

HUBUNGAN DISIPLIN DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PERAWAT UNIT PELAYANAN KHUSUS DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA LANGSA

Thahrina Zatil Hulwani¹, Otniel Ketaren², Evarina Sembiring³, Zulfendri⁴,
Kesaktian Manurung⁵

Program Studi Kesehatan Masyarakat Direktorat Pascasarjana Universitas Sari Mutiara Indonesia^{1,2,3,5}
Universitas Sumatera Utara⁴
tharinazatil@gmail.com¹, Ketaren@gmail.com²

ABSTRACT

Nurse performance is a determining factor in the image and quality of the hospital. Achieving maximum performance from a nurse can be seen from various factors, including discipline, employee satisfaction, which includes several aspects, namely salary increase, compensation, incentives, promotion, and so on. This research uses analytic survey with cross sectional design, which aims to analyze the relationship of discipline and compensation with the performance of special service unit nurses in Langsa City Regional Public Hospital. The population in this study were all special service unit nurses in Langsa City Regional Public Hospital in the Central Surgery (Room OK), IGD, Radiology, ICU, ICCU, NICU, PICU and Hemodialysis totaling 55 nurses. All of them are made into samples or called total sampling. The data used in this study are primary data obtained by questionnaires by respondents (nurses) and analyzed using the chi square test and multiple correlation test. Where it says there is a relationship if the value of $p < 0.05$. Based on the results of the study, it was found that there was a relationship between discipline and the performance of special service unit nurses in Langsa City Regional Public Hospital in 2017 with a value of $p = 0,000$ ($p < 0.05$); there is a relationship between compensation and the performance of special service unit nurses in Langsa City Regional Public Hospital in 2017 with a value of $p = 0.005$ ($p < 0.05$); and there is a relationship of discipline and compensation with the performance of special service unit nurses in Langsa City Regional Public Hospital in 2017 with a value of $p = 0,000$ ($p < 0.05$). The conclusion of this study is that there is a significant relationship between discipline and compensation with the performance of special service unit nurses in Langsa City General Public Hospital in 2017.

Keywords : Discipline, Compensation, Performance, Nurses

ABSTRAK

Kinerja perawat merupakan faktor penentu citra dan mutu Rumah Sakit. Pencapaian kinerja yang maksimal dari seorang perawat dapat dilihat dari berbagai faktor, diantaranya kedisiplinan, kepuasan pegawai, yang didalamnya meliputi beberapa aspek yaitu kenaikan gaji, kompensasi, insentif, promosi jabatan dan sebagainya. Penelitian ini menggunakan *survey* analitik dengan rancangan *cross sectional*, yang bertujuan untuk menganalisa hubungan disiplin dan kompensasi dengan kinerja perawat unit pelayan khusus di RSUD Daerah Kota Langsa. penelitian ini dilaksanakan mulai pada bulan Juni 2017 sampai Oktober 2017. Populasi dalam penelitian ini seluruh perawat unit pelayanan khusus di RSUD Daerah Kota Langsa di bagian Bedah Sentral (Ruang OK), IGD, Radiologi, ICU, ICCU, NICU, PICU dan Hemodialisa berjumlah 55 perawat, yang keseluruhannya dijadikan sampel atau disebut *total sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara pengisian kuesioner oleh responden (perawat) dan dianalisa menggunakan uji *chi square* dan uji korelasi berganda. Dimana dikatakan ada hubungan jika nilai $p < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian, didapati adanya hubungan antara disiplin dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus di RSUD Daerah Kota Langsa dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$); adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus di RSUD Daerah Kota Langsa dengan nilai $p = 0,005$ ($p < 0,05$); dan ada hubungan disiplin dan kompensasi dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus di RSUD Daerah Kota Langsa dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Kesimpulan dari penelitian ini

adalah adanya hubungan yang signifikan antara disiplin dan kompensasi dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus di RSUD Daerah Kota Langsa .

