

# PENGARUH KOMUNIKASI DAN *TEAMWORK* (KERJASAMA TIM) TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN BIMA

Anhar<sup>1</sup>, Kartini Aprianti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

[Anhar0349@gmail.com](mailto:Anhar0349@gmail.com)<sup>1</sup>, [kartinaprianti93@gmail.com](mailto:kartinaprianti93@gmail.com)<sup>2</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan teamwork (kerjasama tim) terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Bima. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Kabupaten Bima sejumlah 267 perawat. Teknik sampling menggunakan purposive sampling sehingga diperoleh sampel sejumlah 75 responden. Teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan komunikasi dan teamwork (kerjasama tim) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Kabupaten Bima.

## ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication and teamwork (teamwork) on the performance of nurses at the Bima Kabupaten General Hospital. This type of research is associative. The population in this study were all nurses at the Bima District Hospital with a total of 267 nurses. The sampling technique used purposive sampling in order to obtain a sample of 75 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression. The results showed that partially and simultaneously communication and teamwork (teamwork) had a significant effect on the performance of the nurses at the Bima District General Hospital.

## PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan berupa pelayanan medis, penunjang medis, pelayanan perawatan, pelayanan rehabilitasi, pelayanan pencegahan dan peningkatan kesehatan. Darmin dkk (2022) menjelaskan bahwa perawat merupakan salah satu karyawan/pegawai yang memiliki andil besar dalam menentukan keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, hal ini disebabkan selama 24 jam perawat berperan dalam menghadapi masalah kesehatan pasien secara terus-menerus.

Rumah Sakit memiliki banyak aktifitas dan kegiatan yang berlangsung secara berkaitan Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang dalam menjalankan aktivitasnya pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai, untuk itu manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan operasional suatu organisasi (Khusaeni, 2021). Menurut Hasibuan (Hadiwijaya, 2018), hal ini dikarenakan manusia merupakan suatu individu yang mempunyai pikiran perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu serta sebagai unsur pelaksana dari kebijakan yang ada dari suatu organisasi. Sehingga memerlukan perhatian tersendiri dari perilaku organisasi karena faktor-faktor tersebut tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai itu sendiri.

kinerja adalah tingkat hasil kerja dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Bernardin (Setiani & Abas, 2020) mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Efendi (Ginting, 2014), kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi. Perilaku kerja (*performance*) yang dihasilkan perawat tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat sebagai karyawan/pegawai rumah sakit diantaranya komunikasi

dan *teamwork* (kerjasama tim).

Wijaya & Yuliana (2022) menjelaskan komunikasi adalah setiap bentuk tingkah laku seseorang baik verbal maupun nonverbal yang ditanggapi oleh orang lain. Komunikasi dalam lingkungan kerja dapat berupa komunikasi dengan rekan sekerja dilakukan dengan cara yang ramah, profesional dan terbuka. Sinuhaji (2020) menyebutkan bahwa bahasa yang digunakan adalah bahasa yang dimengerti oleh lingkungan tempat bekerja. Faktor komunikasi dalam lingkungan kerja sangat menunjang kinerja perawat. Dalam hal ini termasuk kemampuan perawat dalam kemampuan interpersonal yaitu kemampuan dalam berhubungan dengan orang lain seperti antar perawat, tenaga medis lainnya, pasien maupun keluarga pasien. Maksudnya kemampuan perawat dalam mengkomunikasikan berkaitan dengan tugas dan perannya sebagai perawat (Siregar, 2020)

Dari dahulu sampai sekarang, komunikasi selalu merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dalam kehidupan organisasi, namun baru akhir-akhir ini saja orang menyadari pentingnya peran komunikasi bagi keberhasilan organisasi. Komunikasi yang lancar dapat menciptakan hubungan kerja yang serasi dan selaras antar pimpinan dan bawahannya serta antar perawat. Sehingga dalam pelaksanaan keselamatan pasien dapat berjalan baik tanpa hambatan. Dalam organisasi masa kini, komunikasi dipandang sebagai alat untuk mendorong kinerja dan akan menciptakan pemahaman akan sasaran organisasional (Yundelfa & Haryono, 2020)

Selain faktor komunikasi, kinerja seorang perawat dalam melaksanakan pekerjaannya juga dipengaruhi oleh faktor *teamwork* (kerjasama tim). Yasa & Gede (2021) menjelaskan bahwa *teamwork* (kerjasama tim) merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan individu untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya (Sayuni, 2016).

