



JURNAL EROY

(The Economic Research and Organizational Study)

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KADER POSYANDU UPT PUSKESMAS KECAMATAN CIRUAS KABUPATEN SERANG

Humairoh¹, Achmad Rozi²

^{1,2}Universitas Primagraha, Indonesia

humairohumi011@gmail.com¹ enggus.eroy@gmail.com²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Kader Posyandu UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kader Posyandu UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas. Pengaruh Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kader Posyandu UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 kader posyandu di UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode probability sampling dengan teknik simple random sampling. Pengumpulan data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan data skunder diperoleh dari UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas. Teknik analisis menggunakan software SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Kader Posyandu (Y), hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,302 > 1,992$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Kader Posyandu (Y), hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,167 > 1,992$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dan secara simultan variabel Kerjasama Tim (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Kader Posyandu (Y), hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($70,222 > 3,118$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Dengan nilai koefisien regresi (B) secara simultan variabel Kerjasama Tim (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Kader Posyandu (Y) sebesar 0,233 dan 0,408 yang menunjukkan arah positif. Dengan koefisien determinasi *Adjusted R Square* secara simultan variabel Kerjasama Tim (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Kader Posyandu (Y) sebesar 0,643.

Kata kunci : Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja dan Kinerja Kader

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran vital dalam menjalankan fungsi organisasi dan menentukan keberhasilannya, terutama dalam sektor pelayanan kesehatan. Di Indonesia, kualitas interaksi antara penyedia layanan kesehatan dan masyarakat, serta partisipasi masyarakat yang aktif, menjadi indikator penting dalam pembangunan sistem kesehatan yang inklusif dan berkelanjutan. Program Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu) dirancang untuk meningkatkan akses layanan kesehatan, terutama bagi ibu dan anak, guna mengurangi angka kematian selama masa kehamilan dan persalinan (Akuntansi and Syariah 2020).

Keberhasilan program ini sangat bergantung pada kinerja kader Posyandu yang berfungsi sebagai penghubung antara masyarakat dan penyedia layanan kesehatan. Meskipun kader memiliki tanggung jawab besar, tantangan seperti peningkatan beban tugas dan kurangnya kerjasama tim dapat menghambat kinerja mereka. Oleh karena itu,

penting untuk memahami bagaimana kerjasama tim dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja kader Posyandu di Kecamatan Ciruas) (Meidiawaty Siregar and Satyawaty Sulubara 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja kader Posyandu, serta untuk memberikan rekomendasi perbaikan yang diperlukan. Dengan meneliti aspek-aspek ini, diharapkan dapat dihasilkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat melalui kader Posyandu.

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja kader Posyandu di UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kader Posyandu di UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas?
3. Apakah kerjasama tim dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja kader Posyandu di UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas?

LANDASAN TEORI

Kerjasama Tim

Teamwork terjadi ketika sekelompok orang bekerja bersama untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada yang dapat dicapai secara individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kerjasama tim memungkinkan pimpinan dan karyawan untuk berbagi ide dan menemukan solusi untuk masalah atau menyelesaikan tugas dengan cepat dan efektif. Selain itu, *teamwork* juga meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan karyawan (Nugrahaningsih 2022).

Indikator-Indikator Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah kemampuan untuk bekerja bersama mencapai visi bersama, yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Menurut Hidayat, Lubis, dan Majid (2019), indikator kerjasama tim meliputi:

1. Tujuan yang Sama: Semua anggota tim harus memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan bersama.
2. Peran dan Tanggung Jawab yang Jelas: Setiap anggota harus tahu tugasnya untuk menghindari kebingungan dan konflik.
3. Komunikasi yang Efektif: Tim harus berkomunikasi terbuka dan jelas.
4. Antusiasme: Semangat anggota tim meningkatkan kontribusi aktif.
5. Pengerahan Kemampuan Secara Maksimal: Kolaborasi lebih kuat jika kemampuan setiap anggota dimaksimalkan.

Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Menurut Taufik et al. (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi Kerjasama Tim meliputi:

1. Memahami Tujuan: Mengetahui apa yang ingin dicapai dan langkah-langkah untuk mencapainya.
2. Keterampilan Anggota: Efektivitas tim muncul dari individu yang kompeten dan berkualitas.
3. Kepercayaan: Rasa saling percaya antar anggota mempermudah pencapaian tujuan

bersama.

