

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory:*

2.1.1 *Teori Perilaku (Behaviour Theory)*

Teori perilaku (Behaviour Theory) memandang bahwa perilaku manusia, termasuk perilaku kerja di lingkungan organisasi, merupakan hasil dari interaksi antara stimulus yang berasal dari lingkungan dan respons yang diberikan individu (Borkowski, 2015). Dalam pandangan ini, perilaku tidak bersifat bawaan, melainkan dapat dipelajari, dibentuk, dan dimodifikasi melalui proses pembelajaran, pelatihan, gaya kepemimpinan, serta dukungan lingkungan kerja.

Beberapa tokoh penting dalam perkembangan teori perilaku antara lain:

1. John B. Watson – dikenal sebagai pelopor behaviorism, Watson menegaskan bahwa psikologi seharusnya mempelajari perilaku yang dapat diamati secara objektif dan dapat diukur, bukan pikiran atau perasaan yang bersifat subjektif (Watson, 1913).
2. B.F. Skinner – mengembangkan konsep operant conditioning, yaitu bahwa perilaku dapat diperkuat (reinforcement) atau dilemahkan (punishment) melalui konsekuensi yang menyertainya. Menurut Skinner (1953), perilaku kerja akan meningkat jika mendapatkan penghargaan yang konsisten.
3. Albert Bandura – memperkenalkan social learning theory yang menekankan bahwa perilaku juga dapat dipelajari melalui pengamatan (observational learning) terhadap model atau teladan di lingkungan sekitar (Bandura, 1977).

Prinsip utama teori perilaku meliputi: Perilaku dapat diamati dan diukur secara objektif, sehingga dapat dianalisis untuk tujuan perbaikan kinerja, Perilaku dipengaruhi oleh konsekuensi, seperti pemberian penghargaan (reward) atau hukuman (punishment) yang akan

memperkuat atau melemahkan perilaku, Perubahan perilaku terjadi melalui proses pembelajaran (conditioning), baik secara klasik (classical conditioning) maupun operan (operant conditioning), serta pembelajaran melalui observasi (observational learning).

Dalam konteks penelitian ini, teori perilaku digunakan sebagai kerangka konseptual untuk menjelaskan bagaimana Kepemimpinan memengaruhi perilaku kerja melalui pemberian arahan, motivasi, dan teladan, Komunikasi memengaruhi koordinasi, pemahaman, dan interaksi yang efektif di lingkungan kerja, Kompetensi menentukan kemampuan teknis, pengetahuan, dan sikap profesional perawat, Sarana prasarana menyediakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku produktif dan efisien.

Dengan demikian, teori perilaku memberikan dasar bahwa perubahan pada variabel-variabel tersebut akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja perawat.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2020), kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana individu atau kelompok dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Kinerja tidak hanya mengukur hasil akhir, tetapi juga mencakup proses dalam mencapai tujuan tersebut, yang melibatkan kemampuan, motivasi, serta tingkat efisiensi dalam bekerja (Sutrisno, 2020).

Menurut Sedarmayanti (2021), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan berdasarkan standar atau ukuran yang ditetapkan oleh organisasi (Sedarmayanti, 2021). Kinerja tidak hanya mencakup aspek kuantitatif, seperti jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas dan efektivitas dari hasil kerja tersebut. Sementara itu, menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam periode waktu tertentu, yang diukur berdasarkan indikator yang sudah ditetapkan sebelumnya (Mangkunegara, 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai individu atau kelompok saat menjalankan tugas dalam organisasi. Ia mencerminkan kemampuan, kompetensi, dan motivasi sumber daya manusia, serta seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan. Kinerja harus sesuai dengan wewenang dan etika, serta mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja. Secara keseluruhan, kinerja menunjukkan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat

Menurut Sutrisno (2020), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi. Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi beberapa kategori utama, antara lain:

a. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Faktor kemampuan ini meliputi keterampilan teknis, pengetahuan, serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif.

b. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk berusaha keras dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih maksimal dan berdedikasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

c. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja. Faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, hubungan antar rekan kerja, serta suasana yang mendukung kolaborasi akan berkontribusi pada kinerja yang baik.

d. Kepemimpinan (*Leadership*)

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan atau manajer sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan penghargaan akan meningkatkan semangat kerja dan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

e. Kesejahteraan (*Welfare*)

Kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan, seperti kompensasi yang adil, program kesejahteraan, dan jaminan kesehatan, dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa diperhatikan dalam hal kesejahteraan akan lebih berkomitmen dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

f. Keterlibatan dan Tanggung Jawab (*Involvement and Responsibility*)

Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemberian tanggung jawab yang jelas juga mempengaruhi kinerja. Karyawan yang merasa memiliki peran penting dalam organisasi akan lebih proaktif dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya.

g. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Dengan adanya kesempatan untuk belajar dan berkembang, karyawan akan semakin meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya (Sutrisno, 2020).

2.2.3 Indikator Kinerja

Dalam konteks Sutrisno (2020), indikator kinerja terbagi menjadi beberapa aspek yang digunakan untuk menilai kinerja individu dalam organisasi, di antaranya:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*): Mengukur jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu, sesuai dengan target yang telah ditentukan. Indikator ini berkaitan dengan seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan oleh individu atau tim.
2. Kualitas Kerja (*Quality of Work*): Mengukur sejauh mana hasil kerja memenuhi standar yang diharapkan oleh organisasi. Ini mencakup keakuratan, ketelitian, dan kelengkapan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok.
3. Efisiensi Kerja (*Efficiency of Work*): Menilai sejauh mana individu dapat menyelesaikan tugas dengan sumber daya yang terbatas (seperti waktu dan biaya) tanpa mengorbankan kualitas. Efisiensi mengukur produktivitas kerja yang maksimal.
4. Inisiatif dan Kreativitas (*Initiative and Creativity*): Kemampuan individu untuk memberikan ide-ide baru atau menyelesaikan masalah dengan cara yang kreatif dan efektif, serta menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan tanpa harus selalu diarahkan.
5. Kehadiran dan Disiplin (*Attendance and Discipline*): Menilai sejauh mana individu mematuhi aturan dan regulasi organisasi,

seperti kedisiplinan waktu, absensi, dan tingkat komitmen terhadap pekerjaan.

