

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan gambaran objektif terhadap karakteristik responden berdasarkan data yang telah dikumpulkan, tanpa melakukan interpretasi atau generalisasi lebih lanjut. Tahap ini penting untuk memberikan konteks awal sebelum masuk ke analisis yang lebih mendalam. Adapun karakteristik yang dijelaskan meliputi variabel demografis utama, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama masa kerja responden. Penyajian data ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dasar mengenai profil partisipan dalam penelitian serta memperkuat validitas hasil yang akan dianalisis pada tahap berikutnya.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Subbagian ini menyajikan data karakteristik responden sebagai sumber data penelitian. Aspek demografis yang ditampilkan mencakup jenis kelamin, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	17	28,3%
Perempuan	43	71,7%
Jumlah	60	100%

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.1 menyajikan data mengenai distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 60 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sebagian besar merupakan perempuan, yakni sebanyak 43 orang (71,7%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 17 orang (28,3%). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi oleh perempuan.

Selanjutnya, peneliti menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan rentang usia, sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 4.2. Penyajian ini bertujuan untuk memberikan gambaran demografis responden yang lebih terperinci terkait kelompok usia yang terlibat dalam penelitian:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
≤ 25 tahun	10	16,7%
25 – 30 tahun	16	26,7%
31 – 40 tahun	22	36,6%
>40 tahun	12	20%
Jumlah	60	100%

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.2 menunjukkan distribusi responden berdasarkan usia. Dari 60 responden, mayoritas berusia 31–40 tahun sebanyak 22 orang (36.6%). Disusul oleh kelompok usia 25–30 tahun (26,7%), >40 tahun (20%), dan ≤ 25 tahun (16,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif matang.

Selain variabel jenis kelamin dan usia, karakteristik demografis responden juga dianalisis berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang telah ditempuh. Informasi ini relevan untuk mengidentifikasi latar belakang akademik responden, yang dapat memengaruhi cara pandang serta kualitas informasi yang diberikan selama proses pengumpulan data. Rincian distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan ditampilkan dalam Tabel 4.3:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	-	-
D3	26	43%
S1	33	55%
S2	1	2%
S3	-	-
Jumlah	60	100%

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.3 menggambarkan distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan. Dari 60 responden, sebagian besar memiliki pendidikan S1 (55%), diikuti oleh lulusan D3 sebanyak 26 orang (43%), dan S2 sebanyak 1 orang (2%). Tidak ada responden yang berpendidikan SMA dan S3.

Variabel terakhir dalam karakteristik demografis responden yang dianalisis adalah masa kerja. Aspek ini dianggap penting karena menunjukkan tingkat pengalaman responden, yang kemungkinan besar dapat memengaruhi perspektif dan kualitas kontribusi mereka dalam penelitian. Rincian mengenai distribusi masa kerja responden disajikan pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
≤ 3 tahun	11	18,3%
3 – 5 tahun	18	30%
6 – 10 tahun	11	18,3%
>10 tahun	20	33,4%
Jumlah	60	100%

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.4 menunjukkan distribusi responden berdasarkan masa kerja. Sebagian besar responden memiliki masa kerja >10 tahun, diikuti oleh mereka yang telah bekerja 3-5 tahun. Sementara itu, responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun merupakan kelompok paling sedikit. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pengalaman yang cukup tinggi, yang dapat berpengaruh terhadap kualitas data yang diberikan dalam penelitian.

4.1.2 Deskripsi Hasil Jawaban Responden

Berikut merupakan hasil pengolahan data kuesioner yang diberikan kepada 60 responden, yaitu perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. Kuesioner ini mencakup variabel Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Kompetensi (X3), Sarana Prasarana (X4), serta Kinerja Perawat (Y). Data ini merepresentasikan persepsi responden terhadap masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden pada Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Mean	Jumlah Responden									
			SS		S		CS		TS		STS	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Atasan di tempat kami bekerja mampu memberikan dorongan semangat kepada kami saat menghadapi tekanan kerja.	4.03	19	31.67	25	41.67	15	25	1	1.67	0	0
2	Di tempat bekerja kami merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik karena dukungan moral dari atasan langsung kami.	4.15	24	40	22	36.67	13	21.67	1	1.67	0	0
3	Atasan di tempat kami bekerja menyampaikan informasi tugas secara jelas dan mudah dipahami.	4.17	22	36.67	27	45	10	16.67	1	1.67	0	0
4	Di tempat kami bekerja kami merasa nyaman menyampaikan pendapat atau keluhan kepada atasan kami.	4.18	25	41.67	22	36.67	12	20	1	1.67	0	0

