

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT PABATU DI SERDANG BERDAGAI

Sonny Pramudya Taringan, Asyiah Simanjorang², Megawati
Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia, Medan
sonny.spt69@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat mempengaruhi diferensiasi dan kualitas pelayanan. Sumber daya manusia tersebut ialah tenaga kesehatan, tetapi tenaga kesehatan ini tentunya memiliki keterbatasan dan keanekaragaman dalam mencapai indikator mutu pelayanan yang ada di rumah sakit. Salah satu tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit ialah perawat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Explanatory Research* dengan desain penelitian *cross sectional* yang dilaksanakan di rumah sakit Pabatu di Serdang Berdagai. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah perawat calon karyawan dan karyawan yang bekerja di instalasi rawat inap rumah sakit Pabatu di Serdang Berdagai sebanyak 68 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p = 0,003$), faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p = 0,001$), faktor kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p = 0,041$) dan faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($p = 0,020$). Pada faktor pelatihan berpotensi meningkatkan kinerja perawat sebanyak 4,019 kali, pada faktor kepemimpinan, berpotensi meningkatkan kinerja perawat sebanyak 5,012 kali, Pada faktor kompensasi berpotensi meningkatkan kinerja perawat sebanyak 7,279 kali, pada faktor lingkungan kerja berpotensi meningkatkan kinerja perawat sebanyak 3,256 kali. Kesimpulan bahwa ada pengaruh faktor pelatihan, kepemimpinan, kompensasi lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Disarankan agar perawat mendapatkan pelatihan sesuai dengan tupoksi masing-masing ruangan tempat tugas.

Kata kunci : *Pelatihan, Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan kerja*

ABSTRACT

Human resources greatly affect the differentiation and quality of service. The human resources are health workers, but these health workers certainly have limitations and diversity in achieving quality indicators of services available in hospitals. The purpose of this study was to analyze the factors influencing the performance of Pabatu hospital nurses in Serdang Berdagai. This type of research is a quantitative study with an explanatory research approach with a cross-sectional research design that was carried out at Serdang Berdagai Pabatu Hospital. The population and sample in this study were nurses who worked at the Pabatu hospital in Serdang Berdagai as many as 68 people. Results showed that training had a significant effect on nurse performance ($p = 0.003$), leadership variables had a significant effect on nurse performance ($p = 0.001$), compensation variables had a significant effect on nurse performance ($p = 0.020$) and the work environment variable had a significant effect on nurse performance ($p = 0.041$). In the training factor there is an opportunity to improve nurse performance by 4,019 times, in the leadership factor, it is likely to increase nurse performance by 5,012 times, In the compensation factor it has the opportunity to improve the nurse's performance by 7,279 times, in the work environment factor has the opportunity to improve the nurse's performance by 3,256 times. The conclusion that there is an influence of training, leadership, work environment compensation factors on nurse performance. It is recommended that nurses receive training in accordance with the duties of each assignment room.

Keywords : *Training, Leadership, Compensation, Work environment*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu pelayanan kesehatan terhadap masyarakat baik secara perseorangan maupun kelompok berdasarkan perkembangan ilmu, kemajuan teknologi, sosial dan ekonomi serta mudah dijangkau oleh masyarakat. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan rumah sakit bersifat pelayanan paripurna yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif (Masram, 2015). Salah satu hambatan upaya rumah sakit dalam memberikan pelayanan medis yang memuaskan saat ini adalah keterbatasan sumber daya dan fasilitas penunjang terutama teknologi kedokteran yang merupakan poin krusial dalam tindak penanganan medis. Sementara untuk menghasilkan keduanya dibutuhkan biaya yang cukup tinggi sehingga beberapa aspek penting dari sumber daya manusia terabaikan. Begitu pula dengan tenaga medis dan keperawatan lainnya akan menjadi satu pilar utama bagi rumah sakit yang dapat menunjang keunggulan kompetitif dari rumah sakit apabila sistem manajemen dan pengembangan sumber daya manusia di dalamnya dapat dikelola dengan baik, yang meliputi pemenuhan indikator kompetensi yang terstandarisasi, pengembangan keahlian dengan pelatihan-pelatihan dan asuhan keperawatan, penilaian kinerja yang objektif, pembagian jam kerja yang adil, serta sistem kompensasi yang dapat memberikan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja individu yang berujung pada peningkatan kinerja rumah sakit secara keseluruhan (Juliati, 2015). Wawancara dilakukan dengan 68 orang perawat rumah sakit Pabatu di Serdang Berdagai, mereka mengungkapkan bahwa dalam bekerja mereka sering terjadinya penambahan jam kerja, apalagi pada saat kunjungan pasien meningkat.

