

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

Adissya Maya Andara¹, Mela Sandra², Palahiyah Palahiyah³, Shoma Febriyani⁴, Indina Dhesta Nugrahaeni^{5*}, Lika Yulia⁶

^{1,2,3,4,5,6} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Primagraha

E-Mail:

¹ aramaia20@gmail.com

² melasandra16@gmail.com

³ falahiyah93@gmail.com

⁴ shomafebriyani@gmail.com

⁵ indinadhesta@gmail.com

⁶ likayulia87@gmail.com

ABSTRACT

Kinerja kader Posyandu di wilayah puskesmas kecamatan Ciruas menunjukkan beberapa aspek positif, namun terdapat beberapa faktor penghambat peningkatan kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah meningkatnya beban tugas. Kader Posyandu memiliki banyak tugas kecil, namun upah yang mereka terima tidak sebanding dengan beban tersebut. Penurunan kinerja kader Posyandu dapat terjadi akibat peningkatan beban tugas tanpa kompensasi yang memadai serta kurangnya kerjasama tim yang baik. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 kader posyandu di UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Kader Posyandu. Serta variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Kader Posyandu. Kemudian secara simultan variabel Kerjasama Tim (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Kader Posyandu (Y)

ARTICLE INFO

Keywords:

Kerjasama Tim;
Lingkungan Kerja;
Kinerja Kader

Article History

Submitted:
04-06-2025
Accepted:
10-07-2025
Published:
11-07-2025

Corresponding Author:

Indina Dhesta Nugrahaeni, indinadhesta@gmail.com

1. INTRODUCTION

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di sektor pelayanan publik, kinerja individu maupun tim menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi (Alfiansyah et al., 2024; Hidayat, 2021; Ramdhan & Pasaribu, 2022). Posyandu sebagai bagian dari sistem layanan kesehatan masyarakat tingkat dasar, sangat bergantung pada efektivitas kader sebagai pelaksana di lapangan. Dalam praktiknya, kader posyandu tidak hanya menjalankan tugas teknis, tetapi juga harus mampu berkolaborasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja

yang ada. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana kerjasama tim dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja mereka, terutama dalam konteks pelayanan kesehatan berbasis masyarakat di wilayah seperti Kecamatan Ciruas.

1.1 Kinerja Kader

Kinerja dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *job performance*, *actual performance*, atau *level of performance*, yang mencerminkan sejauh mana pegawai berhasil menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kinerja bukanlah ciri-ciri pribadi seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan bentuk nyata dari kemampuan tersebut (Lestari et al., 2025; Talidobel et al., 2024).

Kinerja dapat dilihat sebagai representasi kemampuan yang tampak dalam hasil kerja yang nyata. Kinerja adalah pencapaian yang diperoleh oleh pegawai ketika melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Selain itu, kinerja pegawai (*performance*) ditafsirkan sebagai hasil kerja individu, proses manajemen, atau keseluruhan organisasi, di mana hasil tersebut harus nyata dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan berdasarkan hasil kerja tersebut) (Hidayat, 2021).

Kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh para kader yang telah mendaftar, mencatat nama ibu dan anak setiap kali mereka mengunjungi posyandu, yang menjadi tanggung jawab mereka. Memiliki kemampuan serta motivasi yang tinggi sangatlah penting bagi kader posyandu dalam menjalankan setiap kegiatan, baik di dalam maupun di luar posyandu. Kegiatan di luar, seperti mengunjungi setiap rumah, sangat diperlukan karena banyak ibu dan anak yang tidak terdaftar karena tidak mengikuti semua kegiatan posyandu yang diadakan (Olivia & Sudarman 2022).

1.2 Indikator Kinerja

Kinerja secara umum memiliki indikator yang perlu diperhatikan. Menurut Hidayat et al., (2019), indikator-indikator Kinerja adalah:

1. Waktu, yang mengindikasikan bahwa setiap pekerjaan adalah tanggung jawab individu untuk menyelesaikannya dengan baik sesuai rencana yang telah ditetapkan.
2. Inisiatif. Inisiatif adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas dan menangani permasalahan tanpa harus menunggu instruksi dari atasan, yang menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya.
3. Memiliki kemampuan untuk mencapai target. Ini meliputi kapasitas intelektual dan keterampilan teknis. Kapasitas intelektual mencakup kemampuan berpikir secara konseptual dan analisis di samping keterampilan teknis. Menggabungkan kedua aspek ini membantu mencapai tujuan dengan lebih efektif.
4. Pelatihan, yaitu usaha terencana untuk mendorong pembelajaran mengenai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan mendukung karyawan dalam mempersiapkan diri untuk meniti karir tertentu dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dengan baik..

