

Membangun Kinerja Perawat Dan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Aspek Kepemimpinan,  
Kompetensi Dan Lingkungan kerja Pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali

Building Nurse Performance and Organizational Commitment in terms of Leadership, Competence and  
Work Environment Aspects at Pandan Arang Regional Hospital, Boyolali

ARI MULYANTINI

[Arimulyantini8923@gmail.com](mailto:Arimulyantini8923@gmail.com)

Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta  
2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris hasil evaluasi dalam membangun kinerja perawat dan komitmen organisasi ditinjau dari aspek kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali.

Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji instrument yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji linieritas, analisis jalur, Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis korelasi

Hasil persamaan pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompetensi, lingkungan kerja, berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Persamaan kedua menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja. Nilai  $R^2$  total sebesar 0,947 dapat diartikan variasi kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebesar 94,7% dan sisanya 5,3% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian misalnya pengawasan, iklim organisasi, diklat dan motivasi. Kepemimpinan merupakan jalur yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja perawat pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali. Penggunaan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening tidak efektif karena menunjukkan pengaruh yang lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Kompetensi, Lingkungan kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Perawat

**ABSTRACT**

This study aims to analyze and empirically prove the evaluation results in building nurse performance and organizational commitment in terms of leadership, competence and work environment aspects at Pandan Arang Regional Hospital, Boyolali.

The analysis technique used is to use a test instrument which includes validity and reliability tests, linearity tests, path analysis, t test, F test, determination coefficient test and correlation analysis.

The results of the first equation show that leadership has a negative and insignificant effect on organizational commitment. Competence, work environment, have a significant positive effect on organizational commitment. The second equation shows that leadership, competence, work

environment have a significant positive effect on nurse performance. Organizational commitment has a positive and insignificant effect on nurse performance. The results of the F test can be concluded together that the variables of leadership, competence, work environment, and organizational commitment affect performance. The total R<sup>2</sup> value of 0.947 means that the variation in the performance of nurses at the Pandan Arang Boyolali Regional Hospital is explained by the variables of leadership, competence, work environment and organizational commitment of 94.7% and the remaining 5.3% is explained by other variables outside the research model such as supervision, climate organization, training and motivation. Leadership is the most effective way to improve the performance of nurses at the Pandan Arang Regional Hospital, Boyolali. The use of the organizational commitment variable as an intervening variable is not effective because it shows a smaller effect than the direct effect.

**Keywords** : Leadership, Competence, Work Environment, Organizational Commitment, Nurse Performance

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, baik itu di organisasi publik maupun swasta. Organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas atau tidak berkompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Disisi lain meskipun organisasi sudah memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas tetapi tanpa disertai dengan pengelolaan atau manajemen secara baik dan optimal maka kontribusi terhadap organisasi akan jauh dari harapan (Brahmasari, 2014 : 42). Hal ini dengan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas pula.

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter & Perry, 2005). Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu berkisar 40–60%. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau

pasien (Swansburg, 2000 dalam Suroso, 2011). Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Atas dasar fenomena serta teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali.

Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali tidak akan terlepas dari faktor seorang pemimpin. Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang penting dalam organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Locke *et al*; 2011: 34).

Hasil penelitian Clara, *et.,al*, (2020), Dhermawan, *et.,al*, (2012), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian Shalahuddin, (2012), Adha, *et.,al*, (2019), menunjukkan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Atas dasar uraian di atas, maka penelitian ini menganalisis kembali hubungan kepemimpinan terhadap kinerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan atau

pengetahuan yang dimiliki seseorang. Kompetensi atau kemampuan sebuah *trait* (bawaan atau dipelajari) yang mengizinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki seorang perawat yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas, sehingga perawat tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional. (Sudarmanto, 2019:87). Pada pelayanan kesehatan sangat memerlukan kerjasama terutama oleh tenaga kesehatan medis dan paramedis untuk memberikan pelayanan kesehatan. Seperti yang disampaikan oleh Waluya (2000) bahwa pelayanan kesehatan yang efektif dapat tercipta bila terjadi kerjasama yang baik antara dokter, perawat dan tim kesehatan lainnya. Setiap profesi tenaga kesehatan mempunyai kompetensi kerja masing-masing, dimana tidak ada profesi yang memiliki kuasa lebih tinggi sehingga apabila semua kompetensi tersebut disatukan akan tercipta sebuah pelayanan kesehatan yang baik untuk mencapai tujuan bersama.