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemui beberapa permasalahan diantaranya, berkaitan dengan komunikasi yaitu sering terjadi miskomunikasi antar perawat sehingga pelayanan sering kali terlambat. Hal tersebut bermakna bahwa kurangnya komunikasi yang efektif menjadikan orang yang menerima signal tidak akan dapat memahami maksud dari signal yang diterimanya sehingga tidak dapat bekerja secara optimal.

Permasalahan terkait *teamwork* (kerjasama tim) ialah Masih ada beberapa perawat yang enggan bekerjasama dalam tim dikarenakan memiliki masalah pribadi, misalnya merasa tidak suka dengan salah satu rekan perawat dalam tim. Hal tersebut mengungkapkan bahwa Kerjasama tim yang kurang baik tidak bisa mendukung proses pencapaian tujuan dari pekerjaan yang akan dilakukan, *Teamwork seharusnya* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Selanjutnya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja perawat adalah Masih ada beberapa perawat yang sering bersantai saat jam kerja sehingga penanganan pasien sering kali terlambat, padahal perawat sebagai tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan dan langsung dirasakan oleh pasien mempunyai peran penting untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan memberikan pelayanan keperawatan yang optimal.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. KOMUNIKASI**

Secara luas komunikasi adalah setiap bentuk tingkah laku seseorang baik verbal maupun nonverbal yang ditanggapi oleh orang lain.. Setiap bentuk tingkah laku mengungkapkan pesan tertentu, sehingga juga merupakan bentuk komunikasi. Haifed (Ismiatun, 2018) menyebutkan komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam .

Molek (2019) menjelaskan Komunikasi dalam lingkungan kerja dapat berupa komunikasi dengan rekan sekerja dilakukan dengan cara yang ramah, profesional dan terbuka. Bahasa yang digunakan adalah bahasa yang dimengerti oleh lingkungan tempat bekerja. Mendengar dan bertanya dengan aktif digunakan untuk memastikan adanya komunikasi dua arah yang efektif.

komunikasi secara efektif dengan pasien, tamu dan kolega merupakan ketrampilan yang seharusnya dimiliki karena hal ini mampu mengatasi keluhan/konflik (Rubiati & Sabri, 2016).

Indikator komunikasi mengacu pada penelitian Kusminarti (2018) dan Ismiatun (2018) yang juga meneliti terkait perawat pada Rumah Sakit yang dalam penelitiannya menjelaskan indikator komunikasi diantaranya:

a. *Attending Skill*

*Attending skill* merupakan penampilan fisik perawat Ketika berkomunikasi dengan pasien. Perawat hadir secara utuh (fisik dan psikologis) saat melakukan komunikasi. *Attending skill* perawat diidentifikasi dalam lima cara komunikasi yaitu *squarely, open posture, lean, eye contact, relaxed*. *Squarely* atau berhadapan merupakan posisi penampilan fisik yang menunjukkan sikap siap untuk melayani pasien. *Open posture*, memiliki arti menunjukkan sikap terbuka. Misalnya tidak melipat kaki atau tangan, atau berkacak pinggang saat berkomunikasi. *Lean*, memiliki arti membungkuk ke arah pasien yaitu penampilan fisik yang menunjukkan keinginan untuk mengatakan sesuatu atau mendengarkan pasien. *Eye contact*, memiliki arti mempertahankan kontak mata pada saat berkomunikasi. Kontak mata menunjukkan bahwa perawat menghargai pasien dan tetap ingin berkomunikasi. *Relaxed*, memiliki arti bahwa perawat dapat mengontrol keseimbangan antara ketegangan dan relaksasi dalam memberi respons dan tindakan kepada pasien.

b. *Respect*

*Respect* merupakan sikap dan perilaku hormat kepada pasien yang harus dimiliki oleh perawat. Indikator *respect* terdiri dari keramahan, perilaku hormat dan sopan serta hormat merupakan sikap yang peduli dan menghargai semua kebutuhan pasien. Sikap peduli ditunjukkan dengan selalu memperhatikan keluhan pasien, sesuai dengan prinsip perawat yang memang bekerja untuk mempercepat kesembuhan pasien dengan selalu siap melayani pasien. Rasa hormat yang ditunjukkan perawat memiliki arti bahwa perawat menerima pasien tanpa syarat.