4. Komitmen Bersama: Kesiapan untuk mengorbankan tenaga dan pemikiran demi tujuan.

5. Komunikasi yang Efektif: Menciptakan hubungan kerja yang baik dan berdampak positif pada kinerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari komponen-komponen fisik dan non-fisik yang berhubungan dengan representasi sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha untuk melakukan tugasnya. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi eksternal yang mempengaruhi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas, seperti pencahayaan, suhu, keindahan, dan kebisingan. Sedangkan Lingkungan non-fisik mencakup semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan (Lestari, Sipayung, and Purba 2022).

Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Pengaturan lingkungan kerja adalah faktor penting untuk mencapai kinerja optimal karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan meningkatkan kontribusi terhadap bisnis dan dibedakan menjadi lingkungan fisik dan non-fisik. Menurut Azmi dan Serang (2019), indikator lingkungan kerja meliputi:

1. Penerangan: Penerangan yang memadai menciptakan suasana nyaman.
2. Bangunan Tempat Kerja: Dirancang untuk keselamatan dan kenyamanan karyawan.
3. Jangkauan yang Diperlukan: Ruang gerak yang cukup antara karyawan dan peralatan.
4. Hubungan Kerja: Hubungan harmonis antar rekan kerja yang mempengaruhi retensi.
5. Struktur Tugas: Pembagian tugas dan wewenang yang membantu memahami peran.
6. Kemampuan Bekerja: Kondisi yang membuat karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja.

Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut W. Enny (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi:

1. Faktor Individu/Personal: Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen individu.
2. Faktor Kepemimpinan: Kualitas motivasi, semangat, arahan, dan dukungan dari manajer.
3. Faktor Tim: Dukungan dan semangat rekan tim, saling percaya, kekompakan, dan solidaritas.
4. Faktor Sistem: Proses organisasi, sistem kerja, infrastruktur, dan budaya kinerja.
5. Faktor Kontekstual atau Situasional: Stres serta perubahan lingkungan internal dan eksternal yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Kinerja Kader

Kinerja kader posyandu adalah hasil dari tugas mencatat nama ibu dan anak yang datang ke posyandu. Keterampilan dan keinginan yang kuat sangat penting bagi kader dalam melaksanakan kegiatan, baik di dalam maupun di luar posyandu. Kegiatan luar, seperti mengunjungi rumah, diperlukan untuk mendaftarkan ibu dan anak yang tidak hadir di posyandu (Olivia dan Sudarman, 2022).

Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hidayat et al. (2019), indikator-indikator Kinerja meliputi:

1. Waktu: Menunjukkan tanggung jawab individu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai

rencana.

2. Inisiatif: Tindakan pegawai untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan, menunjukkan tanggung jawab.
3. Kemampuan Mencapai Target: Menggabungkan kemampuan intelektual dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan secara efisien.
4. Pelatihan: Upaya sistematis untuk mendorong pembelajaran yang relevan dengan pekerjaan, membantu karyawan mempersiapkan diri dan meningkatkan efektivitas tugas.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader

Menurut Khaeruman et al. (2021), tiga faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

