

# Pengaruh Etos Kerja, Karakteristik Individu dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Perawat

## [The Influence of Work Ethos, Individual Characteristics and Teamwork on Nurse Performance]

Arynda Pramudya Wulandari<sup>1)</sup>, Hasan Ubaidillah <sup>\*,2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

**Abstract.** The aim of this research is to determine the influence of Work Ethos, Individual Characteristics, Teamwork directly affect the performance of nurse at RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. This type of research uses quantitative research methods including primary and secondary data. The sample technique used by researchers is Stratified Random Sampling technique, the total population taken is 312 nurses. This study uses SmartPLS method with 175 respondents. The data collection technique in this research was measured using a Likert scale 1-5. Data obtained by distributing questionnaires, observations and interviews. The result of this research is that work ethos has a smaller influence. While individual characteristic and teamwork show a positive and significant influence directly on nurse performance.

**Keywords** - Work Ethos, Individual Characteristics, Teamwork and Nurse Performance

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Karakteristik Individu, Kerjasama Tim berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif meliputi data primer dan sekunder. Teknik sampel yang digunakan peneliti adalah teknik Stratified Random Sampling, jumlah populasi yang diambil yaitu 312 perawat. Penelitian ini menggunakan metode SmartPLS dengan responden yang berjumlah 175. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert 1-5. Data yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara. Hasil penelitian ini adalah etos kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil. Sementara Karakteristik individu dan Kerjasama tim menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat.

**Kata Kunci** - Etos Kerja, Karakteristik Individu, Kerjasama Tim Dan Kinerja Perawat.

## I. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu institusi kesehatan yang melayani seluruh lapisan masyarakat untuk mendapatkan upaya penyembuhan, baik dari segi medis maupun pelayanan pendukung lainnya. Dalam hal ini, pelayanan rumah sakit merupakan bentuk upaya pelayanan kesehatan yang penting dari suatu sistem kesehatan [1]. Dengan melihat perkembangan didunia yang saat ini sedang terjadi dengan sangat cepat pada semua bidang, tidak tertinggal pula juga mempengaruhi perkembangan yang terjadi pada dunia instansi kesehatan. Dalam hal ini, masyarakat cenderung menuntut pelayanan kesehatan yang lebih baik lagi. Pelayanan kesehatan yang berkualitas merupakan faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan dan kesejahteraan pasien, sehingga peningkatan kualitas kinerja perawat pada rumah sakit menjadi hal yang sangat penting. Rumah sakit sebagai salah satu lembaga kesehatan memiliki peranan penting dalam menyediakan pelayanan medis yang optimal. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Karyawan rumah sakit termasuk dokter, perawat, tenaga administrasi, dan staf pendukung lainnya berperan sangat signifikan dalam memastikan operasional rumah sakit supaya berjalan secara lancar dan efisien. Peningkatan kinerja di suatu lembaga dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan. Karyawan akan merasa senang jika berada di ruangan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya [2].

Undang-Undang No 38 tahun 2014 tentang keperawatan memang tidak menyebutkan tentang istirahat. Namun, undang-undang yang sama pada pasal 36 tentang Hak dan Kewajiban Perawat mengatakan bahwa perawat berhak mendapatkan fasilitas sesuai standar [3]. Oleh karena itu, peran perawat menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan sistem pelayanan kesehatan yang berkualitas demi kesejahteraan masyarakat. Perawat merupakan ujung tombak dalam pelayanan kesehatan dan berperan penting dalam menjaga kesehatan masyarakat. Dengan meningkatkan kesejahteraan perawat dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja, dampak yang dihasilkan tidak hanya akan meningkatkan kualitas layanan kesehatan, tetapi juga mendukung keberlangsungan sistem kesehatan nasional secara keseluruhan.

**Tabel 1. Rekapitulasi Evaluasi Penanganan Pengaduan Berdasarkan Standar Pelayanan Penanganan Pengaduan Masyarakat Periode Tahun 2023**

No.	Bulan	Rekapitulasi Hasil Pemantauan			
		Jumlah Pengaduan	Jumlah Pengaduan yang Ditindaklanjuti Sesuai SP	Capaian	Target
1	Januari	32	32	100%	80%
2	Februari	34	34	100%	80%
3	Maret	38	38	100%	80%
4	April	23	23	100%	80%
5	Mei	34	34	100%	80%
6	Juni	33	33	100%	80%
7	Juli	18	18	100%	80%
8	Agustus	15	15	100%	80%
9	September	10	10	100%	80%
10	Oktober	15	15	100%	80%
11	November	18	18	100%	80%
12	Desember	11	11	100%	80%
<b>Total</b>		<b>269</b>	<b>269</b>	<b>100%</b>	80%

Sumber : RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai di rumah sakit, khususnya pada tenaga keperawatan. Fokus penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor internal seperti etos kerja, karakteristik individu dan kerjasama tim yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan memahami faktor-faktor ini, rumah sakit dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien. Fenomena mengenai etos kerja pegawai masih menjadi perhatian penting. Meskipun banyak tenaga medis yang menunjukkan dedikasi tinggi dalam memberikan pelayanan, beberapa perawat masih terlihat kurang disiplin dan lalai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menuntut perlunya pembentahan dan peningkatan kesadaran di kalangan pegawai agar etos kerja tetap terjaga dan mendukung tujuan utama rumah sakit, yaitu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Maka dengan adanya kesadaran terhadap etos kerja yang positif akan menciptakan sikap, karakter, dan kecepatan dalam pelayanan saat menjalankan tugas dengan bertindak dan bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk menganalisis faktor-faktor seperti etos kerja, karakteristik individu dan kerjasama tim. Fakta menunjukkan bahwa sektor kesehatan memerlukan pegawai yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki etos kerja dan kerjasama tim yang tinggi. Dengan demikian, analisis mendalam mengenai ketiga faktor ini sangat relevan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di RSUD R.T Notopuro, khususnya bagi pelayanan dalam keperawatan.