Kata kunci : Disiplin, Kompensasi, Kinerja, Perawat

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pencapaian hasil kinerja yang maksimal dari seorang karyawan juga dapat dilihat dari berbagai faktor diantaranya tingkat kepuasannya dalam bekerja serta penghargaan yang didapatkan yaitu berupa kenaikan gaji, kompensasi, bonus, insentif, promosi jabatan dan lain sebagainya. (Prawirosentono, 2011)

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa merupakan rumah sakit tipe B non kependidikan dan salah satu rumah sakit yang relatif besar di Kota Langsa, yang cukup strategis. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa memiliki visi untuk “Menjadi Rumah Sakit Unggulan di Wilayah Timur Aceh” serta misi untuk “Meningkatkan kualitas pelayanan individu yang prima secara berkesinambungan, melakukan pengelolaan Rumah Sakit dengan menggunakan prinsip bisnis sehat, memberikan pelayanan unggulan, pengembangan dan penelitian Traumatologi, kebidanan, Anak dan Penyakit dalam, sebagai pendukung utama dalam meningkatkan derajat kesehatan di wilayah Timur Aceh pada umumnya dan Kota Langsa pada khususnya dan membentuk jaringan pelayanan kesehatan dengan seluruh fasilitas pelayanan primer di Kota Langsa melalui pelayanan dengan sistem rujukan yang terkoordinasi”.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap beberapa perawat di RSUD Kota Langsa yang dilakukan pada dari bulan

April-Mei banyaknya perawat yang datang terlambat, pulang lebih awal dan ada juga beberapa perawat yang tidak masuk kerja tetapi saat pemeriksaan bulanan dinyatakan hadir. Hal ini dikarenakan masih dilakukan absensi manual dimana perawat hanya menandatangani daftar hadir tanpa ada pengawasan, sehingga perawat kurang disiplin dalam bekerja. Beberapa hal tersebut diatas terlihat seorang perawat tidak memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja dan melalaikan atas tugas yang telah dibebankan olehnya, sehingga membuat kinerja perawat yang buruk serta berdampak pada ketidakpuasan masyarakat dalam pelayanan.

Dalam survei pendahuluan mengenai kompensasi yang diterima perawat pelaksana khusus di RSUD Daerah Kota Langsa, diperoleh bahwa pemberian kompensasi finansial kepada para perawat secara umum terdiri dari: gaji pokok, upah lembur, dan asuransi kesehatan. Sedangkan untuk perawat yang menjadi kepala ruangan dan kepala perawat, diberikan juga tambahan berupa tunjangan jabatan. Pihak manajemen rumah sakit juga memberlakukan sistem kenaikan gaji kepada seluruh pegawai secara berkala setiap tahunnya, yang besarnya ditentukan oleh kebijaksanaan dari perusahaan. Jumlah gaji pokok yang diterima para perawat banyaknya disesuaikan dengan upah minimum kota Pematangsiantar. Selain gaji, pokok pihak rumah sakit juga memberikan bonus kepada seluruh pegawai baik medis maupun non medis yang besarnya sesuai dengan kebijakan yang berlaku, dan bagi perawat pelaksana yang melakukan tindakan-tindakan medis khusus saat menangani pasien seperti memasang kateter, memasang infus NGT, melakukan tindakan emergency, dan lain-lain diberikan juga bonus tambahan karena telah melakukan tindakan medis tersebut.

Perawat di RSUD Daerah Kota Langsa memiliki target waktu kerja dalam sebulan yaitu 160 jam kerja, apabila kemudian dalam sebulan jam kerja melebihi waktu yang ditetapkan maka perawat akan mendapatkan upah lembur. Besarnya upah lembur disesuaikan dengan masa kerja dan tingkat pendidikan perawat tersebut, dengan perhitungan jumlah upah lembur per jam adalah jumlah gaji pokok sebulan dibagi 160 jam kerja. Jika perawat melakukan lembur pada saat hari libur nasional, maka besarnya upah lembur yang diterima adalah dua kali dari jumlah upah lembur pada hari kerja.

Kebijakan besaran upah lembur yang ditentukan oleh pihak rumah sakit sudah sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, dimana dalam pasal 12 disebutkan: “Bagi perusahaan yang telah melaksanakan dasar perhitungan upah lembur yang nilainya lebih baik dari Keputusan Menteri ini, maka perhitungan upah lembur tersebut tetap berlaku”. Perawat pelaksana di RSUD Daerah Kota Langsa juga telah didaftarkan untuk asuransi yang terdiri dari BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Sistem pembayaran kompensasi para perawat di RSUD Daerah Kota Langsa dilakukan melalui transfer ke rekening bank masing – masing perawat setiap bulannya.