6. Kemampuan Menyelesaikan Masalah (*Problem-Solving Ability*): Kemampuan individu untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan secara efektif dan efisien.
7. Kemampuan Bekerja dalam Tim (*Teamwork Ability*): Kinerja yang diukur dari seberapa baik individu bekerja dalam tim, berkolaborasi dengan rekan kerja, serta mendukung pencapaian tujuan kelompok.
8. Pencapaian Target (*Achievement of Goals*): Indikator ini mengukur seberapa baik individu dapat mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam periode tertentu, baik itu dalam hal kuantitas maupun kualitas.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Hasibuan (2023) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang lebih efisien dan efektif. Kepemimpinan tidak hanya berbicara tentang kemampuan untuk memberikan arahan, tetapi juga bagaimana seorang pemimpin dapat membangkitkan semangat, memberikan inspirasi, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi pengembangan potensi setiap individu dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif adalah yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, mempertimbangkan kebutuhan tim, dan mengelola dinamika kelompok dengan bijaksana (Hasibuan, 2023).

Menurut Sugiarto dan Setyowati (2021), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memotivasi dan mengarahkan anggota kelompoknya agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan

juga mencakup kemampuan dalam membangun hubungan yang harmonis, mengelola konflik, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berbasis pada kepercayaan. Kepemimpinan yang baik tidak hanya terukur dari pencapaian tujuan, tetapi juga dari kemampuan pemimpin dalam memberdayakan anggota kelompok, mendengarkan masukan, dan memberi dukungan terhadap pengembangan karier serta kesejahteraan individu.

Kepemimpinan adalah keterampilan yang kompleks dan melibatkan kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, serta membimbing individu atau kelompok menuju pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif bukan hanya ditandai dengan pencapaian hasil, tetapi juga dengan proses pemberdayaan anggota kelompok, pengelolaan hubungan interpersonal yang sehat, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Dengan mengedepankan komunikasi yang baik dan memperhatikan kebutuhan tim, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan potensi individu serta organisasi secara keseluruhan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2022), terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat berperan dalam meningkatkan efektivitas pemimpin dalam memimpin dan memotivasi bawahannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Hasibuan antara lain:

1. Karakteristik Pemimpin

Karakteristik pribadi seorang pemimpin, seperti integritas, kepercayaan diri, dan kemampuan berkomunikasi yang baik, sangat mempengaruhi kemampuan mereka untuk memimpin. Pemimpin yang memiliki kualitas pribadi yang tinggi cenderung

mampu memberikan arahan yang jelas, memberikan contoh yang baik, serta membangun hubungan yang baik dengan timnya.

2. Keahlian dan Pengetahuan Pemimpin

Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pemimpin juga berperan penting dalam menentukan keberhasilan kepemimpinan. Pemimpin yang memiliki keahlian teknis, manajerial, serta pengetahuan tentang industri atau bidang yang dipimpinnya dapat membuat keputusan yang lebih baik dan mengarahkan tim dengan lebih efektif.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung turut mempengaruhi cara pemimpin menjalankan perannya. Lingkungan yang baik akan memberikan kenyamanan bagi pemimpin untuk berinteraksi dengan tim dan mengambil keputusan yang tepat. Sebaliknya, lingkungan yang penuh tekanan atau kurang mendukung bisa menghambat kinerja pemimpin.

4. Hubungan Interpersonal

Kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan interpersonal yang baik dengan bawahan menjadi faktor kunci. Pemimpin yang mampu mendengarkan, memahami, dan memberi apresiasi kepada anggotanya akan mampu menciptakan atmosfer kerja yang positif, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja tim.

5. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin juga sangat mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan. Pemimpin dapat memilih berbagai gaya, seperti otoriter, partisipatif, atau delegatif, yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan tim. Gaya yang tepat dapat meningkatkan efektivitas komunikasi dan kerjasama dalam tim.

2.3.3 Indikator Kepemimpinan

Hasibuan (2022) mengidentifikasi beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas kepemimpinan, antara lain:

1. Kemampuan Memotivasi Anggota Tim

Pemimpin yang efektif mampu menciptakan rasa percaya diri dan semangat kerja pada anggota tim. Dengan memotivasi tim, pemimpin dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kemampuan Komunikasi yang Baik

Pemimpin harus dapat menyampaikan pesan secara jelas dan terbuka kepada anggota tim. Komunikasi yang efektif akan membantu pemimpin dalam menyampaikan visi, tujuan, dan ekspektasi dengan tepat, serta mendengarkan dengan baik setiap masukan atau feedback dari tim.

3. Kemampuan dalam Mengambil Keputusan

Pemimpin yang baik mampu membuat keputusan yang cepat, tepat, dan berbasis pada analisis yang mendalam. Keputusan yang diambil dengan bijaksana akan mempengaruhi arah dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang.