Dalam hal ini, masyarakat menuntut adanya perlindungan yang kuat bagi tenaga kerja. Masyarakat berharap agar tenaga keperawatan dapat kembali dalam keadaan selamat dan sehat setelah menjalankan pekerjaannya. Hal ini harus didukung dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilakukan oleh manajemen perusahaan sebagai perwujudan hak asasi manusia. Batas nilai ambang pada suatu iklim kerja merupakan iklim yang dapat diterima oleh para pekerja tanpa menyebabkan gangguan kesehatan dan kinerja pegawai. Hal ini diwujudkan dalam waktu kerja yang tidak melebihi 40 jam per minggu atau 8 jam per hari [4]. Oleh karena itu, agar peningkatan kinerja dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan waktu yang se bisa mungkin lebih optimal.

Etos kerja merupakan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh individu atau kelompok yang didasarkan pada keyakinan dan etika, serta diwujudkan dengan tekad dan tindakan nyata dalam menjalankan tugas atupun pekerjaan. Tingginya etos kerja seorang pegawai dapat di nilai dari individu itu memiliki kemampuan untuk bekerja keras, mampu mengelola waktu dengan efektif dan berkontribusi di lingkungan kerja. Etos kerja menjadi faktor terpenting dalam terbentuknya kinerja pegawai yang baik, supaya unggul dalam moral dan karakternya [5]. Dapat diartikan, etos kerja adalah sikap dasar yang dimiliki oleh individu atau kelompok guna terbentuknya perilaku kerja yang positif didasarkan pada kesadaran mental, keyakinan yang kuat, dan komitmen penuh terhadap pola kerja secara menyeluruh.

Karakteristik individu yaitu seorang pegawai yang memiliki karakter khusus dengan kemampuan yang berbeda dengan pegawai lainnya supaya mampu bertahan dan meningkatkan kinerja di organisasinya. Terdapat empat faktor dalam karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan dan pengalaman

kerja. Selain itu, minat, sikap individu, pekerjaan, kebutuhan, kompetensi, pengetahuan mengenai pekerjaan serta kondisi ekonomi dan suasana hati sebagai bentuk dari karakteristik individu yang dapat mempengaruhi kinerja [6].

Kerjasama tim merupakan sekelompok dua individu atau lebih yang berkumpul untuk mencapai tujuan bersama dalam menyelesaikan tugas melalui gagasan dari setiap anggota kompak. Sehingga, dengan kerjasama tim, perusahaan akan lebih efisien. Sebaliknya, kurangnya kerjasama antar divisi dengan divisi lainnya di suatu perusahaan dapat mengakibatkan pekerjaan yang kurang memuaskan dan tidak efisien [7]. Kerjasama tim menjadi keunggulan yang dapat diandalkan karena akan memunculkan berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu. Kerjasama tim yang terdefinisi dan kolaboratif akan menciptakan sumber daya perusahaan yang lebih baik lagi kedepannya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Beriman Balikpapan [8]. Sebaliknya berbeda dengan penelitian yang menyatakan pengaruh yang tidak signifikan antara etos kerja pada kinerja pegawai pada RS EMC Alam Sutera [9]. Dari hasil penelitian karakteristik individu menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa [10]. Penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, dimana karakteristik individu memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai [11]. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado [12]. Berbeda juga dengan hasil penelitian lain yang menyatakan kerjasama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai Mandau [13].

### **Rumusan Masalah :**

1. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja perawat?
3. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja perawat?

**KATEGORI SDGS :** Sesuai dengan kategori SDGS 8 (delapan) menjamin pekerjaan yang layak, pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan kesempatan kerja yang produktif secara menyeluruh bagi semua orang di segala usia.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui model dari Pengaruh Etos Kerja sebagai variable independent (X1) dan dua variable independent (X2) Karakteristik Individu Dan Kerjasama Tim, dimana variable independent (X3) ini mempengaruhi variable dependent (Y) Terhadap Kinerja Pegawai yang akan dibahas pada penelitian ini dengan RSUD R.T Notopuro Sidoarjo sebagai objek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja, karakteristik individu, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo, dengan konteks khusus mendukung perkembangan sumber daya manusia yang berpengaruh kedalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

## **II.LITERATURE REVIEW**

### **Etos Kerja**

Etos kerja merupakan sekumpulan sikap positif dalam bekerja yang didasarkan pada semangat kerja sama yang kuat, keyakinan mendasar, serta komitmen penuh terhadap prinsip kerja yang menyeluruh [14].

Indikator-indikator etos kerja menurut [15] diantaranya :

1. Kerja keras, dengan semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Mampu memanfaatkan waktu secara optimal tanpa memperhatikan kendala yang dihadapi.
2. Disiplin, sebagai sikap menghormati, menghargai, dan mematuhi peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia menerima konsekuensi atas pelanggaran tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
3. Jujur, dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
4. Bertanggung jawab, dengan tekun dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Tekun, berarti rajin, gigih, dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, belajar, atau berusaha.

### **Karakteristik Individu**

Karakteristik individu merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam organisasi, karena orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi dapat tetap eksistensinya [16]. Menurut [17], terdapat empat indikator yang dapat digunakan untuk menentukan karakteristik individu, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan: Mengacu pada kapasitas seseorang untuk menampilkan kinerja kerja yang baik dan melaksanakan tugas dengan benar, seperti menyelesaikan tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang ditentukan.

2. Nilai: Mengacu pada apa yang dianggap penting dan berharga bagi seseorang dalam pekerjaannya, seperti kepuasan kerja, hubungan dengan orang lain, pengembangan intelektual, dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap: Evaluasi positif atau negatif seseorang terhadap objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini, fokus pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya, kelompok kerjanya, penyedia, dan organisasi.
4. Minat: Sikap yang mendorong seseorang untuk tertarik dan merasa nyaman terhadap suatu objek, situasi, atau gagasan tertentu. Minat ini biasanya disertai dengan perasaan bahagia serta keinginan untuk mencari dan mendekati hal yang menarik bagi dirinya.

### Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah kemampuan untuk bekerja sama menuju suatu visi yang sama, kemampuan mengarahkan pencapaian individu kearah sasaran organisasi. Kerja sama tim merupakan kemampuan kelompok dalam suatu organisasi yang melibatkan pelaksanaan tugas yang jelas dan terstruktur, di mana anggota tim bekerja bersama secara efektif daripada secara individu. Tujuannya adalah menciptakan tim yang terorganisasi, kolaboratif, dan mampu menghadapi tantangan, dengan setiap anggota mengambil peran dan tanggung jawab yang berbeda. Tim ini memiliki otoritas, otonomi, serta sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau tim [18]. Indikator kerjasama tim menurut [19] menetapkan sebagai berikut:

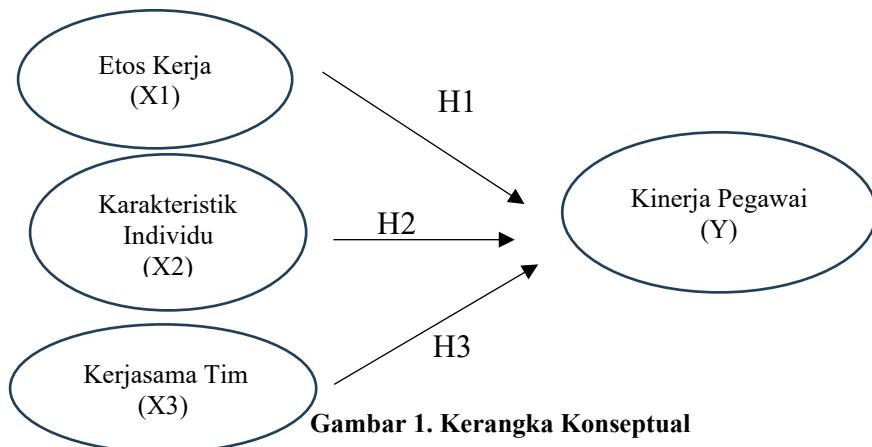
1. Antusiasme yang tinggi: Anggota menunjukkan antusiasme yang aktif terlibat dalam kerja sama. Dalam lingkungan kerja yang mendukung, karyawan merasa nyaman menyampaikan pendapat yang berdampak positif pada peningkatan kinerja.
2. Saling Berkontribusi: Kontribusi yang baik dari sesama anggota, baik berupa tenaga maupun ide, dapat menciptakan kerja sama yang efektif dalam organisasi.
3. Penggerahan Kemampuan Secara Maksimal: Dengan mengoptimalkan potensi setiap anggota tim, kerja sama dapat menjadi lebih solid dan memiliki kualitas yang lebih tinggi.

### Kinerja

Kinerja perawat dalam teori manajemen rumah sakit menurut [20] adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi tanpa melihat keadaan dan situasi waktu. Kinerja perawat menjadi sangat penting dan perlu menjadi perhatian para manajer karena akan mempengaruhi kinerja rumah sakit. Indikator Kinerja menurut [21] ada enam indikator yaitu:

1. Kemampuan professional: mampu memenuhi pelayanan kepada pasien sesuai dengan prinsip-prinsip dan tugas yang diberikan kepada mereka
2. Proses keperawatan: metode yang sesuai dengan SOP Rumah Sakit dalam memberikan perawatan kesehatan.
3. Perilaku: ekspresi dari sikap yang secara konkret menunjukkan respons terhadap pasien.
4. Tanggung Jawab: melakukan tugas sesuai wewenang.

Adapun kerangka konseptual dan hipotesis penelitian sebagai berikut :



### III. METODE

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang dikumpulkan berupa angka-angka yang mencerminkan pengukuran variabel-variabel penelitian, seperti etos kerja, karakteristik individu, kerjasama tim dan kinerja perawat. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X), yaitu etos kerja, karakteristik individu dan kerjasama tim terhadap variabel dependen (Y) kinerja perawat. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka [28].

#### **Populasi dan Sampel**

Penulis menetapkan populasi sebanyak 312 responden tenaga keperawatan pada rawat inap di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk mengestimasi jumlah sampel yang diperlukan. Pengertian rumus slovin merupakan rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang dianggap dapat merepresentasikan seluruh populasi serta mengidentifikasi proporsi populasi yang tepat sebagai perwakilan dalam suatu penelitian.

Pengambilan sampel yaitu dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel yang diinginkan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan yang diizinkan (misalnya 0.05 untuk tingkat kesalahan 5%)

Dari rumus diatas maka besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{312}{1+(0,05)^2} = 175,28$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka didapatkan nilai total sampel sebesar 175 pegawai. Pada akhirnya, penelitian ini mengadopsi teknik Stratified Random Sampling. Teknik ini berarti bahwa populasi dibagi ke dalam beberapa strata atau sub kelompok, dimana dengan demikian sampel kemudian diambil secara acak dari setiap sub kelompok. Teknik tersebut sering digunakan untuk memastikan bahwa setiap strata terwakili dengan baik, terutama jika terdapat variasi dalam populasi, misalnya jenis kelamin, atau jenis pekerjaan dan jenjang pendidikan. Dalam konteks penelitian ini, yang merujuk pada kinerja pegawai tenaga keperawatan di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam mengumpulkan jenis dan sumber data yaitu menggunakan sekunder dan primer. Data sekunder dikumpulkan dari laporan pekerja melalui kuesioner yang diisi oleh kinerja Perawat di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. Data primer dilakukan melalui wawancara langsung dengan para perawat. Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap pegawai terhadap masalah yang ada. Hasil dari kuesioner yang menggunakan skala Likert dirancang untuk menguji tanggapan responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuisioner melalui Google Form.

#### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan metode PLS (Partial Least Square) dengan bantuan program Smart-PLS. Evaluasi model PLS dilakukan melalui uji Outer Model dan Inner Model. Uji Outer dilakukan untuk menguji validitas dan realibilitas model, yang mencakup validitas konvergen, validitas diskriminan, Composite Reliability dan Cronbach Alpha. Validitas konvergen menilai seberapa baik indikator menjelaskan variabel laten, sedangkan validitas diskriminan memastikan indikator suatu variabel berbeda dari indikator variabel lain. Composite Reliability menunjukkan akurasi dan konsistensi instrumen dalam mengukur konstruk. Cronbach Alpha mengukur konsistensi interal dan keandalan instrumen, seperti kuisioner atau survei. Inner Model (model struktural) dievaluasi dengan menghitung nilai R-Square, Q-Square dan F-Square. R-Square mengukur seberapa besar variasi perubahan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Q-Square digunakan apakah dalam penelitian memiliki relevansi prediktif melalui prosedur blindfolding. F-Square digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam menguji signifikansi hubungan antar variabel menggunakan koefisien jalur (path coefficient) untuk menggambarkan kekuatan dan arah hubungan antar variabel dalam model, digunakan untuk menguji hipotesis dan menentukan seberapa signifikan pengaruhnya dengan nilai t-statistic lebih dari 1,96 (tingkat signifikansi 5%) agar hipotesis penelitian bisa diterima.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### Karakteristik Responden

		<b>Jenis Kelamin</b>	
		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	53	30.3
	Perempuan	122	69.7
	Total	175	100.0

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa dari 175 responden terdapat 122 responden sebesar 69.7% berjenis kelamin perempuan, sedangkan 53 responden sebesar 30.3% berjenis kelamin laki – laki.

		<b>Usia</b>	
		Frequency	Percent
Valid	20-25 Tahun	22	12.6
	26-30 Tahun	48	27.4
	31-35 Tahun	55	31.4
	36-40 Tahun	39	22.3
	41-50 Tahun	11	6.3
	Total	175	100.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 175 responden, yang memiliki jumlah tertinggi adalah responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak 55 responden sebesar 31.4% dan terendah adalah responden dengan usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 11 responden atau sebesar 6.3%. Secara umum perawat berada pada usia yang produktif.

		<b>Pendidikan Terakhir</b>	
		Frequency	Percent
Valid	D3 Keperawatan	139	79.4
	S1 Keperawatan	26	14.9
	S1 Profesi	10	5.7
	Total	175	100.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 175 responden terdapat 139 responden atau sebesar 79.4% dengan pendidikan D3 Keperawatan, terdapat 26 responden atau sebesar 14.9% dengan pendidikan S1 Keperawatan, terdapat 10 responden atau 5.7% dengan pendidikan S1 Profesi.

		<b>Lama Kerja</b>	
		Frequency	Percent
Valid	< 15 Tahun	115	65.7
	> 15 Tahun	60	34.3
	Total	175	100.0

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dari total 175 responden, terdapat 115 responden atau sebesar 65,7% yang memiliki lama kerja kurang dari 15 tahun, sedangkan 60 responden atau sebesar 34,3% memiliki lama kerja lebih dari 15 tahun.

**Tabel 1 Jawaban Responden Variabel Etos Kerja**

Variabel	Item Pernyataan		Mean	Kategori
Etos Kerja (X1)	EK1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan	3.960	Baik
	EK2	Saya mengenakan seragam kerja yang sesuai dan menjaga kerapian serta kebersihan diri selama bertugas	4.051	Baik
	EK3	Saya berupaya memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaan, meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi	3.977	Baik
	EK4	Saya bekerja dengan penuh komitmen dan memastikan bahwa setiap pasien mendapatkan perhatian yang optimal	3.680	Baik
	EK5	Saya selalu menunjukkan dedikasi penuh terhadap pekerjaan saya	3.731	Baik
	EK6	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik sesuai standar profesionalisme	3.659	Baik

Berdasarkan respon penilaian pada variabel etos kerja diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan keenam yaitu “Saya mengenakan seragam kerja yang sesuai dan menjaga kerapian serta kebersihan diri selama bertugas” pada indikator etos kerja dengan nilai rata-rata 4,051. Hal ini mengidikasikan bahwa perusahaan berhasil menanamkan kedisiplinan dan profesionalisme yang mencerminkan etos kerja yang positif di lingkungan perusahaan. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan keenam “Saya selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik sesuai standar profesionalisme” dengan nilai rata-rata 3,659 dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel etos kerja sebesar 3,847 dalam kategori baik.

**Tabel 2 Jawaban Responden Variabel Karakteristik Individu**

Variabel	Item Pernyataan		Mean	Kategori
Karakteristik Individu (X2)	KI1	Saya mampu mengenali tanda-tanda vital dan perubahan kondisi pasien sebagai dasar dalam pengambilan tindakan keperawatan	3.720	Baik
	KI2	Saya menerapkan standar prosedur operasional (SPO) dalam memberikan asuhan kepada pasien	3.691	Baik
	KI3	Saya mampu menggunakan alat dan teknologi yang mendukung pekerjaan saya dengan efisien	3.806	Baik
	KI4	Saya memberikan informasi medis dengan bahasa yang mudah di pahami oleh pasien	3.057	Cukup Baik

	KI5	Saya selalu terbuka terhadap masukan dan kritik yang membangun untuk perbaikan diri	3.257	Cukup Baik
	KI6	Saya selalu terbuka terhadap masukan dan kritik yang membangun untuk perbaikan diri	3.720	Baik

Berdasarkan respon penilaian pada variabel karakteristik individu diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ketiga yaitu “Saya mampu menggunakan alat dan teknologi yang mendukung pekerjaan saya dengan efisien” pada indikator karakteristik individu dengan nilai rata-rata 3,806. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap teknologi dan peralatan kerja, yang mencerminkan karakteristik individu yang kompeten dan siap menghadapi tuntutan pekerjaan secara efisien. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan keempat “Saya memberikan informasi medis dengan bahasa yang mudah di pahami oleh pasien” dengan nilai rata-rata 3,057 dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel karakteristik individu sebesar 3,542 dalam kategori baik.