Hal lain dalam meningkatkan kemampuan, perawat mengatakan bahwa rumah sakit tidak pernah mengikutsertakan perawat calon karyawan dalam acara pelatihan ataupun seminar. Untuk salary khususnya bagi perawat calon karyawan untuk setiap bulannya mereka menerima upah kisaran Rp.1.800.000 sampai dengan Rp.2.400.000. Terkait hal ini perawat mengungkapkan bahwa mereka tidak mendapatkan reward dan insentif lain selain salary yang diterima setiap bulannya serta terkaitan dengan undang-undang rumah sakit ataupun aturan yang terkait dengan insentif tersebut di rumah sakit Pabatu. Selain itu juga pemberian salary ini sering terjadi keterlambatan (Kalalo, 2013).

Lingkungan kerja di rumah sakit Pabatu juga masih memiliki beberapa kendala dalam melakukan penyelenggaraan pelayanan. Hal selanjutnya yang menjadi permasalahan yang ada di lingkungan kerja, perawat mengatakan bahwa hubungan antara teman sejawat tidak memiliki keharmonisan serta tidak adanya rasa saling menghargai satu sama lain dan saling menjatuhkan dalam melakukan pekerjaan dan permasalahan yang terjadi di ruangan (Herfina, 2017).

Fenomena lain yang terjadi, perawat mengungkapkan bahwa atasan mereka kurang bertanggung jawab atas segala permasalahan yang ada di ruangan dan memberikan supervisi. Perawat juga mengungkapkan atasan terkesan galak, kurang memberikan perhatian, serta tidak mau mendengarkan masukan atau saran dari perawat yang bertugas (Sasongko, 2017).

Dari survey yang berkaitan dengan kinerja dilakukan dan penelaah terhadap rekam medis yang berfokus pada form asuhan keperawatan yang merupakan standarisasi kinerja seorang perawat. Dari 50 rekam medis yang ditelaah ditemukan bahwa sebesar 80% (40) rekam medis tidak tercatat dengan baik dan perawat hanya berfokus pada kelengkapannya penulisan tindakan/implementasi saja. Kemudian dalam pelayanan juga ditemukan keluhan pasien terhadap pelayanan keperawatan yang diantarkan keluhan tersebut perawat kurang caring dalam memberikan pelayanan keperawatan dan komunikasi perawat terhadap pasien dan keluarga masih belum baik. Menurut Nursalam menjelaskan standar dokumentasi keperawatan mencakup pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi dan evaluasi. Tujuan standar keperawatan ialah memajukan kualitas asuhan keperawatan, meminimalkan biaya pelayanan keperawatan, dan melindungi petugas perawat dari kelalaian dalam penyelenggaraan tugas dan proteksi pasien dari tindakan yang tidak terapeutik(3). Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Rumah Sakit Pabatu di Serdang Berdagai.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Eksplanatory Research* dengan desain *cross sectional* dan dilakukan pada bulan September 2019. Jumlah populasi merupakan subjek di dalam penelitian ini yaitu sebanyak 68 perawat, adapun jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 20 perawat. Alat untuk pengumpulan data adalah kuesioner, dan untuk wawancara mendalam diperlukan pedoman wawancara. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kompensasi dengan kinerja perawat calon karyawan Rumah Sakit Pabatu di Serdang Berdagai. Data yang telah dikumpulkan diolah dengan analisis univariat, bivariat dan multivariat.

HASIL

Pada Tabel 1 mengenai distribusi responden dapat diketahui bahwa dari 68 responden yang diamati, jmaypritas responden berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 73,5% dengan rentang umur 25-29 tahun yaitu ada sebanyak 47,1%, pendidikan terakhir jenjang DIII yaitu ada sebanyak 70,6%, berstatus sudah menikah yaitu ada sebanyak 57,4%, dengan lama bekerja ≤ 5 tahun ada sebanyak 72,1% dan yang tidak memiliki tanggungan ada sebanyak 52,9%, yang informasi pekerjaanya berasal dari teman yaitu ada sebanyak 58,8%.