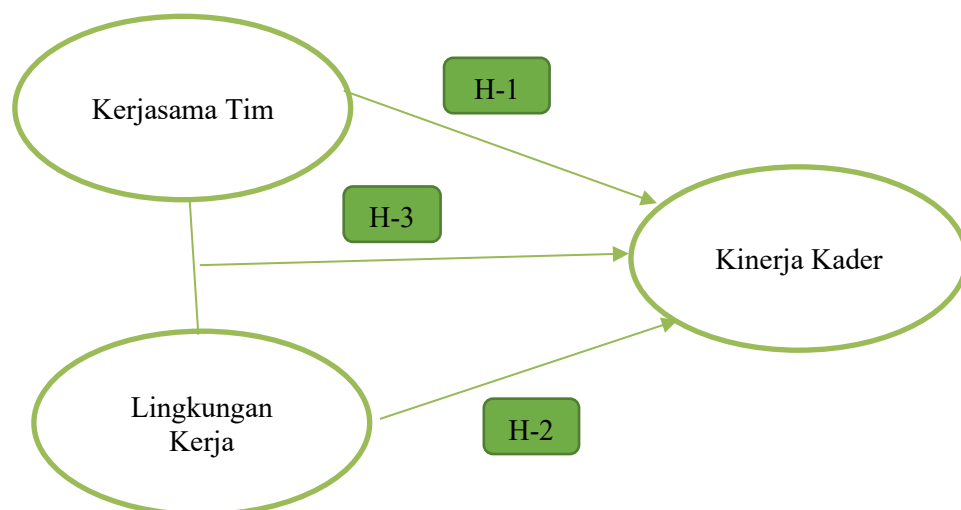
1. Faktor Individu: Individu yang psikologis normal dapat mengintegrasikan fungsi psikologis dan fisik untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.
2. Faktor Lingkungan: Lingkungan kerja yang mendukung termasuk deskripsi tugas jelas, wewenang memadai, target menantang, komunikasi efektif, hubungan harmonis, dan fasilitas yang cukup.
3. Komunikasi: Komunikasi efektif antara atasan dan staf memastikan informasi jelas, mendukung kerja sama yang efisien. Ketiga faktor ini dapat meningkatkan sinergi tim dan keberhasilan mencapai tujuan.

Penelitian Terdahulu

Nanda Aswan Rosmana, Sri Wahyuningsih (2023) dalam penelitiannya Mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Gtv Hotel And Apartemen Di Masa Pandemi Covid 19” Menunjukkan bahwa Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Cinthia Putri Anggraeni, Moch. Saleh Udin, dan trisnia widuri (2023) “Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Brontoseno Nganjuk” Menunjukkan bahwa Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

H₁= Pengaruh Kerjasama Tim (X₁) terhadap Kinerja Kader Posyandu (Y)



H₂= Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Kader Posyandu (Y)

H₃= Pengaruh Kerjasama Tim (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Kader Posyandu (Y)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, berfokus pada analisis data numerik melalui teknik statistik. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel serta signifikansi variasi di antara kelompok yang diteliti, dengan melibatkan sampel yang cukup besar (Santos dan Madiistriyatno, 2021).

Desain penelitian yang diterapkan adalah kausal komparatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab dari perbedaan perilaku atau kondisi yang sudah terjadi. Metode ini, yang juga dikenal sebagai penelitian *ex-post facto*, mengumpulkan data setelah peristiwa berlangsung untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat. Penelitian ini berfokus pada perbedaan antara kelompok dan mencari elemen yang mungkin bertanggung jawab atas perbedaan tersebut (Hartono, 2019).

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan anggota kelompok manusia, hewan, peristiwa, atau benda yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang diteliti adalah 355 kader posyandu yang berada di wilayah kerja Puskesmas UPT Kecamatan Ciruas (Agustianti et al., 2022).

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual terdistribusi secara normal.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

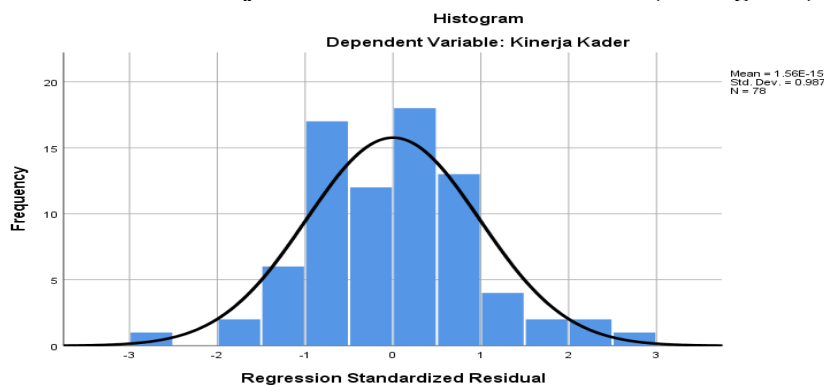
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78496080
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.052
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS 26, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa semua variabel, yaitu Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Kader memiliki nilai *Asymp Sig* sebesar $0,096 > 0,05$. Oleh karena itu, data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Selain menggunakan tabel Kolmogorov-Smirnov untuk menguji kenormalan, dapat juga digunakan plot normal P dari statistik reliabilitas. Menurut kaidah ini, jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tersebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Analisis Grafik (Histogram)