**Tabel 3 Jawaban Responden Variabel Kerjasama Tim**

Variabel	Item Pernyataan		Mean	Kategori
Kerjasama Tim (X3)	KT1	Saya selalu menunjukkan energi positif saat bekerja untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien	3.520	Baik
	KT2	Saya menunjukkan sikap proaktif dalam berkoordinasi dengan anggota tim lainnya	3.731	Baik
	KT3	Saya aktif berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama	3.749	Baik
	KT4	Saya menghargai kontribusi rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis	3.663	Baik
	KT5	Saya menggunakan seluruh keterampilan untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal	3.686	Baik
	KT6	Saya secara aktif mencari peluang untuk mengembangkan kompetensi demi mendukung kebutuhan pelayanan	3.389	Cukup Baik

Berdasarkan respon penilaian pada variabel kerjasama tim diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ketiga yaitu “Saya aktif berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama” pada indikator kerjasama tim dengan nilai rata-rata 3,749. Hal ini mengindikasikan bahwa pihak rumah sakit berhasil mendorong budaya kerja kolaboratif, di mana perawat menunjukkan semangat kebersamaan dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan pertama “Saya selalu menunjukkan energi positif saat bekerja untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien” dengan nilai rata-rata 3,520 dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel kerjasama tim sebesar 3,623 dalam kategori baik.

**Tabel 4 Jawaban Responden Variabel Kinerja Perawat**

Variabel	Item Pernyataan		Mean	Kategori
Kinerja Perawat (Y)	KP1	Saya memiliki kompetensi klinis dengan standar profesi dalam memberikan asuhan kepada pasien	3.463	Baik

	KP2	Saya dapat mengidentifikasi perubahan kondisi pasien dan segera mengambil tindakan	3.491	Baik
	KP3	Saya melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi dari pasien	3.669	Baik
	KP4	Saya melaksanakan intervensi sesuai rencana dan memastikan tindakan dilakukan dengan aman	3.549	Baik
	KP5	Saya menunjukkan sikap disiplin dalam menjalankan tugas serta menghormati hak pasien	3.474	Baik
	KP6	Saya mampu mengendalikan emosi dan tetap tenang dalam menghadapi situasi darurat	3.051	Cukup Baik
	KP7	Saya bertanggung jawab atas setiap tindakan dan memastikan keselamatan pasien sebagai prioritas	3.269	Cukup Baik
	KP8	Saya memberikan pelayanan yang optimal sesuai standar dan regulasi yang berlaku	3.366	Cukup Baik

Berdasarkan respon penilaian pada variabel kinerja perawat diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ketiga yaitu “Saya melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi dari pasien” pada indikator kerjasama tim dengan nilai rata-rata 3,669. Hal ini mengindikasikan bahwa pihak rumah sakit mampu membangun budaya kerja yang mendorong tanggung jawab dan koordinasi antar perawat dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan pertama “Saya mampu mengendalikan emosi dan tetap tenang dalam menghadapi situasi darurat” dengan nilai rata-rata 3,051 dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel kerjasama tim sebesar 3,417 dalam kategori baik.

### Pengujian Outer Model

Pengujian model luar bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas dari pengukuran konstruk atau indikator. Tahap pengujian ini mencakup *convergent validity, discriminant validity dan composite reliability*.

**Tabel 5 Nilai Loading Factor**

Indikator	Etos Kerja (X1)	Karakteristik Individu (X2)	Kerjasama Tim (X3)	Kinerja Perawat (Y)
EK1	0.815			
EK2	0.760			
EK3	0.772			
EK4	0.811			
EK5	0.815			
EK6	0.791			
KI1		0.835		
KI2		0.829		
KI3		0.736		
KI4		0.872		
KI5		0.838		
KI6		0.777		
KT1			0.865	
KT2			0.773	

KT3			0.822	
KT4			0.879	
KT5			0.863	
KT6			0.834	
KP1				0.842
KP2				0.806
KP3				0.753
KP4				0.853
KP5				0.816
KP6				0.895
KP7				0.855
KP8				0.829

Berdasarkan Tabel 5, nilai loading factor untuk setiap indikator pada variabel Etos Kerja, Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, dan Kinerja Perawat telah memenuhi syarat, yaitu berada di atas 0,700. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid karena memiliki korelasi yang kuat terhadap variabel yang diukur.

a. **Uji Convergen Validity**

Selain menggunakan nilai cross loading untuk menguji validitas, convergent validity juga perlu dianalisis melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Nilai AVE tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6 Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0.631	Valid
Karakteristik Individu (X2)	0.665	Valid
Kerjasama Tim (X3)	0.706	Valid
Kinerja Perawat (Y)	0.693	Valid

Sumber: Data diolah penulis dengan Smartpls, 2025

b. **Uji Discriminant Validity**

Dalam penelitian ini, uji validitas diskriminan dilakukan dengan menggunakan *nilai cross-loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai *cross-loading*-nya paling tinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Berdasarkan hasil analisis, seluruh indikator telah memenuhi kriteria tersebut, sehingga validitas diskriminan dapat dinyatakan terpenuhi.

