
	<p>ISSN : 2722-7944 (Online)</p> <h2>Point of View Research Economic Development</h2> <p>https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povred</p>	
--	--	--

The Effect of Leadership Qualities and Work Culture on Teamwork and Its Impact on the Performance of Financial Management of Mamuju Hospital as a Regional Public Service Agency

^{1†}Fatmawati M

^{1,2} STIE Amkop Makassar, South Sulawesi, Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of leadership quality and work culture on teamwork and performance of financial management of Mamuju Hospital, and also the effect of leadership quality and work culture on the performance of financial management through teamwork of Mamuju Hospital. This study is a descriptive and verification research with a quantitative approach. Mamuju Hospital as the object of research, where the sample involved all hospital employees totaling 194 employees. Data collection includes questionnaires, observations and literature studies with the data analysis technique used is path analysis which is processed using SPSS version 25.0 statistical software. Based on the results of the study, it shows that optimizing the performance of financial management of Mamuju Hospital is strongly related to the quality of leadership, work culture, and teamwork. However, for various variables studied, teamwork had the strongest impact on improving the performance of financial management of Mamuju Hospital. This shows that teamwork has a very significant role in improving the efficiency and effectiveness of financial management in the hospital. As an intervening variable, teamwork proved to be the most effective in providing solutions to problems that occurred, as well as being a key factor in achieving success in financial management of Mamuju Hospital.

This is an open access article under the [CC BY 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

© Point of View Research Economic Development (2024)

Keyword :

performance, leadership quality, work culture, teamwork

Email Address :

ilham245@gmail.com

Introduction

Kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sumber daya di bidang kesehatan adalah segala bentuk dana, tenaga, perbekalan kesehatan, sediaan farmasi dan alat kesehatan serta fasilitas pelayanan kesehatan dan teknologi yang dimanfaatkan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat (Depkes RI, 2009).

Rumah Sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan yang mengadakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan memberikan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit diadakan berdasarkan Pancasila dan didasarkan untuk nilai kemanusiaan, etika dan profesionalitas, manfaat, persamaan hak dan anti diskriminasi, pemerataan, perlindungan dan keselamatan pasien, serta memiliki faidah sosial. Rumah sakit yang merupakan salah satu dari sarana kesehatan, merupakan rujukan pelayanan kesehatan dengan fungsi utama menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat penyembuhan dan pemulihan bagi pasien (Depkes RI, 2004). Peran Rumah Sakit merupakan hal yang sangat urgen, sehingga mengenal Rumah Sakit tidak saja dilihat dari banyaknya pasien, namun lebih kepada manfaat dan peran serta fungsinya.

Berdasarkan UU RI No 44 tahun 2009, rumah sakit mempunyai fungsi penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan, penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Rumah Sakit yang didirikan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah harus berbentuk Unit Pelaksana Teknis dari Instansi yang bertugas di bidang kesehatan, Instansi tertentu, atau Lembaga Teknis Daerah dengan pengelolaan Badan Layanan Umum atau Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adanya reformasi keuangan negara menjadi berbasis kinerja mendorong pemerintah mengeluarkan PP Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pelaksanaan Badan Layanan Umum (BLU). Munculnya peraturan tersebut juga didukung dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 serta UU Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit yang mengharuskan pemerintah daerah untuk melakukan tata kelola manajemen rumah sakit menggunakan pengelolaan BLUD yakni menggunakan Pola Pengelolaan Keuangan BLUD (PPK-BLUD). PPK-BLUD memberikan fleksibilitas pengelolaan keuangan, karena masyarakat dan dunia bergerak secara dinamis, sehingga instansi pemerintah yang melakukan public services perlu mengikuti kedinamisan tersebut. Fleksibilitas pengelolaan keuangan tersebut menuntut adanya tata kelola yang baik agar dapat memberikan nilai tambah kepada masyarakat, pemerintah, investor, pimpinan dan pegawai BLUD sendiri serta stakeholder lainnya.

Rumah sakit sebagai salah satu jenis BLU merupakan ujung tombak dalam pembangunan kesehatan masyarakat. Namun, tak sedikit keluhan selama ini diarahkan pada kualitas pelayanan rumah sakit yang dinilai masih rendah. Ini terutama rumah sakit daerah atau rumah sakit milik pemerintah. Penyebabnya sangat klasik, yaitu masalah keterbatasan dana yang dimiliki oleh rumah sakit umum daerah dan rumah sakit milik pemerintah, sehingga tidak bisa mengembangkan mutu layanannya, baik karena peralatan medis yang terbatas maupun kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang rendah.

Badan layanan umum adalah instansi di lingkungan pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. Berdasarkan PP No 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, tujuan BLU adalah meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa dengan memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip ekonomi dan produktivitas dan penerapan praktik bisnis yang sehat. Praktik bisnis yang sehat artinya berdasarkan kaidah manajemen yang baik mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian dan pertanggungjawaban.

Perkembangan pengelolaan rumah sakit, baik dari aspek manajemen maupun operasional sangat dipengaruhi oleh berbagai tuntutan dari lingkungan, yaitu antara lain bahwa rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, dan biaya pelayanan kesehatan terkendali

sehingga akan berujung pada kepuasan pasien. Tuntutan lainnya adalah pengendalian biaya. Pengendalian biaya merupakan masalah yang kompleks karena dipengaruhi oleh berbagai hal yaitu mekanisme pasar, tindakan ekonomis, sumber daya manusia yang dimiliki (profesionalitas) dan yang tidak kalah penting adalah perkembangan teknologi dari rumah sakit itu sendiri. Rumah sakit pemerintah yang terdapat di tingkat pusat dan daerah tidak lepas dari pengaruh perkembangan tuntutan tersebut (Aditama, 2002).

Dipandang dari segmentasi kelompok masyarakat, secara umum rumah sakit pemerintah merupakan layanan jasa yang menyediakan untuk kalangan menengah ke bawah, sedangkan rumah sakit swasta melayani masyarakat kelas menengah ke atas. Biaya kesehatan cenderung terus meningkat, dan rumah sakit dituntut untuk secara mandiri mengatasi masalah tersebut. Peningkatan biaya kesehatan menyebabkan fenomena tersendiri bagi rumah sakit pemerintah karena rumah sakit pemerintah memiliki segmen layanan kesehatan untuk kalangan menengah ke bawah. Akibatnya rumah sakit pemerintah diharapkan menjadi rumah sakit yang murah dan bermutu (Fatimatuzzuma, 2019).

Sebagai ciri khusus dari usaha jasa pelayanan kesehatan di BLU rumah sakit adalah sulitnya meramalkan kebutuhan pelayanan, baik jenis, jumlah maupun mutu pelayanan yang diperlukan masyarakat. Sementara itu, di sisi lain BLU rumah sakit dituntut untuk selalu siap dalam memberikan pelayanan. Oleh karena itu, penyediaan sarana dan prasarana, tenaga serta dana yang dibutuhkan harus selalu siap dalam rangka mendukung pelayanan. Di sisi lain dalam pengelolaan sumber daya, BLU rumah sakit juga dituntut untuk dapat menyajikan data dan informasi yang akurat, tersaji secara tepat waktu bagi kepentingan pihak-pihak yang memerlukan. Sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pengelolaan sumber daya di bidang keuangan, meliputi transaksi keuangan yang mencakup sumber daya, pendapatan dan beban, maka diperlukan sarana dalam bentuk laporan keuangan.

