



**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM WONOLANGAN
KABUPATEN PROBOLINGGO**

Meyriena Suci Puji Rahayu

Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Panca Marga, Indonesia

meyriena11@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo dilatarbelakangi pada pentingnya sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik, agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan usaha nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok sesuai dengan perannya kepada rumah sakit serta tidak efektifnya komunikasi antara sesama karyawan sehingga berdampak kesalahpahaman dalam melakukan tugas yang diberikan dan berdampak terhadap kinerja karyawan menurun, terjadinya kesalahpahaman antara sesama karyawan sehingga meninggalkan konflik, terjadinya miskomunikasi yang dialami sesama karyawan mudah timbul. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan variabel yang digunakan adalah komunikasi berupa pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap dan hubungan yang makin baik, sedangkan untuk variabel kompetensi berupa pengetahuan, nilai, kemampuan, sikap dan minat dan untuk kinerja berupa tujuan, standart, umpan balik, alat/sarana, motif dan peluang. Metode yang digunakan adalah Perawat yang mempunyai kompetensi yang ditunjukkan oleh sebuah STR (Surat Tanda Registrasi) bagi Tenaga Perawat dengan menggunakan Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena diperoleh nilai thitung > t tabel ($3,793 > 1,993$) dan hasil signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo. Sedangkan untuk hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Perawat pelanggan karena diperoleh nilai t hitung > ttabel ($5,662 > 1,993$) dan hasil signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo.

Kata Kunci: Rumah Sakit, sumber daya manusia, Karyawan, konflik.

Abstract:

This research was carried out at the Wonolangan General Hospital, Probolinggo Regency, based on the importance of human resources who have good performance, so that they can produce maximum performance. Performance is a real effort given by each individual or group in accordance with their role in the hospital as well as ineffective communication between fellow employees resulting in misunderstandings in carrying out assigned tasks and resulting in decreased employee performance, misunderstandings between fellow employees resulting in conflict, miscommunication. experienced by fellow employees easily arise. The type of research used is quantitative research with the variables used being communication in the form of understanding, enjoyment, influence on attitudes and improving relationships, while for competency variables the form of knowledge, values, abilities, attitudes and interests and for performance in the form of goals, standards, feedback. returns, tools/means, motives and opportunities. The method used is nurses who have competency as indicated by an STR (Registration Certificate) for nursing staff using a saturated sampling technique, which is a sample determination technique when all members of the population are used as samples. The research results show that communication has a positive effect on employee performance because the $t_{count} > t_{table}$ ($3.793 > 1.993$) and the significance result is $0.00 < 0.05$. So H_0 is rejected and H_a is accepted. It can be concluded that the communication variable has a positive and significant effect on the performance of nurses at the Wonolangan General Hospital, Probolinggo Regency. Meanwhile, the test results show that competency has a positive effect on the performance of customer nurses because the calculated t value $> t$ table ($5.662 > 1.993$) and the significance result is $0.00 < 0.05$. So H_0 is rejected and H_a is accepted. It can be concluded that the competency variable has a positive and significant effect on employee performance at the Wonolangan General Hospital, Probolinggo Regency.

Keywords: *Hospital, human resources, employees, conflict.*

Pendahuluan

Kinerja adalah sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam waktu tertentu (Uno & Nina Lamatenggo, 2022). Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, dengan hasil kinerja yang baik dari karyawan maka tujuan dari perusahaan tersebut akan bekerja dengan baik dan efektif pula sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan tersebut. Dalam suatu perusahaan tidak semua kinerja yang dihasilkan karyawan memperoleh hasil yang baik, karena tingkat kerja dari pada setiap karyawan itu berbeda. Para karyawan mempunyai caranya sendiri untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing. Misalnya dalam berkomunikasi guna bertukar pendapat antara seluruh karyawan dan atasannya. Rumah sakit seringkali mengalami kesulitan dalam menilai kinerja seorang perawat secara akurat. Salah satu cara yang ditempuh oleh rumah sakit dalam meningkatkan kinerja

perawatnya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sukses tidaknya seorang perawat dalam bekerja akan dapat diketahui apabila rumah sakit yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja (Widyati, Salehah, Nasihah, Komalasari, & Musfichin, 2023).