4. Kemampuan dalam Mengelola Konflik

Seorang pemimpin yang efektif dapat mengelola ketegangan dan konflik yang mungkin muncul dalam tim tanpa mengorbankan hubungan antaranggota. Kemampuan menangani konflik dengan cara yang konstruktif dan tidak merusak hubungan antar individu akan meningkatkan kestabilan dan keharmonisan dalam tim.

5. Kemampuan dalam Mencapai Tujuan Organisasi

Pemimpin yang berhasil adalah yang mampu membawa organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui perencanaan yang matang dan pelaksanaan yang terorganisir dengan baik. Pencapaian tujuan organisasi menjadi indikator utama dari efektivitas kepemimpinan yang diterapkan.

2.4 Komunikasi

2.4.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2021), komunikasi secara umum merupakan proses penyampaian informasi antara individu atau kelompok untuk mencapai pemahaman yang sama, membentuk hubungan yang baik, dan mendukung tujuan organisasi. Sementara Wibowo (2020) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses penyampaian informasi atau pesan antara komunikator dan komunikan melalui saluran tertentu dengan tujuan agar pesan yang disampaikan dapat dipahami dan diterima dengan baik. Dalam konteks organisasi, komunikasi bukan hanya sekadar menyampaikan informasi, tetapi juga mencakup aspek mendengarkan, memberi umpan balik, dan memastikan bahwa pesan yang dikomunikasikan dapat dipahami dengan tepat oleh semua pihak yang terlibat. Komunikasi yang efektif adalah kunci untuk menghindari miskomunikasi, mengurangi konflik, dan meningkatkan koordinasi antara berbagai bagian dalam organisasi.

Menurut Sutopo (2021), komunikasi adalah proses sosial yang melibatkan pengiriman dan penerimaan pesan melalui berbagai saluran yang ada, yang dapat berupa verbal, non-verbal, atau digital. Komunikasi yang efektif tidak hanya bergantung pada kata-kata yang digunakan, tetapi juga pada cara penyampaiannya, konteks, dan hubungan antar individu dalam organisasi. Sutopo menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan transparan, di mana semua pihak dapat berbagi informasi dengan jujur dan jelas. Hal ini sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, terutama dalam organisasi pemerintahan, di mana koordinasi yang baik sangat bergantung pada arus informasi yang lancar dan jelas antar unit kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses kompleks yang melibatkan penciptaan, pengiriman, penerimaan, dan pemrosesan pesan antara individu atau kelompok. Ini mencakup tindakan menyampaikan ide atau informasi melalui berbagai media seperti kata-kata, tulisan, tanda, atau simbol. Komunikasi melibatkan pertukaran informasi, perasaan, dan makna yang dilakukan secara langsung atau melalui saluran yang berbeda.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2021), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi dalam organisasi, yang dapat mempengaruhi efektivitas aliran informasi dan pemahaman antar individu atau kelompok. Beberapa faktor utama yang disampaikan Mangkunegara adalah sebagai berikut:

1. Kejelasan Pesan

Keberhasilan komunikasi sangat bergantung pada seberapa jelas pesan yang disampaikan. Pesan yang kabur atau ambigu dapat menyebabkan kesalahpahaman, yang akhirnya mengganggu proses komunikasi. Mangkunegara (2021) menekankan pentingnya penyampaian pesan yang langsung, singkat, dan mudah dimengerti oleh penerima untuk menghindari interpretasi yang salah.

2. Peran Pengirim dan Penerima Pesan

Dalam komunikasi, peran pengirim dan penerima pesan sangat menentukan efektivitas komunikasi. Pengirim pesan harus dapat menyampaikan informasi dengan cara yang sesuai dengan tingkat pemahaman dan latar belakang penerima. Sementara itu, penerima pesan harus mampu menerima, memahami, dan memberikan respons yang sesuai dengan informasi yang diterima. Perbedaan dalam latar belakang, pengalaman, atau pengetahuan antara

pengirim dan penerima dapat mempengaruhi cara pesan disampaikan dan dipahami.

3. Lingkungan Fisik dan Suasana

Lingkungan fisik dan suasana juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi komunikasi. Suasana yang nyaman dan bebas gangguan memungkinkan komunikasi berjalan lancar. Sebaliknya, gangguan fisik seperti kebisingan atau ruang yang tidak nyaman dapat menghambat pemahaman pesan. Mangkunegara (2020) menyarankan bahwa penciptaan lingkungan yang kondusif untuk komunikasi menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam setiap interaksi organisasi.

4. Kepercayaan dan Hubungan Antar Individu

Kepercayaan antar individu dalam suatu organisasi mempengaruhi cara komunikasi berlangsung. Dalam hubungan yang saling percaya, informasi lebih cenderung mengalir terbuka dan jujur. Sebaliknya, komunikasi dapat terganggu dalam lingkungan yang penuh dengan ketidakpercayaan atau kecanggungan. Menurut Mangkunegara, kepercayaan merupakan pondasi penting dalam membangun hubungan komunikasi yang efektif.

5. Media Komunikasi

Pemilihan media komunikasi yang tepat juga sangat mempengaruhi efektivitas komunikasi. Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa berbagai jenis media (seperti tatap muka, telepon, email, atau aplikasi digital) dapat memengaruhi cara pesan disampaikan dan diterima. Pemilihan media harus disesuaikan dengan sifat pesan dan urgensinya. Misalnya, komunikasi yang memerlukan klarifikasi langsung lebih baik dilakukan secara tatap muka, sementara pesan yang tidak mendesak dapat dikirimkan melalui email.

6. Kondisi Emosional

Kondisi emosional baik pengirim maupun penerima pesan dapat mempengaruhi komunikasi. Emosi seperti kemarahan, stres, atau kebingungan dapat mengganggu penyampaian dan penerimaan pesan dengan baik.