c. *Empathy*

Empati merupakan sikap dan perilaku perawat untuk mau mendengarkan, mengerti dan memperhatikan pasien. Indikator empati terkait dengan kebutuhan ego dan aktualisasi diri dari teori kebutuhan Maslow. Empati merupakan sikap mengerti perasaan pasien pada saat menghadapi masalah tanpa larut di dalamnya. Perawat sebatas mengerti perasaan pasien tanpa menunjukkan respon emosional yang berlebihan ketika melihat pasien dalam masalah pribadinya.

d. *Responsiveness*

*Responsiveness* atau ketanggapan merupakan sikap dan perilaku perawat untuk segera melayani bila diperlukan. Indikator atau standar kecepatan adalah dinamis sesuai dengan perkembangan akan mutu, misalnya waktu tunggu antar unit pelayanan. Kesegeraan merupakan perasaan yang sensitif terhadap orang lain serta merupakan kepedulian perawat akan masalah yang menimpa pasien.

## 2. TEAMWORK (KERJASAMA TIM)

Menurut William (Yasa & Gede, 2021) kerjasama tim adalah kemampuan untuk bekerja sama menuju suatu visi yang sama, kemampuan mengarahkan pencapaian individu kearah sasaran organisasi. Itulah rangsangan yang memungkinkan orang bisa mencapai hasil yang luar biasa. Organisasi yang dikelola dengan baik merupakan bentuk kerja tim yang profesional. Untuk bekerjasama dengan pimpinan setiap anggota harus mempunyai sikap keahlian yang berbeda dan untuk mencapai tujuan dalam menyelesaikan tugas antar anggota akan terjadi saling ketergantungan (Rahma & Mas'ud, 2016)

Kasali (Siregar, 2019) menjelaskan *teamwork* (kerjasama tim) dalam kelompok adalah suatu pengembangan dari manajemen strategi yang dilaksanakan oleh suatu organisasi atau insitusi. Kelompok merupakan unit yang fundamental dari unit organisasi dalam pengertian manajemen disebut sebagai dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Sinuhaji (2020) menjelaskan sifat saling mempengaruhi ini bisa formal dan informal, yang bersifat formal sebahagian besar meliputi kelompok komando yang terdiri dari manajer dan bawahannya. Sedangkan yang bersifat informal timbul secara spontan dalam lingkungan organisasi formal, tanpa dorongan manajemen.

Indikator teamwork (kerjasama tim) mengacu pada penelitian Rahma & Mas'ud (2016) serta Siregar (2019) yang juga meneliti terkait perawat pada Rumah Sakit yang dalam penelitiannya menjelaskan indikator *teamwork* (kerjasama tim) diantaranya:

- a. **Tanggung Jawab**  
Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan yaitu dengan pemberian pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
- b. **Saling berkontribusi**  
Saling berkontribusi yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
- c. **Pengerahan kemampuan**  
Pengerahan kemampuan secara maksimal yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal maka kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

### 3. KINERJA

Robbins (Rudiati & Sabri, 2016) mendefinisikan kinerja adalah tingkat hasil kerja dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Bernardin (Yundelfa & Haryono, 2020) mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dengan kemampuan dan motivasi yang dimiliki untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Menurut Amstrong dan Baron (Pradana, 2017) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kusminarti (2018) menjelaskan pengertian kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas- tugas yang menjadi tanggungjawabnya tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator- indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan.

Indikator kinerja mengacu pada penelitian Kusminarti (2018) dan Siregar (2019) yang juga meneliti terkait perawat pada Rumah Sakit yang dalam penelitiannya menjelaskan indikator kinerja diantaranya:

- a. **Kualitas**  
Kualitas kerja diukur dari persepsi perawat terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan perawat.
- b. **Kuantitas**  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
- c. **Ketepatan waktu**  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. **Efektivitas**  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. **Kemandirian**  
Merupakan tingkat seseorang perawat yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, sehingga memiliki komitmen dalam kerja dengan instansi dan tanggungjawab pekerjaannya.

### 4. HUBUNGAN KOMUNIKASI DENGAN KINERJA

Ginting (2014) menjelaskan bahwa komunikasi adalah bentuk kegiatan penyampaian informasi atau pesan kepada orang lain. Pesan yang disampaikan disesuaikan dengan kebutuhan mengenai tugas-tugas pekerjaan. Pesan yang disampaikan diharapkan memperoleh timbal balik agar terjadi komunikasi yang efektif saling memberi kebermanfaatan. Oleh karena itu, komunikasi dilakukan dengan cara memahami kedua belah pihak agar informasi dapat diolah dengan tepat dan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Khusaeni (2021) menyebutkan bahwa Komunikasi yang baik antar anggota dapat menciptakan iklim yang menyenangkan sehingga timbul rasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawainya. Komunikasi diperlukan agar tidak terjadi kesalahpahaman atau miskomunikasi didalam bekerja.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusminarti (2018) dan Ismiatun (2018) mengungkapkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian

lain yang dilakukan oleh Hadiwijaya (2018) dan Molek dkk (2019) juga menjelaskan hal yang sama bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