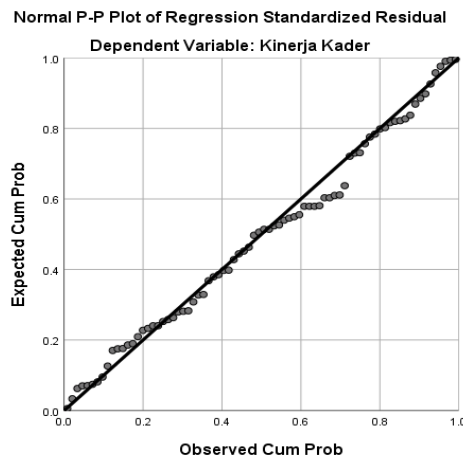


Sumber: Output SPSS 26, Data diolah 2024

Dengan merujuk pada gambar 1 di atas, grafik histogram menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini ditunjukkan oleh kurva pada grafik histogram yang membentuk pola lonceng. Selain menggunakan grafik histogram, uji normalitas juga dapat dianalisis seperti yang ditampilkan pada gambar 4.2 berikut.

Gambar 2

Hasil uji Normalitas P-plot



Sumber: Output SPSS 26, Data diolah 2024

Pada gambar 2, terlihat bahwa data berkumpul di sekitar garis diagonal dan tidak menyebar jauh darinya. Hal ini menunjukkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi dan model memiliki distribusi yang normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merujuk pada keadaan di mana terdapat korelasi yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Untuk menguji multikolinieritas, jika nilai *tolerance* > 0,10, maka terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai *VIF* < 10,00, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.100	4.195		.978	.331		
	Kerjasama Tim	.233	.091	.252	2.565	.012	.480	2.085
	Lingkungan Kerja	.408	.066	.606	6.163	.000	.480	2.085

a. Dependent Variable: Kinerja Kader

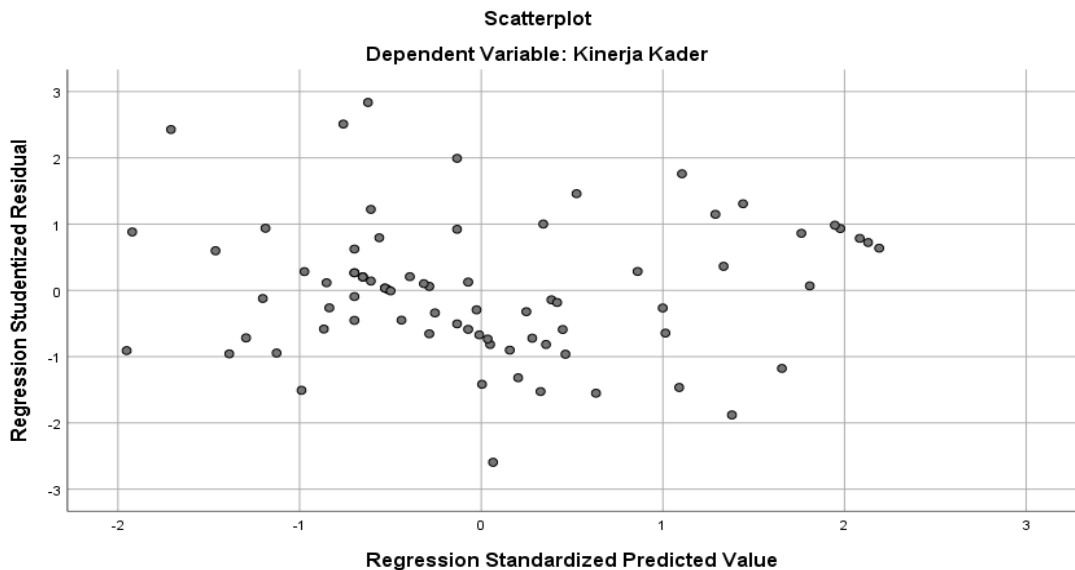
Sumber: Output SPSS 26, Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 2, nilai tolerance untuk Kerjasama Tim (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) masing-masing adalah 0,480, yang lebih besar dari 0,10. Nilai VIF untuk keduanya juga 2,085. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan tidak ada masalah dalam model regresi, sehingga pengujian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya tanpa perbaikan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah ada perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Jika varians residual konsisten, disebut homoskedastisitas; jika bervariasi, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik harus memenuhi kriteria homoskedastisitas.