Pentingnya sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik, agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan usaha nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok sesuai dengan perannya kepada rumah sakit. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Ayer, Pangemanan, & Rori, 2016). Hasil yang baik akan memberikan langkah awal untuk menilai sejauh mana rumah sakit telah menjalankan kegiatan operasionalnya.

Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerjasama antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasannya dan komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam mencapai tujuan perusahaan (Triantoro, 2023). Komunikasi memungkinkan setiap karyawan yang berada di perusahaan untuk saling membantu dan saling berinteraksi. Komunikasi akan berhasil apabila pengirim pesan dan penerima pesan bisa mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai yang dimaksud tentang apa yang sebenarnya diinformasikan. Untuk itu sangat diperlukan keterampilan dalam berkomunikasi di suatu perusahaan demi kelancaran aktivitasnya.

Arus komunikasi yang terdapat pada Rumah Sakit Umum Wonolangan mencakup Komunikasi ke atas (*Upward Communication*), Komunikasi ke bawah (*Downward Communication*), komunikasi horizontal dan komunikasi lintas saluran (*Interline Communication*). Untuk mengatasi komunikasi diperlukan peran manajemen karena dampak dari kurangnya komunikasi yang baik tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan menurun. Dari penjelasan di atas fenomena yang ada dalam komunikasi yaitu, tidak efektifnya komunikasi antara sesama karyawan sehingga berdampak kesalahpahaman dalam melakukan tugas yang diberikan dan berdampak terhadap kinerja karyawan menurun, terjadinya kesalahpahaman antara sesama karyawan sehingga meninggalkan konflik, terjadinya miskomunikasi yang dialami sesama karyawan mudah timbul (Simarmata, 2022).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan perawat mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya (Sakit, 2017). Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Pada Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo masih dijumpai lembar SOAP (*Subjectif, Objectif, Assesment and Plan*) pasien yang belum lengkap, sehingga mempersulit klaim pembayaran ke BPJS Kesehatan (Sanisol, 2018).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo”**.

1. Tujuan dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo.

B. Manfaat Penelitian

a. Bagi Praktisi

Dapat mengetahui pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja Perawat, sehingga membantu Rumah Sakit dalam melakukan atau mengambil kebijakan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang komunikasi dan kompetensi dalam hubungannya dengan kinerja Perawat.

2. Asumsi Penelitian

Sebelum peneliti mengemukakan asumsi dalam penelitian ini, terlebih dahulu peneliti akan mengemukakan pengertian asumsi. Anggapan dasar (asumsi) atau polutat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik (Arikunto, 2010).

Berdasarkan pengertian asumsi diatas, maka akan mempermudah penelitian, penyusun menentukan asumsi sebagai berikut :

- a. SOP tentang komunikasi antar Perawat di Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo diterapkan secara konsisten.
- b. Kompetensi masing-masing Perawat di Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo berbeda sesuai dengan kewenangan klinis yang dimiliki.
- c. Kinerja masing-masing Perawat di Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo berbeda-beda sesuai kompetensinya.
- d. Memuat instruksi yang dilakukan Perawat atas Advis Dokter di Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo.

Shaldan (2022). Yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya” Hasil penelitian mengenai variabel Kompetensi, Komitmen, Komunikasi dan Kinerja pada Karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya termasuk pada kategori cukup baik.

Metode

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Rudini, 2016).

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang sistematis, terencana, terstruktur, banyak penggunaan angka mulai dari pengumpulan data, pengolahan data sampai hasil serta menekankan fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif (Mustafa, Gusdiyanto, Victoria, Masgumelar, & Lestariningsih, 2022).

2. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (Alhamid et al., 2016), definisi operasional merupakan penentuan kontrak dan sifat yang dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga sangat membantu dalam penelitian karena definisi operasional akan menunjukkan pada indikator-indikator, aspek-aspek variabel atau kontrak dan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain:

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Komunikasi (X ₁)	Komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang mencakup di dalamnya informasi dan makna dari seseorang atau kelompok yang disebut sebagai pengirim pesan kepada pihak lain yang menerima pesan.	a. Pemahaman b. Kesenangan c. Pengaruh pada sikap d. Hubungan yang makin baik	(SS) = 5 (S) = 4 (N) = 3 (TS) = 2 (STS) = 1
2	Kompetensi (X ₂)	Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan perawat mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.	a. Pengetahuan b. Pemahaman c. Nilai d. Kemampuan e. Sikap f. Minat	(SS) = 5 (S) = 4 (N) = 3 (TS) = 2 (STS) = 1
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Tujuan b. Standart c. Umpan balik d. Alat / Sarana e. Motif f. Peluang	(SS) = 5 (S) = 4 (N) = 3 (TS) = 2 (STS) = 1

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Dalam suatu penelitian penentuan populasi dan sampel yang akan diteliti merupakan hal yang harus dilakukan. Populasi adalah keseluruhan jumlah yang diteliti atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Amin, Garancang, & Abunawas, 2023).

Berkaitan dengan penjelasan tersebut maka dalam penelitian ini dijadikan populasi adalah Perawat Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo yang memiliki kompetensi terhadap profesinya pada tahun 2024 sebanyak 75 Perawat. Kompetensi Perawat yang memiliki STR (Surat Tanda Registrasi) dan SIPP (Surat Ijin Praktik Perawat) pada Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) bahwa “Sampel adalah bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi. Adapun penelitian jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan Sugiyono (2016).

Berdasarkan pernyataan di atas maka jumlah sampel dari penelitian ini adalah Perawat yang mempunyai kompetensi yang ditunjukkan oleh sebuah STR (Surat Tanda Registrasi) bagi Tenaga Perawat dengan menggunakan Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus atau *teknik non probability sampling*. Jadi sampel yang digunakan adalah sebanyak 75 Perawat.

4. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

a. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 (dua) sumber data, yaitu sebagai berikut :

1) Sumber Data Primer

Menurut Sujarweni (2019) “Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok, fokus dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. “Data yang diperoleh harus diolah Kembali. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah penyebarab dan hasil kuesioner dari Perawat Rumah Sakit Umum Wonolangan.

2) Sumber Data Sekunder

Menurut Sujarweni (2019) “Data sekunder adalah data yang di dapat dari catatan, buku dan majalah berupa laporan keuangan publikasi Perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya”. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi gambaran umum, struktur Perusahaan, jumlah Perawat dan data lainnya pada Rumah Sakit Umum Wonolangan.

b. Metode Pengumpulan Data

Dalam Upaya mendapatkan data yang dibutuhkan maka digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner ini merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada karyawan Tenaga Kesehatan pada Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo sebagai pedoman untuk melakukan tanya jawab mengenai pengaruh komunikasi dan kompetensi pada kinerja karyawan dalam bentuk tulisan atau angket. Menurut Sujarweni (2021) “Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab”.

b. Wawancara

Data yang dilakukan melalui wawancara adalah tanya jawab dengan para Tenaga Kesehatan mengenai komunikasi dan kompetensi di Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo. Menurut Sumanto (2014) wawancara adalah pengadministrasian angket secara lisan dan langsung terhadap masing-masing anggota sampel. Wawancara merupakan suatu percakapan yang dilakukan untuk mengumpulkan data tentang berbagai hal dari seseorang atau sekumpulan orang”.

c. Observasi

Kegiatan dari observasi yang dilakukan peneliti yaitu dengan cara mengamati secara langsung dan mencatat objek yang berkaitan dengan komunikasi dan kompetensi serta bagaimana kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo. Menurut Sumanto (2014) bahwa “Pada studi observasi, status fenomena ditentukan dengan tidak memberikan pertanyaan tetapi sebagai cara mengamati”.