Dalam sebuah rumah sakit, peran pengelola keuangan memiliki signifikansi yang tak terbantahkan. Mereka bertanggung jawab untuk mengelola aspek keuangan rumah sakit dengan cermat dan efisien, memastikan bahwa sumber daya finansial yang tersedia digunakan dengan bijaksana untuk mendukung operasi kesehatan yang optimal. Tugas-tugas mereka meliputi perencanaan anggaran, pemantauan pengeluaran, pengelolaan arus kas, dan analisis keuangan secara menyeluruh. Kinerja pengelola keuangan yang baik membantu memastikan keberlanjutan finansial rumah sakit, memungkinkan penyediaan layanan kesehatan berkualitas bagi pasien, investasi dalam teknologi medis mutakhir, pengembangan sumber daya manusia, dan pemenuhan berbagai kebutuhan infrastruktur. Selain itu, mereka juga memiliki peran kunci dalam merencanakan strategi keuangan jangka panjang, memastikan keseimbangan antara kebutuhan finansial dan misi pelayanan kesehatan rumah sakit. Dengan demikian, peran pengelola keuangan dalam sebuah rumah sakit tidak hanya terbatas pada manajemen anggaran, tetapi juga sangat memengaruhi efektivitas operasional dan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien.

Kepemimpinan dalam sebuah institusi publik seperti rumah sakit sangat dibutuhkan perannya sehingga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola keuangan adalah kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik dapat mengarah pada berbagai faktor yang berkontribusi positif terhadap kinerja pengelola keuangan rumah sakit, seperti efisiensi operasional, pengelolaan sumber daya, pelayanan yang berkualitas, dan strategi keuangan yang tepat. Kepemimpinan sebagai unsur yang penting dalam sistem manajemen organisasi, organisasi yang sukses adalah organisasi yang dapat menyatukan persepsi antara bawahan dan pimpinan organisasinya dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sehingga dalam penerapannya dibutuhkan kualitas kepemimpinan yang tepat, dengan memiliki kualitas kepemimpinan yang tepat akan membentuk motivasi, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja. Dengan terciptanya sinergi antara pemimpin dan bawahan akan membentuk bawahan yang berkinerja tinggi, yang tujuan akhirnya adalah untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang efektif mampu mengelola operasional rumah sakit dengan baik. Ini mencakup pengawasan proses, alokasi sumber daya yang tepat, dan peningkatan efisiensi dalam setiap aspek operasional. Dengan efisiensi operasional yang baik, rumah sakit dapat mengurangi biaya operasional yang tidak perlu, meningkatkan produktivitas, dan meraih keuntungan yang lebih besar. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Lo et al., 2013) bahwa kesadaran kepemimpinan adalah pendekatan yang berharga dalam mencapai kinerja organisasi yang lebih baik di sektor jasa keuangan di Malaysia. Penelitian ini menyoroti pentingnya kesadaran kepemimpinan sebagai pendekatan berharga dalam mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. Juga, dalam penelitian (Flanigan et al., 2017) menemukan bahwa kualitas kepemimpinan berhubungan positif dengan kinerja keuangan perusahaan. Penelitian yang lain (Béjaoui, 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat membangun inovasi yang lebih besar dan budaya organisasi yang memuaskan serta mengarah pada efektivitas organisasi. Kepemimpinan perusahaan berperan penting dalam membentuk budaya dan kinerja organisasi. Kepemimpinan seperti kepemimpinan transformasional dapat membangun inovasi yang lebih besar dan budaya organisasi yang memuaskan serta mengarah pada efektivitas organisasi.

Sementara, penelitian (Kurdyukov, 2023) menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja keuangan organisasi, mempertimbangkan karakteristik pribadi pimpinan adalah salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja. Sebuah penelitian yang dilakukan Tria (2022) menyimpulkan bahwa perbandingan kinerja keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Polewali dengan Rumah Sakit Umum Daerah Majene dari perhitungan analisis rasio keuangan, RSUD Polewali memperoleh total skor 51,4% dengan predikat "cukup sehat". Meskipun tergolong "cukup sehat" RSUD Polewali diharapkan untuk lebih memperhatikan dalam pengelolaan pendapatan dan menekan biaya-biaya operasional. Sedangkan RSUD Majene memperoleh total skor 13.6% dengan predikat "kurang sehat". Sehingga RSUD Majene masih sangat perlu peningkatan pengelolaan kas, aktiva, biaya operasional, penagihan piutang, dan modal sendiri agar kinerja keuangan RSUD Majene lebih bagus untuk masa akan datang. Penelitian (Korneles et al., 2019) menemukan bahwa ada kelemahan pada peran kepemimpinan rumah sakit yang menghambat kinerja keuangan menjadi lebih baik, sehingga rumah sakit diharapkan dapat mengupayakan komunikasi dengan pemerintah daerah terkait mekanisme pengelolaan PPK-BLUD sehingga akan ada persamaan persepsi pengelolaan BLUD yang tercipta antara kedua pihak. Disamping itu, kendala-kendala yang lain juga pada sumber daya manusia, sarana prasarana, dan kebijakan pemerintah.

Selain faktor kualitas kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja pengelola keuangan, faktor budaya kerja juga memiliki kontribusi penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Budaya kerja, atau sering disebut budaya perusahaan, merujuk pada sekumpulan nilai, norma, keyakinan, perilaku, dan praktik yang mendefinisikan cara orang bekerja bersama-sama dalam suatu organisasi. Budaya kerja mencerminkan identitas dan kepribadian organisasi, serta dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi. Budaya kerja berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggota organisasi, sehingga budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para anggota-anggotanya (Gordon dalam Sutrisno 2017).

Budaya kerja berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai dan lingkungan yang melahirkan makna dan pandangan hidup, sehingga akan mempengaruhi sikap, tingkah laku, pola nilai, dan sistem kerja. Budaya kerja pada tiap organisasi diterapkan secara beragam. Bisa jadi dalam bentuk loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, sikap, serta tindakan, mutu kerja dan integritas yang pada akhirnya berupa komitmen. Bentuk komitmen ini bisa diwujudkan antara lain untuk mencapai visi misi dan tujuan organisasi. Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi keberhasilan seseorang. Budaya kerja yang baik dalam konteks rumah sakit mencakup sejumlah faktor yang bisa membantu

meningkatkan efisiensi operasional dan pelayanan kesehatan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kinerja pengelola keuangan yang lebih baik. Budaya kerja yang mendorong tanggung jawab dan akuntabilitas dapat membantu dalam manajemen keuangan yang lebih baik. Pemantauan anggaran yang ketat dan pengelolaan sumber daya yang efisien dapat membantu mengendalikan biaya dan meningkatkan keuntungan.

Beberapa penelitian terkait seperti (Silwal, 2021) bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan, penelitian dilakukan terhadap beberapa organisasi di Nepal. Tetapi penelitian yang dilakukan (Ali et al., 2017) menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kinerja keuangan perusahaan tidak dapat disimpulkan, tetapi budaya organisasi terbukti menjadi faktor utama keberhasilan organisasi, hubungan antara budaya organisasi dan kinerja keuangan perusahaan tidak dapat disimpulkan dan investigasi lebih lanjut diperlukan. Penelitian (Ilowski et al., 2022) menyimpulkan bahwa dimensi kontrol dan dampak kreatif terhadap kinerja keuangan, budaya organisasi berhubungan dengan kinerja keuangan dalam berbagai cara, dimensi pengendalian dan elemen kreatif mempunyai dampak positif terhadap kinerja keuangan. Demikian dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Shaari, 2019) bahwa organisasi yang berhasil menumbuhkan budaya yang tepat dengan atribut yang diperlukan dapat memperoleh kinerja keuangan unggul yang berkelanjutan, budaya organisasi menjadi semakin penting bagi organisasi dan diidentifikasi sebagai sumber penting yang tidak berwujud yang berkontribusi terhadap dampak yang kuat terhadap kinerja, menumbuhkan budaya yang benar dan positif yang selaras dengan tujuan, misi, dan visi organisasi akan memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan, pemimpin dapat menerapkan budaya organisasi yang beretika dan bermoral untuk mendorong kinerja dan produktivitas, serta memperoleh kinerja keuangan unggul yang berkelanjutan.