Namun demikian saat melakukan wawancara singkat, beberapa orang perawat pelaksana masih mengeluhkan mengenai masalah pemberian gaji dan bonus yang jumlahnya mereka anggap belum sesuai dengan beban pekerjaan mereka, serta mengenai belum adanya pemberian dana pensiun yang diberikan oleh pihak rumah sakit untuk mereka kelak. Lain halnya dengan jam kerja, beberapa orang perawat mengatakan jika mereka datang tepat pada saat jam masuk kerja atau sesuai dengan pergantian shift sesama perawat. Walaupun kadang ada yang terlambat, mereka akan meminta izin pada

kepala perawat atau sesama perawat lainnya untuk menutupi terlebih dahulu.

Dalam survei pendahuluan, hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan sudah berlangsung dengan cukup baik didalam lingkungan kerja, kondisi nurse station dan tempat kerja perawat pelaksana juga sudah baik dan nyaman untuk bekerja, pihak rumah sakit juga menyediakan musholla dan ruangan untuk melaksanakan ibadah keagamaan bagi setiap perawat. Namun, umumnya perawat pelaksana mengeluhkan mengenai kurangnya waktu istirahat bagi mereka, karena saat melakukan shift kerja perawat dituntut untuk bekerja selama 6 jam per shift tanpa ada waktu khusus untuk beristirahat.

Pihak RSUD Daerah Kota Langsa juga melakukan penilaian kinerja secara berkala kepada setiap perawat. Penilaian kinerja dilakukan setiap tiga bulan sekali dan dilakukan dengan menggunakan formulir penilaian kinerja. Penilaian kinerja perawat pelaksana dilakukan oleh masing-masing perawat kepala ruangan, dengan pertimbangan bahwa perawat kepala ruangan lebih mengetahui bagaimana kinerja perawat pelaksana. Dengan adanya penilaian kinerja ini pihak rumah sakit akan mengetahui bagaimana kinerja setiap perawat pelaksana mereka dalam bekerja. Hasil dari penilaian kinerja digunakan juga oleh pihak manajemen rumah sakit sebagai bahan acuan dan pertimbangan dalam promosi, pengangkatan jabatan, maupun demosi para pekerja di RSUD Daerah Kota Langsa, khususnya perawat.

Dari hasil survei pendahuluan yang dilakukan hampir keseluruhan hasil penilaian kinerja perawat pelaksana sudah cukup bagus, akan tetapi hal tersebut tidak selaras dengan keluhan-keluhan mereka terhadap beberapa hal dalam penerapan kompensasi finansial dan non finansial yang telah diberlakukan oleh pihak rumah sakit. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai hubungan disiplin dan kompensasi dengan

kinerja perawat unit pelayanan khusus di RSUD Daerah Kota Langsa

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey* analitik dengan rancangan *cross sectional*, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus di RSUD Kota Langsa. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Daerah Kota Langsa. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai pada bulan Juni sampai Oktober. Pada penelitian ini populasi merupakan seluruh perawat unit pelayanan khusus di

RSU Daerah Kota Langsa yaitu perawat yang telah mengikuti proses *training/pelatihan*, keterampilan untuk melakukan pekerjaan tertentu dan/atau spesifik, yaitu yang bertugas di bagian Bedah Sentral (Ruang OK), IGD, Radiologi, ICU, ICCU, NICU, PICU dan Hemodialisa yang berjumlah 55 perawat khusus yang berstatus pegawai tetap, yang keseluruhan akan dijadikan sampel atau total populasi. Analisa bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan masing masing variabel bebas meliputi disiplin dan kompensasi dengan variabel terikat yaitu kinerja. Analisis yang digunakan adalah analisis *Chi-Square*.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel. 1. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, Lama Kerja dan Status Kerja Perawat Unit Pelayanan Khusus di RSUD Daerah Kota Langsa

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Umur		
	≤ 30 tahun	31	56,4
	> 30 tahun	24	43,6
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	13	23,6
	Perempuan	42	76,4
3	Pendidikan		
	D-III Keperawatan	45	81,8
	S-1 Keperawatan	10	18,2
4	Lama Bekerja		
	≤ 5 tahun	30	54,5
	> 5 tahun	25	45,5
	Total	55	100

Berdasarkan hasil penelitian hasil distribusi frekuensi umur responden yang berada di ≤ 30 tahun sebanyak 31 orang (56,4%) lebih banyak dibandingkan yang > 30 tahun. Dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 42 orang (76,4%) lebih banyak dibandingkan yang berjenis kelamin laki-laki. Responden yang

berpendidikan terakhir DIII Keperawatan sebanyak 45 orang (81,8 %) lebih banyak dibandingkan yang berpendidikan terakhir S-1 Keperawatan. Dan yang lama bekerja ≤ 5 tahun sebanyak 30 orang (54,5%) lebih banyak dibandingkan yang bekerja >5 tahun.