No	Pernyataan	Mean	Jumlah Responden									
			SS		S		CS		TS		STS	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Atasan di tempat kami bekerja mampu mengambil keputusan cepat dan tepat saat situasi darurat terjadi.	4.08	22	36.67	22	36.67	15	25	1	1.67	0	0
6	Keputusan yang diambil oleh atasan kami biasanya membantu menyelesaikan masalah di ruang rawat inap	4.10	20	33.33	27	45	12	20	1	1.67	0	0
7	Atasan kami mampu menyelesaikan konflik antar anggota tim secara adil dan bijaksana.	4.10	24	40	21	35	12	20	3	5	0	0
8	Ketika terjadi perbedaan pendapat, atasan kami mampu menjadi penengah yang baik.	4.17	23	38.33	25	41.67	11	18.33	1	1.67	0	0
9	Atasan kami selalu mengarahkan tim untuk bekerja sesuai dengan visi dan misi rumah sakit.	4.18	23	38.33	25	41.67	12	20	0	0	0	0
10	Kami merasa pencapaian target kerja tim dipantau dan dibimbing secara konsisten oleh atasan kami.	4.22	25	41.67	24	40	10	16.67	1	1.67	0	0

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.5 menyajikan hasil jawaban responden terkait variabel Kepemimpinan (X1) yang terdiri dari lima aspek utama: kemampuan memotivasi anggota tim, komunikasi, pengambilan keputusan, pengelolaan konflik, dan pencapaian tujuan organisasi. Secara umum, nilai rata-rata (mean) dari seluruh pernyataan berada di atas 4, yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan atasan mereka tergolong sangat baik. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah "pencapaian target kerja tim dipantau dan dibimbing secara konsisten oleh atasan" dengan nilai mean 4,22, sementara skor terendah masih berada pada tingkat baik, yaitu 4,03. Mayoritas responden memberikan jawaban

"Sangat Setuju" (SS) dan "Setuju" (S), yang mencerminkan bahwa kepemimpinan atasan dinilai positif dalam mendukung kinerja perawat di ruang rawat inap.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden pada Variabel Komunikasi (X2)

No	Pernyataan	Mean	Jumlah Responden									
			SS		S		CS		TS		STS	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Instruksi kerja yang kami terima dari atasan disampaikan secara jelas dan tidak membingungkan.	4.03	18	30	31	51.67	6	10	5	8.33	0	0
2	Kami memahami apa yang diharapkan dari tugas yang diberikan karena pesan yang disampaikan mudah dipahami.	4.02	17	28.33	30	50	10	16.67	3	5	0	0
3	Tujuan tim kerja di tempat kami bekerja selaras dengan visi dan misi rumah	4.20	24	40	25	41.67	10	16.67	1	1.67	0	0
4	Kami merasa pekerjaan kami berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan	4.10	17	28.33	35	58.33	6	10	1	1.67	1	1.67
5	Kami menerima masukan dari atasan yang membantu kami memperbaiki kinerja.	4.25	24	40	29	48.33	5	8.33	2	3.33	0	0
6	Kritik atau saran yang diberikan selalu disampaikan secara membangun, bukan	4.08	20	33.33	28	46.67	9	15	3	5	0	0
7	Atasan di tempat kami bekerja terbuka dalam menyampaikan informasi penting terkait pekerjaan.	4.02	21	35	26	43.33	7	11.67	5	8.33	1	1.67
8	Kami merasa tidak ada informasi penting yang disembunyikan dari tim perawat.	4.10	24	40	23	38.33	8	13.33	5	8.33	0	0
9	Kami diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide atau saran kepada atasan.	4.15	24	40	24	40	9	15	3	5	0	0
10	Komunikasi yang terjadi antara kami dan atasan berlangsung secara timbal balik, bukan satu arah saja.	4.12	22	36.67	25	41.67	11	18.33	2	3.33	0	0

No	Pernyataan	Mean	Jumlah Responden									
			SS		S		CS		TS		STS	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11	Informasi penting disampaikan melalui media komunikasi yang efektif (seperti grup WhatsApp, papan informasi, dll).	4.32	28	46.67	26	43.33	3	5	3	5	0	0
12	Media yang digunakan dalam menyampaikan informasi mudah diakses dan dipahami oleh seluruh	4.25	22	36.67	32	53.33	5	8.33	1	1.67	0	0
13	Kami memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan sesama perawat dan	4.35	27	45	27	45	6	10	0	0	0	0
14	Lingkungan kerja di tempat kami bekerja mendukung terciptanya rasa saling menghargai dan kerja sama.	4.28	25	41.67	29	48.33	5	8.33	0	0	1	1.67
15	Kami merasa puas dengan kondisi kerja kami saat ini di ruang rawat inap.	4.33	25	41.67	30	50	5	8.33	0	0	0	0
16	Kami merasa pekerjaan kami dihargai oleh rekan kerja dan atasan.	4.32	26	43.33	27	45	7	11.67	0	0	0	0
17	Kami memiliki kesempatan untuk menjalin relasi dengan tenaga kesehatan lain di luar unit kerja kami.	4.25	24	40	27	45	9	15	0	0	0	0
18	Kami mengikuti forum atau pelatihan yang membantu memperluas jaringan profesional kami.	4.15	20	33.33	29	48.33	11	18.33	0	0	0	0