Gambar 3
Hasil Scatterplot



Sumber: Output SPSS 26, Data diolah 2024

Pada gambar 4.3 terlihat bahwa data tersebar di atas dan di bawah sumbu horizontal tanpa membentuk pola gelombang. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, dilakukan uji regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS 26. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah: $Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kader Posyandu

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.100	4.195		.978	.331
	Kerjasama Tim	.233	.091	.252	2.565	.012
	Lingkungan Kerja	.408	.066	.606	6.163	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kader

Sumber: Output SPSS 26, Data diolah 2024

Berdasarkan output SPSS 26, Tabel 3 menunjukkan bahwa konstanta (intercept) dalam regresi berganda adalah 4,100. Koefisien regresi untuk Kerjasama Tim (X1) adalah 0,233 dan untuk Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,408. Model regresi berganda dapat dinyatakan sebagai $Y = 4,100 + 0,233 X1 + 0,408 X2$. Nilai konstanta 4,100 menunjukkan bahwa jika kedua variabel tersebut bernilai 0, Kinerja Kader Posyandu (Y) diperkirakan tetap positif sebesar 4,100, mengindikasikan adanya pengaruh dari faktor Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja.

Koefisien Determinasi R²

Setelah dilakukan uji regresi linier berganda terhadap kerjasama tim (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja kader posyandu (Y) menggunakan aplikasi SPSS 26, hasilnya ditampilkan pada Tabel 4.22 sebagai berikut:

Tabel 4

Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Kerjasama Tim (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Kader (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.643	2.822
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim				

Sumber: Output SPSS 26, Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4, nilai Adjusted R Square adalah 0,643, yang menunjukkan bahwa Kerjasama Tim (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh sebesar 64,3% terhadap Kinerja Kader Posyandu (Y), sedangkan 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji t

Untuk menguji signifikansi hipotesis, dilakukan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Hasil dari SPSS versi 26 menunjukkan t_{hitung} untuk pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Kader Posyandu.

Tabel 5

Uji t (Parsial) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Kader Posyandu

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.100	5.052		1.603	.113
	Kerjasama Tim	.636	.077	.690	8.302	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Kader						

Sumber: Output SPSS 26, Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji t untuk hipotesis bahwa Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Kader Posyandu menunjukkan t_{hitung} sebesar 8,302, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,992. Karena t_{hitung} (8,302) lebih besar dari t_{tabel} (1,992),

maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan tingkat signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Ini menunjukkan adanya pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Kader Posyandu UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas.

Untuk menguji signifikansi hipotesis, dilakukan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Hasil dari SPSS versi 26 menunjukkan t_{hitung} untuk pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kader Posyandu.

Tabel 6
Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.239	3.569		2.869	.005
	Lingkungan Kerja	.531	.048	.788	11.167	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kader

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kader Posyandu

Sumber: Output SPSS 26, Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji t untuk hipotesis bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kader Posyandu menunjukkan t_{hitung} sebesar 11,167, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,992. Karena t_{hitung} (11,167) lebih besar dari t_{tabel} (1,992), maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan tingkat signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Ini menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kader Posyandu UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas.

Uji F

Dalam uji F untuk membuktikan apakah variable Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kader Posyandu maka dilakukan uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 7

Pengaruh Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kader

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1118.326	2	559.163	70.222	.000 ^b
	Residual	597.213	75	7.963		
	Total	1715.538	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Kader

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim

Sumber: Output SPSS 26, Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.22, hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 70,222 dan F_{tabel} sebesar 3,118. Dengan F_{hitung} (70,222) lebih besar dari F_{tabel} (3,118) dan tingkat signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap

Kinerja Kader Posyandu UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas.