1.3 Kerjasama Tim

Dalam bahasa Inggris, partisipasi diartikan sebagai "Berkerja sama", "Kerjasama", atau "Koperasi". Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kerjasama merujuk pada usaha yang dilakukan oleh berbagai kelompok, baik itu organisasi maupun pemerintahan, untuk mencapai tujuan bersama. Kelompok kerja berbeda dengan tim kerja. Tim kerja terdiri dari individu yang saling berkomunikasi untuk bertukar informasi dan membuat keputusan yang membantu setiap anggotanya dalam menyelesaikan tugas. Tim kerja mengutamakan upaya bersama ketimbang kontribusi individu dari setiap anggota. Komponen seperti input, output, batasan, struktur, dan proses membentuk sebuah tim. Tim memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya, tujuan, dan lingkungan dengan individu yang mereka pilih. Namun, untuk memastikan bahwa proses tim dapat berfungsi secara efektif dengan tujuan dalam jangka waktu tertentu dan apakah proses itu dapat mencapai tujuan saat kinerja tim tidak

optimal, dibutuhkan kesempatan dan cara tertentu (Siburian & Hutahaean, 2021; Siagian, 2020).

Teamwork terjadi ketika sekumpulan orang berkolaborasi untuk meraih hasil yang lebih baik daripada jika mereka bekerja sendiri dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kolaborasi tim memungkinkan pemimpin dan karyawan untuk saling berbagi ide serta mencari solusi untuk masalah atau menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien. Selain itu, kerjasama tim juga memperbaiki komunikasi antara pemimpin dan karyawan (Nugrahaningsih, 2022).

1.4 Indikator Kerjasama Tim

Kerjasama tim memiliki sejumlah indikator yang perlu dipahami. Menurut Hidayat et al., (2019), indikator-indikator dari kerjasama tim adalah:

1. Visi yang Sejalan.
2. Tugas dan Kewajiban yang Terdefinisi dengan Baik.
3. Interaksi yang Efisien.
4. Semangat.
5. Pemanfaatan Kapasitas Secara Optimal.

1.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh elemen di sekitar karyawan yang bisa mempengaruhi cara mereka menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Aspek psikologis dari pekerjaan terkait erat dengan kondisi lingkungan tempat kerja, seperti musik, kebersihan, dan lain-lain. Setiap organisasi perlu berusaha maksimal dalam hal ini, karena dapat berpengaruh pada hasil kerja mereka. Untuk mengimplementasikan perbaikan yang lebih baik, memiliki kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan sangatlah penting. Menjaga komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta antar sesama rekan kerja, akan membantu menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Dukungan timbal balik antara karyawan dan manajemen juga harus diupayakan oleh perusahaan dengan membangun rasa saling percaya yang kuat di antara mereka (Mahmudah & Siswati, 2019).

Lingkungan kerja terdiri dari elemen-elemen fisik dan non-fisik yang berkaitan dengan representasi, sehingga tidak bisa dipisahkan dari usaha untuk menyelesaikan tugas. Lingkungan fisik adalah kondisi luar yang mempengaruhi tenaga pendidik dalam menjalankan tugas, seperti pencahayaan, suhu udara, estetika, dan tingkat kebisingan. Sementara itu, lingkungan non-fisik melibatkan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk interaksi dengan atasan, kolega, dan bawahan (Lestari et al., 2022).

1.6 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki indikator yang perlu dicermati. Menurut Azmi & Serang (2019), indikator-indikator dari lingkungan kerja meliputi:

1. Penjelasan
2. Gedung tempat bekerja
3. Ruang yang diperlukan
4. Kerja sama dengan rekan seajar
5. Susunan tugas

2. METHOD

Metode yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif berfokus pada pengolahan data berbentuk angka menggunakan teknik statistik. Istilah kuantitatif digunakan karena data yang diperoleh berupa angka dan analisisnya dilakukan dengan metode statistik. Dengan pendekatan kuantitatif ini, peneliti dapat mengkaji relevansi perbedaan di antara kelompok atau hubungan antara variabel yang sedang diteliti. Pada umumnya, penelitian kuantitatif melibatkan sampel yang cukup besar (Santos dan Madiistriyatno 2021).

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan individu, hewan, peristiwa, atau benda yang memiliki ciri-ciri tertentu atau satu kumpulan karakteristik yang serupa. Populasi mencakup semua unit yang akan diteliti, termasuk tidak hanya individu, tetapi juga makhluk hidup lainnya atau objek, seperti populasi hewan atau jenis tanaman tertentu (Agustianti et al., 2022; Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari responden yang berperan sebagai kader posyandu di area kerja Puskesmas UPT Kecamatan Ciruas, berjumlah 355 orang.

Dalam studi ini, dari total populasi 355 Kader Posyandu di UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas, setelah penerapan Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, diperoleh 78 responden sebagai sampel penelitian. Jumlah ini dianggap cukup dan memenuhi kriteria sebagai sampel. Selanjutnya, data tersebut akan dianalisis menggunakan Program for Social Science (IBM SPSS).

3. RESULT AND DISCUSSION

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Analisis regresi linier berganda

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 keluaran dari SPSS 26, tabel tersebut menampilkan bahwa nilai (a) dalam regresi berganda adalah 4,100. Di sisi lain, nilai (b) untuk Kerjasama Tim (X1) tercatat sebesar 0,233, sedangkan untuk Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,408. Hasil dari regresi berganda yang ditampilkan secara bersamaan adalah sebagai berikut: $Y = 4,100 + 0,233 X1 + 0,408 X2$. Dengan demikian, kinerja kader posyandu (Y) dapat muncul akibat adanya kontribusi dari faktor Kerjasama Tim (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dalam studi ini.