Tabel. 2. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Perawat Unit Pelayanan Khusus di RSUD Daerah Kota Langsa

No	Disiplin Kerja Perawat	Frekuensi	%
1	Baik	17	30,9

2	Cukup	22	40,0
3	Kurang	16	29,1
4	Rendah	0	0,0
Total		55	100

Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bahwa perawat pelaksana yang memiliki disiplin kerja yang cukup sebanyak 22 orang (40,0%). Sedangkan perawat yang

memiliki disiplin kerja baik sebanyak 17 orang (30,9%) dan yang memiliki disiplin kerja yang kurang sebanyak 16 orang (29,1%).

Tabel. 3. Distribusi Frekuensi Kompensasi Kerja Perawat Unit Pelayanan Khusus di RSU Daerah Kota Langsa

No	Kompensasi	Frekuensi	%
1	Baik	18	32,7
2	Cukup	25	45,5
3	Kurang	12	21,8
4	Rendah	0	0,0
Total		55	100

Berdasarkan tabel 3. diperoleh bahwa responden yang menyatakan kompensasi yang diterima kurang cukup sebanyak 25 orang (45,5%). Sedangkan yang

menyatakan kompensasi baik sebanyak 18 orang (32,7%) dan yang mendapatkan kompensasi yang kurang sebanyak 12 orang (21,8%).

Tabel. 4. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Unit Pelayanan Khusus di RSU Daerah Kota Langsa

No	Kinerja Perawat	Frekuensi	%
1	Baik	25	45,5
2	Cukup	30	54,5
3	Kurang	0	0,0
Total		55	100

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa perawat unit pelayanan khusus yang memiliki penilaian kinerja cukup sebanyak

30 orang (54,5%) dan penilaian kinerja baik sebanyak 25 orang (45,5%).

Analisis Bivariat

Tabel. 5. Tabulasi Silang Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Perawat Unit Pelayanan Khusus di RSU Daerah Kota Langsa

Kompensasi	Kinerja Perawat				Total		p value
	Baik		Cukup		n	%	
	N	%	n	%			
Baik	14	25,5	4	7,3	18	32,7	0,001
Cukup	10	18,2	15	27,3	25	45,5	
Kurang	1	1,8	11	20,0	12	21,8	
Total	25	45,5	30	54,5	55	100,0	

Tabel 5. menunjukkan bahwa dari 17 perawat yang memiliki disiplin kerja yang baik, sebagian besar memiliki kinerja yang baik yaitu 13 orang (23,6%). Dari 22 perawat yang memiliki disiplin kerja yang cukup, sebagian besar memiliki kinerja yang cukup sebanyak 12 orang (21,8%),

sedangkan perawat yang memiliki disiplin kerja yang kurang, sebagian besar memiliki kinerja yang cukup yaitu 14 orang (25,5%). Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *chi-square* pada *fisher exact test* diperoleh nilai p value = 0,001 (p<0,05), artinya terdapat hubungan yang

signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus di

RSU Daerah Kota Langsa

Tabel 6. Tabulasi Silang Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Perawat Unit Pelayanan Khusus di RSU Daerah Kota Langsa

Kompensasi	Kinerja Perawat				Total		p value
	Baik		Cukup		n	%	
	N	%	n	%			
Baik	14	25,5	4	7,3	18	32,7	0,001
Cukup	10	18,2	15	27,3	25	45,5	
Kurang	1	1,8	11	20,0	12	21,8	
Total	25	45,5	30	54,5	55	100,0	

