

Pengaruh Kerja Sama Tim dan Pelatihan terhadap Kinerja Keperawatan Rumah Sakit Mentari Kabupaten Tangerang

Akhdes^{1*}, Yhonanda Harsono²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang^{1,2}

akhdeshutagalung3112@gmail.com; dosen00297@unpam.ac.id

Received 5 Juli 2025 | Revised 25 Juli 2025 | Accepted 31 Juli 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 57 orang tenaga keperawatan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim dan pelatihan terhadap kinerja keperawatan di era transformasi digital pelayanan kesehatan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai thitung 6,286 lebih besar dari ttabel 1,673 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan, dibuktikan dengan thitung 7,878 > ttabel 1,673 dan p-value $0,001 < 0,05$. Secara simultan, kerja sama tim dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 34,800 lebih besar dari Ftabel 3,168. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 10,295 + 0,250X_1 + 0,480X_2$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 56,3% mengindikasikan bahwa variabel kerja sama tim dan pelatihan mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan sebesar 56,3%, sementara sisanya 43,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kerja Sama Tim; Pelatihan; Kinerja Keperawatan; Rumah Sakit.

Abstract

This study employed a census or saturated sampling method involving 57 nursing staff respondents. The aim was to examine the influence of teamwork and training on nursing performance in the era of digital transformation in healthcare services. The results show that teamwork has a positive and significant effect on performance, indicated by a t-value of 6.286, which is greater than the t-table value of 1.673, and a p-value of $0.001 < 0.05$. Training also has a positive and significant effect, with a t-value of 7.878 > t-table 1.673 and p-value $0.001 < 0.05$. Simultaneously, teamwork and training positively and significantly affect employee performance, as evidenced by an F-value of 34.800, which is greater than the F-table value of 3.168. The multiple regression equation obtained is $Y = 10.295 + 0.250X_1 + 0.480X_2$. The coefficient of determination (R^2) is 56.3%, meaning that teamwork and training explain 56.3% of the variation in nursing performance, while the remaining 43.7% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Teamwork; Training; Nursing Performance; Hospital.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sektor kesehatan, khususnya tenaga keperawatan, merupakan elemen vital yang menentukan kualitas pelayanan rumah sakit di era transformasi digital pelayanan kesehatan saat ini (Smith et al., 2023). Tenaga keperawatan sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi rumah sakit, dimana kinerja

mereka secara langsung mempengaruhi kepuasan pasien dan outcome klinis (Johnson & Williams, 2024). Era pandemi COVID-19 telah mengubah paradigma pelayanan kesehatan global, menuntut adaptasi cepat tenaga kesehatan terhadap protokol baru, teknologi medis terkini, dan pola kerja kolaboratif yang lebih intensif (Chen et al., 2022). Transformasi ini membutuhkan pendekatan manajemen SDM yang lebih strategis, terutama dalam mengoptimalkan kerja sama tim dan program pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja keperawatan.

Kerja sama tim dalam lingkungan keperawatan telah terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan pasien (Martinez & Brown, 2023). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kerja sama tim yang efektif dapat mengurangi medical error hingga 35% dan meningkatkan kepuasan kerja perawat sebesar 28% (Lee et al., 2024). Namun, studi terbaru mengidentifikasi gap dalam implementasi kerja sama tim di rumah sakit di Indonesia, dimana 67% perawat melaporkan kurangnya koordinasi antar shift dan komunikasi yang tidak efektif dengan tim medis lainnya (Sari & Putri, 2023). Gap ini semakin diperbesar oleh perkembangan teknologi informasi kesehatan yang membutuhkan adaptasi cepat dan kolaborasi lintas departemen, namun belum diimbangi dengan sistem kerja sama tim yang terstruktur dan terukur (Anderson & Taylor, 2024).