Berbagai faktor yang mempengaruhi dalam terciptanya sebuah kerjasama yang baik diantaranya sikap untuk mau saling menerima, perbedaan kompetensi dan tanggungjawab yang dimiliki serta cara komunikasi efektif yang dilakukan dalam sebuah tim. Terselenggaranya pelayanan kesehatan yang berkualitas akan mampu tercipta bila kolaborasi antara tim kesehatan terlaksana dengan baik. Fenomena yang terjadi Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali terkait dengan kompetensi bahwa, Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali juga membutuhkan perawat yang memiliki kompetensi yang unggul yang mampu bersaing dengan organisasi di bidang kesehatan lainnya, agar Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali memiliki keunggulan yang baik dibandingkan rumah sakit lainnya.

Hasil penelitian Dhermawan, *et.,al*, (2012), Shalahuddin, (2012), Adha, *et.,al*, (2019), Koesmono, (2019), Kurniasari, *et.,al*, (2018), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja,

sedangkan hasil penelitian Indrayanto, *et.,al*, (2018), Iqbal, *et.,al*, (2020), Indrayanto, dkk, (2018), Zaman, *et.,al*, (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga atas perbedaan hasil penelitian ini maka penelitian sekarang akan menganalisis kembali hubungan kompetensi terhadap kinerja.

Dalam proses pekerjaan didalam instansi pemerintah selain SDM masih ada yang mempengaruhi dalam pelaksanaan pekerjaan agar bisa berjalan lebih efektif dan nyaman, yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman akan membuat nyaman perawatnya. Namun yang lebih utama di lingkungan kerja adalah hubungan antar perawat (*Human Relation*), Baik atasan kepada bawahan maupun antar perawat.

Pimpinan dan bawahan seharusnya memiliki hubungan yang baik yang selalu dijaga dalam sebuah organisasi. Dengan hubungan yang baik maka perawat tidak segan untuk menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya maupun masalah lainnya. Perawat akan merasa ikut memiliki organisasi dan bertanggung jawab atas maju mundurnya organisasi. Dengan demikian perawat pasti akan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Timpe, (2019) menyatakan lingkungan kerja yang nyaman adalah dambaan semua orang, karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang dapat mendukung untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan lingkungan kerja yang diharapkan akan lebih bisa meningkatkan konsentrasi kerja yang akan membuat nyaman perawat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, karena semakin tinggi motivasi kerja akan semakin meningkatkan produktifitasnya. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Chalagall (2016) hasilnya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja perawat. Sehingga variabel lingkungan kerja digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian Hardiyana & Helwiyana, (2011), Rofiqi, dkk, (2019), Rahman, (2015), Clara, dkk, (2020), Dhermawan, dkk, (2012), Shalahuddin, (2013), Adha, dkk, (2019), Shalahuddin, (2012), Adha, *et.,al*, (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian Kurniasari, *et.,al*, (2018), Zaman, *et.,al*, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Atas dasar perbedaan hasil penelitian, maka penelitian ini mengkaji kembali hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Komitmen merupakan perasaan bahagia dan suka telah menjadi bagian dari organisasi (Davis S, 2014:65). Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahan untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan dan menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya agar semua *stakeholder* di dalamnya memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Robbins (2016:76) menyatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan perawat terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja perawat dengan lebih efektif (Meyer *et al.*, 2011:98).

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi

perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya (Dessler, 2010:60). Seberapa jauh komitmen perawat terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Mondy (2013:67) memandang komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang ada.

Kinerja pada hakekatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2013:66). Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali ingin mengevaluasi kinerja perawat, yang merupakan acuan pemberdayaan sumber daya manusia, untuk menilai seberapa jauh sebuah organisasi didukung oleh kekuatan sumber daya manusianya dan mengetahui hasil-hasilnya. Tanpa penilaian terhadap kinerja sebuah organisasi maka organisasi tidak akan mengetahui seberapa besar pencapaian hasil yang telah dicapainya.

Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali yang berkaitan dengan kepemimpinan adalah sebenarnya kepemimpinan sudah cukup baik dan selalu memberikan hal-hal positif terhadap prestasi perawat, akan tetapi perlu lebih ditingkatkan pada penekanan visi, misi dan tujuan organisasi, agar perilaku kerja perawat atau prestasi yang dihasilkan sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi. Lingkungan kerja perlu dioptimalkan kembali, hal ini lebih terfokus pada kelengkapan fasilitas yang diberikan untuk menunjang hasil kinerja perawat. Berdasarkan hal tersebut maka kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini untuk dapat

meningkatkan kinerja yang optimal yang dimediasi oleh adanya komitmen.

Fenomena terkait dengan kompetensi adalah, perawat pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali harus memenuhi standar kompetensi perawat, hal ini bertujuan agar perawat dapat memberikan asuhan keperawatan yang professional. Ketika perawat memiliki standar kompetensi yang berkualitas dan sesuai profesi dibidang kesehatan, maka perawat akan mempunyai kinerja yang maksimal. KMK NOMOR HK.01/07/MENKES/425/2020 tentang Standar Profesi Perawat. Aturan ini disesuaikan dengan amanah UU No. 38/2014 tentang keperawatan dan aturan lainnya yang terkait. Dalam aturan tersebut dijelaskan bahwa kompetensi perawat mencakup pengetahuan, sikan dan keterampilan (*soft* dan *hard skill*). Berdasarkan hal tersebut, maka kompetensi perawat dirasa masih perlu untuk ditingkatkan kembali.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas maka perlu adanya penelitian guna meningkatkan kinerja perawat pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali. Oleh karena itu penulis mengambil judul penelitian “Membangun Kinerja Perawat Dan Komitmen Ditinjau Dari Aspek Kepemimpinan, Kompetensi Dan Lingkungan kerja Pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali”.

## METODE

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi penelitian di Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali sejumlah 256 perawat, diambil yang berstatus ASN sejumlah 60 perawat yang tersebar di beberapa unit perawatan. Metode sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sensus yaitu jumlah populasi seluruhnya dijadikan sampel dengan pertimbangan karena peneliti mampu memperoleh data dari seluruh responden yang ada. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini tidak terlampaui besar, yaitu 60, maka seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 60 orang diambil semua untuk dijadikan sampel dengan demikian penelitian ini

merupakan penelitian sensus. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono; 2011:96).

## HASIL PENELITIAN

### Tabel Linieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,057 <sup>a</sup>	,003	-,069	,96015027

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Kompetensi, Lingkungan Kerja

### Tabel Analisis Jalur Persamaan 1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,970	2,358		1,259	,213
	Kepemimpinan	-,074	,136	-,073	-,541	,591
	Kompetensi	,405	,142	,366	2,862	,006
	Lingkungan Kerja	,497	,147	,478	3,387	,001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

### Tabel Analisis Jalur Persamaan 2

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,859	1,123		1,656	,103
	Kepemimpinan	,500	,064	,505	7,793	,000
	Kompetensi	,214	,071	,197	3,006	,004
	Lingkungan Kerja	,297	,076	,290	3,919	,000
	Komitmen Organisasi	,093	,063	,095	1,479	,145

a. Dependent Variable: Kinerja

### Tabel Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413,132	4	103,283	111,673	,000 <sup>a</sup>
	Residual	50,868	55	,925		
	Total	464,000	59			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Kompetensi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**Tabel Koefisien Determinasi Persamaan 1**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 <sup>a</sup>	,512	,486	2,049

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan

**Tabel Koefisien Determinasi Persamaan 2**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944 <sup>a</sup>	,890	,882	,962

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Kompetensi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**Tabel Analisis Koefisien Korelasi**

**Correlations**

		Kepemimpinan	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,606**	,693**	,480**	,871**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
Kompetensi	Pearson Correlation	,606**	1	,647**	,630**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,693**	,647**	1	,663**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,480**	,630**	,663**	1	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	,871**	,750**	,830**	,653**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

kepemimpinan adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pengaruh langsung. Hasil ini di dukung hasil penelitian Hardiyana & Helwiyani, (2011), Rofiqi, dkk, (2019), Rahman, (2015), Clara, dkk, (2020), Dhermawan, dkk, (2012), Shalahuddin, (2013), Adha, dkk, (2019), Iqbal, *et..al*, (2020), Zaman, *et.,al*, (2017).. Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja Perawat di Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali sebaiknya menggunakan variabel kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja agar hasilnya lebih maksimal.