Hubungan kualitas kepemimpinan terhadap teamwork. Kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap teamwork. Kepemimpinan yang baik mendorong dan memengaruhi seluruh anggota tim untuk bekerja sama secara efektif, meningkatkan kolaborasi, dan akhirnya memperbaiki kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Kepemimpinan yang baik membantu tim untuk memahami dan berkomitmen pada tujuan bersama (DeCiero, 2019). Mereka mengkoordinasikan upaya semua anggota tim menuju tujuan bersama yang terkait dengan perawatan pasien yang berkualitas. Hal ini memastikan bahwa setiap individu dalam tim memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang perlu dicapai. Pemimpin berkualitas memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada anggota tim, memungkinkan mereka untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka. Ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi dalam tim (Leontiades, 2018).

Hubungan budaya kerja terhadap teamwork. Rumah sakit adalah lingkungan yang sangat kolaboratif di mana tim perawatan kesehatan berkolaborasi untuk memberikan perawatan kepada pasien. Budaya kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan efektivitas tim, sementara budaya kerja yang buruk dapat menghambat kerja sama dan kinerja tim. Budaya kerja mendorong keterlibatan aktif anggota tim serta kepemimpinan yang mendukung dapat memotivasi tim untuk bekerja sama. Studi oleh (West et al., 2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin memberikan inspirasi dan mendukung anggota tim, dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja anggota tim perawatan kesehatan. Budaya kerja yang memahami pentingnya keragaman dan inklusi dapat meningkatkan kolaborasi antar anggota tim yang memiliki latar belakang yang beragam. Studi oleh (Nembhard & Edmondson, 2006) menunjukkan bahwa organisasi yang menghargai keragaman memiliki kinerja yang lebih baik.

Hubungan kualitas kepemimpinan terhadap kinerja pengelola keuangan. Pemimpin yang mampu memadukan manajemen sumber daya, fokus pada kualitas pelayanan, dan inovasi dalam pembiayaan dapat secara positif memengaruhi kinerja pengelola keuangan rumah sakit, yang pada gilirannya dapat mendukung tujuan perawatan kesehatan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Kepemimpinan yang cermat dan bijak dalam mengelola sumber daya rumah sakit, termasuk anggaran, personil, dan infrastruktur membantu mengoptimalkan pengeluaran dan meningkatkan efisiensi operasional (Bazzoli et al., 2004). Pemimpin yang memiliki pemahaman yang baik tentang manajemen keuangan dapat membantu rumah sakit menghindari pemborosan, mengendalikan biaya, dan meningkatkan pendapatan. Selain itu, kepemimpinan yang inovatif menciptakan model pembiayaan yang lebih baik dengan pengelolaan secara profesional oleh pegawai, bermitra dengan lembaga-lembaga lain, atau mengembangkan layanan baru yang dapat meningkatkan pendapatan rumah sakit (Burns & Muller, 2008; Dixon-Woods et al., 2012). Pemimpin yang mengidentifikasi peluang baru dalam hal pendapatan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan rumah sakit.

Hubungan budaya kerja terhadap kinerja pengelola keuangan. Budaya kerja yang mendukung efisiensi, kualitas pelayanan, retensi karyawan, dan inovasi, rumah sakit memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja pengelola keuangan mereka. Budaya kerja yang positif dan berorientasi pada pasien serta efisiensi operasional adalah elemen kunci dalam mencapai tujuan keuangan yang lebih baik dalam perawatan kesehatan (Shortell & Kaluzny, 2006). Budaya kerja yang mendukung kerja sama, komunikasi, dan pengelolaan sumber daya yang efisien membantu rumah sakit mengurangi pemborosan dan meningkatkan efisiensi operasional, dengan mengoptimalkan proses internal dan menghindari biaya yang tidak perlu, rumah sakit dapat mencapai kinerja keuangan yang lebih baik dari pengelolanya. Juga, budaya kerja yang mendorong inovasi membantu rumah sakit mengembangkan layanan atau model bisnis baru yang dapat meningkatkan pendapatan. Inovasi dalam pembiayaan, teknologi, atau manajemen operasional dapat membantu rumah sakit tetap kompetitif di pasar kesehatan yang berubah-ubah (Porter, 2010).

Hubungan teamwork terhadap kinerja pengelola keuangan. Teamwork sebagai elemen penting dalam mencapai kinerja pengelola keuangan yang optimal dalam perawatan kesehatan. Tim yang berfungsi baik memberikan perawatan lebih koheren dan terkoordinasi kepada pasien dan hal ini dapat meningkatkan kepuasan pasien, membantu mengurangi tingkat komplikasi, dan menghindari perpanjangan waktu perawatan, yang semuanya berkontribusi terhadap reputasi rumah sakit dan meningkatkan pendapatan (Salas et al., 2008). Tim yang berkolaborasi dapat membantu mengurangi kesalahan medis, seperti diagnosis yang salah atau kesalahan dalam administrasi obat. Kesalahan-kesalahan ini dapat memiliki biaya besar, baik dari segi hukum maupun kompensasi, yang dapat berdampak negatif pada kinerja keuangan rumah sakit. Teamwork memungkinkan berbagai anggota seperti dokter, perawat, staf administrasi, dan tenaga medis lainnya bekerja sama menyusun dan melaksanakan rencana perawatan pasien (Dranove & Wehner, 2010). Kolaborasi ini menghindari tumpang tindih pekerjaan, meminimalkan kesalahan, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya secara profesional.

Research Methods

Desain merupakan cara ilmiah mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, atau hal-hal lain yang sudah disebutkan dan peneliti tidak mengubah, menambah atau mengadakan manipulasi terhadap objek atau wilayah penelitian (Arikunto, 2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Mamuju dan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan penelitian ini adalah 2 (dua) bulan yakni dimulai pada bulan November – Desember 2023.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2016). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN

di RSUD Mamuju sebanyak 194 pegawai.

Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya (Priyatno, 2018). Analisis data dilakukan setelah data dikumpulkan. Dengan demikian, bahwa analisis data perlu dilakukan sebagai langkah kongkrit pembuktian atas data-data yang telah dikumpulkan dilapangan yang dilakukan dengan mengolah, menginterpretasikan hingga menyimpulkan hasilnya.

Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Agar suatu data yang telah terkumpul dapat bermanfaat, perlu dilakukan analisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian, agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, sehingga dapat diketahui layak tidaknya data tersebut digunakan dan dilakukan pengolahan data. Uji instrumen ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas test

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan membuat korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS versi 25. Dalam menguji validitas instrumen menggunakan nilai *corrected item total correlation*, jika nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,30 maka item dinyatakan dapat dikatakan valid (Solimun, 2017).

