerja didapat dari pelaksanaan kinerja yang menjadi tanggung jawab bersama antara karyawan dengan manajer.

Dalam penilaian kinerja ini ada beberapa empat aspek yang dinilai yaitu yang pertama tentang standar penilaian, sebanyak 23 responden menyatakan standar pelaksanaan penilaian kinerja yang ada tidak sesuai dengan sifat pekerjaan dan 21 responden menyatakan pimpinan tidak pernah memberikan penjelasan tentang standar kinerja. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Mitrasari (2008) yang hasilnya 25,9% persepsi pegawai termasuk dalam kategori kurang karena belum adanya standar yang jelas dalam pelaksanaan kinerja. Menurut Siagian (2009) mengatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan, jika diketahui dengan jelas standar kinerjanya maka seorang pegawai juga akan berusaha bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan dan dalam menetapkan standar kinerja, juga harus melibatkan pegawai yang bersangkutan. Sedangkan menurut Moheriono (2014) mengatakan bahwa standar harus didasarkan pada pekerjaan, dapat dicapai, dapat dipahami, disepakati, spesifik dan terukur, berorientasi pada waktu, dapat berubah dan harus tertulis.

Aspek penilaian kinerja yang kedua tentang target penilaian, sebanyak 33 responden menyatakan bahwa pimpinan tidak menyampaikan target nilai yang harus dicapai dalam setiap penilaian dan 26 responden menyatakan bahwa tidak pernah dilibatkan dalam penentuan target nilai yang harus dicapai. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Ningsih (2013) menunjukkan bahwa penilaian kinerja mayoritas dalam kategori cukup yaitu sebanyak 81,5% karena tidak ada target yang jelas dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Siagian (2009) mengatakan bahwa karyawan harus dilibatkan dalam pembuatan target kinerja sehingga mereka akan lebih bertanggung jawab pada target yang dibuat.

Aspek penilaian yang ketiga yaitu umpan balik, sebanyak 23 responden menyatakan bahwa setiap pekerjaan tidak pernah dihargai oleh pimpinan dan 24 responden menyatakan tidak pernah mendapatkan reward dari hasil penilaian kinerja. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Rosy (2009) yang menunjukkan bahwa 32,6% pegawai penilaian kinerjanya dibawah ekspektasi, hal ini dikarenakan proses pelaksanaan penilaian kinerja hanya formalitas saja tidak ada tindak lanjut atau umpan balik yang jelas dari pimpinan. Menurut Siagian (2009) mengatakan bahwa umpan balik adalah cara yang paling murah untuk memotivasi karyawan yaitu dengan memberi umpan balik positif, memberi pujian pada karyawan yang berprestasi, memberi umpan balik yang konstruktif.

Aspek yang keempat yaitu evaluasi, 29 responden menyatakan bahwa pimpinan tidak selalu melakukan evaluasi dari setiap penilaian yang diperoleh terhadap pekerjaan dan 20 responden menyatakan bahwa pimpinan kurang kompeten dalam melakukan evaluasi. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Pertama (2011) yang menunjukkan bahwa 85,9% pegawai belum mencapai kinerja yang diharapkan yang salah satu faktornya adalah karena pimpinan yang kurang memberikan pelatihan dan motivasi dalam bekerja sehingga pegawai tidak dapat mengembangkan potensi dirinya. Menurut Siagian (2009) mengatakan bahwa seluruh karyawan harus mempunyai peluang yang sama untuk evaluasi rutin yang formal, pimpinan harus melakukan evaluasi kinerja bawahannya agar dapat mengetahui kualitas pegawai dan pimpinan harus melakukan latihan atau pembelajaran khusus bagi pegawai yang dinilai kurang memenuhi nilai yang disepakati. Dan menurut Moheriono (2014) mengatakan bahwa pimpinan harus memberikan briefing (penjelasan singkat) kepada seluruh karyawan mengenai sistem penilaian dan pimpinan harus memberikan pelatihan agar dapat memberi dampak yang baik dan lebih efektif.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Persepsi pegawai tentang pelaksanaan penilaian kinerja di RSKB AN NUR Yogyakarta berdasarkan karakteristik responden yaitu persepsi responden paling banyak dalam kategori cukup yaitu pada usia 26-35 tahun (54,8%) dengan masa kerja 6-10 tahun (52,4%) dan pada tingkat pendidikan SMA (54,8%) dan jenis pekerjaan perawat sebanyak 15 responden (53,7%).

Persepsi pegawai tentang pelaksanaan penilaian kinerja di RSKB AN NUR Yogyakarta sebagian besar termasuk dalam kategori cukup yaitu sebanyak 39 orang (92,9%) .

SARAN

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan RSKB AN NUR untuk membuat adanya kebijakan dan standar prosedur operasional yang jelas tentang pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang meliputi aspek standar, target, umpan balik dan evaluasi. Tidak menggunakan buku raport yang isinya hanya kesalahan/pelanggaran dari pegawai.

TINJAUAN RUJUKAN

- Arikunto, S., 2006. *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ma'ruf A., 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Mitrasari, 2008. *Persepsi Pegawai tentang Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Kantor Distribusi Jakarta raya dan Tangerang*. Skripsi (tidak dipublikasikan) Universitas Indonesia Jakarta.
- Moehariono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Salemba Medika, Jakarta.
- Ningsih, S., A., 2013. *Hubungan persepsi perawat tentang system penilaian kinerja dengan kepuasan kerja perawat di RSU PKU Muhammadiyah Bantul*. Skripsi (tidak dipublikasikan) STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta.
- Nursalam, 2013. *Manajemen keperawatan Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional Edisi 3*, Salemba Medika, Jakarta.
- Pertama, I., G., A., W., 2011. *Penilaian Kinerja dan Implikasinya terhadap Pengembangan Pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali*. Skripsi (tidak dipublikasikan) UIN Yogyakarta.
- Rivai, 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S., 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi 12* Salemba Empat, Jakarta.
- Rosy, B., 2009. *Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Demangan Kecamatan Taman Kota Madiun*. Skripsi (tidak dipublikasikan) Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Siagian, S., 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Subkhi, A., 2013. *Pengantar Teori & Perilaku Organisasi*. PT. Prestasi Pustakaraya, Jakarta.
- Thoha, 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.