Tabel 6. menunjukkan bahwa dari 18 perawat yang mendapatkan kompensasi yang baik, sebagian besar memiliki kinerja yang baik yaitu 14 orang (25,5%). Dari 25 perawat yang mendapatkan kompensasi yang cukup, sebagian besar memiliki kinerja yang cukup sebanyak 15 orang (27,3%), sedangkan perawat yang mendapatkan kompensasi yang kurang,

sebagian besar memiliki kinerja yang cukup yaitu 11 orang (20,0%). Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *chi-square* pada *fisher exact test* diperoleh nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus di RSU Daerah Kota Langsa

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi Berganda Hubungan Disiplin dan Kompensasi dengan Kinerja Perawat Unit Pelayanan Khusus di RSU Daerah Kota Langsa

Variabel	Korelasi berganda (R)	R ²	F-hitung	p-value
Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat	0,677	0,459	22,023	0,000

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda didapatkan bahwa nilai korelasi (R) antara variabel disiplin dan kompensasi dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus adalah sebesar 0,677 dengan p value 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara disiplin dan kompensasi dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus di RSU Daerah Kota

Langsa . Nilai R² sebesar 0,459 menunjukkan bahwa secara statistik variabel disiplin kerja dan kompensasi memberi kontribusi terhadap kinerja perawat unit pelayanan khusus di RSU Daerah Kota Langsa sebesar 45,9% dan selebihnya 54,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Kinerja Perawat Unit Pelayanan Khusus di RSU Daerah Kota Langsa

Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *chi-square* pada *fisher exact test* diperoleh nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan yang

signifikan antara kompensasi dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus di RSU Daerah Kota Langsa .

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja perawat unit pelayanan khusus di RSU Daerah Kota Langsa termasuk dalam kategori cukup sebesar 54,5% (30 perawat), sedangkan perawat unit pelayanan khusus yang mendapat penilaian kinerja yang baik

sebanyak 45,5% (25 perawat) dan tidak ada perawat unit pelayanan khusus yang mendapat penilaian kinerja yang kurang. Kinerja perawat pelayanan khusus di RSUD Daerah Kota Langsa yang masih tergolong cukup dipengaruhi oleh masa kerja perawat yang masih tergolong rendah di bawah 5 tahun, sedangkan kinerja perawat yang tergolong baik kemungkinan didukung oleh pengalaman masa kerja perawat yang sudah di atas 5 tahun bahkan sudah mencapai di atas 10 tahun bekerja sehingga memiliki kinerja yang sudah baik.

Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Perawat Unit Pelayanan Khusus di RSUD Daerah Kota Langsa

Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji chi-square pada fisher exact test diperoleh nilai p value = 0,001 ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus di RSUD Daerah Kota Langsa .

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang disiplin kerjanya baik lebih banyak memiliki kinerja yang baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan memiliki disiplin kerja yang baik, maka perawat tersebut memiliki rasa tanggung jawab penuh dengan pekerjaannya di dalam bekerja sehingga disiplin kerja merupakan bagian dari kinerja seorang perawat dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, walaupun banyaknya pekerjaan atau beban kerja yang dialami oleh perawat tetapi mereka dapat memanaajemen dirinya dengan baik, artinya mereka bisa menggunakan dan membagi waktu dengan baik sehingga tetap dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, masuk dan pulang tepat waktu, mematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlaku di tempat kerja, menggunakan fasilitas kantor dengan hati-hati dan memiliki tim dalam bekerja. Karena disiplin dalam menggunakan dan membagi waktu dengan baik mempermudah dalam mengerjakan pekerjaan.

Hubungan Disiplin dan Kompensasi Dengan Kinerja Perawat Unit Pelayanan Khusus di RSUD Daerah Kota Langsa

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda didapatkan bahwa nilai korelasi (R) antara variabel disiplin dan kompensasi dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus adalah sebesar 0,677 dengan p value 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara disiplin dan kompensasi dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus di RSUD Daerah Kota Langsa .