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.6 menyajikan hasil tanggapan responden mengenai variabel Komunikasi (X2), yang mencakup berbagai aspek seperti kejelasan pesan, keselarasan tujuan, feedback konstruktif, keterbukaan informasi, komunikasi dua arah, penggunaan media yang tepat, hubungan kerja, kepuasan kerja, dan jaringan profesional. Secara umum, seluruh pernyataan memperoleh nilai rata-rata (mean) di atas 4, menandakan bahwa komunikasi dalam lingkungan kerja dipersepsikan sangat baik oleh para perawat. Pernyataan dengan nilai tertinggi adalah “Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan sesama perawat dan atasan” (mean 4,35), disusul oleh kepuasan kerja dan efektivitas media komunikasi.

Sebagian besar responden memilih jawaban “Sangat Setuju” dan “Setuju”, yang menunjukkan bahwa komunikasi antara atasan dan perawat berlangsung secara terbuka, jelas, dan mendukung kolaborasi serta peningkatan kinerja di ruang rawat inap.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden pada Variabel Kompetensi (X3)

No	Pernyataan	Mean	Jumlah Responden									
			SS		S		CS		TS		STS	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kami memahami dengan baik prosedur keperawatan sesuai standar rumah sakit.	4.18	16	27	40	66.67	3	5	1	1.67	0	0
2	Kami memiliki pengetahuan yang cukup dalam menangani pasien dengan berbagai kondisi medis.	4.25	20	33.33	36	60	3	5	1	1.67	0	0
3	Kami mampu melakukan tindakan keperawatan dengan teknik yang tepat dan aman.	4.15	18	30	33	55	9	15	0	0	0	0
4	Kami terampil menggunakan alat kesehatan yang tersedia di ruang rawat inap.	4.15	18	30	33	55	9	15	0	0	0	0
5	Kami dapat menyesuaikan diri dengan perubahan jadwal kerja atau kebijakan baru dengan cepat.	4.18	19	31.67	33	55	8	13.33	0	0	0	0
6	Kami mampu bekerja secara efektif meskipun dalam situasi tekanan atau darurat.	4.23	21	35	32	53.33	7	11.67	0	0	0	0
7	Kami dapat mengambil keputusan yang tepat saat menghadapi masalah dalam pelayanan pasien.	4.20	19	31.67	34	56.67	7	11.67	0	0	0	0
8	Kami mampu mencari solusi alternatif jika terjadi kendala dalam pelaksanaan tugas keperawatan.	4.18	16	26.67	39	65	5	8.33	0	0	0	0
9	Kami selalu menjaga etika profesi dan tidak mencampurkan urusan pribadi dalam pekerjaan.	4.28	27	45	25	41.67	6	10	2	3.33	0	0

No	Pernyataan	Mean	Jumlah Responden									
			SS		S		CS		TS		STS	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
10	Kami menjaga kerahasiaan informasi pasien dan menunjukkan sikap hormat kepada semua pihak.	4.32	28	46.67	25	41.67	5	8.33	2	3.33	0	0
11	Kami mampu memimpin rekan tim dalam situasi tertentu dengan tetap menjaga kerja sama tim.	4.10	16	26.67	35	58.33	8	13.33	1	1.67	0	0
12	Kami aktif memberi arahan atau dukungan kepada rekan kerja saat dibutuhkan.	4.08	17	28.33	32	53.33	10	16.67	1	1.67	0	0
13	Kami mampu menyampaikan informasi kepada pasien dan keluarga dengan bahasa yang mudah dipahami.	4.23	22	36.67	31	51.67	6	10	1	1.67	0	0
14	Kami selalu menjalin komunikasi yang baik dan efektif dengan tim medis lainnya.	4.13	20	33.33	29	48.33	10	16.67	1	1.67	0	0

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.7 menampilkan tanggapan responden terkait variabel Kompetensi, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, kemampuan beradaptasi, pemecahan masalah, sikap profesional, kepemimpinan, dan komunikasi. Secara keseluruhan, seluruh pernyataan memperoleh nilai rata-rata (mean) di atas 4, yang mencerminkan bahwa para perawat menilai kompetensi mereka cukup tinggi dalam menjalankan tugas. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya menjaga kerahasiaan informasi pasien dan menunjukkan sikap hormat kepada semua pihak” (mean 4,32), menandakan sikap profesional yang sangat baik. Selain itu, aspek komunikasi dan pengambilan keputusan juga mendapat respon positif. Mayoritas responden memberikan jawaban "Sangat Setuju" dan "Setuju", yang menunjukkan bahwa para perawat di ruang rawat inap memiliki kemampuan teknis dan non-teknis yang mumpuni dalam menjalankan peran mereka secara profesional dan efektif.

