

Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Melalui Etos Kerja Islami Pada Karyawan Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan

Mustapa Kamal Rokan¹⁾, Rizal Agus²⁾, Elda Rosni Dalimunthe³⁾

^{1,3)} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

²⁾ Politeknik Negeri Medan

*Email korespondensi: mustafarokan@uinsu.ac.id

Abstract

This paper aims to examine the effect of the work environment, religiosity, leadership and training on employee performance through an Islamic work ethic for employees of the Rasyida Special Kidney Hospital Medan. Data were obtained from medical and medical support employees who are Muslim who have been actively working for the past year at the Rasyida Special Kidney Hospital, Medan. By providing a statement questionnaire to 104 respondents. The analytical method used is Path Analysis. The results showed that the variables of the work environment and leadership had no effect on the Islamic work ethic, while the variables of religiosity and training had an effect on the Islamic work ethic. work environment and training variables have no effect on the performance variable. While the variables of religiosity, leadership and Islamic work ethic have a positive and significant effect on the performance variable. And the Islamic work ethic variable cannot mediate the four independent variables on the dependent variable, namely the performance variable.

Keywords: Work environment, religiosity, leadership, training, Islamic work ethic, performance

Saran sitasi: Rokan, M. K., Agus, R., & Dalimunthe, E. R. (2022). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Melalui Etos Kerja Islami Pada Karyawan Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 1489-1495. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i2.5737>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i2.5737>

1. PENDAHULUAN

Sebagai rumah sakit satu-satunya di Sumatera Utara yang terfokus pada pelayanan penyakit ginjal, Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan terus memperbaiki dan meningkatkan pelayanannya berbasis kepuasan dan keselamatan pasien. Tingkat kualitas pelayanan rumah sakit dapat diukur melalui akreditasi yang dilakukan oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS). (Dewan Pimpinan Kars, 2020: 18).

Manajemen dan seluruh SDM rumah sakit harus menjadikan akreditasi sebagai acuan utama dalam seluruh pembenahan dan perbaikan yang dilakukan. (Ditjen Yankes, 2018) Pencapaian akreditasi tidak terlepas dari peran Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya. Tidak bisa dikesampingkan juga adalah komitmen dari pimpinan dan dukungan dari seluruh SDM yang ada di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan dalam mewujudkan rumah sakit yang berkomitmen pada

peningkatan mutu dan keselamatan pasien serta menyelenggarakan dan menjalankan organisasi rumah sakit secara modern dan bertanggungjawab. Untuk menciptakan rumah sakit yang mempunyai citra baik dan berkualitas di mata pelanggan sangat ditentukan oleh kualitas SDM terstandarisasi yang dimilikinya. SDM terstandarisasi berarti tenaga yang dimiliki oleh organisasi telah mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang tugas yang dikerjakan baik dilihat dari tingkat pendidikan maupun pengalaman yang dimiliki SDM yang bersangkutan. Membahas tentang kualitas SDM, laporan yang dikeluarkan dari *Word Bank* terkait *Human Capital Index*, kualitas SDM Indonesia masih rendah. Pada tahun 2020 menurut *human development index* kualitas SDM Indonesia ada pada peringkat 107 dari 189 negara di dunia dan peringkat 5 di Asia Tenggara. Artinya Indonesia masih tertinggal jauh dari negara-negara tetangga. (World Bank Group, 2022) Sementara Badan Pusat Statistik (BPS)

mencatat Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia 2021 mencapai 72,29, atau tumbuh melambat 0,49 persen dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya, sebesar 71,94. Namun, BPS juga menggaris bawahi bahwa pertumbuhan IPM pada 2021 masih belum optimal, karena salah satu indikator masih berada pada level di bawah 2019. (Badan Pusat Statistik, 2021) Untuk itu *word bank* mengumumkan proyek modal manusia yaitu pengembangan kualitas yang harus terus ditingkatkan, karna tanpa modal SDM yang berkualitas, negara-negara tidak dapat mempertahankan pertumbuhan ekonomi, tidak akan memiliki tenaga kerja yang dipersiapkan untuk pekerjaan yang lebih terampil di masa depan, dan tidak akan bersaing secara efektif dalam ekonomi global.