7. *Feedback*

Proses komunikasi yang efektif harus melibatkan umpan balik (*feedback*) dari penerima pesan. Tanpa *feedback*, pengirim pesan tidak tahu apakah informasi telah dipahami dengan benar atau tidak. Mangkunegara (2020) menekankan pentingnya adanya umpan balik yang konstruktif dalam komunikasi, karena hal ini memungkinkan adanya klarifikasi dan penguatan pesan yang disampaikan (Mangkunegara, 2021).

2.4.3 Indikator Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pemindahan informasi, ide, atau pemahaman dari satu orang ke orang lain sehingga penerima dapat menafsirkan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Mangkunegara (2020), beberapa indikator komunikasi meliputi:

1) Kejelasan Pesan

Pesan yang disampaikan harus jelas dan mudah dipahami oleh penerima. Komunikasi yang tidak jelas dapat menyebabkan kebingungannya tujuan atau tindakan yang diinginkan.

2) Keselarasan Tujuan

Komunikasi yang efektif harus memastikan bahwa semua pihak yang terlibat memahami tujuan yang ingin dicapai bersama, baik dalam konteks individu, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan.

3) *Feedback* yang Konstruktif

Penerima pesan harus memberikan umpan balik atau tanggapan terhadap pesan yang diterima. *Feedback* yang baik membantu

untuk memperbaiki proses komunikasi dan memastikan bahwa pesan telah diterima dengan benar.

4) Keterbukaan dan Transparansi

Informasi yang dibagikan harus akurat dan terbuka. Keterbukaan dalam komunikasi membantu membangun kepercayaan dan mengurangi ketidakpastian dalam organisasi.

5) Interaksi Dua Arah

Komunikasi bukanlah satu arah, tetapi melibatkan interaksi yang aktif antara pengirim dan penerima. Dalam komunikasi dua arah, kedua pihak saling berbicara dan mendengarkan.

6) Penggunaan Media yang Tepat

Pemilihan media komunikasi yang tepat (baik lisan, tertulis, atau teknologi) sangat penting untuk memastikan pesan dapat disampaikan secara efektif sesuai dengan konteks dan audiens yang dituju.

7) Hubungan yang Positif

Komunikasi yang baik mendukung terciptanya hubungan yang positif antar individu atau kelompok dalam organisasi, sehingga meningkatkan kolaborasi dan kerja tim.

8) Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, yang dapat mempengaruhi motivasi dan perkembangan Karir mereka.

9) Jaringan Profesional

Keterlibatan dalam jaringan profesional yang dapat membuka peluang baru dan mendukung pertumbuhan Karir (Mangkunegara, 2021).

2.5 Kompetensi

2.5.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Suryana (2020), kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan baik dan efektif (Suryana, 2020). Kompetensi meliputi berbagai aspek, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, serta pengalaman yang dimiliki individu dalam menghadapi tugas dan pekerjaan tersebut. Suryana menekankan bahwa kompetensi bukan hanya sekadar kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi yang dihadapi di tempat kerja, yang mencakup pemahaman terhadap aspek sosial, emosional, dan organisasi.

Sementara itu, Nasution (2020) mengartikan kompetensi sebagai kapasitas seseorang dalam mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang relevan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan (Nasution, M., 2020). Kompetensi di sini juga mencakup kemampuan untuk bekerja dalam tim, berkomunikasi dengan efektif, serta memiliki sikap profesional dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan. Kompetensi tidak hanya diukur dari sisi output, tetapi juga dari sisi proses yang mengarah pada pencapaian tujuan kerja.

Spencer dan Spencer (2020) menyatakan bahwa kompetensi mencakup kualitas pribadi yang mendasari kinerja yang baik dalam pekerjaan dan bisa dipelajari serta dikembangkan (Spencer, L. M., & Spencer, S. M., 2020). Kompetensi bukan hanya tentang kemampuan teknis, tetapi juga mencakup kecerdasan emosional dan keterampilan interpersonal yang mempengaruhi interaksi dalam organisasi. Sementara itu, Kocakulah (2020), kompetensi kini mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan

lingkungan kerja yang kompleks. Misalnya, seorang pemimpin yang kompeten tidak hanya memiliki pengetahuan dalam bidang manajerial, tetapi juga mampu memahami dan merespons kebutuhan timnya dalam situasi yang penuh tantangan (Kocakulah, 2020).

Kesimpulan dari beberapa pengertian di atas adalah bahwa kompetensi merujuk pada kombinasi keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku yang memungkinkan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaannya. Seiring perkembangan zaman, kompetensi tidak hanya mengacu pada keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi dan kecerdasan emosional yang mendukung keberhasilan individu di dunia kerja.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Suryana (2020), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kompetensi seseorang. Pengetahuan yang luas dan mendalam dalam bidang tertentu memungkinkan individu untuk memahami tugas yang diberikan dengan lebih baik. Pengetahuan ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup pemahaman tentang konteks sosial, budaya, dan organisasi. Dengan pengetahuan yang memadai, individu dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk terus meningkatkan pengetahuan mereka, baik melalui pendidikan formal maupun informal, untuk mempertahankan kompetensinya dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja.

2. Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan yang dimiliki seseorang juga sangat mempengaruhi kompetensi. Keterampilan ini dapat berupa keterampilan teknis, seperti penguasaan alat atau perangkat tertentu, maupun keterampilan interpersonal, seperti kemampuan berkomunikasi dan bekerja dalam tim. Keterampilan teknis sangat penting dalam menyelesaikan tugas-tugas spesifik, sedangkan keterampilan interpersonal memungkinkan individu untuk berkolaborasi dengan baik dalam tim atau organisasi. Keterampilan dapat diperoleh melalui pengalaman kerja, pelatihan, atau pendidikan, dan menjadi salah satu elemen penting dalam pengembangan kompetensi seseorang.