**Tabel 7 Nilai Cross Loading**

Indikator	Etos Kerja (X1)	Karakteristik Individu (X2)	Kerjasama Tim (X3)	Kinerja Perawat (Y)
EK1	0.815	0.601	0.623	0.537
EK2	0.760	0.524	0.551	0.498
EK3	0.772	0.543	0.568	0.506
EK4	0.811	0.616	0.658	0.614
EK5	0.815	0.603	0.658	0.594
EK6	0.791	0.775	0.895	0.745
KI1	0.763	<b>0.835</b>	0.81	0.755
KI2	0.715	<b>0.829</b>	0.864	0.748
KI3	0.684	<b>0.736</b>	0.707	0.627
KI4	0.574	<b>0.872</b>	0.738	0.894
KI5	0.542	<b>0.838</b>	0.673	0.849
KI6	0.594	<b>0.777</b>	0.622	0.737
KT1	0.692	0.791	<b>0.865</b>	0.752
KT2	0.718	0.67	<b>0.773</b>	0.672

KT3	0.772	0.67	<b>0.822</b>	0.68
KT4	0.762	0.744	<b>0.879</b>	0.734
KT5	0.718	0.821	<b>0.863</b>	0.748
KT6	0.634	0.81	<b>0.834</b>	0.824
KP1	0.584	0.794	0.759	<b>0.842</b>
KP2	0.705	0.749	0.765	<b>0.806</b>
KP3	0.739	0.723	0.754	<b>0.753</b>
KP4	0.679	0.806	0.773	<b>0.853</b>
KP5	0.571	0.763	0.721	<b>0.816</b>
KP6	0.575	0.865	0.742	<b>0.895</b>
KP7	0.533	0.83	0.666	<b>0.855</b>
KP8	0.615	0.785	0.678	<b>0.829</b>

Sumber: Data diolah penulis dengan Smartpls, 2025

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa indikator yang ditandai dengan huruf tebal memiliki nilai loading tertinggi pada variabel laten yang diukurnya dibandingkan dengan variabel lain. Dengan nilai *cross-loading* yang melebihi 0,7 untuk setiap indikator, dapat disimpulkan bahwa variabel laten tersebut telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

#### c. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Reliabilitas konstruk dapat diukur menggunakan nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* pada setiap konstruk. Jika reliabilitas konstruk baik, maka nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's alpha* sebaiknya lebih besar dari 0,7.

**Tabel 8 Nilai Composite Reliability Value**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Etos Kerja (X1)	0.884	0.911
Karakteristik Individu (X2)	0.899	0.922
Kerjasama Tim (X3)	0.916	0.935
Kinerja Perawat (Y)	0.936	0.947

Sumber: Data diolah penulis dengan Smartpls, 2025

Berdasarkan Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik, karena nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's alpha* masing-masing berada di atas 0,7.

#### Pengujian Inner Model

##### a. Nilai R Square

Dengan menggunakan nilai R Square, kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap dependen. Berdasarkan ketentuan, nilai R-square sebesar 0,67 dianggap moderat (sedang) jika nilainya lebih dari 0,33 dan lemah jika nilainya kurang dari 0,33.

**Tabel 9 Nilai R Square**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Perawat (Y)	0.906	0.905

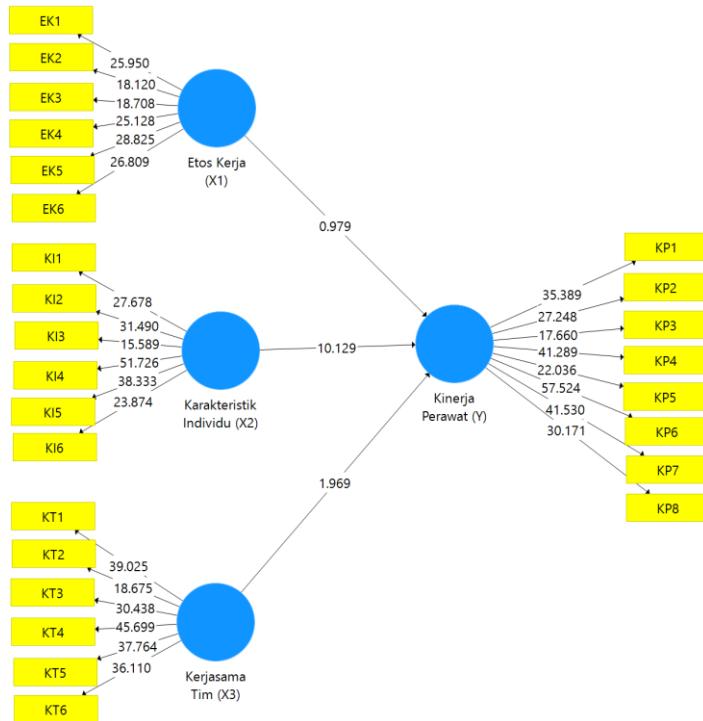
Sumber: Data diolah penulis dengan Smartpls, 2025

Menurut hasil tabel, nilai R-Square untuk kinerja perawat adalah 0,731. Hal ini menunjukkan bahwa, dengan *R-Square* yang disesuaikan kurang dari 0,67, pengaruh variabel eksogen X1, X2, dan X3 terhadap Y adalah moderat atau sedang. Variabel etos kerja, karakteristik individu, kerjasama tim secara bersamaan memiliki pengaruh sebesar 90,5% terhadap kinerja perawat.

#### Uji Hipotesis

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada alpha 0.05 (5%) = 1,683 kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

**Gambar 1 Output Bootstrapping**



Sumber: data diolah penulis dengan Smartpls, 2025

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel *talent management*, *entrepreneur motivation*, *entrepreneur engagement* terhadap kinerja karyawan dengan metode *bootstrapping smart-pls* adalah melihat hasil perhitungannya berdasarkan pada pengaruh langsung (*path coefficient*) di bawah ini:

**Tabel 10 Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Etos Kerja (X1) -> Kinerja Perawat (Y)	0.052	0.049	0.054	0.951	0.342
Karakteristik Individu (X2) -> Kinerja Perawat (Y)	0.837	0.837	0.080	10.446	0.000
Kerjasama Tim (X3) -> Kinerja Perawat (Y)	0.171	0.169	0.087	1.966	0.050

Sumber: data diolah penulis dengan Smartpls, 2025

Tujuan uji hipotesis adalah untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima dengan mempertimbangkan nilai signifikansi antara konstruk, nilai t-statistic, dan nilai p. Dalam penelitian ini, aturan statistik  $t > 1,96$  digunakan, dengan tingkat signifikansi p 0,05 (5%), dan koefisien beta bernilai positif.