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Sarana Prasarana (X4)

No	Pernyataan	Mean	SS		S		CS		TS		STS	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Semua alat medis yang kami butuhkan tersedia lengkap di ruang rawat inap.	3.50	11	18.33	18	30	22	36.67	8	13.33	1	1.67
2	Peralatan keperluan perawatan pasien tersedia sesuai standar pelayanan rumah sakit.	3.60	10	16.67	20	33.33	26	43.33	4	6.67	0	0
3	Kami tidak mengalami kendala dalam mendapatkan sarana dan prasarana saat dibutuhkan.	3.48	9	15	18	30	26	43.33	7	11.67	0	0
4	Obat-obatan dan perlengkapan medis selalu tersedia pada saat dibutuhkan.	3.48	8	13.33	20	33.33	25	41.67	7	11.67	0	0
5	Alat-alat medis di ruang rawat inap dalam kondisi baik dan siap pakai.	3.57	11	18.33	16	26.67	29	48.33	4	6.67	0	0
6	Sarana penunjang (seperti tempat tidur pasien, oksigen, infus) berfungsi dengan optimal.	3.65	11	18.33	21	35	24	40	4	6.67	0	0
7	Peralatan medis rutin diperiksa dan dirawat oleh bagian terkait.	3.50	7	11.67	24	40	21	35	8	13.33	0	0
8	Prosedur pemeliharaan fasilitas ruang rawat inap dilakukan secara berkala.	3.58	8	13.33	26	43.33	19	31.67	7	11.67	0	0
9	Fasilitas dan peralatan yang tersedia sesuai dengan kebutuhan pelayanan keperawatan.	3.67	11	18.33	22	36.67	23	38.33	4	6.67	0	0
10	Sarana yang disediakan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas kami sebagai perawat.	3.63	8	13.33	25	41.67	24	40	3	5	0	0

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.8 menampilkan tanggapan responden mengenai kondisi sarana dan prasarana di ruang rawat inap, yang mencakup aspek kelengkapan, ketersediaan, kondisi/keberfungsian, pemeliharaan, dan kesesuaian fungsi. Secara umum, nilai rata-rata (mean) setiap pernyataan berada di kisaran 3,48 hingga 3,67, yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap sarana prasarana berada pada tingkat cukup baik. Pernyataan dengan mean tertinggi adalah “Fasilitas dan peralatan yang tersedia sesuai dengan kebutuhan pelayanan keperawatan” (mean 3,67), yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa fasilitas mendukung pelaksanaan tugas mereka. Namun, mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori “Setuju” dan “Cukup Setuju”, sementara persentase “Sangat Setuju” relatif rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sarana prasarana sudah memadai, masih terdapat ruang untuk perbaikan, khususnya dalam hal kelengkapan alat medis, pemeliharaan rutin, dan ketersediaan fasilitas saat dibutuhkan.

Tabel 4.9 Hasil Jawaban Responden Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Mean	Jumlah Responden									
			SS		S		CS		TS		STS	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kami dapat menyelesaikan sejumlah tugas keperawatan sesuai target harian.	4.15	20	33.33	29	48.33	11	18.33	0	0	0	0
2	Kami mampu menangani jumlah pasien yang menjadi tanggung jawab kami secara optimal.	4.07	14	23.33	36	60	10	16.67	0	0	0	0
3	Kami selalu berupaya memberikan pelayanan keperawatan yang akurat dan tepat prosedur.	4.15	19	31.67	32	53.33	8	13.33	1	1.67	0	0

No	Pernyataan	Mean	Jumlah Responden									
			SS		S		CS		TS		STS	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	Hasil kerja kami sebagai perawat dinilai memuaskan oleh atasan dan rekan kerja.	4.12	16	26.67	36	60	7	11.67	1	1.67	0	0
5	Kami mampu menyelesaikan tugas keperawatan dengan penggunaan waktu yang efisien.	4.13	15	25	39	65	5	8.33	1	1.67	0	0
6	Kami dapat memprioritaskan pekerjaan secara tepat tanpa mengorbankan kualitas pelayanan.	4.02	14	23.33	36	60	7	11.67	3	5	0	0
7	Kami sering menawarkan solusi baru dalam menghadapi kendala di ruang rawat inap.	3.97	11	18.33	39	65	7	11.67	3	5	0	0
8	Kami aktif memberikan saran atau ide untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.	3.95	10	16.67	38	63.33	11	18.33	1	1.67	0	0
9	Kami selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang ditetapkan.	4.07	13	21.67	38	63.33	9	15	0	0	0	0
10	Kami mematuhi semua peraturan dan tata tertib kerja di rumah sakit.	4.12	16	26.67	36	60	7	11.67	1	1.67	0	0
11	Kami mampu mengatasi permasalahan keperawatan secara cepat dan tepat.	4.00	11	18.33	38	63.33	11	18.33	0	0	0	0
12	Kami dapat mengambil keputusan yang tepat saat menghadapi kondisi pasien yang mendesak.	4.10	14	23.33	39	65	6	10	1	1.67	0	0
13	Kami menjalin kerja sama yang baik dengan rekan seprofesi dalam menjalankan tugas.	4.25	22	36.67	32	53.33	5	8.33	1	1.67	0	0