**5. HUBUNGAN TEAMWORK (KERJASAMA TIM) DENGAN KINERJA**

Teamwork dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan”. “Pernyataan di atas diperkuat Sayuni (2016) bahwa kerja tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas”. Stephen dan Timothy (Siregar, 2020) menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma & Mas’ud (2016) dan Siregar (2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *teamwork* (kerjasama tim) terhadap kinerja. Sayuni (2016) dan Darmin (2022) juga mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *teamwork* (kerjasama tim) dengan kinerja.

**6. HUBUNGAN KOMUNIKASI DAN TEAMWORK (KERJASAMA TIM) TERHADAP KINERJA**

Penelitian yang dilakukan oleh Setiani & Abas (2020) juga Yasa & Gede (2021) menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sinuhaji (2020) serta Wijaya & Yuliana (2022) juga menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Team Work (Kerjasama Tim) terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Daerah Kabupaten Bima. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit daerah Kabupaten Bima sejumlah 267 perawat dengan rincian dapat dilihat dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1. Populasi Perawat di RSUD Kabupaten Bima

No.	Status	Jumlah
1	PNS	131
2	P3K	2
3	Non PNS	134
Total Perawat		267

Sumber: Data Pegawai RSUD Kabupaten Bima, 2022

Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dimana penelitian menentukan pengambilan sampel dengan cara menentukan ciri-ciri khusus atau kriteria-kriteria yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti. Maka kriteria dalam penelitian ini adalah

- a. Perawat berstatus sebagai PNS
- b. Telah bekerja sebagai perawat minimal 1 tahun
- c. Perawat tidak sedang dalam masa cuti bekerja (cuti menikah, cuti melahirkan dan cuti tahunan)
- d. Bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner

Berikut adalah responden yang tidak memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian, dapat dilihat dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Responden yang tidak memenuhi kriteria sampel penelitian

No.	Ruangan	Bekerja kurang dari 1 tahun	Sedang cuti	Tidak bersedia menjadi responden untuk mengisi kuesioner dikarenakan kesibukan pekerjaan pada zal-ruangan.

1	VIP A	1	2	2
2	VIP B	-	1	1
3	Kelas 1 Utama	-	-	2
4	ICU	2	2	-
5	Ruang Operasi	4	-	2
6	Zal. Bedah	-	4	4
7	Zal Anak	1	1	2
8	Zal Dalam Bawah	1	2	4
9	Zal Dalam Atas	-	2	2
10	NICU	1	2	-
11	NIVAS	2	2	-
12	Ruang Bersalin (VK)	1	3	3
JUMLAH		13	21	22

Sumber: Data Pegawai RSUD Kabupaten Bima, 2022

Berdasarkan pada tabel 2 maka jumlah sampel yang memenuhi kriteria ialah:

= 131 (PNS) – 13 (bekerja < 1 tahun) – 21 ( sedang cuti) – 22 (tidak bersedia menjadi responden untuk mengisi kuesioner)

= 75 responden (perawat)

Sehingga sampel dalam penelitian ini sejumlah 75 responden (perawat) yang memenuhi kriteria sampel penelitian.

### HASIL PENELITIAN

Hasil pengujian validitas variabel Komunikasi (X1), *Teamwork* (Kerjasama Tim) (X2) dan Kinerja (Y) pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan > 0,30, sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel komunikasi (X1), *Teamwork* (Kerjasama Tim) (X2) dan Kinerja perawat (Y) dalam penelitian ini “**valid**”. instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan “**reliabel**”, karena nilai *Cronbach Alpha* (a) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi mengukur variabel.

Berdasarkan output SPSS Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji Normalitas data , uji multikolinearitas , uji heteroskedastisitas dan autokorelasi , analisis data penelitian memenuhi syarat uji asumsi klasik sehingga dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya.

Tabel 3. Koefisien Determinasi dan Korelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,568 <sup>a</sup>	,323	,304	3,547	1,924

a. Predictors: (Constant), TEAMWORK, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,323 yang berarti bahwa besarnya pengaruh komunikasi dan *teamwork* (Kerjasama tim) terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit umum Daerah Kabupaten Bima adalah sebesar 32,3% sisanya 67,7% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini.