#### Hasil:

##### 1. Etos Kerja ->Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada tabel 10 menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,052 yang berarti terdapat pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja perawat. Nilai t statistik sebesar  $0.951 > 1,96$  dan p value  $0.342 > 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat, maka H1 ditolak.

## 2. Karakteristik Individu -> Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada tabel 10 menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,837 yang berarti terdapat pengaruh positif karakteristik individu terhadap kinerja perawat. Nilai t statistik sebesar  $10.446 > 1,96$  dan p value  $0,000 > 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, maka H2 diterima.

## 3. Kerjasama Tim -> Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada tabel 10 menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,171 yang berarti terdapat pengaruh positif kerjasama tim terhadap kinerja perawat. Nilai t statistik sebesar  $1.966 > 1,96$  dan p value  $0,050 > 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, maka H3 diterima.

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen secara umum menunjukkan pengaruh positif. Namun, hanya karakteristik individu dan kerjasama tim yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Di antara ketiga variabel tersebut, karakteristik individu memiliki pengaruh paling kuat dengan nilai t-statistik dan *p-value* yang menunjukkan signifikansi paling tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja perawat.

## B. PEMBAHASAN

### H1: Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa yang berarti terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan pada etos kerja terhadap kinerja perawat. Menunjukkan bahwa meskipun perawat telah menunjukkan kedisiplinan dan komitmen kerja yang tinggi, faktor ini belum secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka secara signifikan. Hal ini dapat disebabkan karena etos kerja menjadi suatu hal yang mendasar dan sudah dianggap sebagai kewajiban, bukan sebagai faktor pembeda kinerja. Pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi adalah "Saya mengenakan seragam kerja yang sesuai dan menjaga kerapian serta kebersihan diri selama bertugas". Hal ini mencerminkan bahwa perawat memiliki kesadaran tinggi dalam menjaga penampilan profesional. Artinya, meskipun etos kerja perawat berada dalam kategori baik, faktor ini belum mampu menjelaskan peningkatan kinerja secara signifikan. Kemungkinan hal ini terjadi karena etos kerja perawat sudah merata, tetapi tidak cukup berdampak pada indikator-indikator utama kinerja seperti ketepatan intervensi atau pengambilan keputusan klinis. Maka untuk meningkatkan kinerja perawat, dibutuhkan faktor lain seperti pelatihan klinis, pengalaman, atau dukungan sistem. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [22], yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara etos kerja pada kinerja pada RS EMC Alam Sutera.

### H2: Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat

Selanjutnya, untuk variabel karakteristik individu menunjukkan hasil penelitian bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya mampu menggunakan alat dan teknologi yang mendukung pekerjaan saya dengan efisien", yang menunjukkan bahwa perawat cukup adaptif terhadap kemajuan teknologi dalam pelayanan kesehatan. Sedangkan nilai terendah ditemukan pada pernyataan "Saya memberikan informasi medis dengan bahasa yang mudah dipahami oleh pasien", menunjukkan bahwa komunikasi perawat terhadap pasien masih perlu ditingkatkan. Ini berarti semakin baik karakteristik individu yang dimiliki perawat, seperti kemampuan mengenali kondisi pasien, penggunaan teknologi, serta penerapan SOP, maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat. Ini sejalan dengan teori bahwa kemampuan dan kepribadian individu berperan penting dalam menentukan kualitas pelayanan keperawatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas individu, baik melalui pelatihan maupun pengembangan kompetensi, merupakan strategi utama dalam meningkatkan performa kerja perawat. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian dari [23] yang menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat.

### H3: Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai tertinggi ditemukan pada pernyataan "Saya aktif berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama", yang mengindikasikan adanya semangat kolaboratif yang baik di lingkungan kerja perawat. Menunjukkan bahwa kemampuan perawat untuk berkolaborasi, menghargai kontribusi rekan kerja, dan membangun

suasana kerja harmonis menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja. Budaya kerjasama tim yang kuat seperti saling mendukung dan komunikasi yang efektif dapat menciptakan sinergi yang dibutuhkan dalam pelayanan kesehatan yang kompleks dan dinamis serta mendorong efisiensi kerja dan penanganan pasien yang lebih optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [24], yang menyatakan bahwa teamwork (Kerjasama tim) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima

## VII. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Etos kerja perawat berada dalam kategori baik, yang ditunjukkan oleh tingginya komitmen dan kedisiplinan perawat dalam menjalankan tugasnya. Namun, secara statistik, etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun etos kerja penting, faktor ini belum cukup kuat secara statistik untuk meningkatkan kinerja secara langsung.
2. Karakteristik individu memiliki pengaruh yang paling kuat dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat yang memiliki kompetensi teknis, kemampuan beradaptasi, dan keterbukaan terhadap masukan, cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dalam memberikan pelayanan keperawatan.
3. Kerjasama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, meskipun dengan tingkat pengaruh yang lebih rendah dibandingkan karakteristik individu. Kolaborasi yang baik, sikap saling menghargai, dan koordinasi antartim menjadi elemen penting dalam mendukung produktivitas dan kualitas pelayanan perawat.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucapkan Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Karakteristik Individu dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Perawat” ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada dosen pembimbing dan dosen penguji yang telah membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Kepada Orang Tua, sahabat dan teman-teman serta bagi semua rekan-rekan yang tidak bisa penulis sebutkan semuanya.