2. Reliability test

Menurut (Sugiyono, 2019), instrumen yang *reliabel* berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dengan *consistency* dengan teknik *Alpha Cronbach*, model pengukuran yang dimaksud adalah pemeriksaan mengenai reliabilitas. Dalam memeriksa reliabilitas instrumen, metode yang sering digunakan adalah koefisien *alpha cronbach*. Dari pendapat yang dikemukakan oleh Ghozali (2018) bahwa suatu instrumen dianggap sudah *reliable* jika nilai *Cronbach α* > 0,60.

b. Profil Responden

Pada penelitian ini, dengan sampel adalah pegawai RSUD Mamuju, maka karakteristik (profil) responden ditunjukkan antara lain jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Untuk mendeskripsikan profil adalah dengan menunjukkan jumlah (frekuensi) responden dan persentase (%). Menunjukkan karakteristik responden dalam penelitian kuantitatif sangatlah penting. Alasan mengapa menunjukkan karakteristik responden penting dalam penelitian kuantitatif yakni:

- a. Karakteristik responden membantu dalam memahami sejauh mana hasil penelitian dapat diterapkan secara luas. Informasi mengenai karakteristik responden memungkinkan peneliti untuk mengeneralisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih besar dengan cermat.
- b. Karakteristik responden dapat mempengaruhi hasil penelitian. Dengan memperhatikan karakteristik seperti usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan masa kerja, peneliti dapat melakukan analisis yang lebih mendalam tentang bagaimana variabel-variabel yang diteliti berinteraksi dengan karakteristik tersebut.
- c. Karakteristik responden membantu dalam mengidentifikasi perbedaan dan hubungan antara variabel. Misalnya, karakteristik demografis seperti usia atau jenis kelamin dapat mengungkapkan pola-pola tertentu dalam hasil penelitian, membantu mengidentifikasi kelompok yang mungkin memiliki persepsi atau perilaku yang berbeda.
- d. Tanpa informasi yang cukup tentang karakteristik responden, hasil penelitian mungkin

hanya berlaku untuk kelompok yang sangat spesifik dan tidak dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas. Hal ini dapat mengakibatkan generalisasi yang salah atau bias dalam kesimpulan penelitian

c. Uji deskriptif

Statistik deskriptif merupakan aktivitas penghimpunan, penataan, peringkasan dan penyajian data dengan harapan agar data lebih bermakna, mudah dibaca dan mudah dipahami oleh pengguna data. Statistik deskriptif hanya sebatas memberikan deskripsi atau gambaran umum tentang karakteristik objek yang diteliti tanpa maksud untuk melakukan generalisasi sampel terhadap populasi. Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan atau memberikan gambaran mengenai karakteristik dari serangkaian data tanpa mengambil kesimpulan umum. Penyajian data statistik deskriptif biasanya dalam bentuk diagram atau tabel. Analisis statistik deskriptif memiliki tujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data berdasarkan pada hasil yang diperoleh dari jawaban responden pada masing-masing indikator pengukur variabel.

3 Result and Discussion

Deskripsi data penelitian menunjukkan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden terhadap pertanyaan dari kualitas kepemimpinan, budaya kerja, teamwork dan kinerja pengelola keuangan pada RSUD Mamuju, yang terdiri dari beberapa item-item pernyataan dengan skala sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut deskripsi penilaian responden terhadap masing-masing item-item variabel penelitian yang diperoleh dengan perhitungan interval sebagai berikut: Interval 1,00- 1,80 (sangat rendah), 1,81- 2,60 (rendah), 2,61- 3,40 (netral), 3,41- 4,20 (tinggi), dan 4,21 - 5,00 (sangat tinggi).

a. Variabel kualitas kepemimpinan

Distribusi jawaban responden terhadap variabel kualitas kepemimpinan ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 4.10. Rata-rata penilaian responden tentang kualitas kepemimpinan (X1)

Kode item	Item pernyataan	Frekuensi					Rata-rata	Ket
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
X _{1.1}	Cara berkomunikasi Pemimpin rumah sakit memberikan arahan dengan jelas melalui komunikasi verbal dan non-verbal.	0	3	25	89	77	4.24	Sangat Tinggi
X _{1.2}	Memotivasi Pemimpin rumah sakit mendorong semangat kerja dan dedikasi di antara pegawai	0	7	22	90	75	4.20	Tinggi
X _{1.3}	Kemampuan memimpin Pemimpin rumah sakit memiliki visi yang jelas untuk pengembangan rumah sakit	0	11	21	85	77	4.18	Netral
X _{1.4}	Pengambilan keputusan	0	11	11	105	67	4.18	

Kode item	Item pernyataan	Frekuensi					Rata-rata	Ket
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
	Pemimpin rumah sakit membuat keputusan yang tepat waktu dan tepat							Rendah
X _{1.5}	Kekuasaan positif Pemimpin rumah sakit menggunakan kekuasaannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif	0	9	15	112	58	4.13	Sangat rendah
Nilai rata-rata variabel							4.19	

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan Tabel diatas dapat dinyatakan variabel kualitas kepemimpinan memiliki skor rata-rata sebesar 4.19 yang berada dalam interval (3.41 s/d 4.20) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa kualitas kepemimpinan yang terdiri dari cara berkomunikasi, memotivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan, dan kekuasaan positif sudah baik. Meskipun secara keseluruhan responden menilai tinggi terhadap penilaian kualitas kepemimpinan, tetapi dari seluruh indikator tersebut yang mempunyai skor rata-rata tertinggi adalah cara berkomunikasi (X_{1.1}), sedangkan skor rata-rata terendah adalah kekuasaan positif (X_{1.5}), artinya cara berkomunikasi dan kekuasaan positif merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh RSUD Mamuju dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja pengelola keuangan berdasarkan aspek kualitas kepemimpinan.

b. Variabel budaya kerja

Distribusi jawaban responden terhadap variabel budaya kerja ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 4.11. Rata-rata penilaian responden tentang budaya kerja (X₂)

Kode item	Item pernyataan	Frekuensi					Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
X _{2.1}	Keterlibatan Saya merasa terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan rumah sakit	0	7	13	91	83	4.29
X _{2.2}	Konsistensi Konsistensi dalam kebijakan dan prosedur kerja menciptakan lingkungan kerja yang stabil	0	7	21	83	83	4.25
X _{2.3}	Adaptabilitas Pegawai di rumah sakit memiliki sikap yang positif terhadap perubahan dan inovasi	0	8	19	106	61	4.13
X _{2.4}	Misi Saya merasa terhubung dengan misi rumah sakit dan	0	10	13	112	59	4.13

Kode item	Item pernyataan	Frekuensi					Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
	berkontribusi pada pencapaian tujuan tersebut						
Nilai rata-rata variabel							4.20

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan Tabel diatas dapat dinyatakan variabel budaya kerja memiliki skor rata-rata sebesar 4.20 yang berada dalam interval (3.41 s/d 4.20) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa budaya kerja yang terdiri dari keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi sudah baik. Meskipun secara keseluruhan responden menilai tinggi terhadap penilaian budaya kerja, tetapi dari seluruh indikator tersebut yang mempunyai skor rata-rata tertinggi adalah keterlibatan ($X_{2.1}$), sedangkan skor rata-rata terendah adalah adaptabilitas ($X_{2.3}$) dan misi ($X_{2.4}$) artinya keterlibatan, adaptabilitas dan misi merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh RSUD Mamuju dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja pengelola keuangan berdasarkan aspek budaya kerja.

c. Variabel teamwork

Distribusi jawaban responden terhadap variabel teamwork ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 4.12. Rata-rata penilaian responden tentang teamwork (Y1)

Kode item	Item pernyataan	Frekuensi					Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
Y _{1.1}	Tujuan jelas Saya memahami tujuan-tujuan tim dan bagaimana kontribusi saya mendukungnya	0	12	14	105	63	4.13
Y _{1.2}	Memahami tugas dan peran Saya memahami tugas dan peran saya dalam tim rumah sakit	0	6	26	108	54	4.08
Y _{1.3}	Saling percaya Kepercayaan antar anggota tim menciptakan lingkungan kerja yang positif	0	5	28	84	77	4.20
Y _{1.4}	Mampu berpartisipasi Setiap anggota tim memiliki peluang yang sama untuk berpartisipasi	0	11	9	126	48	4.09
Y _{1.5}	Bertanggungjawab Setiap anggota tim melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab penuh	0	9	9	121	55	4.14
Nilai rata-rata variabel							4.13