Dari uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa begitu pentingnya kualitas kinerja karyawan sebagai SDM untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Karna SDM tidak terlepas dari kinerja itu sendiri.

Seiring dengan pertumbuhan pasien dan perkembangan persaingan antar rumah sakit, peningkatan pelayanan juga harus terus ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain telah dipersiapkan lingkungan kerja, program Pendidikan dan Pelatihan sebagai fasilitas pengembangan, diadakan pula kegiatan penanaman etos kerja islami pada diri karyawan agar SDM menjadi lebih matang dan menghasilkan kinerja terbaik. rumah sakit mengadakan kegiatan kerohanian berupa pengajian sekali dalam seminggu, yang diharapkan dengan menanamkan nilai-nilai religiusitas karyawan akan sadar bahwa tugas yang sedang ia kerjakan bukan hanya sekedar menjalankan perintah dari atasan melainkan juga sebagai amanah yang merupakan tanggungjawab sebagai seorang muslim, karena ketika sifat amanah itu tidak ada maka seseorang tidak akan ada rasa takut dan menjadikan ia semena-mena dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi etos kerja. Hal ini dikarenakan setiap pegawai perusahaan mampu di dalam menerapkan suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja, dimana mereka menerima untuk bekerja dengan kondisi yang telah disediakan oleh perusahaan salah satunya adalah kondisi pewarnaan dalam ruangan kerja (Najib, 2018).

Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik dan non fisik. Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut

dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi (Sazly & Permana, 2020).

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah organisasi hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan organisasi tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja. (Dolonseda & Watung, 2020)

Lingkungan psikis adalah salah satu point yang menarik perhatian peneliti, pasalnya hubungan sesama karyawan pada rumah sakit khusus Ginjal Rasyida Medan disini kurang baik, karena karyawan masih membawa hubungan pribadi antar hubungan kerja, misalkan ada salah satu karyawan berprestasi maka ada beberapa karyawan tidak begitu senang. Mencari-cari kesalahan karyawan lain juga merupakan salah satu bentuk persaingan yang tidak sehat di mana masing-masing karyawan sibuk mengoreksi kesalahan-kesalahan yang ada pada karyawan lain. Dan mencari kelemahannya yang nantinya dapat digunakan untuk menjegal keberlangsungan karir dan pekerjaannya. Menceritakan kelemahan, adu domba, saling menjatuhkan bahkan mengadu pada atasan kerap terjadi pada lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang demikian negative jika tidak segera diselesaikan tentu keadaan ini akan memperburuk suasana kerja, kinerja hingga ketahanan perusahaan.

Diyah Fitriyani et.al., dalam jurnalnya yang berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga, bahwa selain lingkungan kerja hal yang dapat diimplementasikan agar pegawai mempunyai etos kerja tinggi diantaranya yaitu: dari faktor religiusitas, dengan agama dijadikan sebagai pedoman hidup atau melakukan sesuatu hal memungkinkan pegawai memiliki etos kerja yang tinggi kemudian di terapkan dalam pekerjaannya. (Fitriyani et al., 2019) Namun dalam realitas kehidupan, masih banyak bangsa Indonesia khususnya umat Islam yang bersikap malas, tidak disiplin, tidak mau kerja keras, dan bekerja seenaknya. Disamping itu akhir-akhir ini masalah

kepemimpinan semakin menarik perhatian banyak kalangan, utamanya dalam kajian manajemen publik, sebab kepemimpinan dilihat dari segi kualitas memiliki dimensi yang luas dan dari segi kuantitas sangat kurang, akan tetapi yang menjalankan kepemimpinan memiliki potensi yang lebih dibanding dengan yang dipimpin. Selain kepemimpinan, variabel pelatihan juga salah satu fokus peneliti untuk dibahas. Pasalnya peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang sejalan dengan hasil penelitian lainnya, namun disamping itu peneliti juga menemukan fenomena yang menarik untuk angkat.