No	Pernyataan	Mean	Jumlah Responden									
			SS		S		CS		TS		STS	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14	Kami mendukung anggota tim lain dalam menyelesaikan tugas bersama.	4.07	17	28.33	31	51.67	11	18.33	1	1.67	0	0
15	Kami secara konsisten mencapai target kerja yang ditetapkan oleh atasan.	4.18	17	28.33	37	61.67	6	10	0	0	0	0
16	Kinerja kami dinilai memenuhi indikator kinerja utama (IKU) dari rumah sakit.	4.13	18	30	32	53.33	10	16.67	0	0	0	0

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.9 menunjukkan tanggapan responden mengenai kinerja perawat yang diukur melalui beberapa indikator, seperti kuantitas dan kualitas kerja, efisiensi, inisiatif dan kreativitas, kedisiplinan, kemampuan menyelesaikan masalah, kerja tim, serta pencapaian target. Secara umum, seluruh pernyataan memperoleh nilai rata-rata (mean) yang tinggi, berkisar antara 3,95 hingga 4,25. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya menjalin kerja sama yang baik dengan rekan seprofesi dalam menjalankan tugas” (mean 4,25), yang mencerminkan kuatnya kolaborasi tim. Sebagian besar responden memberikan jawaban “Setuju” dan “Sangat Setuju”, menunjukkan bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap sudah sangat baik. Meskipun aspek inisiatif dan kreativitas memiliki nilai yang sedikit lebih rendah dibanding indikator lainnya, namun secara keseluruhan kinerja perawat dinilai positif dan memenuhi harapan, termasuk dalam hal pencapaian target kerja dan kepatuhan terhadap aturan rumah sakit.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Peneliti melakukan uji validitas terhadap seluruh item pernyataan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment untuk

menjamin keakuratan instrumen penelitian.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.10, seluruh 10 item pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari batas signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua item tersebut valid, sehingga layak dan dapat digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel Kepemimpinan.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 16	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 17	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 18	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.11 menyajikan hasil uji validitas untuk 18 item pernyataan pada variabel Komunikasi (X2). Seluruh butir pernyataan memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang berada di bawah nilai alpha 0,05. Dengan memenuhi syarat $Sig < \alpha$, semua item dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel komunikasi mampu mengukur aspek yang dimaksud secara tepat dan dapat digunakan dalam analisis penelitian.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X3)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.12 menyajikan hasil uji validitas untuk 14 item pernyataan pada variabel Kompetensi (X3). Seluruh item menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah batas alpha 0,05. Artinya, semua pernyataan memenuhi syarat validitas dan dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh item tersebut dapat digunakan secara layak untuk mengukur variabel Kompetensi dalam penelitian ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Sarana Prasarana (X4)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.13 menunjukkan hasil uji validitas untuk 14 item pernyataan pada variabel Sarana Prasarana (X4). Seluruh item memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan hasil tersebut, semua pernyataan dinyatakan valid karena memenuhi kriteria $\text{Sig} < \alpha$. Artinya, setiap butir pernyataan secara statistik dapat digunakan secara sah untuk mengukur variabel Sarana Prasarana dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah semua instrumen pada variabel X1, X2, X3, X4, dan Y dinyatakan valid, tahap berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana item-item pernyataan tersebut konsisten secara internal. Uji ini dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha melalui bantuan software SPSS versi 25. Nilai koefisien reliabilitas yang dihasilkan kemudian dianalisis berdasarkan standar interpretasi yang berlaku, sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kepemimpinan (X1)	0,966	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Komunikasi (X2)	0,976	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kompetensi (X3)	0,954	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Sarana Prasarana (X4)	0,962	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kinerja Pegawai (Y)	0,964	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