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan Tabel diatas dapat dinyatakan variabel teamwork memiliki skor rata-rata sebesar 4.13 yang berada dalam interval (3.41 s/d 4.20) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa teamwork yang terdiri dari tujuan jelas, memahami tugas dan peran, saling percaya, mampu berpartisipasi, dan bertanggungjawab sudah baik. Meskipun secara keseluruhan responden menilai tinggi terhadap penilaian teamwork, tetapi dari seluruh indikator tersebut yang mempunyai skor rata-rata tertinggi adalah saling percaya (Y_{1.3}), sedangkan skor rata-rata terendah adalah memahami tugas dan peran (Y_{1.2}), artinya saling percaya dan memahami tugas dan peran merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh RSUD Mamuju dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja pengelola keuangan berdasarkan aspek teamwork.

d. Variabel kinerja pengelola keuangan

Distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja pengelola keuangan ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 4.13. Rata-rata penilaian responden tentang kinerja pengelola keuangan (Y₂)

Kode item	Item pernyataan	Frekuensi					Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
Y _{2.1}	Kualitas kerja Pengelola keuangan rumah sakit menunjukkan standar kualitas kerja yang tinggi	0	1	18	100	75	4.28
Y _{2.2}	Kualitas kerja Pengelola keuangan rumah sakit secara konsisten menghasilkan kuantitas kerja yang tinggi	1	8	22	88	75	4.18
Y _{2.3}	Pelaksanaan tugas Pengelola keuangan rumah sakit secara konsisten melaksanakan tugas dengan baik	0	4	16	87	87	4.32
Y _{2.4}	Tanggungjawab Pengelola keuangan rumah sakit bertanggungjawab sepenuhnya terhadap tugas dan kewajiban mereka	0	11	18	109	56	4.08
		Nilai rata-rata variabel					4.22

Sumber: Hasil olah data, 2024

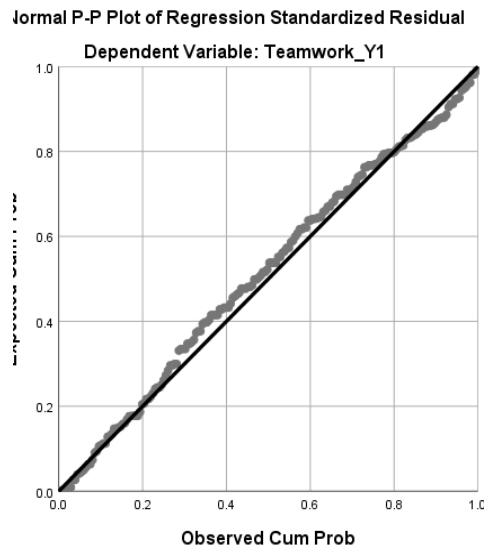
Berdasarkan Tabel diatas dapat dinyatakan variabel kinerja pengelola keuangan memiliki skor rata-rata sebesar 4.22 yang berada dalam interval (4.21 s/d 5.00) atau dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pengelola keuangan yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggungjawab sudah sangat baik. Meskipun secara keseluruhan responden menilai sangat tinggi terhadap penilaian kinerja pengelola keuangan, tetapi dari seluruh indikator tersebut yang mempunyai skor rata-rata tertinggi adalah pelaksanaan tugas (Y_{2.3}), sedangkan skor rata-rata terendah adalah tanggungjawab (Y_{2.4}), artinya pelaksanaan tugas dan tanggungjawab merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh RSUD Mamuju dalam meningkatkan kinerja pengelola keuangan.

4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji model regresi sehingga diperoleh model regresi dari metode kuadrat terkecil yang menghasilkan estimator linier tidak bias. Model regresi yang diperoleh berdistribusi normal dan terbatas dari gejala multikolieneritas, dan heteroskedastisitas.

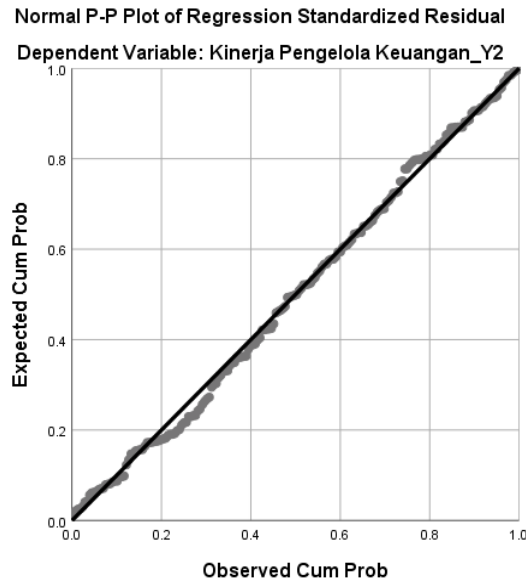
4.1.1 Pengujian normalitas data

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui normalitas dan bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Sehingga apabila data tersebut memiliki distribusi normal maka uji-t dapat dilakukan, sementara apabila asumsi normalitas tidak dapat dipenuhi maka inferensi tidak dapat dilakukan dengan statistik t. Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot ditunjukkan pada Gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1 Pengujian normalitas terhadap teamwork
Sumber: Hasil olah data, 2024

Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa angka probabilitas disekitar garis linier atau lurus, artinya bahwa seluruh variabel yang mempengaruhi teamwork digunakan dalam penelitian memiliki random data yang berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya dapat dilakukan.



Gambar 1.2 Pengujian normalitas terhadap kinerja pengelola keuangan

Sumber: Hasil olah data, 2024

Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa angka probabilitas disekitar garis linier atau lurus, artinya bahwa seluruh variabel yang mempengaruhi kinerja pengelola keuangan digunakan dalam penelitian memiliki random data yang berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya dapat dilakukan.

4.1.2 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (Varians Inflation Factor) melalui program SPSS. Kriteria yang dipakai adalah apabila nilai tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil uji multikolinearitas

Teamwork	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kualitas Kepemimpinan_X1	.720	1.389
Budaya Kerja_X2	.720	1.389
Kinerja pengelola keuangan	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kualitas Kepemimpinan_X1	.582	1.717
Budaya Kerja_X2	.610	1.639
Teamwork_Y1	.531	1.882

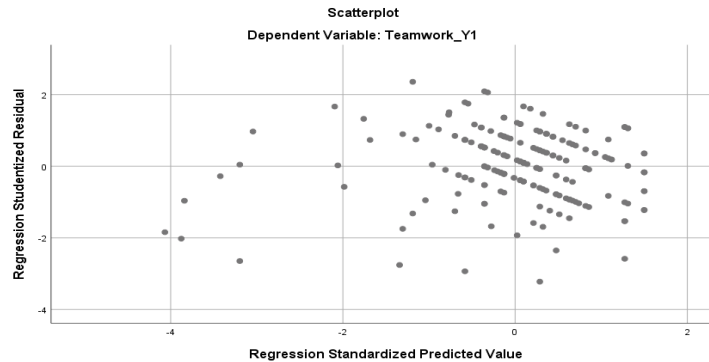
Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak

terdapat masalah multikolinieritas yang artinya tidak ada korelasi yang signifikan diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

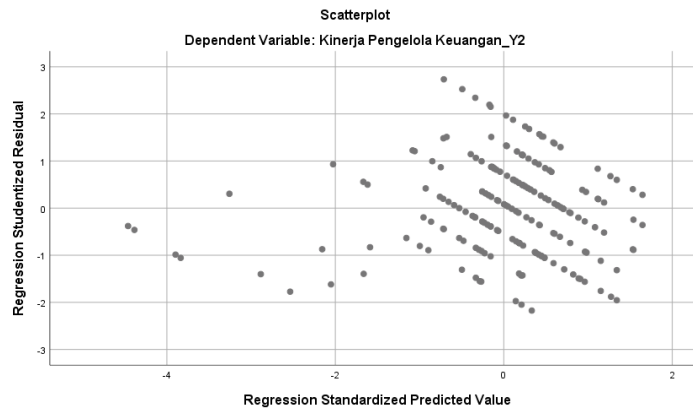
4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul ketika varian dari distribusi probabilitas gangguan tidak konstan untuk seluruh pengamatan atas variabel penelitian. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini memakai diagram scatterplot.