Dari pemaparan di atas, yakni terkait dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja, religiusitas, kepemimpinan, pelatihan dan etos kerja islami, menurut peneliti menarik untuk dibahas dalam kerangka kerja karyawan Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan. Bagaimana kinerja karyawan terhadap kewajibannya dalam bekerja. Keadaan tersebut akan dilihat dalam kerangka keikhlasan seorang karyawan untuk memberikan loyalitas lebih kepada perusahaan. Untuk melihat hal yang demikian tentu sangat diperlukan bagaimana seorang pemimpin memberikan arahan atau motivasi, bagaimana lingkungan kerja yang dibangun dalam kantor dan bagaimana etos kerja serta semangat seorang karyawan untuk menjalankan operasional perusahaan. Berangkat dari hal tersebut peneliti merasa penting untuk melihat dinamika yang ada berdasarkan enam variabel di atas.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan. Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan desain analisis jalur (*Path Analysis*). penelitian ini mengkaji besaran kontribusi variabel X_1 (Lingkungan Kerja), X_2 (Religiusitas), X_3 (Kepemimpinan) dan X_4 (Pelatihan) terhadap Y_2 (Kinerja) melalui Y_1 (Etos Kerja Islami). Populasi responden yang menjadi objek penelitian berjumlah 104 orang. Adapun kriterianya adalah : 1. Karyawan medis dan penunjang medis yang beragama Islam. 2. Karyawan aktif bekerja satu tahun terakhir.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji validitas

Kegunaan dari uji ini untuk melakukan pengukuran sah atau tidaknya kuesioner yang dipakai. Validnya kuesioner jika pernyataan yang digunakan pada kuesioner mampu menjelaskan sesuatu yang mau diukur dalam penelitian. Pengujian ini di lihat dari korelasi bilvariate antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruksya. Taraf signifikan yang dipakai pada penelitian yakni 0,05 dengan uji dua sisi. Kriterianya yakni: 1. Ketika r hitung positif dan r hitung $> r$ tabel berarti butir pernyataannya valid. 2. Ketika r hitung negatif dan r hitung $< r$ tabel berarti butir pernyataannya tidak valid. Nilai derajat bebas dari 104 responden dapat di hitung melalui $df = N-2 = 102$ (N =jumlah responden). Nilai r tabel dua arah pada $df=102$ dan $p=0,05$ sebesar 0,1622.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
(X₁) Lingkungan Kerja	1	0,818	0,1622	Valid
	2	0,855	0,1622	Valid
	3	0,787	0,1622	Valid
(X₂) Religiusitas	4	0,824	0,1622	Valid
	5	0,811	0,1622	Valid
	6	0,788	0,1622	Valid
	7	0,706	0,1622	Valid
(X₃) Kepemimpinan	8	0,637	0,1622	Valid
	9	0,833	0,1622	Valid
	10	0,806	0,1622	Valid
	11	0,459	0,1622	Valid
	12	0,522	0,1622	Valid
	13	575	0,1622	Valid
	14	0,679	0,1622	Valid
(X₄) Pelatihan	15	1	0,1622	Valid
	16	0,725	0,1622	Valid
	17	0,847	0,1622	Valid
	18	0,830	0,1622	Valid
	19	0,722	0,1622	Valid
(Y₁) Etos Kerja Islami	20	0,778	0,1622	Valid
	21	0,781	0,1622	Valid
	22	0,768	0,1622	Valid
	23	0,804	0,1622	Valid
	24	0,646	0,1622	Valid
	25	0,837	0,1622	Valid
	26	0,795	0,1622	Valid
	27	0,623	0,1622	Valid
	28	0,464	0,1622	Valid

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
	29	0,784	0,1622	Valid
(Y ₂) Kinerja	30	0,810	0,1622	Valid
	31	0,868	0,1622	Valid
	32	0,883	0,1622	Valid
	33	0,851	0,1622	Valid

Tabel 1 menjelaskan kuesioner pernyataan seluruh variabel valid karena nilai r_{hitung} pernyataan 1 sampai 33 > dari pada r_{tabel} .

3.2. Uji realibilitas

Uji ini digunakan untuk menjelaskan sejauh mana konsistensi responden dalam menjawab pernyataan yang diberikan peneliti. Untuk mengetahui kuesioner tersebut reliabel maka digunakan uji reliabilitas dengan batasan metode sebesar nilai $cronbach'h\alpha > 0,60$ dengan signifikan sebesar 5%. Hasil uji realibilitas dari penelitian ini yaitu:

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>cronbach'h alpha</i>	Koefisien alpha	Ket
Lingkungan Kerja	0,757	0,60	Reliabel
Religiusitas	0,810	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,916	0,60	Reliabel
Pelatihan	0,839	0,60	Reliabel
Etos Kerja Islami	0,870	0,60	Reliabel
Kinerja	0,874	0,60	Reliabel

Tabel hasil uji realibilitas menggunakan uji *cronbach'h alpha* menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Dari hasil tersebut menjelaskan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur sejauh mana konsistensi responden menggunakan variabel lingkungan kerja, religiusitas, kepemimpinan, pelatihan, etos kerja Islami dan kinerja dapat dinyatakan reliabel.