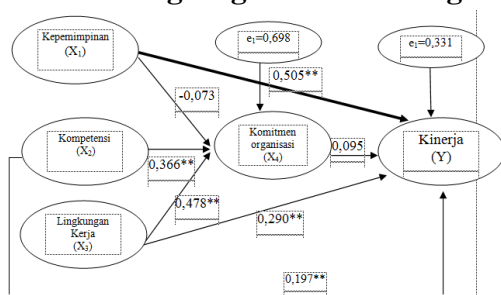
Upaya untuk meningkatkan kepemimpinan adalah dengan cara:

- Pemimpin mampu menjelaskan visi dan misinya dengan jelas, misalnya adanya pengarahan terlebih dahulu sebelum memberikan tugas.
- Pemimpin selalu menjadi teladan yang patut dicontoh, misalnya datang dan pulang kerja tepat waktu, menggunakan seragam sesuai dengan aturan yang ditetapkan.
- Pemimpin selalu memberikan perhatian terhadap semua perawat, misalnya mempunyai sikap sosial dan membantu ketika ada yang membutuhkan.

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Penggunaan variabel intervening komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel kompetensi adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Hasil ini didukung hasil penelitian Rahman, (2015), Clara, dkk, (2020), Dhermawan, dkk, (2012), Shalahuddin, (2013), Adha, dkk, (2019), Iqbal, *et..al*, (2020), Indrayanto, dkk, (2018), Koesmono, (2019), Kurniasari, *et.,al*, (2018), Zaman, *et.,al*, (2017). Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja Perawat di Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali sebaiknya menggunakan variabel kompetensi

**Gambar Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh**



**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**  
 Penggunaan variabel intervening komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel

secara langsung agar hasilnya lebih maksimal.

Upaya untuk meningkatkan kompetensi adalah dengan cara:

- a. Perawat selalu berpartisipasi aktif dalam pengembangan keprofesian untuk menjaga kualitas pelayanan keperawatan.
- b. Perawat mampu memahami konsep etik, norma seorang perawat.
- c. Perawat mampu memahami ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan dan Keperawatan.

#### Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Penggunaan variabel intervening komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel lingkungan kerja adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Hasil ini didukung hasil penelitian Clara, dkk, (2020), Dhermawan, dkk, (2012), Shalahuddin, (2013), Adha, dkk, (2019), Iqbal, *et.,al*, (2020), Indrayanto, dkk, (2018), Koesmono, (2019), Kurniasari, *et.,al*, (2018), Zaman, *et.,al*, (2017). Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja Perawat di Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali sebaiknya menggunakan variabel lingkungan kerja secara langsung agar hasilnya lebih optimal.

Upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja adalah dengan cara:

- a. Fasilitas-fasilitas (ruang kantor, tempat ibadah, tempat parkir) yang diberikan kepada perawat sudah memadai.
- b. Kualifikasi peralatan yang digunakan di Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali sudah sesuai standar.
- c. Perawat merasa nyaman ketika bekerja.

#### KESIMPULAN

##### 1. Hasil uji t:

- ✓ Persamaan pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada Rumah

Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali. Kompetensi, Lingkungan kerja, berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali.

- ✓ Persamaan kedua menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali. Komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali.

##### 2. Hasil analisis jalur:

- ✓ Kepemimpinan merupakan jalur yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja perawat pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali.
- ✓ Penggunaan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening tidak efektif karena menunjukkan pengaruh yang lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung.

#### SARAN DAN REKOMENDASI

1. Sebaiknya untuk meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali lebih mengutamakan kepemimpinan, karena memiliki nilai pengaruh yang paling dominan guna menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepemimpinan adalah dengan cara:

- a. Pemimpin mampu menjelaskan visi dan misinya dengan jelas, misalnya adanya pengarahan terlebih dahulu sebelum memberikan tugas.
- b. Pemimpin selalu menjadi teladan yang patut dicontoh, misalnya datang dan pulang kerja tepat waktu, menggunakan seragam sesuai dengan aturan yang ditetapkan.
- c. Pemimpin selalu memberikan perhatian terhadap semua perawat, misalnya mempunyai sikap sosial dan

membantu ketika ada yang membutuhkan.