Tabel 3 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

No	Koefisien r	Tingkat Reliabilitas
1	0,8000 – 1,0000	Sangat tinggi
2	0,6000 – 0,7999	Tinggi
3	0,4000 – 0,5999	Sedang
4	0,2000 – 0,3999	Rendah
5	0,0000 – 0,1999	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2013)

Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Sejarah Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo

Sejarah singkat rumah sakit wonolangan yaitu berdiri pada tahun 1985 dengan nama “BAKESBUN” (Balai Kesehatan Perkebunan) tepatnya pada tanggal 1 agustus 1985. Merupakan cikal bakal berdirinya Rumah Sakit Wonolangan. Hadir dalam pelayanan kesehatan internal dari karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI dan masyarakat umum Kabupaten Probolinggo pada tahun 1992 berubah nama menjadi Rumah Sakit Wonolangan.

Menjadi rumah sakit dengan pelayanan kesehatan holistik terkemuka dan berkualitas, dengan jaringan yang tersebar di seluruh Indonesia merupakan visi dari Rumah Sakit Wonolangan yang memacu untuk terus memberikan pelayanan optimal dan paripurna kepada seluruh stake holder terkait.

PT. Pertamina Bina Medika IHC (Indonesia Healthcare Corporation) mengambil alih kepemilikan saham dari PT.Nusantara Sebelas Medika Induk dari Rumah Sakit Wonolangan melalui Konsolidasi RS BUMN dengan berbagi kepemilikan saham menjadikan warna terbaru yang dimiliki Rumah Sakit Wonolangan menjadikan lebih optimal dan berkembang.

b. Profil Perusahaan

Nama Instansi : Rumah Sakit Umum Wonolangan

Kelas RS : Tipe C

Akreditasi : Akreditasi KARS standart STARKES Tingkat Paripurna 2022

Alamat : Jl. Raya Dringu No. 118, Probolinggo

No Telfon : (0335) 424007

E-mail : rswonolangan@gmail.com

Status Pemilik : PT. Pertamina Bina Medika IHC

c. Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Wonolangan

Visi dan misi Rumah Sakit Umum Wonolangan sebagai berikut :

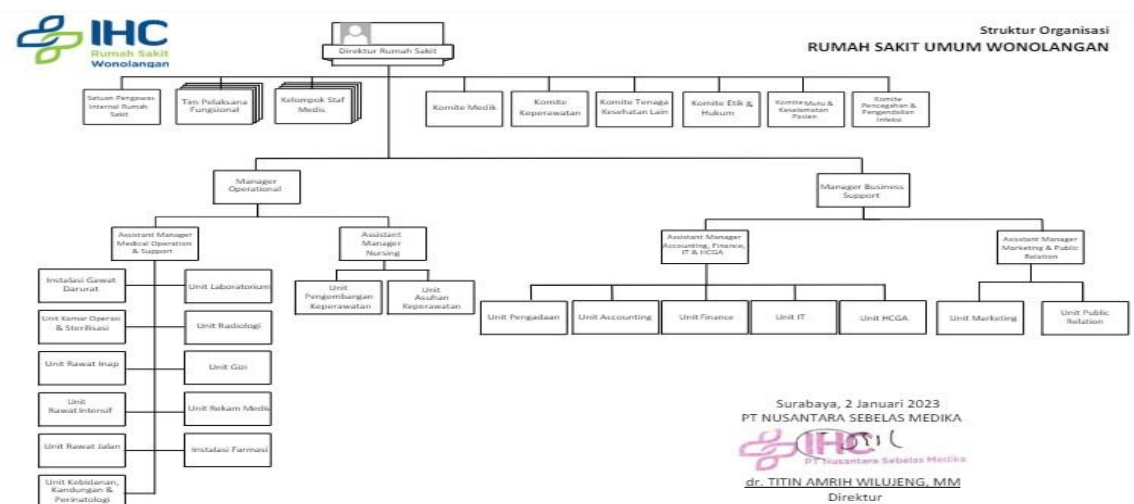
Visi :