KESIMPULAN

1. Variabel Kerjasama Tim (X1) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Kader Posyandu (Y). Karena Sesama anggota tidak mengabaikan masukan-masukan dari anggota kader lainnya. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kerjasama Tim adalah 8,302, sementara t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 adalah 1,992. Hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,302 > 1,992$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Kerjasama Tim (X1) terhadap Kinerja Kader Posyandu (Y) di UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Kader Posyandu (Y). Karena Fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja. Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 11,167, sementara t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 adalah 1,992. Hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,167 > 1,992$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).
3. Hasil perhitungan variabel Kerjasama Tim (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Kader Posyandu UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas. Karena Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan. Nilai F_{hitung} untuk variabel Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja sebesar 70,222 sedangkan F_{tabel} sig 0,05 adalah 3,118. Hasil ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($70,222 > 3,118$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Kader Posyandu. Diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi (B) sebesar 0,233 dan 0,408 yang menunjukan arah positif. Berpengaruh positif ini di artikan bahwa semakin tinggi tingkat Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja maka akan meningkat pula Kinerja Kader. Nilai koefisien determinasi, yaitu *Adjusted R Square*, menunjukkan angka sebesar 0,643. Ini berarti bahwa variabel kerjasama tim dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja kader posyandu sebesar 64,3%, sedangkan sisanya, yaitu 34,8%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, saran-saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Pentingnya meningkatkan suasana kerjasama tim melalui pembagian tugas yang setara dan komunikasi yang baik, serta pengawasan berkelanjutan untuk mendorong peningkatan kinerja kader, terutama saat tugas diberikan tanpa pengawasan langsung.
2. Meskipun lingkungan kerja baik, perlu adanya pendekatan kesetaraan dalam pembagian tugas untuk memastikan semua kader memiliki kesempatan mengembangkan kemampuan dan memberikan kontribusi maksimal.
3. Pelatihan yang diikuti kader harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik mereka untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas pekerjaan. Penelitian ini juga memiliki



kekurangan, sehingga disarankan peneliti lain menambahkan variabel-variabel lain untuk perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianti, Rifkapandriadi, Lissiana Nussifera, Wahyudi, L. Angelianawati, Igat Meliana, Effi Alfa Ni Sidik, Qomaratus Nurlaila, Nicholas Simarmata, Irfan Sophan Himawan, Elvis Pawan, And Faisal Ikhrum. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*.
- Akuntansi, Jurnal, And Keuangan Syariah. 2020. "Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Syariah (Aliansi) Vol. 4 No. 1, Mei 2020." 4(1).
- Alarafat, Mousa Abdullah A., And Mark Doblas. 2021. "Impact Of Effective Teamwork On Employee Performance: The Case Of The Telecommunication Companies In The Kingdom Of Bahrain." *A Iksp Journal Of Innovative Writings* 2(2):7–19.
- Azmi, Nurul, And Serlin Serang. 2019. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi* 2(2):60–70. Doi: 10.57178/Paradoks.V2i2.182.
- Badrianto, Yuan, And Muhamad Ekhsan. 2019. "Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Nesinak Industries." *Management, And Accounting* 2(1):85–91.
- Dinengsih, Sri, And Ns. Diah Argarini. 2020. "Pelatihan Kader Dan Pemilihan Kader Posyandu Melalui Ukbm (Upaya Kesehatan Berbasis Masyarakat) Di Wilayah Kerja Puskesmas Kec. Pulogadung Jakarta Timur Tahun 2020." Universitas Nasional.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26*. 10th Ed. Edited By A. Heri. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono. 2019. *Metodologi Penelitian*.
- Hidayat, Rahmat. 2021. "Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 10(1):58–75. Doi: 10.33373/Dms.V10i1.2836.
- Hidayat, Syarif, A. Rahman Lubis, And M. Shabri Majid, Abd. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan." *Economic Journal* 5(1):86–100.
- Khaeruman, Luis Marnisasah, Syech Idrus, Laila Irawati, Yuary Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Nur Aisyah, Nurdin Natan, Mutinda Teguh Widayanto, And Ismawati. 2021. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*.
- Lestari, Nanda Fauziah, Tuahman Sipayung, And Fariaman Purba. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Mts Al -Hidayah Laras." *Manajemen : Jurnal Ekonomi* 4(1):1–15. Doi: 10.36985/Manajemen.V4i1.349.
- Lui Lelaona, Petrus Yohanes, And Sri Siswani. 2020. "Hubungan Kinerja Kader Posyandu Balita Dengan Kepuasan Pelayanan Posyandu Balita Di Rw 012 Kelurahan Kapuk Jakarta Utara Tahun 2020." *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (Jukmas)* 4(2):135–43. Doi: 10.52643/Jukmas.V4i2.1014.
- Meidiawaty Siregar, And Satyawaty Sulubara. 2022. "Analisis Penerapan Kinerja Posyandu Di Wilayah Puskesmas Hanopan Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli



- Selatan Tahun 2020.” *Jurnal Ilmiah Pannmed (Pharmacist, Analyst, Nurse, Nutrition, Midwivory, Environment, Dentist)* 17(1):96–101. Doi: 10.36911/Pannmed.V17i1.1274.
- Natania, Olga, And Lidya Martha. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat.” *Jurnal Economina* 2(8):2122–36. Doi: 10.55681/Economina.V2i8.723.
- Novitasari, Usman, And Ayu Dwi Putri Rusman. 2022. “Analisis Kinerja Kader Posyandu Dalam Pengukuran Antropometri Di Wilayah Kota Parepare.” *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan* 5(1):487–93. Doi: 10.31850/Makes.V5i1.725.
- Nugrahaningsih, Hartanti. 2022. “Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi.” *Media Manajemen Jasa* 10(2):66–83. Doi: 10.52447/Mmj.V10i2.6622.
- Olivia, Tiara, And Sudarman Sudarman. 2022. “Analisis Kinerja Kader Posyandu Di Desa Gunong Kleng.” *Journal Of Social And Policy Issues* 4:164–67. Doi: 10.58835/Jspi.V2i4.70.
- Pranogyo, Antaiwan Bowo. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Atas Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Distribusi Obat Dan Alat Kesehatan.” *Prima Ekonomika* 14(1):39. Doi: 10.37330/Prima.V14i1.143.
- Rabiulkhri, Mailani, Noviansyah, And Sandra Oktari. 2023. “Pengaruh Beban Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebakaran Dan Penyelamatan Baturaja.” *Journal Of Management, Entrepreneur And Cooperative* 2(2):42–51. Doi: 10.56869/Imec.V2i2.505.
- Ramadhan, Muhammad, And Veta Lidya Delimah Pasaribu. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Safitri, Anissa Nur. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt.Phapros,Tbk Semarang).” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11(2):14–25.
- Santos, Imam, And Harries Madiistriyatno. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan 1. Edited By S. Rachmatullah, I. Media, And I. S. Alim. Tangerang: Indigo Media.
- Siagian, Fereddy. 2020. “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon.” *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)* 3(1):20–26. Doi: 10.31539/Alignment.V3i1.1275.
- Sibirian, Kasman, And Ondo Puro Hutahaean. 2021. “Tinjauan Yuridis Hubungan Pemerintah Pusat Dan Daerah Saat Terjadi Wabah Virus Covid-19 Dalam Karantina Wilayah Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 Kekarantinaan Kesehatan.” *Nommensen Journal Of Legal Opinion* 2(02):193–202. Doi: 10.51622/Njlo.V2i02.386.
- Sugiono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 26th Ed. Bandung: Alfabeta Cv, Bandung.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 2nd Ed. Edited By M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Susilawati, Made. 2023. “Modul Analisis Regresi.” 1–150.
- Taufik, Tiara Riska, Agustina Hanafi, Zunaidah Zunaidah, And Badia Perizade. 2022. “Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan



Ilir Barat 1 Palembang.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati*
11(2):69–81. Doi: 10.33024/Jrm.V11i2.5751.

W Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Yusuf, M., Cecep Haryoto, Nazifah Husainah, And Nuraeni. 2023. *Teori Manajemen*.
Cetakan 1. Edited By J. Mardian. Sumatra Barat: Yayasan Pendidikan Cendekia
Muslim.