Gambar 4.3 Diagram scatterplot teamwork
Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan Gambar diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas dalam pengujian terhadap variabel teamwork, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Diagram scatterplot kinerja pengelola keuangan
Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan Gambar diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas dalam pengujian terhadap variabel teamwork, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2 Hasil Analisis Data

Penelitian menggunakan analisis statistik yaitu analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variable intervening dimana penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variable (model casual). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (intervening) hubungan kedua variabel tersebut. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel ini (Ghozali, 2018). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen (*exogenous*), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (*endogenous*). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir (Sugiyono, 2019).

4.2.1 Analisis Jalur Langsung (Regresi Model 1)

1. Uji pengaruh individual

Pada analisis regresi model 1 adalah menguji pengaruh kualitas kepemimpinan dan budaya kerja terhadap teamwork, dan adapun hasil analisis yang didapatkan dapat ditunjukkan pada sebagai berikut:

Tabel 4.15 Uji pengaruh individual regresi model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.729	1.089		6.179	.000
	Kualitas Kepemimpinan_X1	.340	.051	.418	6.720	.000
	Budaya Kerja_X2	.405	.069	.365	5.865	.000

a. Dependent Variable: Teamwork_Y1

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi model 1 yang ditunjukkan pada tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai koefisien jalur (α_1) yang didapatkan pada pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap teamwork adalah 0.418, artinya pengaruh ini berkorelasi positif dimana ketika kualitas kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan diikuti oleh peningkatan teamwork sebesar 0.418. Sedangkan dilihat dari tingkat signifikansi yang didapatkan dalam penelitian ini adalah 0.000, dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan 0.05 (Sig. < 0.05) sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap teamwork memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, untuk memperbaiki teamwork secara signifikan pada RSUD Mamuju maka penting mempertimbangkan kualitas kepemimpinan.

Nilai koefisien jalur (α_2) yang didapatkan pada pengaruh budaya kerja terhadap teamwork adalah 0.365, artinya pengaruh ini berkorelasi positif dimana ketika budaya kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan diikuti oleh peningkatan teamwork sebesar 0.365. Sedangkan dilihat dari tingkat signifikansi yang didapatkan dalam penelitian ini adalah 0.000, dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan 0.05 (Sig. < 0.05) sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap teamwork memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, untuk memperbaiki teamwork secara signifikan pada RSUD Mamuju maka penting mempertimbangkan budaya kerja.

2. Uji determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kualitas kepemimpinan dan budaya kerja terhadap variabel teamwork pada RSUD Mamuju digunakan koefisien determinasi berganda (adjusted R square). Hasil koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16. Koefisien determinasi regresi model 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.463	1.915
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja_X2, Kualitas Kepemimpinan_X1				
b. Dependent Variable: Teamwork_Y1				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi berganda (adjusted-R²) sebesar 0.469. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 46.9% besarnya teamwork dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari kualitas kepemimpinan dan budaya kerja. Sedangkan sisanya sebesar 53.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.2.2 Analisis Jalur Langsung (Regresi Model 2)

1. Uji pengaruh individual

Pada analisis regresi model 2 adalah menguji pengaruh kualitas kepemimpinan, budaya kerja dan teamwork terhadap kinerja pengelola keuangan, dan adapun hasil analisis yang didapatkan dapat ditunjukkan pada sebagai berikut:

Tabel 4.17. Uji pengaruh individual regresi model 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.823	.984		2.870	.005
	Kualitas Kepemimpinan_X1	.124	.046	.175	2.666	.008
	Budaya Kerja_X2	.299	.062	.311	4.836	.000
	Teamwork_Y1	.311	.060	.359	5.218	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pengelola Keuangan_Y2						

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi model 2 yang ditunjukkan pada tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai koefisien jalur (β_1) yang didapatkan pada pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja pengelola keuangan adalah 0.175, artinya pengaruh ini berkorelasi positif dimana ketika kualitas kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pengelola keuangan sebesar 0.175. Sedangkan dilihat dari tingkat signifikansi yang didapatkan dalam penelitian ini adalah 0.008, dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan 0.05 (Sig. < 0.05) sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja pengelola keuangan memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, untuk memperbaiki kinerja pengelola keuangan secara signifikan pada RSUD Mamuju maka penting mempertimbangkan kualitas kepemimpinan.

Nilai koefisien jalur (β_2) yang didapatkan pada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pengelola keuangan adalah 0.311, artinya pengaruh ini berkorelasi positif dimana ketika budaya kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pengelola keuangan sebesar 0.311. Sedangkan dilihat dari tingkat signifikansi yang didapatkan dalam penelitian ini adalah 0.000, dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan 0.05 (Sig. < 0.05)

sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pengelola keuangan memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, untuk memperbaiki kinerja pengelola keuangan secara signifikan pada RSUD Mamuju maka penting mempertimbangkan budaya kerja.

Nilai koefisien jalur (β_3) yang didapatkan pada pengaruh teamwork terhadap kinerja pengelola keuangan adalah 0.359, artinya pengaruh ini berkorelasi positif dimana ketika teamwork mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pengelola keuangan sebesar 0.359. Sedangkan dilihat dari tingkat signifikansi yang didapatkan dalam penelitian ini adalah 0.000, dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan 0.05 (Sig. < 0.05) sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh teamwork terhadap kinerja pengelola keuangan memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, untuk memperbaiki kinerja pengelola keuangan secara signifikan pada RSUD Mamuju maka penting mempertimbangkan teamwork.

2. Uji determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kualitas kepemimpinan, budaya kerja dan teamwork terhadap variabel kinerja pengelola keuangan pada RSUD Mamuju digunakan koefisien determinasi berganda (adjusted R square). Hasil koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 4.18. Koefisien determinasi regresi model 2

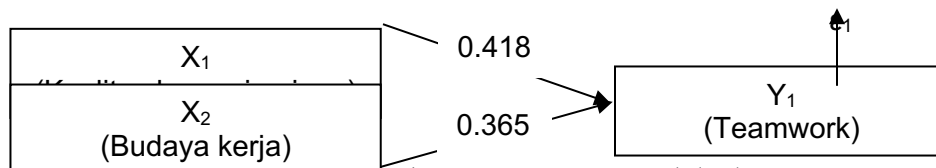
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.522	.514	1.579
a. Predictors: (Constant), Teamwork_Y1, Budaya Kerja_X2, Kualitas Kepemimpinan_X1				
b. Dependent Variable: Kinerja Pengelola Keuangan_Y2				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi berganda (adjusted-R²) sebesar 0.522. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 52.2% besarnya kinerja pengelola keuangan dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari kualitas kepemimpinan, budaya kerja dan teamwork. Sedangkan sisanya sebesar 47.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.2.3 Analisis Jalur Tidak Langsung (Sobel test)