Menjadi pelaku industri rumah sakit yang terkemuka dan amanah di Jawa Timur

Misi

1. Memberikan layanan prima, professional, dan bersikap ramah kepada stakeholders
2. Peduli terhadap keselamatan, kenyamanan dan keamanan stakeholders
3. Menyelenggarakan layanan kesehatan yang berwawasan lingkungan

d. Struktur Organisasi



Gambar 3: Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo

Sumber : Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo

2. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas menentukan valid atau tidaknya item dalam kuesioner yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikan besarnya 0,05 dari *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid, sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan tidak valid.

Diketahui :

$$df = (n-2) \quad df = (75-2) \quad df = (73)$$

maka nilai $r_{tabel 73}$ adalah 0,2272

Tabel 12 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel 5% (75-2 = 73)	Keterangan
Komunikasi (X1)			
X1.1.1	0,674	0,2272	Valid
X1. 1.2	0,628	0,2272	Valid
X1. 2.1	0,642	0,2272	Valid
X1. 2.2	0,573	0,2272	Valid
X1. 3.1	0,638	0,2272	Valid
X1. 3.2	0,594	0,2272	Valid
X1. 4.1	0,712	0,2272	Valid
X1. 4.2	0,582	0,2272	Valid
Kompetensi (X2)			
X2. 5.1	0,670	0,2272	Valid
X2. 5.2	0,634	0,2272	Valid
X2. 6.1	0,620	0,2272	Valid
X2. 6.2	0,591	0,2272	Valid
X2. 7.1	0,712	0,2272	Valid
X2. 7.2	0,778	0,2272	Valid
X2. 8.1	0,770	0,2272	Valid
X2. 8.2	0,847	0,2272	Valid
X2. 9.1	0,794	0,2272	Valid
X2. 9.2	0,837	0,2272	Valid
Kinerja (Y)			
Y 10.1	0,685	0,2272	Valid

Y 10.2	0,726	0,2272	Valid
Y 11.1	0,715	0,2272	Valid
Y 11.2	0,690	0,2272	Valid
Y 12.1	0,633	0,2272	Valid
Y 12.2	0,647	0,2272	Valid
Y 13.1	0,747	0,2272	Valid
Y 13.2	0,816	0,2272	Valid
Y 14.1	0,778	0,2272	Valid
Y 14.2	0,745	0,2272	Valid
Y 15.1	0,657	0,2272	Valid
Y 15.2	0,581	0,2272	Valid

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan Tabel 13 di atas diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ dapat diketahui dari kolom *corrected item-total correlation*. Tabel r menunjukkan nilai r untuk jumlah data (n) tertentu. Pada penelitian ini berjumlah $n=73$ dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) sehingga nilai $r_{tabel} = 0,2272$. Maka nilai hitung pada indikator komunikasi atau $X_{1.1.1} = 0,674 > r_{tabel} = 0,2272$ sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator $X_{1.1.1}$ dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Demikian untuk nilai r_{hitung} pada indikator-indikator lainnya seperti kompetensi (X_2), dan kinerja (Y) $> r_{tabel} = 0,2272$ yang berarti valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana hasil indikator dari setiap variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ dan dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$.

Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Ketetapan Reliabilitas	N Of Item	Keterangan
1	Komunikasi (X_1)	0,785	0,60	8	Reliabel
2	Kompetensi (X_2)	0,899	0,60	10	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,905	0,60	12	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2024

c. Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas bertujuan untuk melihat apakah hasil penyebaran kuesioner kepada 75 responden dengan 20 item pernyataan yang dihasilkan normal. Residual terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05” sebagai berikut :

Tabel 14 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89648654
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.048
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Primer Hasil Olahan IBM SPSS Statistic 23, 2024

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel bebas (*Independen*) yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam satu model. Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika VIF yang dihasilkan antara 1-10 (≤ 10) maka tidak terjadi atau bebas multikolinearitas.