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Data Demografi

No	Variabel	n	%
1	Jenis Kelamin		
	Perempuan	50	73,5
	Laki-laki	18	26,5
	Total	68	
2	Kelompok Umur		
	20-24 Tahun	24	35,3
	25-29 Tahun	32	47,1
	30-34 Tahun	8	11,8
	35-39 Tahun	3	4,4
	40-44 Tahun	1	1,5
	Total	68	100,0
3	Pendidikan		
	DIII	48	70,6
	DIV	0	0
	S1 Profesi	20	29,4
	S2	0	0
	Total	68	100,0
4	Status Perkawinan		
	Menikah	39	57,4
	Belum Menikah	29	42,6
	Total	68	100,0
5	Lama Bekerja		
	≤ 5 Tahun	49	72,1
	>5 Tahun	19	27,9
	Total	68	100,0
6	Tanggungan		
	Ada	32	47,1
	Tidak	36	52,9
	Total	68	100,0

7	Jalur Informasi		
	Teman	40	35,0
	Keluarga	8	50,0
	Media Cetak	3	15,0
	Media Sosial	0	0
	Lain-lain	20	0
	Total	68	100.0

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui tabulasi silang antara pelatihan dengan kinerja perawat. Bahwa dari 68 responden yang diamati, terdapat sebanyak 32 responden yang menganggap pelatihan pada perawat sudah baik, dengan mayoritas responden memiliki kinerja yang baik pula sebanyak 87,5%. Kemudian, dari 36 responden yang menganggap pelatihan tidak baik, didapatkan sebanyak 52,8% memiliki kinerja yang baik juga.

Berdasarkan hasil analisis dengan chi-square, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai p sebesar 0,003 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen pelatihan berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat.

Tabel 2
Tabulasi Silang Antara Pelatihan dengan Kinerja Perawat

Pelatihan	Kinerja				Total		p value
	Baik		Tidak Baik		n	%	
	N	%	n	%			
Baik	28	100,0	4	12,5	32	100,0	0,003
Tidak Baik	19	36,4	17	47,1	36	100,0	
Total	47	69,1	21	30,9	68	100,0	

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui tabulasi silang antara kepemimpinan pada perawat dengan kinerja perawat. Bahwa dari 68 responden yang diamati, terdapat sebanyak 46 responden yang menilai kepemimpinan baik, dengan mayoritas kinerjanya baik yaitu sebanyak 41 89,1%. Kemudian, dari 22 responden lainnya yang menilai kepemimpinan tidak baik, mayoritas kinerjanya tidak baik pula yaitu ada sebanyak 72,2%.

Berdasarkan hasil analisis dengan chi-square, dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai p sebesar 0,001 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen kepemimpinan berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat.

Tabel 3
Tabulasi Silang Antara Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat

Kepemimpinan	Kinerja				Total		p value
	Baik		Tidak Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	41	89,1	5	10,9	46	100,0	0,001
Tidak Baik	6	27,3	16	72,2	22	100,0	
Total	47	69,1	21	30,9	68	100,0	

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui tabulasi silang antara kompensasi dengan kinerja perawat. Bahwa dari 68 responden yang diamati, terdapat sebanyak 24 responden yang menilai

kompensasi sudah sesuai dengan mayoritas diantaranya memiliki kinerja yang baik pula yaitu sebanyak 83,3%. Kemudian, dari 44 responden lainnya menilai kompensasi tidak sesuai didapatkan sebanyak 138,6, kinerjanya tidak baik dan 61,4% lainnya memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil analisis dengan chi-square, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai p sebesar 0,041 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen kompensasi berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat.

Tabel 4
Tabulasi Silang Antara Kompensasi dengan Kinerja Perawat

Kompensasi	Kinerja				Total		p value
	Baik		Tidak Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Sesuai	20	83,3	4	16,7	24	100,0	0,041
Tidak Sesuai	27	61,4	17	38,6	44	100,0	
Total	47	69,1	21	30,9	68	100,0	

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui tabulasi silang antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Bahwa dari 68 responden yang diamati, terdapat sebanyak 44 responden yang menilai lingkungan kerja baik, dengan mayoritas responden kinerjanya baik pula yaitu sebanyak 68,2%. Kemudian, dari 24 responden yang menilai lingkungan kerja tidak baik, mayoritas kinerjanya baik juga yaitu ada sebanyak (70,8%).