Sebelum menggunakan analisis jalur tidak langsung, maka sebelumnya harus menyusun model hubungan antar variabel yang dalam hal ini disebut diagram jalur yang terbentuk pada jalur langsung. Diagram jalur tersebut disusun berdasarkan kerangka yang dikembangkan dari teori yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan model-model pengaruh yang telah diuraikan diatas, secara keseluruhan model jalur yang terbentuk dapat digambarkan sebagai berikut:

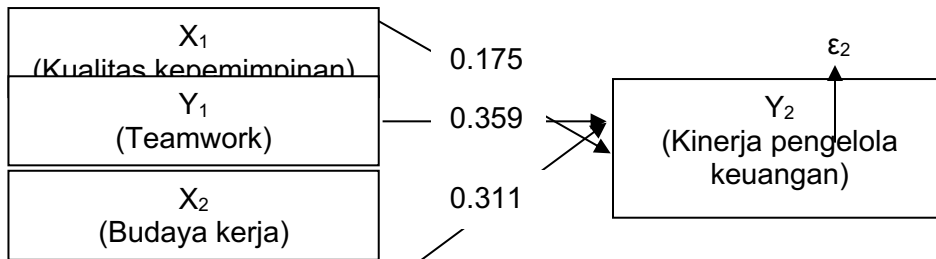


Gambar 4.5. Regresi model jalur 1

Dari hasil analisis regresi model jalur 1 diatas dapat dihitung nilai error yang pertama (ϵ_1) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \epsilon_i &= \sqrt{1 - R^2} \\ \epsilon_1 &= \sqrt{1 - (0.469)^2} \\ \epsilon_1 &= \sqrt{0.531} \\ \epsilon_1 &= 0.728 \end{aligned}$$

Hasil sebesar 0.728 memiliki arti bahwa jumlah varian variabel kualitas kepemimpinan dan budaya kerja yang tidak diteliti dalam model dan berpengaruh terhadap variabel teamwork adalah sebesar 0.728. Nilai error yang cukup tinggi ini memberi kesimpulan bahwa tidak hanya kualitas kepemimpinan dan budaya kerja yang berpengaruh terhadap teamwork, melainkan ada beberapa variabel lainnya yang berpengaruh terhadap teamwork.



Gambar 4.6. Regresi model jalur 2

Dari hasil analisis regresi model jalur 2 diatas dapat dihitung nilai error yang pertama (ϵ_1) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \epsilon_i &= \sqrt{1 - R^2} \epsilon_2 = \sqrt{1 - (0.522)^2} \\ \epsilon_2 &= \sqrt{0.478} \\ \epsilon_2 &= 0.691 \end{aligned}$$

Hasil sebesar 0.691 memiliki arti bahwa jumlah varian variabel kualitas kepemimpinan, budaya kerja dan teamwork yang tidak diteliti dalam model dan berpengaruh terhadap variabel kinerja pengelola keuangan adalah sebesar 0.691. Nilai error yang cukup tinggi ini memberi kesimpulan bahwa tidak hanya kualitas kepemimpinan, budaya kerja dan teamwork yang berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan, melainkan ada beberapa variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.

4 Conclusions

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa mengoptimalkan kinerja pengelola keuangan di RSUD Mamuju sangat terkait dengan kualitas kepemimpinan, budaya kerja, dan teamwork. Meskipun demikian, dari berbagai variabel yang diteliti, teamwork ternyata memberikan dampak paling kuat terhadap peningkatan kinerja pengelola keuangan di RSUD Mamuju. Hal ini menunjukkan bahwa teamwork memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan keuangan di rumah sakit tersebut. Sebagai variabel intervening, teamwork terbukti paling efektif dalam memberikan solusi atas permasalahan yang terjadi, serta menjadi faktor kunci dalam meraih keberhasilan dalam pengelolaan keuangan di RSUD Mamuju.

Sebagaimana rumusan masalah dalam penelitian ini, teridentifikasi bahwa kinerja pengelola keuangan di RSUD Mamuju merupakan suatu tantangan yang memerlukan solusi yang efektif. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa teamwork menjadi langkah yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja pengelola keuangan di RSUD Mamuju. Hal ini menegaskan bahwa kolaborasi antar individu dalam tim sangat berperan dalam mencapai tujuan bersama, terutama dalam konteks

pengelolaan keuangan di rumah sakit. Dengan adanya koordinasi yang baik antar anggota tim, pertukaran ide, serta dukungan satu sama lain, tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung terciptanya inovasi dalam pengelolaan keuangan. Oleh karena itu, pengembangan teamwork menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan kinerja pengelola keuangan di RSUD Mamuju.

References

- Achmad, S. (2014). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. IBPP STIM, Yogyakarta.
- Aditama, T. Y. (2002). Manajemen Administrasi Rumah Sakit. In *Jakarta Pusat Bahasa*.
- Agarwal, S.; Adjirackor, T. (2016). Impact of teamwork on organizational productivity in some selected basic schools in the Accra metropolitan assembly. *Eur. J. Bus. Econ. Account*, 4, 40–52.
- Ahmad, I., & Manzoor, S. R. (2017). Effect of teamwork, employee empowerment and training on employee performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11), 380–394.
- Ahmad, S., & Shahzad, K. (2011). HRM and employee performance: A case of university teachers of Azad Jammu and Kashmir (AJK) in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5249.
- Alagaraja, M., & Shuck, B. (2015). Exploring Organizational Alignment-Employee Engagement Linkages and Impact on Individual Performance a Conceptual Model. *Human Resource Development Review*.
- Ali, H., Said, R. M., Abdullah, A., & Daud, Z. M. (2017). *The impact of organizational culture on corporate financial performance: a review*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:169233402>
- Arifin. (2018). *Membaca Saham*. Andi.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Performance Management*. Kogan Page Publishers.
- Bazzoli, G. J., Dynan, L., Burns, L. R., & Yap, C. (2004). Two decades of organizational change in health care: What have we learned? *Medical Care Research and Review*, 61(3), 247–331.
- Béjaoui, A. (2021). Corporate Leadership and Its Role in Shaping Organizational Culture and Performance. *Advances in Logistics, Operations, and Management Science*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:242884057>
- Bryman, A. (1992). *Charisma and leadership in organizations*. Sage.
- Burns, L. R., & Muller, R. W. (2008). Hospital-physician collaboration: Landscape of economic integration and impact on clinical integration. *The Milbank Quarterly*, 86(3), 375–434.
- Busro, M. D. (2019). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Chi-Min, W., & Tso-Jen, C. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 75–84.
- Davis Keith, W. F. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi* (Seventh Ed). Erlangga, Jakarta.
- DeCiero, D. P. (2019). Leadership's impact on healthcare staff's teamwork: New leadership model effectiveness in healthcare. *Nursing Management*, 50(1), 30–35.
- Dejanaz. (2016). *Interpersonal skilils in Organization*. New York: McGraw-HillCompanies.
- Dixon-Woods, M., McNicol, S., & Martin, G. (2012). Ten challenges in improving quality in healthcare: Lessons from the Health Foundation's programme evaluations and relevant literature. *BMJ Quality & Safety*, 21(10), 876–884.
- Donkor, Z. (2020). Organisational commitment influences on the relationship between transactional and laissez- faire leadership styles and employee performance in the Ghanaian public service environment. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 30–36.
- Donkor, & Zhou. (2020). Organisational commitment influences on the relationship between transactional and laissez- faire leadership styles and employee performance in the Ghanaian public service environment. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 30–36.
- Dranove, D., & Wehner, P. (2010). Physician-induced demand for medical care: new evidence from the Medicare program. *Journal of Health Economics*, 29(3), 329–343.
- Essel, E. A. (2023). Impacts of Female Managers' Leadership on Teamwork and Organisational Performance in Food Service Industries in Ghana. *Open Journal of Leadership*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:257383960>
- Fahmi, M., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:240398011>
- Fatimatuzzuma. (2019). Efektivitas dan Efisiensi Dalam Kinerja Keuangan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung. *Jurnal Akuntansi*.
- Fausett, C. M., Korentides, J. M., Miller, Z. N., & Keebler, J. R. (2023). Adaptive leadership in health care organizations: Five insights to promote effective teamwork. *Psychology of Leaders and Leadership*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:266487865>
- Ferdinand, A. (2016). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. In *BP Undip 2*. <https://doi.org/10.4304/jcp.8.2.326-333>
- Flanigan, R. L., Bishop, J., Brachle, B. J., & Winn, B. A. (2017). *Leadership and Small Firm Financial Performance: The Moderating Effects of Demographic Characteristics*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:169026962>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Universitas. Diponegoro, Semarang.