Akhir kata, penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat dan dedikasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia.

## REFERENSI

- [1] O. B. Kusumawardhani, M. Rejeki, A. Octaviana, I. Nurcahyaningsih, and R. Ramadhani, “Analisis Pengaruh Pemahaman Akreditasi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Medis dan Non Medis di RSUD Kabupaten Karanganyar,” *Indones. J. Hosp. Adm.*, vol. 3, no. 2, p. 74, 2021, doi: 10.21927/ijhaa.2020.3(2).74-79.
- [2] S. Qomariyah, M. Herawati, and M. Arifin, “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosisojo Jombang,” *J. Educ. Manag. Stud.*, vol. 3, no. 5, pp. 51–58, 2020, [Online]. Available: [www.moedjito.com](http://www.moedjito.com)
- [3] U. Munawaroh, H. Pertiwi, and S. Narulita, “The Relationship Between Napping for Nurses at Night Shift with Their Performance in RSUD Budhi Asih Jakarta,” *J. Nurs. Midwifery Sci.*, vol. 2, pp. 50–58, 2023.
- [4] R. D. Hasyim, M. M. Mulki, and S. H. Hutabarat, “Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai,” *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 7, pp. 21098–21106, 2023, [Online]. Available: <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/9850%0Ahttps://www.jptam.org/index.php/jptam/article/download/9850/7987>
- [5] Ganiar Risma and M. Yahya Arwiah, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung,” *ATRABIS J. Adm. Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 30–36, 2022, doi: 10.38204/atrabis.v8i1.913.
- [6] S. Suyono, B. Abbas, and A. Putera, “Pengaruh Karakteristik Individu, Manajemen Konflik Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe,” *JIDE J. Int. Dev. Econ.*, vol. 3, no. 01, pp. 01–19, 2024, doi: 10.62668/jide.v3i01.1013.

- [7] S. Yulichah, P. E. Sumantri, S. Sundari, and H. Setyawan, “Optimalisasi Kinerja Karyawan di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara: Pengaruh Promosi Jabatan, Kerjasama Tim, Etos Kerja, dan Kecerdasan Emosi,” *J. Econ. Bussines Account.*, vol. 7, no. 4, pp. 7392–7395, 2024, doi: 10.31539/costing.v7i4.10329.
- [8] P. B. Organisasi, M. Kerja, D. A. N. Etos, D. Meningkatkan, K. Pegawai, and D. I. Rsud, “15280-Article Text-54388-1-10-20240311,” vol. 9, no. 3, 2024.
- [9] A. Nuruzzaman, “Pengaruh Pelatihan, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RS EMC Alam Sutera Tangerang Selatan,” *Competitive*, vol. 17, no. 2, pp. 49–65, 2023, doi: 10.36618/competitive.v17i2.2361.
- [10] & I. A. M. Zulkarnen Mora\*, Syardiansah, “JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Effect of Individual Characteristics and Job Satisfaction Against Employee Performance,” vol. 13, no. 1, pp. 101–107, 2021.
- [11] P. K. Individu and M. D. A. N. Beban, “MADANI PROVINSI SULAWESI TENGAH ( Studi Perbandingan antara Instalasi Kesehatan Jiwa dan Umum ),” pp. 44–50, 2004.
- [12] V. V. Kojongian, V. Lengkong, and M. C. Raintung, “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Kejasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat Iii Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 9, no. 3, pp. 1108–1117, 2021, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/35316>
- [13] N. Audiana, H. T. Hingga, and R. Setianingsih, “Pengaruh Kerjasama Tim , Kompensasi , dan lingkungan kerja,” vol. 3, no. 2, pp. 165–181, 2024.
- [14] M. K. K. Muna, “Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan IKLIM ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ( OCB ) DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ( STUDI KASUS RSUD,” vol. 15, no. 2, pp. 221–226, 2023.
- [15] S. H. . S. A. . & L. R. Lawu, “Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. Managerial - Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen,” vol. 2, no. 1, pp. 51–60, 2019.
- [16] D. Nursyamsi and E. Herlina, “Pengaruh Pengawasan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Al-Arif Kab. Ciamis),” *Bus. Manag. Entrep. J.*, vol. 4, no. September, pp. 29–39, 2022, [Online]. Available: <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/4888>
- [17] N. R. Intan, R. P. Suci, and Dharmayanti, “Pengaruh karakteristik individu dan etos kerja terhadap komitmen organisasional serta implikasinya pada kinerja pegawai (Studi pada Puskesmas Singosari Kabupaten Malang),” *J. Cakrawala Ilm.*, vol. 3, no. 11, pp. 2977–3000, 2024.
- [18] A. K. Putri and H. Ubaidillah, “Compensation, Teamwork, and Job Satisfaction Boost Employee Performance in Indonesia,” *Acad. Open*, vol. 9, no. 2, pp. 1–19, 2024, doi: 10.21070/acopen.9.2024.8236.
- [19] Veronika Tamaya and Maria Modesta Missi Mone, “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka,” *J. Projemen UNIPA*, vol. 9, no. 2, pp. 1–17, 2023, doi: 10.59603/projemen.v9i2.41.
- [20] R. D. Indrawan, “No Title,” vol. 6, no. 2, pp. 1011–1025, 2021.
- [21] A. R. Suryani, “Skripsi ga mbaran k inerja perawat di ruang rawa t inap rumah sakit santa elisabeth medan tahun 2024,” 2024.
- [22] I. Masrifah, “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bekasi),” *Aliansi J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 16, no. 1, pp. 31–42, 2021, doi: 10.46975/aliansi.v16i1.83.
- [23] Anhar and K. Aprianti, “Pengaruh Komunikasi Dan Teamwork (Kerjasama Tim) Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Kapupaten Bima,” *J. Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 16, no. 2, pp. 1–9, 2022, [Online]. Available: <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/8014/4785>

**Conflict of Interest Statement:**

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.