Berdasarkan hasil analisis dengan chi-square, dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai p sebesar 0,020 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen lingkungan kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat.

Tabel 5
Tabulasi Silang Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat

Lingkungan Kerja	Kinerja				Total		p value
	Baik		Tidak Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	30	68,2	14	31,8	44	100,0	0,020
Tidak Baik	17	70,8	7	29,2	24	100,0	
Total	47	69,1	21	30,9	68	100,0	

Pada Tabel 6 dapat diketahui model akhir dari pengaruh variabel pelatihan, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai $p < 0,05$. Hal ini bermakna bahwa semua variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja perawat.

Prediksi baik tidaknya kinerja perawat yang dipengaruhi oleh pelatihan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut: pada pelatihan perawat nilai koefisien regresi (β) atau OR bernilai positif, artinya semakin baik pelatihan yang diberikan pada perawat maka berpeluang meningkatkan kinerja perawat sebanyak 4,019 kali jika dibandingkan dengan perawat yang tidak mendapatkan pelatihan. Pada variabel kepemimpinan perawat nilai koefisien regresi (β) atau OR bernilai positif, artinya semakin baik kepemimpinan pada perawat maka berpeluang meningkatkan kinerja perawat sebanyak 5,012 kali jika dibandingkan dengan kepemimpinan perawat yang tidak baik. Pada variabel kompensasi nilai koefisien regresi (β) atau OR bernilai positif, artinya semakin sesuai kompensasi yang didapat perawat maka berpeluang meningkatkan kinerja perawat sebanyak 7,279 kali lebih baik jika dibandingkan kompensasi yang

dianggap tidak sesuai. Selanjutnya pada variabel lingkungan kerja nilai koefisien regresi (β) atau OR bernilai positif, artinya semakin baik lingkungan kerja perawat maka berpeluang meningkatkan kinerja perawat sebanyak 3,256 kali lebih baik jika dibandingkan lingkungan kerja perawat yang tidak baik.

Tabel 6
Model Akhir Multivariat Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Variabel	B	S.E	Wald	Df	p value	OR
Pelatihan	3,957	1,282	9,526	1	0,002	4,019
Kepemimpinan	4,456	1,859	5,743	1	0,017	5,012
Kompensasi	2,586	1,559	2,752	1	0,020	7,279
Lingkungan Kerja	1,362	1,859	1,050	1	0,031	3,256

PEMBAHASAN

Kinerja Perawat Calon Kontrak Rumah Sakit Pabatu di Serdang Berdagai

Pada dasarnya kinerja merupakan hasil proses yang dapat diukur dan mengacu dalam waktu tertentu berdasarkan persyaratan atau perjanjian yang telah ditetapkan sebelumnya (Ariyani, 2016). Menjelaskan peran fungsi perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan melalui tahapan pengkajian, merumuskan diagnosa, merencanakan, melakukan implementasi dan mengevaluasi tindakan asuhan keperawatan (Mangkunegara, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja kategori tidak baik, yaitu sebanyak 30,9%, selebihnya pada kategori baik. hal ini menunjukkan rendahnya kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan rumah sakit Pabatu di Serdang berdagai

Hasil observasi peneliti, untuk ketidaklengkapan dokumentasi asuhan keperawatan di Rumah sakit Pabatu Serdang bedagai dapat disimpulkan bahwa pada pengkajian, diagnosa keperawatan dan evaluasi keperawatan masih belum terisi dengan baik. Selain itu dokumentasi ini pentingnya bagi perawat untuk sebagai catatan akhir keperawatan dan kepentingan hukum.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pabatu di Serdang Berdagai

Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bagian terpenting dalam pengembangan staf (Nursalam, 2015). Perawat yang mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien (Ana, 2015).