- Ginting, D., Fentiana, N., Rajagukguk, T., & Wahyudi, H. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Paramedis dalam Implementasi Akreditasi Rumah Sakit Versi SNARS. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(3), 504–508.
- Hackman. (1990). *Habitual routines in task-performing groups. Organizational behavior and human decision processes*. 47(1), 65–97.
- Hariandja, M. T. E. (2006). *Perilaku Organisasi*. Unpar Press.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Henderson, M. (2010). *Implementation of the Teamwork Skills Inventory Among Adolescents*. Arizona State University.
- Hoegl, M., & Gemuenden, H. G. (2005). Teamwork Quality and the Success of Innovative Projects : a Theoretical concept and Empirical Evidence Organization Science. *Organization Science*, 12(4).
- Hubeis, M. &. (2007). *Manajemen Mutu Sumberdaya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hughes, R. L. (2012). *Leadership Memperkaya Pelajaran Dari Pengalaman*. 7.
- Huszczzo. (1999). *Toward a More Organizationally Effective Training Strategy and Parctice*. Practice Hall, USA.
- Ilowski, L. P., Lopes, I. F., da Silva Vieira, C. L., de Assis Machado, D., de Matos, R. G., & Musical, N. T. K. (2022). Organizational culture and financial performance: evidence in companies listed in the Brazil Index 100. *REVISTA AMBIENTE CONTÁBIL - Universidade Federal Do Rio Grande Do Norte - ISSN 2176-9036*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:246024075>
- Insan, A. N., & Masmarulan, R. (2021). Effects of leader-member exchange and organizational culture on work engagement and employee performance. *Management Science Letters*, 879–886. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:228897974>
- Ismainar, H., Dahesihdewi, A., & Dwiprahasto, I. (2012). Efektivitas Kepemimpinan dan Komunikasi Tim Keselamatan Pasien di RSI Ibnu Sina Pekanbaru Riau. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 2(1). <https://doi.org/10.25311/keskom.vol2.iss1.34>
- Ivancevich, J. M. (2007). *Human Resource Management*. McGrawHill, New York.
- Johnson, B., & Elaine. (2007). *Contextual Teaching and Learning, terjemahan Ibnu. Setiawan*. MLC.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Klaic, A., Burtscher, M. J., & Jonas, K. (2020). Fostering team innovation and learning by means of team-centric transformational leadership: The role of teamwork quality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:219911174>
- Korneles, V. W., Nangoi, G. B., & Kalangi, L. (2019). Penilaian Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Setelah Pelaksanaan Pola Pengelolaan Keuangan BLUD Pada Rumah Sakit Umum Daerah Liun Kendage Tahuna. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "Goodwill"*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:213580111>

- Kreitner, R. dan K., & Angelo. (2017). *Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku ke-2*. Salemba Empat.
- Kurdyukov, N. (2023). Why Do We Need to Examine Leadership Concepts and Styles in Finance? Literature Overview. *Journal of Corporate Finance Research / Корпоративные Финансы | ISSN: 2073-0438*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:256183585>
- Kurniawati, M., Andiani, L., & Mauludin, H. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Leadership, Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Teamwork Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Terakreditasi Paripurna Di Kabupaten Pasuruan. *MANAJERIAL*, 8(01), 68–84.
- Leontiades, S. (2018). Transformational leadership in healthcare: The case for a new framework. *Journal of Management Development*, 37(3), 177–192.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh keterlibatan karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal dimensi*, 9(1). <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Liao, C. W., Lu, C. Y., Huang, C. K., & Chiang, T. L. (2012). Work values, work attitude and job performance of green energy industry employees in Taiwan. *African Journal of Business Management*, 6(15), 5299–5318.
- Lo, M.-C., Ramayah, T., Isa, A. H. B. M., & bin Jais, M. (2013). Leadership styles and financial services performance. *International Journal of Management Practice*, 6, 299–319. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:153444252>
- Maftukhatul, D., & Firdaus, V. (2023). Leadership, Work Culture, and Job Stress Effects on Employee Performance: A Quantitative Study. *Academia Open*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:265472853>
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan (Edisi Revi)*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardiah, N., Syaifuddin, Romy, E., Rosita, & Lie, D. (2024). The influence of job characteristics and team work on employee performance with organizational culture as an intervening variable in the water resources department of Bina Marga and Bina Construction Deli Serdang District. *Open Access Research Journal of Science and Technology*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:267745513>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Motowidlo, S. J., & Scatter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79, 475–480.
- Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.

- Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7), 941–966.
- Nugroho, I. N. S., Istiatin, I., & Hartono, S. R. (2023). Kinerja Pegawai Ditinjau dari Kualitas Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja: Studi Kasus dada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boyolali. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:266205755>
- Paganin, G., de Angelis, M., Pische, E., Violante, F. S., Guglielmi, D., & Pietrantoni, L. (2023). The Impact of Mental Health Leadership on Teamwork in Healthcare Organizations: A Serial Mediation Study. *Sustainability*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:258414774>
- Porter, M. E. (2010). What is value in health care? *New England Journal of Medicine*, 363(26), 2477–2481.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Andi Offset.
- Quigley, N. R., Collins, C. G., Gibson, C. B., & Parker, S. K. (2018). Team performance archetypes: Toward a new conceptualization of team performance over time. *Group & Organization Management*, 43(5), 787–824.
- Rahmawati, T., & Khoerunnisa, L. (2023). Kualitas Kepemimpinan dalam Menciptakan Iklim Komunikasi Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Komunikasi Profesional*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:257991142>
- Robbins and Mary Coulter. (2019). *Manajemen Jilid 1* (Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani (ed.)). Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior, updated Global Edition*. Pearson Higher Ed.
- Salas, E., DiazGranados, D., Klein, C., Burke, C. S., Stagl, K. C., Goodwin, G. F., & Halpin, S. M. (2008). Does team training improve team performance? A meta-analysis. *Human Factors*, 50(6), 903–933.
- Sarwono, J. (2021). *Mengenal Prosedur-Prosedur Populer dalam SPSS 23* (Edisi Revi). PT. Elekmedia Koputindo, Jakarta.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(9), e028280.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Shaari, N. (2019). *ORGANIZATION CULTURE AS THE SOURCE OF COMPETITIVE ADVANTAGE*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:203525771>
- Shortell, S. M., & Kaluzny, A. D. (2006). *Health care management: Organization design and behavior*. Delmar Cengage Learning.

- Silwal, P. P. (2021). Corporate cultures and financial performance: The mediating role of firm innovation. *Cogent Business & Management*, 9. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:245531649>
- Simanjuntak, P. M. (2021). The influence of transformational leadership, digital technology and work culture diversity on the effectiveness of the construction implementation team. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 878. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:244681825>
- Solimun. (2017). *Metode Statistika Multivariat. Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. UB Press, Malang.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological Management of Individual Performance*, 23(1), 3–25.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Andi Offset, Yogyakarta.