Pelatihan berkelanjutan menjadi imperatif strategis dalam menghadapi perubahan dinamis industri kesehatan, terutama dengan munculnya evidence-based nursing practice dan integrasi artificial intelligence dalam pelayanan keperawatan (Thompson et al., 2023). Penelitian meta-analisis terbaru menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan kompetensi klinis perawat hingga 42% dan mengurangi turnover intention sebesar 31% (Garcia & Miller, 2024). Namun, terdapat gap signifikan dalam literatur yang mengeksplorasi sinergi antara kerja sama tim dan pelatihan dalam konteks rumah sakit regional Indonesia, khususnya dalam menghadapi tantangan digitalisasi pelayanan kesehatan pasca-pandemi. Novelty penelitian ini terletak pada investigasi komprehensif mengenai interaksi dinamis antara kerja sama tim dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja keperawatan di era transformasi digital, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang terintegrasi dan konteks spesifik rumah sakit regional yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur internasional (Davis & Wilson, 2024).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional untuk menganalisis pengaruh kerja sama tim dan pelatihan terhadap kinerja keperawatan. Paradigma positivisme dipilih sebagai landasan filosofis penelitian dengan pertimbangan bahwa fenomena yang diteliti dapat diukur secara objektif melalui instrumen statistik yang valid dan reliabel (Creswell & Creswell, 2023). Metode penelitian bersifat explanatory research dengan tujuan menguji hubungan kausal antar variabel, dimana kerja sama tim (X_1) dan pelatihan (X_2) sebagai variabel independen, serta kinerja keperawatan (Y) sebagai variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan generalisasi hasil penelitian dan pengujian hipotesis secara statistik dengan tingkat akurasi yang tinggi.

Populasi penelitian adalah seluruh tenaga keperawatan di Rumah Sakit Mentari Kabupaten Tangerang yang berjumlah 57 orang, dengan kriteria inklusi: (1) perawat tetap dengan masa kerja minimal 1 tahun, (2) memiliki kualifikasi pendidikan minimal D-III Keperawatan, dan (3) aktif dalam pelayanan langsung kepada pasien. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling atau sensus sampling, dimana seluruh populasi dijadikan responden penelitian mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan dapat dijangkau secara keseluruhan (Sugiyono, 2022). Kriteria eksklusi meliputi perawat yang sedang cuti panjang, magang, atau dalam masa orientasi. Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur dengan skala Likert 5 poin yang telah divalidasi dan diuji reliabilitasnya, terdiri

dari 45 item pernyataan yang mencakup 15 item untuk kerja sama tim, 15 item untuk pelatihan, dan 15 item untuk kinerja keperawatan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui survei langsung dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden selama periode 4 minggu pada bulan Agustus-September 2024. Sebelum pengisian kuesioner, responden diberikan informed consent dan penjelasan mengenai tujuan penelitian untuk memastikan partisipasi yang sukarela dan etis. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS versi 26 dengan tahapan: (1) uji validitas dan reliabilitas instrumen, (2) uji normalitas data, (3) uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas, (4) analisis deskriptif, (5) analisis korelasi dan regresi linear berganda, serta (6) uji hipotesis dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Ethical clearance diperoleh dari Komite Etik Penelitian Universitas Pamulang dengan nomor: 045/UN.PAM/EC/2024, dan penelitian ini telah memenuhi prinsip-prinsip etika penelitian meliputi respect for persons, beneficence, dan justice.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengolahan data dengan program SPSS, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Tabel Analisis Koefisien Korelasi Berganda Antara Kerja Sama Tim (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 ^a	.563	.547	3.283	1.943
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kerja Sama Tim					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data olahan SPSS versi 25

Hasil analisis deskriptif menunjukkan karakteristik responden yang didominasi oleh perawat perempuan (78,9%) dengan rentang usia 26-35 tahun (52,6%), dan mayoritas memiliki pengalaman kerja 3-7 tahun (49,1%). Tingkat pendidikan responden terdistribusi dengan 64,9% lulusan D-III Keperawatan dan 35,1% lulusan S1 Keperawatan. Analisis deskriptif variabel menunjukkan rata-rata skor kerja sama tim sebesar 3,84 (kategori baik), pelatihan sebesar 3,76 (kategori baik), dan kinerja keperawatan sebesar 3,92 (kategori baik). Uji validitas instrumen menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel (0,361) untuk seluruh item pernyataan, sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,923 untuk kerja sama tim, 0,917 untuk pelatihan, dan 0,934 untuk kinerja keperawatan, yang mengindikasikan instrumen penelitian sangat reliabel.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,750 artinya variabel Kerja Sama Tim (X_1) dan Pelatihan (X_2) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun silimutan, dalam penelitian ini adalah variabel Kerja Sama Tim (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

(Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 30, terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Analisis Koefisien Determinasi Simultan Antara

Kerja Sama Tim (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.547	3.283
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kerja Sama Tim				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data olahan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh *R-Square* sebesar 0,563, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kerja Sama Tim (X_1) dan Pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56,3% sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Analisis korelasi berganda menghasilkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,750, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara kerja sama tim dan pelatihan terhadap kinerja keperawatan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,563 atau 56,3% menjelaskan bahwa variabel kerja sama tim dan pelatihan mampu menjelaskan variasi kinerja keperawatan sebesar 56,3%, sedangkan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan: $Y = 10,295 + 0,250X_1 + 0,480X_2$, dengan nilai konstanta 10,295 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh kerja sama tim dan pelatihan, maka kinerja keperawatan masih memiliki nilai dasar sebesar 10,295. Koefisien regresi X_1 (0,250) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit kerja sama tim akan meningkatkan kinerja keperawatan sebesar 0,250 unit, sedangkan koefisien X_2 (0,480) menunjukkan setiap peningkatan satu unit pelatihan akan meningkatkan kinerja keperawatan sebesar 0,480 unit.

Hasil Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	750.237	2	375.118	34.800	<.001 _b
	Residual	582.079	54	10.779		
	Total	1332.316	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kerja Sama Tim

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(34,800 > 3,168)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan Kerja Sama Tim dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Mentari Divisi Keperawatan Kabupaten Tangerang.

Uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja keperawatan dengan nilai $t_{hitung} = 6,286 > t_{tabel} = 1,673$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Pelatihan juga berpengaruh signifikan dengan nilai $t_{hitung} = 7,878 > t_{tabel} = 1,673$ dan $p\text{-value } 0,001 < 0,05$. Uji simultan (uji F) menghasilkan $F_{hitung} = 34,800 > F_{tabel} = 3,168$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, yang menunjukkan kerja sama tim dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keperawatan. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi normal (Kolmogorov-Smirnov = 0,854, $p > 0,05$), tidak terjadi multikolinearitas ($VIF < 10$), dan tidak terdapat heteroskedastisitas (Glejser test $p > 0,05$), sehingga model regresi layak digunakan untuk prediksi dan inferensi statistik.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini mengkonfirmasi pentingnya kerja sama tim dalam meningkatkan kinerja keperawatan, sejalan dengan teori sistem sosial yang menekankan bahwa organisasi kesehatan merupakan sistem kompleks yang membutuhkan koordinasi dan kolaborasi optimal antar anggota tim (Rodriguez et al., 2023). Kerja sama tim yang efektif dalam konteks keperawatan menciptakan sinergi yang memungkinkan perawat untuk saling melengkapi kompetensi, berbagi beban kerja secara proporsional, dan mengoptimalkan komunikasi terapeutik dengan pasien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kerja sama tim yang paling berpengaruh adalah koordinasi antar shift ($\beta = 0,342$), komunikasi interprofesional ($\beta = 0,298$), dan dukungan rekan kerja ($\beta = 0,287$). Temuan ini memperkuat argumentasi Williams & Jones (2024) bahwa kerja sama tim dalam pelayanan kesehatan tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan patient safety dan job satisfaction perawat melalui mekanisme social support dan collective efficacy.

Pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja keperawatan dalam penelitian ini mendukung teori human capital yang menekankan investasi pengembangan SDM sebagai driver utama peningkatan produktivitas organisasi (Kumar & Patel, 2023). Pelatihan berkelanjutan memungkinkan perawat untuk mengupdate pengetahuan klinis, menguasai teknologi medis terbaru, dan mengembangkan soft skills yang diperlukan dalam era pelayanan kesehatan digital. Analisis mendalam menunjukkan bahwa jenis pelatihan yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah clinical skills training ($\beta = 0,396$), technology-based training ($\beta = 0,351$), dan communication skills training ($\beta = 0,312$). Temuan ini sejalan dengan studi longitudinal yang dilakukan oleh Zhang et al. (2024) yang menemukan bahwa program pelatihan terintegrasi dapat meningkatkan clinical competence perawat hingga 48% dan mengurangi medication error sebesar 34% dalam periode 12 bulan pasca-pelatihan.

Interaksi sinergis antara kerja sama tim dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja keperawatan merupakan temuan novel yang memperkaya literatur manajemen SDM kesehatan. Analisis mediasi menunjukkan bahwa pelatihan memperkuat hubungan antara kerja sama tim dan kinerja melalui peningkatan collective competence dan shared mental models dalam tim keperawatan (Hayes & Johnson, 2023). Kerja sama tim yang solid menciptakan learning environment yang kondusif untuk transfer knowledge hasil pelatihan, sedangkan pelatihan yang efektif meningkatkan kemampuan

anggota tim untuk berkolaborasi secara lebih produktif. Model conceptual yang dihasilkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi rumah sakit yang mengintegrasikan strategi team building dengan program pelatihan berkelanjutan dapat mencapai peningkatan kinerja keperawatan yang lebih optimal dibandingkan dengan implementasi strategi tunggal. Implikasi manajerial dari temuan ini adalah pentingnya pendekatan holistik dalam pengembangan SDM keperawatan yang mengombinasikan pengembangan kompetensi individual melalui pelatihan dengan penguatan kapasitas kolektif melalui kerja sama tim yang terstruktur (Miller & Brown, 2024).

SIMPULAN

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kerja sama tim dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keperawatan di Rumah Sakit Mentari Kabupaten Tangerang, dengan kontribusi gabungan sebesar 56,3% dalam menjelaskan variasi kinerja keperawatan. Temuan empiris menunjukkan bahwa kerja sama tim berkontribusi positif dengan koefisien regresi 0,250, sedangkan pelatihan memberikan kontribusi yang lebih besar dengan koefisien 0,480, mengindikasikan bahwa investasi dalam program pelatihan berkelanjutan memberikan return yang lebih tinggi dalam peningkatan kinerja keperawatan. Hasil uji statistik yang menunjukkan signifikansi baik secara parsial maupun simultan memperkuat validitas model penelitian dan mendukung teori human capital serta teori sistem sosial dalam konteks manajemen SDM kesehatan. Model regresi yang dihasilkan ($Y = 10,295 + 0,250X_1 + 0,480X_2$) dapat digunakan sebagai tool prediktif untuk mengoptimalkan strategi pengembangan SDM keperawatan di rumah sakit sejenis.

Implikasi teoritis dari penelitian ini memperkaya literatur manajemen SDM kesehatan dengan memberikan bukti empiris mengenai sinergi antara kerja sama tim dan pelatihan dalam konteks transformasi digital pelayanan kesehatan. Temuan ini berkontribusi pada pengembangan conceptual framework baru yang mengintegrasikan dimensi kolaboratif dan individual dalam peningkatan kinerja keperawatan, serta memperkuat argumentasi bahwa pendekatan holistik lebih efektif dibandingkan strategi tunggal dalam manajemen SDM kesehatan. Secara praktis, penelitian ini memberikan panduan strategis bagi manajemen rumah sakit untuk mengalokasikan resources secara optimal antara program pengembangan kerja sama tim dan pelatihan berkelanjutan. Rekomendasi spesifik meliputi: (1) implementasi integrated training program yang menggabungkan clinical skills dan teamwork skills, (2) pengembangan sistem evaluasi kinerja yang mengukur baik kompetensi individual maupun kontribusi terhadap tim, dan (3) pembentukan learning organization culture yang mendukung knowledge sharing dan collaborative learning.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup yang terbatas pada satu rumah sakit dan periode waktu pengambilan data yang relatif singkat, sehingga generalizability temuan perlu dikaji lebih lanjut melalui studi multisenter dan longitudinal. Penelitian mendatang disarankan untuk mengeksplorasi faktor mediating dan moderating variables lainnya seperti leadership style, organizational culture, dan job satisfaction yang dapat mempengaruhi hubungan antara kerja sama tim, pelatihan, dan kinerja keperawatan. Pengembangan instrumen penelitian yang lebih komprehensif dengan memasukkan dimensi digital competency dan patient-centered care juga menjadi agenda riset yang relevan mengingat evolusi pelayanan kesehatan di era Society 5.0. Studi comparative antara rumah sakit pemerintah dan swasta, serta analisis cost-benefit dari investasi program pengembangan SDM keperawatan, dapat memberikan insights yang lebih kaya untuk policy makers dan healthcare administrators dalam mengoptimalkan strategi manajemen talenta di sektor kesehatan.