3. Pengalaman Kerja (*Work Experience*)

Pengalaman kerja memainkan peran yang sangat besar dalam membentuk kompetensi seseorang. Melalui pengalaman kerja, individu dapat mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam situasi nyata, serta belajar dari keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya. Pengalaman kerja juga memungkinkan individu untuk mengasah kemampuan *problem-solving* dan pengambilan keputusan, serta meningkatkan kecerdasan emosional yang dibutuhkan untuk mengelola hubungan dengan rekan kerja, atasan, atau klien. Oleh karena itu, semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang, semakin berkembang kompetensinya dalam menghadapi tugas dan tantangan kerja.

4. Sikap dan Perilaku (*Attitudes and Behaviors*)

Sikap dan perilaku seseorang juga mempengaruhi kompetensinya. Individu dengan sikap positif, seperti proaktif, terbuka terhadap umpan balik, dan berorientasi pada hasil, cenderung lebih berhasil dalam mengembangkan kompetensinya. Sikap ini mencakup juga bagaimana seseorang merespons perubahan, menghadapi tantangan, dan mengelola stres. Perilaku yang baik, seperti etika

kerja yang tinggi, tanggung jawab, dan kedisiplinan, sangat penting dalam mendukung kompetensi individu untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Lingkungan kerja yang mendukung juga berpengaruh besar terhadap pengembangan kompetensi. Suasana kerja yang positif, fasilitas yang memadai, dan budaya organisasi yang kondusif dapat mendorong individu untuk lebih mengembangkan potensi dirinya. Dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam bentuk motivasi, pelatihan, serta pemberian kesempatan untuk belajar dan berkembang juga sangat berperan dalam meningkatkan kompetensi. Lingkungan yang terbuka dan kolaboratif akan mendorong individu untuk berinovasi dan bekerja lebih efisien (Suryana, 2020).

2.5.3 Indikator Kompetensi

Menurut Suryana (2020), indikator kompetensi adalah elemen yang digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan baik, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan menjadi dasar kompetensi yang utama. Seorang individu harus memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidang pekerjaannya untuk bisa memahami dan melaksanakan tugas dengan benar. Pengetahuan ini mencakup teori, prinsip-prinsip, serta informasi yang relevan dengan pekerjaan. Indikator kompetensi terkait pengetahuan adalah sejauh mana seseorang menguasai materi atau informasi yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif.

2) Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan mencakup kemampuan teknis yang dimiliki

seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif. Indikator keterampilan ini tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis yang berhubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi juga keterampilan interpersonal, seperti komunikasi dan kerjasama dalam tim. Kompetensi keterampilan dapat diukur melalui kemampuan seseorang dalam mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman untuk menyelesaikan masalah atau tugas yang diberikan.

3) Kemampuan Beradaptasi (*Adaptability*)

Kemampuan beradaptasi adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan kerja, tugas, atau kondisi eksternal yang tidak terduga. Indikator kompetensi ini berkaitan dengan seberapa cepat dan efektif seseorang dapat beradaptasi dengan situasi baru atau menghadapi tantangan yang muncul. Kemampuan untuk tetap tenang, fleksibel, dan berpikir jernih dalam kondisi yang berubah-ubah sangat penting dalam meningkatkan kompetensi.

4) Kemampuan Memecahkan Masalah (*Problem Solving*)

Kemampuan memecahkan masalah adalah indikator penting dalam kompetensi, terutama dalam menghadapi situasi atau tantangan yang tidak terduga. Seorang individu yang kompeten dapat mengidentifikasi masalah dengan cepat, menganalisis situasi, dan menemukan solusi yang tepat. Indikator ini dapat dilihat dari sejauh mana seseorang dapat berpikir kritis, kreatif, dan efektif dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya.

5) Sikap Profesional (*Professional Attitude*)

Sikap profesional mencakup sikap positif dan etika kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator kompetensi terkait sikap profesional ini mencakup aspek seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, integritas, dan komitmen terhadap pekerjaan. Seseorang yang memiliki sikap profesional yang baik

menunjukkan komitmen terhadap kualitas kerja dan selalu berusaha mencapai tujuan organisasi dengan cara yang etis dan efisien.

6) Kemampuan Kepemimpinan (*Leadership Ability*)

Bagi individu yang memegang posisi manajerial atau kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin adalah indikator kompetensi yang sangat penting. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk mengarahkan tim, membuat keputusan strategis, dan mengelola konflik. Indikator ini juga melibatkan keterampilan dalam memberi motivasi kepada anggota tim, delegasi tugas yang efektif, serta pencapaian tujuan bersama.

7) Komunikasi (*Communication*)

Kemampuan komunikasi yang baik juga merupakan indikator penting dalam kompetensi. Ini mencakup kemampuan individu untuk menyampaikan informasi secara jelas, efektif, dan tepat kepada pihak lain. Selain komunikasi verbal, kemampuan untuk berkomunikasi secara tertulis, mendengarkan secara aktif, dan berinteraksi dengan berbagai pihak juga merupakan bagian dari indikator kompetensi (Suryana, 2020).

2.6 Sarana dan Prasarana

2.6.1 Pengertian Sarana Prasarana

Priansa (2020) mendefinisikan sarana sebagai segala sesuatu yang dapat digunakan sebagai alat atau media untuk mencapai tujuan tertentu, terutama dalam pelaksanaan kegiatan kerja di kantor atau organisasi, sedangkan prasarana merupakan fasilitas utama yang menjadi pendukung utama dalam kelancaran pelaksanaan aktivitas, seperti gedung, ruang kerja, jalan, dan infrastruktur lainnya.