3.3. Uji normalitas

Untuk memenuhi persyaratan model regresi dilakukanlah uji normalitas agar peneliti dapat mengetahui apakah data setiap variabel terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dipakai adalah *one sample kolmogrov smirnov test* dengan melihat signifikansi variabel sebesar 0,05. Nilai signifikansi data harus sebesar 0,05 agar terdistribusi normal.

Tabel 3
Hasil pengujian *one-sample kolmogrov-smirnov test*
Tahap I
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	104
Normal	Mean
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation
	Absolute
Most Extreme	Positive
Differences	Negative
Kolmogorov-Smirnov Y ₁	1,519
Asymp. Sig. (2-tailed)	,020

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 3 menjelaskan bahwa besarnya nilai *kolmogrov-smirnov* yaitu 0,20 maka kesimpulannya data terdistribusi normal dengan nilai signifikansi >0,05.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test II*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	104
Normal	Mean
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation
	Absolute
Most Extreme	Positive
Differences	Negative
Kolmogorov-Smirnov Y ₂	1,112
Asymp. Sig. (2-tailed)	,168

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel 4 terlihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada kolom *Unstandardized Residual* sebesar 0,168 dan lebih besar dari 0,05 (0,168 > 0,05). Berarti data yang diuji berdistribusi secara normal.

3.4. Uji Hipotesis

Analisis regresi model I

Penggunaan analisis ini dilakukan untuk mengetahui kekuatan dan hubungan antara variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *intervening* (terikat). Adapun persamaan struktural pada analisis regresi model I adalah: $Y_1 = a + \rho X_1 + \rho X_2 + \rho X_3 + \rho X_4 + \epsilon$

Tabel 5
Uji Regresi Berganda Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,703	3,539		3,872	,000
1 lingkungan kerja	,196	,205	,097	,958	,340
Religiusitas	,833	,177	,450	4,702	,000
Kepemimpinan	-,065	,066	-,095	-,989	,325
Pelatihan	,317	,157	,201	2,015	,047

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islami

Ketika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima sedangkan ketika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak. Kesimpulan dari pengaruh pada setiap variabel tersebut adalah variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap etos kerja islami, sementara variabel religiusitas dan pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja Islami.

Analisis regresi model II

Penggunaan analisi ini dilakukan untuk mengetahui kekuatan dan hubungan antara variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *intervening* terhadap variabel *dependen* (terikat). Adapun persamaan struktural pada analisis regresi model II adalah: $Y_2 = a + \rho X_1 + \rho X_2 + \rho X_3 + \rho X_4 + Y_1 + \varepsilon$

Tabel 6
Uji Regresi Berganda Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,932	1,710		2,884	,005
1 lingkungan kerja	-,113	,093	-,124	-1,222	,225
Religiusitas	,269	,088	,325	3,055	,003
Kepemimpinan	,069	,030	,224	2,315	,023
Pelatihan	,019	,072	,027	,266	,791
Etos kerja islami	,135	,045	,301	2,979	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel coefficients dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja. Sementara variabel religiusitas, kepemimpinan dan etos kerja

islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

3.5. Analisis Jalur

Tabel 7
Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung

<i>Indirect effect</i>	<i>Zhitung</i>	<i>t_{tabel}</i>	Simpulan
X_1 terhadap Y_2 melalui Y_1	0,785570382	1,66023	Tidak signifikan
X_2 terhadap Y_2 melalui Y_1	1,4296741766	1,66023	Tidak signifikan
X_3 terhadap Y_2 melalui Y_1	-0,1575271376	1,66023	Tidak signifikan
X_4 terhadap Y_2 melalui Y_1	0,6212173892	1,66023	Tidak signifikan