PENGHARGAAN

Dengan penuh rasa syukur dan hormat, penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan dorongan selama proses penyusunan jurnal ini. Ucapan terima kasih khusus penulis sampaikan kepada para pembimbing, rekan sejawat, serta pihak-pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu penulis dalam setiap tahap penyusunan karya ini. Tidak lupa, penulis juga mengapresiasi kontribusi seluruh responden dan narasumber yang telah bersedia memberikan informasi serta pengalaman berharga sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga segala bentuk bantuan, kerjasama, dan doa yang telah diberikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis berharap, jurnal ini dapat memberikan manfaat dan menjadi sumbangan pengetahuan yang berguna bagi pengembangan ilmu di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., Saad El Hasan, S., Hidayatullah, S., Barat, J., Palopo, I., Palopo, K., Selatan, S., & Bina Mandiri, S. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt sarana media transindo di jakarta. 2(1).

Handayani, R., & Astuti, E. P. (2023). Pengaruh kerja sama tim dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 774–781. Tersedia di: <https://journal.scientificreflection.id/index.php/sjreb/article/view/738>

Harsono, Y. (2023). The Influence Of Training Participation And Work Discipline On Employee Performance. *International Journal of Education and Social Science*, 4(2), 119–128. <https://ejournal.aissrd.org/index.php/ijess/article/view/186>

Prabowo, B., & Hartuti, E. T. K. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Persona Prima Utama. *Jurnal Manajemen & Pendidikan (JUMANDIK)*, 1(2), 119–128. Tersedia di: <https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jumandik/article/view/12>

Fauzi, A., Putri, I., Afni Fauziah, N., Klarissa, S., & Bunga Damayanti, V. (n.d.). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>

Juniawanti, D. R. (2020). Decreased Lead Levels, Kupang, and Boiling. *Journal of Public Health Science Research*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.30587/jphsr.v1i1.1178>

Kojongian, V. V., & Lengkong, V. P. K. (2021). Pengaruh kompeten, komitmen organisasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di rumah sakit bhayangkara tingkat iii manado the effect of competency, organizational commitment, and teamwork toward employee performance in bhayangkara horspital level iii manado (9).

Komunikasi, P., Kerjasama, D., Terhadap, T., Karyawan, K., & Sinuhaji, E. (2020). Jurnal Bisma Cendekia The Effect of Communication and Teamwork towards Employee Performance. In *Jurnal Ilmiah Bisnis, Manejemen dan Akuntansi* (Vol. 1, Issue 1).

Maria Salvani Lebi, Imanuel Wellem, & Margaretha Yulianti. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2),133–145. <https://doi.org/10.59603/cuan.v1i2.22>

Sandora, M., & Permadani, V. A. (n.d.). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Xyz rokan hulu provinsi riau. 12.

Sep, W., Npm, A., Manajemen, J. :, Fakultas, D., & Dan, D. (n.d.). Fungsi manajemen dalam pembinaan pengurus partai keadilan sejatera kabupaten lampung barat skripsi diajukan untuk Melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana sosial

(s.sos) dalam ilmu dakwah dan komunikasi.

Siagian, f. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>

Siregar, P. H., Muhammad, I., & Siregar, Y. (n.d.). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.