Hasil akhir analisis data pada variabel pelatihan menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dimana variabel menunjukkan nilai $p < 0,05$ (0,002). Adapun besar pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja perawat berdasarkan nilai Odds Ratio membuktikan bahwa pelatihan memiliki 4 kali besar pengaruhnya terhadap kinerja di Rumah Sakit Pabatu di Serdang Berdagai. Hal ini sejalan dengan latar belakang peneliti dalam meningkatkan kemampuan, perawat mengatakan bahwa rumah sakit tidak pernah mengikutsertakan perawat kontrak dalam acara pelatihan ataupun seminar. Sejalan dengan penelitian Siahaan statistik menunjukkan bahwa ada perbedaan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sebelum dan sesudah pelatihan putaran keperawatan ($p = 0,00 < 0,05$ dan perbedaan rata-rata = 27,56) (Hartati, 2015). Penelitian lain yang sejalan yaitu Elentika. Hasil menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompetensi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kienrja perawat Rumah Sakit Bunda Thamrin Medan dan secara parsial

menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompetensi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RS Bunda Thamrin Medan (Elentika, 2015).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pabatu di Serdang Berdagai

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinnya. Selain itu pemimpin juga harus memfasilitasi interaksi yang terjadi diantara kelompok dalam organisasi. Gaya kepemimpinan kepala ruangan untuk memimpin perawat pelaksana akan mempengaruhi semangat kerja perawat pelaksana (Hasanah, 2015).

Hasil akhir analisis pada variabel kepemimpinan, menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan menunjukkan nilai $p < 0,05$ (0,017) dan pada nilai Odds Ratio didapatkan hasil sebesar 5,012 yang artinya variabel kepemimpinan memiliki 5 kali pengaruhnya terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pabatu di Serdang Berdagai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan di rumah sakit Pabatu di Serdang berdagai tidak efektif, sejalan dengan latar belakang penulis kepala ruangan kurang memberikan perhatian dan kurang mendorong perawat dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu supervisi juga tidak berjalan efektif yang diberikan oleh kepala ruangan.

Hasil penelitian Fauzan, dan Lestari. Hasil kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan kepala ruang memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja perawat dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Hartati, 2015).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pabatu di Serdang Berdagai

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Rahayu, 2018). Analisis akhir pada variabel kompensasi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini dapat dilihat bahwa variabel kompensasi menunjukkan nilai $p < 0,05$ (0,020) dan pada nilai Odds Ratio menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh 7 kali besar pengaruhnya terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pabatu di Serdang Berdagai. Sejalan dengan penelitian Naibaho. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Kompensasi juga merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja (Isneini, 2017).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pabatu di Serdang Berdagai

Lingkungan kerja fisik yang bagus akan berbanding lurus dengan kepuasan kerja ataupun hasil dari kinerja karyawan (Hasanah, 2015). Hasil akhir analisis menunjukkan terhadap variabel lingkungan kerja di dapatkan nilai $p < 0,05$ (0,031). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dan Odds Ratio pada variabel ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja 3 kali besar pengaruhnya terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdillah (, hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat sebesar 3,42. (Duminggu, 2015).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil statistic bahwasanya faktor- faktor yang mencakup pelatihan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompesansi berpegaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pabatu di Serdang Berdagai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, Rita Ivana, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta.
- American Nurses Association, Standards Of Professional Nursing Practice, 2015. (3rd Edition). Silver Spring, MD: ANA.
- Duminggu, Febrita, 2015. Hubungan Antara Pendidikan Dan Pelatihan Serta Penghargaan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih Gmim Kota Manado.
- Hartati, 2015 .Gambaran Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap Lontara RSUP. Dr.Wahidin Sudirohusodo.
- Hasanah, Lailatul, 2015. Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelayanan Kesehatan Di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.
- Herfina, Dilla, 2017. Hubungan Lingkungan Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan.
- Isneini, 2017. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kualitas Dokumentasi Keperawatan Di Rumah Sakit Umum.
- Juliati, 2015. Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Pertamedika Pangkalan Brandan.
- Kalalo, Chyntia Novita, 2013. Hubungan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Melalui Motivasi Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Tomohon.
- Masram dan Mu'ah, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher : Surabaya.
- Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nursalam. Manajemen Keperawatan. Edisi 5, 2015. Penerapan dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medika.
- Rahayu, MT, 2018. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Kabupaten Malang.
- Sasongko, Nur Andy, 2017. Pengaruh Kepememimpinan Terhadap Kinerja Perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Gombang: Pendekatan Sifat Kepemimpinan (Trait Approach).