Menurut Yamin dan Maisah (2021), sarana adalah segala bentuk alat atau fasilitas yang langsung digunakan untuk melaksanakan

aktivitas kerja, seperti mesin produksi, peralatan kerja, dan perlengkapan teknis lainnya. Sedangkan prasarana adalah fasilitas pendukung yang secara tidak langsung menunjang kelancaran kegiatan, seperti bangunan, jalan akses, listrik, dan jaringan air.

Selaras dengan itu, Ramdhani (2020) mendefinisikan sarana dan prasarana sebagai bagian dari infrastruktur pendukung produktivitas kerja, di mana ketersediaannya memiliki pengaruh signifikan terhadap efisiensi proses kerja, peningkatan kualitas produk, dan keberlanjutan usaha. Ramdhani menekankan bahwa dalam konteks pemberdayaan IKM, sarana dan prasarana yang tepat guna dan sesuai kebutuhan lapangan akan meningkatkan daya saing pelaku usaha.

Sementara itu, menurut Permendagri No. 19 Tahun 2016, sarana adalah perlengkapan yang dipakai secara langsung dalam aktivitas layanan atau produksi, sedangkan prasarana merupakan fasilitas dasar yang memungkinkan terjadinya aktivitas tersebut.

Kesimpulan dari beberapa pengertian di atas adalah bahwa sarana prasarana mencakup seluruh fasilitas fisik, alat produksi, dan infrastruktur penunjang yang disediakan atau difasilitasi oleh Dinas Perindustrian kepada IKM binaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas produksi dan efisiensi usaha secara menyeluruh.

2.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sarana Prasarana

Menurut Donni Juni Priansa (2020) dalam bukunya Manajemen Sarana dan Prasarana, terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi ketersediaan, kualitas, dan pemanfaatan sarana serta prasarana, khususnya dalam konteks organisasi dan pengembangan usaha. Faktor-faktor ini sangat relevan untuk diterapkan pada konteks

industri kecil dan menengah (IKM), karena berhubungan langsung dengan produktivitas dan efisiensi kerja pelaku usaha.

Berikut adalah faktor-faktor yang dimaksud:

1. Kebutuhan Operasional

Sarana dan prasarana harus disediakan berdasarkan analisis kebutuhan nyata di lapangan. Artinya, setiap alat, mesin, atau fasilitas pendukung yang disediakan harus selaras dengan jenis aktivitas yang dilakukan oleh IKM. Ketidaksesuaian akan menyebabkan pemborosan sumber daya dan rendahnya pemanfaatan fasilitas.

2. Ketersediaan Anggaran

Penyediaan sarana dan prasarana sangat tergantung pada dukungan anggaran. Dana yang memadai memungkinkan pembelian fasilitas berkualitas tinggi, pemeliharaan berkala, serta modernisasi alat produksi sesuai perkembangan teknologi.

3. Perencanaan dan Pengelolaan

Perencanaan yang baik sangat menentukan keberhasilan penyediaan dan penggunaan sarana prasarana. Hal ini mencakup identifikasi kebutuhan, pengadaan, distribusi, pemanfaatan, hingga pemeliharaan. Sistem manajemen yang tidak terencana akan berpotensi menyebabkan fasilitas rusak, tidak terpakai, atau salah sasaran.

4. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sarana dan prasarana yang baik akan menjadi tidak optimal bila tidak disertai dengan SDM yang mampu mengoperasikan, merawat, dan memanfaatkannya secara efektif. Oleh karena itu, penyediaan sarana prasarana seharusnya dibarengi dengan pelatihan atau pendampingan teknis kepada pengguna.

5. Kondisi Lingkungan dan Infrastruktur Pendukung

Lingkungan sekitar seperti akses jalan, listrik, dan jaringan komunikasi juga menjadi penentu keberhasilan pemanfaatan sarana

prasarana. Sarana yang canggih tidak akan berjalan maksimal jika tidak ditunjang oleh prasarana dasar yang memadai.

6. Kebijakan dan Dukungan Pemerintah

Intervensi pemerintah dalam bentuk regulasi, insentif, dan program pembinaan juga mempengaruhi ketersediaan serta kualitas sarana prasarana. Dinas teknis seperti Dinas Perindustrian memiliki peran sentral dalam merancang program fasilitasi yang tepat sasaran.

2.6.3 Indikator Sarana Prasarana

Adapun indikator sarana dan prasarana menurut Priansa (2020) adalah sebagai berikut:

1) Ketersediaan (*Availability*)

Indikator ini mengukur apakah sarana dan prasarana yang dibutuhkan telah tersedia sesuai dengan jumlah dan jenis yang diperlukan. Misalnya, apakah mesin produksi, meja kerja, peralatan, dan ruang usaha tersedia dalam jumlah yang cukup.

2) Kesesuaian (*Suitability*)

Menilai apakah jenis sarana dan prasarana yang ada sesuai dengan fungsi atau tujuan penggunaan. Misalnya, apakah alat produksi yang digunakan sudah sesuai dengan skala usaha IKM atau karakteristik produk yang dihasilkan.

3) Kelayakan Fungsi (*Functionality*)

Mengukur sejauh mana sarana dan prasarana tersebut masih layak digunakan atau berfungsi dengan baik. Termasuk dalam hal ini adalah kondisi fisik alat, kemudahan operasional, serta performa teknis dari peralatan dan infrastruktur.