Nilai R² sebesar 0,459 menunjukkan bahwa secara statistik variabel disiplin kerja dan kompensasi memberi kontribusi terhadap kinerja perawat unit pelayanan khusus di RSUD Daerah Kota Langsa sebesar 45,9% dan selebihnya 54,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus di RSUD Daerah Kota Langsa . Hubungan positif tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor pendukung kinerja perawat, dimana perawat yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung memiliki kinerja yang baik pula dibandingkan dengan perawat yang memiliki disiplin yang cukup atau kurang.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus di RSUD Daerah Kota Langsa . Hubungan yang positif menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor pendukung kinerja perawat, dimana perawat yang menerima kompensasi dengan baik cenderung memiliki kinerja yang baik dalam bekerja dibandingkan dengan perawat memiliki kompensasi yang cukup atau kurang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Direktur RSUD Kota Langsa yang telah banyak membantu dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A Arifuddin dan Muh. Ryman Napirah (2015). *Hubungan Disiplin Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Undata Palu*. Jurnal Kesehatan Tadulako Vol. 1 No. 1, Januari 2015 : 29-38.
- Christilia, O. Posuma (2013), *Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado*. Jurnal EMBA. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 646-656.
- Chyntia Novita Kalalo. 2015. *Hubungan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Melalui Motivasi Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Tomohon*. Jurnal Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin
- Darmawan, Yusa, 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali
- Fadel. 2009. *Indikator-indikator yang Mengukur Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabet.
- Gerry, C.L, dkk, 2018. *Hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi. Jurnal KESMAS, Volume 7 Nomor 4
- Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Handayani, S. 2012. *Analisis Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pusat Training PT. Sipef Group Di P.Siantar*. Medan: Repository USU.
- Hasibuan, Malayu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hayati, Kardina, 2014. *Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan*. Tesis. Program Studi Magister Ilmu Keperawatan USU. Repository usu.ac.id
- Hidayat, A. Alimul. (2010). *Metode Penelitian Kesehatan Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Heat Books.
- Kemenkes RI, 2005. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 836/MENKES/SK/VI/2005 tentang Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan
- Kolter, P. 2007. *Manajemen Pemasaran, Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*. Jakarta: Salemba 4.
- Mardianto, dkk. (2016) *Hubungan Antara Kedisiplinan Dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Kota Kotamobagu*. Pharmacon Jurnal Ilmiah Farmasi – UNSRAT Vol. 5 No. 3 AGUSTUS 2016 ISSN 2302 – 2493
- Marquize, Bessie. L & Huston, Carol. 3. (2010). *Leadership Roles and Management Functions in Nursing Theory and Application*. Third Edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Mathis, Robert. L. & Jackson, Jhon. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Buku 2. Jakarta: Salemba Emban Patria.
- Mondy, WR. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Monica, E.L.L., 2011, *Nursing Leadership and management and Experiential Approach*, Colombia University, USA.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Nasution, P. 2012. *Hubungan Imbalan Finansial Dan Non Finansial Dengan Kinerja Karyawan PT Indosat Tbk Medan*. Medan: Repository USU.
- Nelly Samosir, 2010. Pengaruh Imbalan Jasa Terhadap Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit St. Elisabeth Medan. Fakultas Keperawatan. Medan. <http://repository.usu.ac.id>.
- Ngatemin & Arumwanti W. 2012. Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di kabupaten karo provinsi sumatera utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 12 No. 2 Notoatmodjo, Soekidjo, 2010. *Metode Penelitian Kesehatan*, Jakarta :Rineka Cipta.
- Nugroho, Triono. 2010. *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Liberty
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Nursalam, 2014, *Manajemen Keperawatan, Aplikasi Praktik Keperawatan Profesional*, Salemba Medika, Jakarta.
- Nursalam. 2016. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis*. Jakarta : Salemba Medika.
- Panggabean, MS. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Paskalino A. Walukow, dkk. (2018). Hubungan Masa Kerja Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan. *Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*. www.ejournalhealth.com/index.php/kemas/article/download/794/779
- Poltak, L, dkk. (2016). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Setiawan A. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan*. (Online), (<http://ejournal.unesa.ac.id>, di unduh 24 april 2019).
- Simamora, R. 2012. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Sisilia Naibaho, dkk (2016). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 No. 02 Tahun 2016.
- Sofyandi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sukma, M. 2014. Hubungan Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu dengan Disiplin Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Kebo. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Diakses melalui web <http://repository.uinjkt.ac.id> pada tanggal 30 Juli 2019 pukul 19.30 WIB.
- Sunyoto, D. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data SUMBER DAYA*

- MANUSIA (Praktik Penelitian)*.
Yogyakarta: CAPS.
- Suroso, 2011. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta: EGC
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pertama, cetakan keenam, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Yogyakarta
- Umar, H. 2007. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wahjono, Imam, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.