Tabel 7 di atas menginformasikan bahwa variabel etos kerja islami tidak dapat memediasi antara variabel independen yaitu Lingkungan kerja,

religiusitas, kepemimpinan dan pelatihan terhadap variabel kinerja sebagai variabel dependen.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 20.0 serta pembahasan yang dijabarkan oleh peneliti, maka didapatkanlah kesimpulan bahwa:

- a. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap etos kerja islami dengan nilai signifikansi $0,340 > 0,05$.
- b. Religiusitas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap etos kerja islami dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$.
- c. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap etos kerja islami dengan nilai signifikansi $0,325 > 0,05$.
- d. Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap etos kerja islami dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$.
- e. Etos kerja islami berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,004 > 0,05$.
- f. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja nilai signifikansi $0,225 > 0,05$.
- g. Religiusitas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,003 > 0,05$.
- h. Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,023 > 0,05$.
- i. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,791 > 0,05$.
- j. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui etos kerja islami dengan nilai signifikansi $0,785570382 < 1,66023$.
- k. Religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui etos kerja islami dengan nilai signifikansi $1,4296741766 < 1,66023$.
- l. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui etos kerja islami dengan nilai signifikansi $-0,1575271376 < 1,66023$.
- m. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui etos kerja islami dengan nilai signifikansi $0,6212173892 < 1,66023$.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, berikut rekomendasi dari hasil penelitian yang dapat diambil oleh para pemangku kebijakan dan seluruh stakeholder industri rumah sakit, khususnya bagi

stakeholder Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan. Rekomendasi yang dapat diberikan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Menurut tanggapan responden terkait lingkungan kerja Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan memang memiliki lingkungan kerja yang tergolong baik, namun lingkungan kerja yang baik tersebut tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu diharapkan pihak manajemen rumah sakit untuk lebih memperhatikan lagi sikap kepedulian karyawan terhadap lingkungan kerja agar tidak menimbulkan masalah baru.
- b. Sejauh ini tingkat religiusitas karyawan sangatlah baik. Didukung oleh adanya kegiatan pengajian yang dilakukan satu kali dalam seminggu. Karena jemaah pengajian ini adalah karyawan, peneliti menyarankan agar guru pengajian memberikan kajian-kajian yang lebih spesifik lagi tentang bagaimana seharusnya karyawan bekerja. Dengan membahas ayat dan hadist yang berkaitan dengan etos kerja, kinerja hingga keprofesionalan dalam bekerja.
- c. Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan, terutama terkait dengan dimensi koordinator, karena dimensi tersebut memberikan kontribusi yang paling rendah terhadap kepemimpinan. Upaya peningkatan koordinasi atau upaya menjalin hubungan baik dengan banyak pihak dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara meningkatkan komunikasi. Baik komunikasi dalam internal maupun eksternal rumah sakit.
- d. Saran peneliti terkait pelatihan, pihak manajemen rumah sakit seharusnya melakukan evaluasi untuk melihat apakah pelatihan yang diberikan kepada karyawan berjalan efektif atau tidak. sejauh mana hasil pelatihan dapat diterapkan oleh peserta di dalam pekerjaan dan dampak program pelatihan terhadap pencapaian target kinerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik. (2021). *Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia tahun 2021*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/11/15/1846/indeks-pembangunan-manusia--ipm--indonesia-tahun-2021-mencapai-72-29--meningkat-0-35-poin--0-49-persen--dibandingkan-capaian-tahun-sebelumnya--71-94-.html>

- Dewan Pimpinan Kars. (2020). *Visi dan misi Kars.* Komisi Akreditasi Rumah Sakit. <https://kars.or.id/visi-dan-misi/>
- Ditjen Yankes. (2018). *RS Online.* Ditjen Yankes. <http://sirs.yankes.kemkes.go.id/fo/>
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 1(2010), 290. <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj/article/view/27>
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 32. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v8i1.21351>
- Najib, R. O. (2018). *Analisis Dampak Human Relation dan.* Manajemen Bisnis Vol. <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/view/34>
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika Volume*, 18(2), 210. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/8789>
- World Bank Group. (2022). *World Bank Group - International Development, Poverty, & Sustainability.* The World Bank Group. <https://www.worldbank.org/en/about>