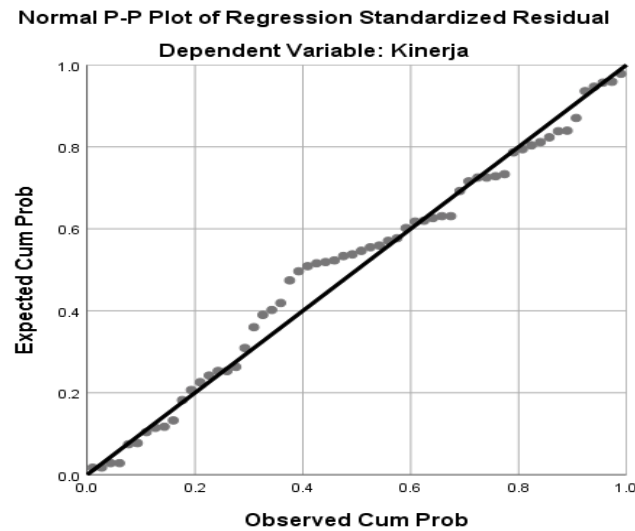
Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.14, seluruh variabel dalam penelitian ini—yaitu Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Kompetensi (X3), Sarana Prasarana (X4), dan Kinerja Pegawai (Y)—memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha di atas 0,95, dengan rentang antara 0,954 hingga 0,976. Nilai tersebut berada dalam kategori "sangat tinggi" (0,8000 – 1,0000), yang menunjukkan bahwa setiap instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada kelima variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25, menggunakan dua pendekatan yaitu Normal Probability Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji menunjukkan bahwa titik-titik data mengikuti pola garis diagonal pada plot, serta nilai signifikansi berada di atas 0,05. Hal ini menandakan bahwa data berdistribusi normal, sehingga dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan metode statistik parametrik.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji *Normality Probability Plot*

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Gambar 4.1 menampilkan hasil uji normalitas menggunakan *Normality Probability Plot*, yang merupakan bagian dari uji grafis untuk menilai apakah data berdistribusi normal. Pada plot ini, titik-titik data terlihat menyebar mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Pola tersebut menunjukkan bahwa distribusi data mendekati distribusi normal. Semakin dekat titik-titik dengan garis diagonal, semakin tinggi tingkat kenormalan data.

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini diperoleh melalui metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS versi 25. Uji ini digunakan untuk melihat apakah data dari masing-masing variabel terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai signifikansi dari setiap variabel berada di atas angka 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas dan layak dianalisis menggunakan teknik analisis parametrik.

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Kolmogorov-Smirnov Z	0,113
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,055

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.15 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,055, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi dasar untuk analisis statistik parametrik.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas variabel kepemimpinan, komunikasi, kompetensi, sarana prasarana, dan kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	0,461	2,171
Komunikasi	0,229	4,359
Kompetensi	0,318	3,143
Sarana Prasarana	0,781	1,281

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.16 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel. Seluruh variabel memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Dengan demikian, keempat variabel

(Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi, dan Sarana Prasarana) layak digunakan dalam model regresi.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel independen, yaitu Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Kompetensi (X3), dan Sarana Prasarana (X4), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Perawat (Y). Pengolahan data dilakukan menggunakan software SPSS versi 25. Adapun hasil lengkap dari analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6.825	4.320	
Kepemimpinan	.104	.093	.103
Komunikasi	.189	.095	.260
Kompetensi	.638	.128	.556
Sarana Prasarana	.077	.080	.068

Sumber: Hasil olah data Tahun 2025

Tabel 4.17 menampilkan hasil analisis regresi linier berganda yang menguji pengaruh variabel independen Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Kompetensi (X3), dan Sarana Prasarana (X4) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan koefisien regresi yang diperoleh, model persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 6,825 + 0,104X_1 + 0,189X_2 + 0,638X_3 + 0,077X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kepemimpinan

X2 = Komunikasi

X3 = Kompetensi

X4 = Sarana Prasarana

e = *Error* (residual)

Penjelasan:

1. Konstanta sebesar 6,825 menunjukkan nilai dasar kinerja pegawai ketika semua variabel independen bernilai nol, atau tanpa pengaruh dari kepemimpinan, komunikasi, kompetensi, dan sarana prasarana.
2. Koefisien Kepemimpinan (0,104) mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,104 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai Beta 0,103 menunjukkan pengaruh positif yang relatif kecil dibanding variabel lainnya.
3. Koefisien Komunikasi (0,189) berarti setiap kenaikan satu satuan dalam komunikasi dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,189 satuan. Nilai Beta sebesar 0,260 menunjukkan pengaruh positif yang cukup signifikan.
4. Koefisien Kompetensi (0,638) menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada kompetensi berkontribusi meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,638 satuan. Nilai Beta 0,556 adalah yang tertinggi, menandakan kompetensi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja dalam model ini.
5. Koefisien Sarana Prasarana (0,077) menyiratkan bahwa peningkatan satu satuan pada sarana prasarana akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,077 satuan. Nilai Beta 0,068 menunjukkan pengaruh positif namun paling kecil di antara variabel independen lainnya.

Kesimpulannya, keempat variabel independen dalam model ini semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, kompetensi memiliki peranan paling besar dalam meningkatkan kinerja, diikuti oleh komunikasi, kepemimpinan, dan sarana prasarana. Oleh karena itu, peningkatan pada keempat aspek ini secara bersama-sama dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih optimal.