Tabel 15 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.540	4.286		1.993	.050		
Komunikasi	.630	.166	.350	3.793	.000	.618	1.619
Kompetensi	.566	.100	.522	5.662	.000	.618	1.619

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah 2024

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menguji untuk mengetahui terjadinya perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila hasil uji di atas level signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila level dibawah signifikan berarti terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.776	15.779	.113	.911
	Komunikasi	-.867	5.262	-.025	.870
	Kompetensi	.027	.101	.040	.788

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber : Data Primer diolah 2024

3 Pembahasan

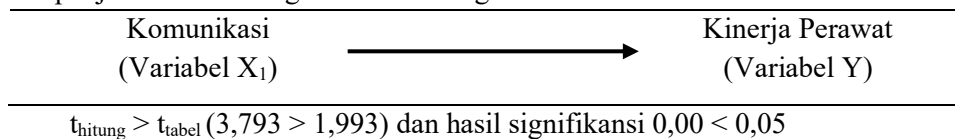
a. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh pada kinerja Perawat ditandai dengan Perawat bertindak sesuai arahan Manajemen Rumah Sakit yang mendorong meningkatnya kinerja karyawan yang ditandai dengan Perawat bekerja sesuai SOP (Standart Operasional Prosedur).

Hal ini sesuai dengan komunikasi yang terjalin antar Perawat di Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo, dimana komunikasi yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang baik juga sehingga tidak ada mis komunikasi antar karyawan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kreatifitas dan semangat kerja mereka masing-masing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tsurayya Ningsih (2024) demikian juga penelitian Dewi Siti Rohmah (2023) dan Mira Asmal (2024).

Hasil penjelasan diatas digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4. Hasil Kerangka Berpikir Hipotesis Pertama

Sumber : Data Primer diolah 2024

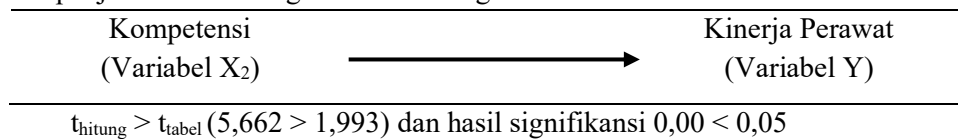
b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh pada kinerja Perawat ditandai dengan Perawat bertindak sesuai arahan Manajemen Rumah Sakit yang mendorong meningkatnya kinerja karyawan yang ditandai dengan Perawat bekerja sesuai SOP (Standart Operasional Prosedur).

Kompetensi memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. Terutama pada sebuah rumah sakit kompetensi didasarkan pada sebuah Ijin Praktik yang dimiliki oleh masing-masing karyawan sesuai dengan kompetensi karyawan itu sendiri. Ditambah lagi dengan adanya unit khusus seperti IGD (Instalasi Gawat Darurat), ICU (*Intensive Care Unit*) dan Kamar Operasi masing-masing karyawan tersebut harus mempunyai sertifikat pelatihan sesuai dengan bidangnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afidatul Munawaroh. (2019) demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Darwis (2021) dan Barin Barlian (2018).

Hasil penjelasan diatas digambarkan sebagai berikut :



Gambar 5: Hasil Kerangka Berpikir Hipotesis Kedua

Sumber : Data Primer diolah 2024

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Wonolangan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Ditentukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Wonolangan.
2. Ditentukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Wonolangan.

Daptar Pustaka

Afidatul, Munawaroh. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun Tahun 2019. STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN.

Alhamid, M. Idrus, Daud, Yunus, Surachman, Arief, Sugiyono, Agus, Aditya, H. B., & Mahlia, T. M. I. (2016). Potential of geothermal energy for electricity generation in Indonesia: A review. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 53, 733–740.