4) Pemanfaatan (*Utilization*)

Menggambarkan seberapa optimal fasilitas yang tersedia dimanfaatkan dalam kegiatan usaha. Adanya fasilitas yang tidak terpakai atau jarang digunakan bisa menunjukkan adanya

ketidakefisienan atau ketidaksesuaian dalam perencanaan pengadaan.

5) Perawatan dan Pemeliharaan (*Maintenance*)

Indikator ini menilai bagaimana upaya yang dilakukan untuk menjaga kondisi sarana dan prasarana tetap dalam keadaan baik dan siap pakai. Termasuk di dalamnya adalah kegiatan rutin seperti pengecekan, servis, perbaikan kecil, atau penggantian komponen.

2.7 Penelitian Terdahulu

Bagian ini mengulas penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan untuk menunjukkan perkembangan studi terkait, serta mengidentifikasi celah penelitian. Tabel 2.1 merangkum hasil-hasil penting dari studi terdahulu yang mendukung pemahaman variabel dan pengembangan penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode dan Analisis Data	Kesimpulan
1	Yasmin Alia Fahmeeda, Inge Dhamanti (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat bagian Rawat Inap di Rumah Sakit : literature review	Variabel Independen: Kepemimpinan Variabel Dependen: Kinerja perawat	Pendekatan: Deskriptif Kuantitatif Analisis Data: literature review	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dan efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit, yang ditunjukkan melalui dukungan, pembinaan, komunikasi yang efektif, serta perhatian terhadap kesejahteraan perawat, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien.

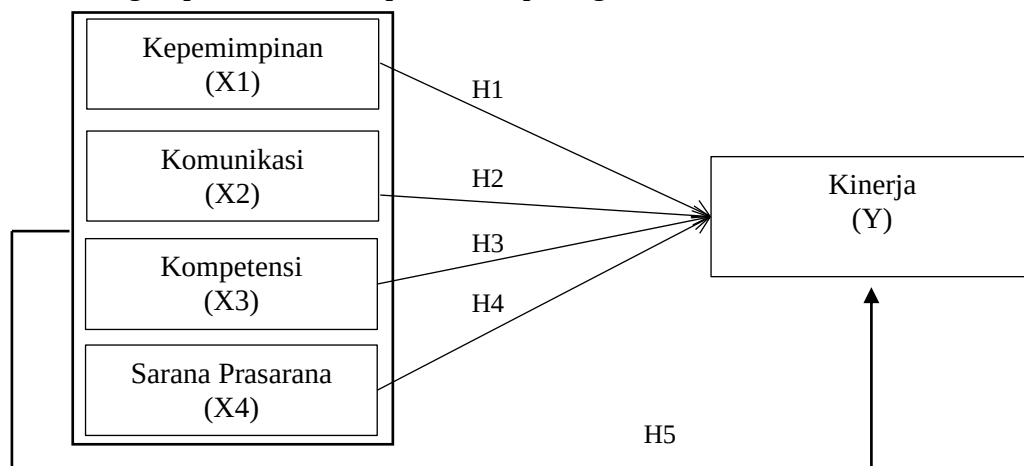
No	Peneliti, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode dan Analisis Data	Kesimpulan
2	Faiz Djibran, Lisda L. Asi, Robiyati Podungge (2023)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Banggai Laut	Variabel Independen: Fasilitas kerja Variabel Dependen: Kinerja tenaga kesehatan	Pendekatan: Kuantitatif Analisis Data: Regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Banggai Laut. Semakin baik ketersediaan fasilitas kerja, semakin meningkat pula kinerja para tenaga kesehatan. Fasilitas kerja yang tersedia tergolong baik dan mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, sehingga berdampak positif pada kualitas dan kuantitas kerja tenaga medis di rumah sakit tersebut.
3	Meyriena Suci Puji Rahayu (2024)	Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo	Variabel Dependen: Komunikasi kompetensi Variabel Moderasi: Kinerja perawat	Pendekatan: Kuantitatif Analisis Data: Regresi linier berganda	Penelitian di Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo menunjukkan bahwa komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, karena keduanya membantu meningkatkan koordinasi kerja dan profesionalisme dalam pelayanan.

No	Peneliti, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode dan Analisis Data	Kesimpulan
4	Heni Fa'riatul Aeni, Muslimin Ali, Siti Milatul Zanah. (2021)	Hubungan Sarana Dan Prasarana Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Instalasi Gawat Darurat (IGD) Di Masa Pandemi Covid-19 RSIA Cahaya Bunda Kota Cirebon.	Variabel Independen Sarana dan prasarana Variabel Dependen Kinerja tenaga kesehatan	Pendekatan: Kuantitatif Analisis Data: Uji Chi-Square (Chi-Square Test),	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara ketersediaan sarana dan prasarana dengan kinerja tenaga kesehatan IGD dalam upaya pencegahan penularan Covid-19 di RSIA Cahaya Bunda Kota Cirebon.
5	Ria Efkelin (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Kelas III Rumah Sakit Husada Jakarta	Variabel independen Kepemimpinan Variabel dependen Kinerja perawat	Pendekatan: deskriptif Kuantitatif Analisis Data: Regresi linier berganda	Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Husada Jakarta
6	Desy Resfita, Budi Hartono (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Tenaga Kesehatan UPTD Puskesmas Sipayung (Literature Review)	Variabel independen Kepemimpinan Komunikasi Variabel dependen kinerja tenaga kesehatan	Pendekatan: deskriptif Kuantitatif Analisis Data: literature review	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi yang efektif, khususnya gaya kepemimpinan transformasional, memiliki hubungan yang signifikan dan berkontribusi positif terhadap kinerja tenaga kesehatan dan peningkatan keselamatan pasien di Puskesmas. Pembenahan dalam aspek kepemimpinan dan komunikasi dinilai penting untuk menciptakan pelayanan yang prima dan iklim keselamatan yang berkelanjutan.