2. Penelitian selanjutnya hendaknya tempat yang berbeda, mengganti variabel intervening agar hasilnya lebih baik lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Qomariah & Hafidzi, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1 Januari 2019 p-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570 HAL: 47-62*
- Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I Jung & Y. Berson (2013),” Predicting Unit Performance by assessing transformational and transactional leadership”, *Journal of Applied Psychology, Vol.88, No. 2, pp. 207-218*
- Chen et. al, 2011, “Organization Communication, organizational commitment, and job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America”, *Leadership and Organizational journal, 27(4), p. 242-249.*
- Clara, Manulu, Naiborhu & Ginting, 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 No. 3, 2020*
- Dhermawan, Sudibya & Utama, 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan*

*Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012*

- Hardiyana & Helwiyan, 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 86-96 ISSN 2443-0633*
- Humphreys, J.H.(2012).” Transformational leader behavior, proximity and successful services marketing” *Journal of Services Marketing, Vol. 16, No.6, pp.487-502*
- Indrayanto, Nugroho & Nurfitri, 2018. Influence Of Work Motivation And Work Environment On Competitive Advantage: Study Of Indonesia And China Tourism Workers. *Journal of Applied Management (JAM) Volume 16 Number 1, March 2018*
- Iqbal, Fatima & Naveed, 2020.The Impact of Transformational Leadership on Nurses’ Organizational Commitment: A Multiple Mediation Model. *Eur. J. Investig. Health Psychol. Educ. 2020, 10*
- Koesmono, 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen Vol. 2 No. 3 Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi*
- Kurniasari, Thoyib dan Rofiaty, 2018. Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. *MIX:*



*Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume  
8, No. 2, Juni 2018*

Locander, W.B.,F. Hamilton,D. Ladik& J  
Stuart (2012), "Developing a  
Leadership-Rich culture: The  
Missing link to creating a market-  
focused organization, *Journal Of  
Marketing-Focused Management,  
Vol.5, Pp.149-163.*

MNeese-Smith, Donna, 2006, Increasing  
Employee Productivity, Job  
Satisfaction and Organizational  
Commitment, *Hospital & Health  
Service Administration, Vol.41:2,  
Summer, 160-175.*

Molenaar, Keith, 2012, *Corpoarte Culture, a  
Study of Firm With Outstanding  
Consideration Safety.* Profesional  
Safety.

Mowday, R.T.,Porter, L.W., & Streers, R.M  
(2012). *Employee-organization  
linkages : The psycology of  
commitment, absenteeism, and  
turnover.* New York: Scademic  
Press.

Rahman, 2015. Pengaruh Kompetensi Dan  
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Perawat Bagian Rawat Inap Pada  
Rumah Sakit Umum Daerah  
(RSUD) Petala Bumi Pekanbaru.  
*Jom FEKON Vol.2 No.1 Februari  
2015*

Rofiqi, Nuritasari & Wiliyanarti, 2019.  
Factors Affecting the Organizational  
Commitment of Nurses in  
Comprehensive Health Services: A  
Systematic Review. *Jurnal Ners*  
Vol. 14, No. 3, Special Issue 2019  
[http://dx.doi.org/10.20473/jn.v14i3\(  
si\).17056](http://dx.doi.org/10.20473/jn.v14i3(si).17056)

Rohail, Zaman, Wagas, Mukhtar & Parveen,  
2017. Effects of Work Environment  
and Engagement on Nurses

Organizational Commitment in  
Public Hospitals Lahore, Pakistan.  
*Saudi Journal of Medical and  
Pharmaceutical Sciences Vol-3, Iss-  
7A (Jul, 2017):748-753*

Shalahuddin, 2012. Pengaruh Kepemimpinan  
Dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Komitmen Organisasional Dan  
Kinerja Karyawan PT. Sumber  
Djantin Di Kalimantan Barat. *Jurnal  
Manajemen Teori dan Terapan  
Tahun 6. No. 1, April 2013*

Wallach E. J., 2013, "Individual and  
Organizations: The Culture Match",  
*Training and Development Journal,*  
37: 2, 29-36.