4.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi R (*R-square*)

Hasil pengujian koefisien determinasi atau nilai R^2 menunjukkan sejauh mana variabel-variabel independen dalam model mampu menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel dependen. Dengan kata lain, nilai R^2 ini menggambarkan persentase kontribusi bersama dari semua variabel bebas terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh.

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi R

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,885 ^a	0,784	0,768

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.18 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi dengan nilai R sebesar 0,885, yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0,784 berarti bahwa sekitar 78,4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, komunikasi, kompetensi, dan sarana prasarana secara bersama-sama. Sedangkan Adjusted R Square sebesar 0,768 menunjukkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel dalam model, sekitar 76,8% variasi kinerja pegawai tetap dapat dijelaskan, menunjukkan model regresi ini cukup baik untuk menggambarkan hubungan antar variabel.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai. Artinya, model ini cukup kuat dan layak digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan, komunikasi, kompetensi, dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji *t* digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi, dan Sarana Prasarana) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah kontribusi setiap variabel bebas dalam model regresi benar-benar berarti atau tidak. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui uji *t*, diperoleh hasil yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi, dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai

Variabel		t	Sig.
1	(Constant)	1,580	0,120
	Kepemimpinan	1,119	0,268
	Komunikasi	1,991	0,051
	Kompetensi	5,001	0,000
	Sarana Prasarana	0,963	0,340

Sumber: Hasil data diolah Tahun 2025

Tabel 4.19 menunjukkan hasil uji *t* parsial untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen—Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Kompetensi (X3), dan Sarana Prasarana (X4)—terhadap Kinerja Pegawai (Y). Uji ini dilakukan untuk melihat apakah

masing-masing variabel secara individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t sebesar 1,119 dengan signifikansi 0,268, yang lebih besar dari 0,05. Artinya, secara parsial, variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun kepemimpinan penting dalam organisasi, hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsungnya terhadap kinerja pegawai tidak cukup kuat dalam model ini.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t sebesar 1,991 dengan nilai signifikansi 0,051, sedikit di atas ambang batas 0,05. Ini berarti pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai mendekati signifikan, namun secara statistik belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Hal ini bisa menunjukkan bahwa komunikasi di tempat kerja memberikan kontribusi, tetapi mungkin perlu dikaji lebih dalam untuk mendapatkan hasil yang lebih meyakinkan.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t sebesar 5,001 dengan signifikansi 0,000, jauh di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan adaptasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

4. Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t sebesar 0,963 dengan signifikansi 0,340, yang juga lebih besar dari 0,05. Artinya, Sarana Prasarana tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun ketersediaan fasilitas penting untuk mendukung pekerjaan, pengaruh langsungnya terhadap peningkatan kinerja mungkin tidak dominan dibandingkan variabel lain.

Dari keempat variabel, hanya Kompetensi yang terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara Komunikasi berada pada ambang signifikansi, dan Kepemimpinan serta Sarana Prasarana belum menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik dalam model regresi ini.

4.5.2 Hasil Uji F

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel **Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi, dan Sarana Prasarana** secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap **Kinerja Pegawai**. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05, yang berarti bahwa model regresi yang digunakan valid dan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini. Dengan kata lain, keempat faktor ini secara kolektif berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 4.20 Hasil Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	49,905	0,000b
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 49,905 dengan signifikansi 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menandakan bahwa variabel Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi, dan Sarana Prasarana secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut secara keseluruhan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.19, variabel Kepemimpinan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 1,119 dengan nilai signifikansi 0,268. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, secara statistik dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_o) diterima.

Meskipun pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja secara langsung belum signifikan, peran kepemimpinan tetap krusial dalam konteks rumah sakit, khususnya di unit rawat inap yang menuntut koordinasi cepat dan pengambilan keputusan yang tepat. Kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk mengarahkan dan memotivasi staf agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan pelayanan yang berkualitas.

Perbedaan hasil ini dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Desi Fitriana et al. (2023) dan Ria Efkelin Mose (2020), yang menemukan pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja perawat, dapat dipengaruhi oleh kondisi organisasi dan gaya kepemimpinan yang berbeda di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo. Faktor seperti komunikasi internal, pemberdayaan staf, serta penerapan gaya kepemimpinan transformasional mungkin belum optimal diterapkan di unit rawat inap rumah sakit ini.

Menurut teori Hasibuan (2023), kepemimpinan yang efektif adalah yang mampu memotivasi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan harmonis. Namun, di rumah sakit ini, efektivitas kepemimpinan mungkin masih terbatas oleh

kendala komunikasi dua arah, kurangnya pembinaan staf, atau gaya kepemimpinan yang kurang responsif terhadap kebutuhan khusus perawat rawat inap.