No	Peneliti, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode dan Analisis Data	Kesimpulan
7	Diny Kuslarasaty, Mieke Rahayu, Lukman Hakim (2024)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Bbwsms Provinsi Lampung	Variabel Intervening Pelatihan Gaya Kepemimpinan Variabel Dependen Kinerja karyawan Variabel Moderasi Disiplin kerja	Pendekatan: deskriptif Kuantitatif Analisis Data: Regresi linier berganda dan MRA (<i>Moderated Regression Analysis</i>)	Disiplin kerja dapat meningkatkan pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS),

2.8 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.9 Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2021) mendefinisikan hipotesis sebagai suatu pernyataan sementara tentang hubungan antara dua variabel atau lebih yang perlu diuji kebenarannya melalui data empiris (Sugiyono, 2021). Hipotesis ini bersifat sementara dan dapat diterima atau ditolak berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. Adapun hipotesis yang dapat dibuat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

Hipotesis ini didasarkan pada pandangan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas kinerja tenaga keperawatan. Hasibuan (2022) mengidentifikasi beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas kepemimpinan, antara lain: Kemampuan Memotivasi Anggota Tim, Kemampuan Komunikasi yang Baik, Kemampuan dalam Mengambil Keputusan, Kemampuan dalam Mengelola Konflik, Kemampuan dalam Mencapai Tujuan Organisasi. Dalam Penelitian terdahulu juga didapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat (Ria Efkelin Mose, 2020). Dalam konteks unit rawat inap yang memiliki dinamika tinggi dan tekanan kerja yang besar, pemimpin yang mampu membimbing, menginspirasi, dan memberi teladan menjadi penentu penting dalam menjaga stabilitas dan kualitas kinerja perawat. Oleh karena itu, hubungan antara kepemimpinan dan kinerja perawat sangat relevan untuk diteliti secara empiris dalam konteks rumah sakit.

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

Komunikasi dalam organisasi pelayanan kesehatan, khususnya di ruang rawat inap, memegang peran strategis dalam memastikan kelancaran koordinasi antarperawat, antara perawat dan dokter, serta interaksi dengan pasien dan keluarga pasien. . Menurut Mangkunegara (2020), beberapa indikator komunikasi meliputi: Kejelasan Pesan, Keselarasan Tujuan, Feedback yang Konstruktif, Keterbukaan dan Transparansi, Interaksi Dua Arah, Penggunaan Media yang Tepat, Hubungan yang

Positif, Kepuasan Kerja, Jaringan Profesional. Pada penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Meyriena Suci Puji Rahayu, 2024). Oleh karena itu, dalam konteks rumah sakit daerah ini, efektivitas komunikasi dipandang sebagai salah satu variabel penting yang memengaruhi kinerja perawat. Penelitian ini akan menguji secara empiris seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kualitas, kecepatan, dan ketepatan layanan yang diberikan oleh perawat rawat inap.

H2 :Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang diperlukan untuk melaksanakan tugas keperawatan secara efektif. Menurut Suryana (2020), indikator kompetensi adalah elemen yang digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan baik, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pada penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Meyriena Suci Puji Rahayu, 2024). Oleh karena itu, dalam konteks pelayanan rawat inap yang menuntut ketepatan, kecepatan, dan ketelitian tinggi, kompetensi perawat merupakan faktor krusial yang memengaruhi kinerja secara langsung. Penelitian ini mengkaji secara empiris hubungan antara tingkat kompetensi perawat dan capaian kinerja mereka di lingkungan rumah sakit daerah.

H3 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

4. Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

Menurut Priansa (2020) indikator sarana dan prasarana adalah sebagai berikut : Ketersediaan (Availability), Kesesuaian (Suitability), Kelayakan Fungsi (Functionality), Pemanfaatan (Utilization), Perawatan dan Pemeliharaan (Maintenance). Pada penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara ketersediaan sarana dan prasarana dengan kinerja (Heni Fa'riatul Aeni, dkk, 2021). Oleh karena itu, hubungan antara sarana prasarana dan kinerja perawat perlu diuji secara empiris.

H4 : Sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

5. Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, kompetensi dan sarana prasarana terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

Hipotesis ini berangkat dari asumsi bahwa kinerja perawat bukan hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi kompleks antara berbagai faktor organisasi dan individu. Dalam kerangka Teori perilaku (Behaviour Theory), Dalam konteks penelitian ini, teori perilaku digunakan sebagai kerangka konseptual untuk menjelaskan bagaimana Kepemimpinan memengaruhi perilaku kerja melalui pemberian arahan, motivasi, dan teladan, Komunikasi memengaruhi koordinasi, pemahaman, dan interaksi yang efektif di lingkungan kerja, Kompetensi menentukan kemampuan teknis, pengetahuan, dan sikap profesional perawat, Sarana prasarana menyediakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku produktif dan efisien.

Dengan demikian, teori perilaku memberikan dasar bahwa perubahan pada variabel-variabel tersebut akan berdampak langsung pada

peningkatan kinerja perawat. Oleh karena itu, penting untuk menguji pengaruh kolektif dari keempat variabel ini terhadap kinerja perawat secara empiris agar dapat ditemukan strategi peningkatan mutu pelayanan keperawatan yang lebih komprehensif dan berbasis bukti.

H5 : Kepemimpinan, komunikasi, kompetensi dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.