- Amin, Nur Fadilah, Garancang, Sabaruddin, & Abunawas, Kamaluddin. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15–31.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. (No Title).
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standa. *Agri-SosioEkonomi Unsrat*, 12, 27–46.
- Barlian, Barin. (2018). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Nasabah:(Survey Pada Nasabah PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Majalengka. *BUANA INFORMATIKA*, 6(1), 37–43.
- Ferianto, Ferianto, Makbul, M., Mustofa, Taufik, Firmansyah, Firmansyah, Anjarwati, Devi, Ridwan, Andi, & Asmara, Mira. (2024). Workshop Pendampingan Umkm Kelompok Wanita Tani (Kwt) Dalam Pengelolaan Makanan Tanaman Terubuk Di Desa Cintawargi Kecamatan Tegalwaru Kabupaten Karawang. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(3), 5408–5413.
- Herlinda, Vera, Darwis, Dedi, & Dartono, Dartono. (2021). Analisis Clustering Untuk Recredesialing Fasilitas Kesehatan Menggunakan Metode Fuzzy C-Means. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(2), 94–99.
- Lasupu, Erika Z., Kalangi, Lintje, & Mawikere, Lidia M. (2021). Analisis Efektivitas dan Efisiensi Pelaksanaan Anggaran Belanja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1433–1441.
- Mustafa, Pinton Setya, Gusdiyanto, Hafidz, Victoria, Andif, Masgumelar, Ndaru Kukuh, & Lestariningsih, Nurika Dyah. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian tindakan kelas dalam pendidikan olahraga. *Insight Mediatama*.
- Ningsih, Tsurayya, Elmas, Muhammad Syarif Hidayatullah, & Rahajeng, Yekti. (2024). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. *JUMAD: Journal*

Management, Accounting, & Digital Business, 2(1), 71–80.

- Ratnamiasih, Ina, & Rohmah, Dewi. (2023). Entrepreneurship knowledge and locus of control in increasing interest in entrepreneurship. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 59–64.
- Rudini, Rudini. (2016). Peranan statistika dalam penelitian sosial kuantitatif. *Jurnal Saintekom: Sains, Teknologi, Komputer Dan Manajemen*, 6(2), 53–66.
- Sakit, Komisi Akreditasi Rumah. (2017). Standar nasional akreditasi rumah sakit edisi 1. Jakarta: Komisi Akreditasi Rumah Sakit, 217–225.
- Sanisol, Musafil. (2018). Perjanjian Kerjasama Pelayanan Kesehatan Antara Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Dengan Fasilitas Kesehatan Rujukan Tingkat Lanjutan Di Kota Padang. Universitas Andalas.
- Shaldan, Aliffigo. (2022). Pengaruh Komunikasi, Komitmen, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adovelin Raharja Palembang. Universitas Komputer Indonesia.
- Simarmata, Abel Pariabel. (2022). Pengaruh Komitmen, Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Yayasan Alusi Tao Toba Kabupaten Samosir. Fakultas Sosial Sains.
- Sugiyono, Dr. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sujarweni, Veronika Wiratna, & Jaya, I. Made Laut Mertha. (2019). Pengelolaan Keuangan Bumdes Sambimulyo di Kawasan Geoheritage â€œTebing Breksiâ€ Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Padma Sri Kreshna*, 1(2).
- Sumanto, Bowo, Asrori, Asrori, & Kiswanto, Kiswanto. (2014). Pengaruh kepemilikan institusional dan ukuran dewan komisaris terhadap manajemen laba. *Accounting Analysis Journal*, 3(1).
- Triantoro, Alvin. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Kencana Mulya Bandung.
- Uno, Hamzah B., & Nina Lamatenggo, S. E. (2022). Teori kinerja dan pengukurannya. Bumi Aksara.
- Widyati, Listina, Salehah, Muthia, Nasihah, Rofiatun, Komalasari, Shanty, & Musfichin, Musfichin. (2023). Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum
Wonolangan Kabupaten Probolinggo | 1082

melalui Webinar Online untuk Pekerja Outsourcing PT PKSS
Banjarmasin. *Indonesian Journal of Community Services*, 5(2), 201–209.