Dengan demikian, meskipun secara statistik pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja belum signifikan, penguatan peran kepemimpinan tetap penting terutama dalam membangun kepercayaan, meningkatkan motivasi, dan menciptakan iklim kerja yang mendukung kolaborasi serta responsif terhadap tantangan pelayanan kesehatan di unit rawat inap.

4.6.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada Tabel 4.19 menunjukkan bahwa variabel Komunikasi memiliki nilai t-hitung sebesar 1,991 dengan nilai signifikansi 0,051, yang berada sedikit di atas batas signifikansi 0,05. Secara statistik, ini berarti pengaruh komunikasi terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung mendekati signifikan, namun belum cukup kuat untuk dikatakan signifikan secara parsial.

Meskipun demikian, komunikasi tetap memegang peran penting dalam menunjang kinerja perawat, terutama dalam konteks pelayanan rawat inap yang memerlukan koordinasi yang baik antar tim medis dan antar shift. Komunikasi yang lancar dan efektif membantu mempercepat penyampaian informasi, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kerja sama serta responsivitas terhadap kebutuhan pasien.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti Meyriena Suci Puji Rahayu (2024), yang menegaskan pentingnya komunikasi dalam mendukung koordinasi tim dan profesionalisme

pelayanan. Menurut teori Mangkunegara (2021), komunikasi efektif merupakan kunci tercapainya pemahaman bersama dan pencapaian tujuan organisasi.

Oleh karena itu, meskipun pengaruh komunikasi belum mencapai tingkat signifikansi statistik dalam penelitian ini, upaya peningkatan komunikasi di lingkungan rumah sakit, khususnya di unit rawat inap, tetap sangat diperlukan untuk menunjang peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja perawat.

4.6.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji *t* pada Tabel 4.19 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai *t*-hitung yang signifikan dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menegaskan bahwa kompetensi berpengaruh sangat signifikan dan menjadi variabel dominan dalam meningkatkan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

Koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi perawat secara langsung akan meningkatkan kinerja mereka. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mengambil keputusan klinis yang tepat sangat penting dalam menunjang efektivitas dan kualitas pelayanan di unit rawat inap.

Dalam konteks pelayanan rawat inap, kompetensi perawat mencakup penguasaan teknik medis, responsivitas terhadap kondisi pasien yang beragam, serta profesionalisme dalam bekerja. Perawat yang memiliki kompetensi tinggi mampu beradaptasi dengan cepat dan memberikan perawatan yang inovatif sesuai kebutuhan pasien.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya kompetensi dalam pengembangan profesional dan peningkatan kualitas pelayanan perawat. Teori yang relevan juga menegaskan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki agar tugas dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan pengembangan diri harus menjadi prioritas di lingkungan rumah sakit guna memastikan perawat dapat memberikan pelayanan terbaik dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

4.6.4 Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada Tabel 4.19 menunjukkan bahwa variabel Sarana Prasarana memiliki nilai t-hitung yang tidak signifikan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa sarana prasarana secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

Meskipun sarana prasarana seperti fasilitas kerja, alat medis, dan kelengkapan pendukung sangat penting untuk menunjang pelaksanaan tugas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan sarana prasarana tersebut belum menjadi faktor dominan yang secara langsung meningkatkan kinerja perawat.

Dalam konteks pelayanan rawat inap, ketersediaan sarana dan prasarana mendukung kelancaran tugas perawat, namun efektivitas penggunaan dan integrasi dengan aspek lain seperti kompetensi dan komunikasi mungkin lebih menentukan kualitas kinerja.

Temuan ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menganggap sarana prasarana sebagai faktor penting, yang bisa jadi karena kondisi atau pengelolaan sarana prasarana di rumah sakit ini belum optimal atau tidak sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja perawat.

Dengan demikian, meskipun sarana prasarana belum terbukti signifikan secara langsung, peningkatan kualitas, pemeliharaan, dan pemanfaatannya secara optimal tetap penting agar dapat mendukung fungsi perawat dalam memberikan pelayanan yang prima.

4.6.5 Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi, dan Sarana Prasarana secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, kompetensi, dan sarana prasarana secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. Nilai signifikansi yang sangat kecil mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan layak dan mampu menjelaskan hubungan variabel-variabel tersebut dengan kinerja perawat.

Nilai R Square yang tinggi mengungkapkan bahwa sebagian besar variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh keempat faktor ini secara kolektif, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Temuan ini menegaskan pentingnya sinergi antara kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang lancar, kompetensi profesional, dan ketersediaan sarana prasarana yang memadai dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kualitas pelayanan di unit rawat inap.

Dengan demikian, pengembangan dan pengoptimalan keempat aspek tersebut perlu menjadi prioritas strategis rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perawat dan mendukung pelayanan kesehatan yang berkualitas dan berkelanjutan.