Komunikasi dan tem work (kerjasama tim) terhadap kinerja sebesar 0.568 berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan **Sedang**. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,568 yang berarti tingkat hubungan antara variabel komunikasi dan teamwork (kerjasama tim) terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit umum Daerah Kabupaten Bima yaitu memiliki tingkat hubungan **Sedang**.

Tabel 4. Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432,279	2	216,139	17,183	,000 <sup>b</sup>
	Residual	905,668	72	12,579		
	Total	1337,947	74			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), TEAMWORK, KOMUNIKASI

Sumber : Data diolah, 2022

### H3 : Komunikasi Dan *Teamwork* (Kerjasama Tim) Berpegaruh Signifikan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima.

Berdasarkan dari hasil analisis data pada tabel 4 diatas, diperoleh F hitung sebesar 17,183 > F tabel 3.12 dan nilai sig. 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Dan *Teamwork* (kerjasama tim) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H3 terbukti dan diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiani & Abas (2020) juga Yasa & Gede (2021) menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sinuhaji (2020) serta Wijaya & Yuliana (2022) juga menunjukkan bahwa komunikasi dan *teamwork* (kerjasama tim) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Tabel 5. Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,871	6,942		1,125	,901		
	Komunikasi	,306	,137	,232	2,230	,029	,867	1,153
	Tem Work (Kerjasama Tim)	,148	,271	,441	4,234	,000	,867	1,153

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2022

### H1 : Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima.

Dari hasil analisis pada tabel 5 diatas, diperoleh t hitung sebesar 2,320 > t tabel =1.993, sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar 0,029 < 0,05 yang berarti variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H1 Terbukti dan di terima**.

Hasil penelitian ini perkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusminarti (2018) dan Ismiatun (2018) mengungkapkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hadiwijaya (2018) dan Molek dkk (2019) juga menjelaskan hal yang sama bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

### H2 : Pengaruh *Teamwork* (Kerjasama Tim) Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima.

Dari hasil analisis pada tabel 5 diatas, diperoleh t hitung sebesar 4,234 < t tabel=1.993.

sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti teamwork (kerjasama tim) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H2 terbukti dan diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma & Mas'ud (2016) dan Siregar (2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *teamwork* (kerjasama tim) terhadap kinerja Perawat. Sayuni (2016) dan Darmin (2022) juga mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *teamwork* (kerjasama tim) dengan kinerja perawat.

## A. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima.
- b. *Teamwork* (Kerjasama tim) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima
- c. Komunikasi dan Team work (Kerjasama tim) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darmin, D., Ningsih, S. R., Kaseger, H., Sarman, S., & Sudirman, S. (2022). Persepsi Teamwork Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Kesehatan Perintis*, 9(1), 1-6.
- Ginting, M. (2014). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Herna Medan. Tesis. Universitas Sumatra Utara.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program Ibm SPSS. Badan Penerbit. Universitas Diponegoro
- Hadiwijaya, H. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang.
- Kusminarti, R. (2018). *Pengaruh Persepsi Tentang Profesionalisme, Komunikasi Dalam Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Karanganyar* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Khusaeni, R. (2021). *Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum (Rsu) Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Molek, M., Nasution, S. L. R., & Simbolon, B. M. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Di Rsu Royal Prima Medan. *Jurnal Prima Medika Sains*, 1(1), 23-27.
- Pradana, W. D. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Temanggung Bagian Instalasi Rawat Inap)* (Doctoral Dissertation, Stie Ykpn).
- Rahma, A., & Mas'ud, F. (2016). Pengaruh Penerapan Konsep Team Work Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Kabupaten Demak). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(4), 522-532.
- Rudianti, Y., Handiyani, H., & Sabri, L. (2016). Peningkatan Kinerja Perawat Pelaksana Melalui Komunikasi Organisasi Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 16(1), 25-32.
- Sayuni, M. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cut Meutia Lhokseumawe. Tesis. Universitas Sumatra Utara.
- Setiani, M. D., & Abas, M. K. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(06).
- Siregar, P. H., (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 151-160.
- Sinuhaji, E. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma*

- Cendekia*, 1(1), 29-34.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan R and D*. Bandung: Alfabeta
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393-402.
- Yasa, I. W. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Gede, I. K. (2021). Pengaruh Teamwork Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Penta Valent Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 778-785.
- Yundelfa, M., Refialdinata, J., & Haryono, B. (2020). Hubungan Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Padang. *Menara Ilmu*, 14(1).