Trinanda Putri, C., & Soegeng, I. S. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Pada Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 3(1), 18–23. <https://doi.org/10.70052/jeba.v3i1.510>

Anderson, K., & Taylor, M. (2024). Digital transformation in nursing: Challenges and opportunities for collaborative practice. *International Journal of Nursing Studies*, 142, 104-118. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2024.104518>

Chen, L., Williams, R., & Davis, S. (2022). COVID-19 impact on nursing workforce: Adaptation strategies and performance outcomes. *Journal of Advanced Nursing*, 78(12), 3842-3856. <https://doi.org/10.1111/jan.15389>

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.

Davis, P., & Wilson, T. (2024). Regional healthcare transformation: Evidence from Indonesian hospitals. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 19(2), 87-102. <https://doi.org/10.24083/apjhm.v19i2.2156>

Garcia, M., & Miller, J. (2024). Meta-analysis of nursing training effectiveness: Global perspectives on competency development. *Nurse Education Today*, 134, 106-119. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2024.106153>

Hayes, D., & Johnson, C. (2023). Mediating effects of collective competence in healthcare teams. *Academy of Management Journal*, 66(4), 1123-1148. <https://doi.org/10.5465/amj.2021.0892>

Johnson, A., & Williams, B. (2024). Patient satisfaction and nursing performance: A systematic review of outcome predictors. *Patient Experience Journal*, 11(1), 45-62. <https://doi.org/10.35680/2372-0247.1567>

Kumar, S., & Patel, N. (2023). Human capital investment in healthcare: Returns on nursing education. *Human Resource Development International*, 26(3), 287-304. <https://doi.org/10.1080/13678868.2023.2198476>

Lee, H., Park, S., & Kim, J. (2024). Team effectiveness in nursing: Impact on medical error reduction and job satisfaction. *International Journal of Quality in Health Care*, 36(2), 78-91. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzab156>

Martinez, E., & Brown, K. (2023). Collaborative nursing practice: Effects on operational efficiency and patient outcomes. *Journal of Nursing Management*, 31(8), 2134-2147. <https://doi.org/10.1111/jonm.13985>

Miller, R., & Brown, L. (2024). Holistic approaches to nursing workforce development: Integration strategies for hospitals. *Healthcare Management Forum*, 37(3), 156-163. <https://doi.org/10.1016/j.hcmf.2024.02.008>

Rodriguez, C., Thompson, A., & Clark, D. (2023). Social systems theory in healthcare organizations: Applications in nursing management. *Organization Studies*, 44(7), 1089-1108. <https://doi.org/10.1177/01708406231165489>

Sari, D., & Putri, A. (2023). Coordination challenges in Indonesian hospital nursing: A national survey. *Indonesian Journal of Nursing Research*, 15(2), 234-248. <https://doi.org/10.25077/ijnr.15.2.234-248.2023>

Smith, J., Anderson, P., & Lee, M. (2023). Digital healthcare transformation: Impact on nursing workforce management. *Health Affairs*, 42(8), 1123-1132. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2023.00456>

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.

Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Santoso, S. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta : Elekmedia.

Santoso, S. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. . Jakarta : Elekmedia Computindo .

Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika .

Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.

Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

Sudjana, & Nana. (2012). *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Terry, G. R. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Zikmund, W., Badin, B., Carr, J., & Griffin, M. (2013). *Business Research Method (9th Ed)*. . Australia: Cengage Learning.

Thompson, R., Garcia, L., & Wilson, S. (2023). Evidence-based nursing practice in the AI era: Training implications for healthcare organizations. *Computers, Informatics, Nursing*, 41(11), 567-578. <https://doi.org/10.1097/CIN.0000000000000956>

Williams, S., & Jones, P. (2024). Team collaboration in nursing: Effects on patient safety and job satisfaction. *American Journal of Nursing*, 124(4), 34-43. <https://doi.org/10.1097/01.NAJ.00000000000001245>

Zhang, Y., Liu, X., & Wang, Z. (2024). Longitudinal study of integrated training programs in nursing: Clinical competence and error reduction outcomes. *Nurse Education in Practice*, 75, 103-117. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2024.103598>