Koefisien Determinasi

Tabel 2 Koefisien determinasi

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 ringkasan model yang terlihat pada Tabel di atas, nilai R Square tercatat sebesar 0,643. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim (X1) dan lingkungan kerja (X2) berkontribusi sebesar 64,3% terhadap kinerja kader posyandu (Y), sedangkan 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam studi ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Uji t pertama

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 tersebut menampilkan hasil pengujian t untuk hipotesis bahwa Kerjasama Tim memiliki dampak pada Kinerja Kader Posyandu menunjukkan nilai t-hitung sebesar 8,302. Nilai t-tabel pada t-tabel adalah $t(a/2; n-k-1) = (0,05/2; 78-2-1) = (0,025; 75)$ diperoleh sebesar 1,992. Dengan demikian, t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($8,302 > 1,992$), sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima sedangkan hipotesis nol (Ho) ditolak, dengan tingkat signifikansi 0,000.

Tabel 4. Uji t kedua

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

Sumber: Output SPSS 26, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menampilkan hasil dari uji t terhadap hipotesis bahwa Lingkungan Kerja memiliki dampak pada KinerjaKaderPosyandu menunjukkan nilai uji *thitung* sebesar 11,167. Sementara itu, nilai *ttabel* pada t-tabel = $t(a/2; n-k-1) = (0,05/2; 78-2-1) = (0,025; 75)$ ditemukan sebesar 1,992. Oleh karena itu, *thitung* lebih besar dari *ttabel* ($11,167 > 1,992$), yang berarti bahwa hipotesis alternatif (Ha) dapat diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak, dengan tingkat signifikansi 0,000.

Tabel 5. Uji f

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 table yang ditampilkan, hasil analisis uji F pada hipotesis KerjasamaTim dan LingkunganKerja terhadap KinerjaKaderPosyandu di peroleh uji *Fhitung* sebesar 70,222 dan *Ftabel* pada derajat kebebasan (dk) = n-k-1 (78 – 2 – 1= 75) sebesar 3,118 sehingga *Fhitung* > *Ftabel* (70,222 > 3,118) dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000 (0,000 > 0,05) jadi H_a diterima sedangkan H_o di tolak, sehingga terdapat pengaruh KerjasamaTim dan LingkunganKerja terhadap KinerjaKaderPosyandu UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas.

4. CONCLUSION

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta hasil pengolahan data yang berhubungan dengan judul hipotesis yang diteliti, dalam studi ini terdapat beberapa hal yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Melalui pengujian hipotesis secara terpisah, terbukti bahwa variabel KT memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap KKP. Dari analisis statistik, didapatkan nilai *thitung* untuk variabel KT sebesar 8,302, sedangkan *ttabel* pada taraf signifikan 0,05 adalah 1,992. Hasil ini menunjukkan bahwa *thitung* > *ttabel* (8,302 > 1,992) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari KT terhadap KKP di UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas.
2. Melalui pengujian hipotesis secara parsial, terbukti bahwa variabel LK mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap KKP. Dari analisis statistik, didapatkan nilai *thitung* untuk variabel LK sebesar 11,167, sedangkan *ttabel* pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,992. Temuan ini mengindikasikan bahwa *thitung* > *ttabel* (11,167 > 1,992) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara LK dan KKP di UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas.
3. Berdasarkan analisis hipotesis parsial, variabel KT dan LK terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap KKP. Dengan pengujian statistik, didapatkan nilai *Fhitung* untuk variabel kolaborasi tim dan suasana kerja sebesar 70,222, sementara *Ftabel* pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 3,118. Temuan ini menunjukkan bahwa *Fhitung* lebih besar daripada *Ftabel* (70,222 lebih besar dari 3,118) dan nilai signifikansinya. Dapat disimpulkan bahwa KT dan LK secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap KKP. Dengan kata lain, semakin baik kolaborasi tim dan kondisi di tempat kerja, maka kinerja kader Posyandu di UPT Puskesmas Kecamatan Ciruas juga akan meningkat.

REFERENCE

- Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Tohar Media
- Alfiansyah, M. W., Switrayana, I. N., & Mulawarman, L. (2024). Peran Business Intelligence Dalam Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM). *ECONOMIST: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 13-19.
- Azmi, N., & Serang, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 60-70.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26. 10th Ed. Edited By A. Heri*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. (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, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (Darussalam Journal of Economic Perspec*, 5(1), 84-98.
- Lestari, B. W., Lewenussa, R., & Sapulete, H. (2025). Analisis Pengaruh Employee Angagemen dan Human Relation terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Bank Papua Cabang Kota Sorong. *ECONOMIST: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 89-97.
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di MTS AL-HIDAYAH Laras. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 1-15.
- Mahmudah, E. W., & Siswati, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press Dan Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Nugrahaningsih, H. (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, T., & Sudarman, S. (2022). Analisis Kinerja Kader Posyandu di Desa Gunong Kleng. *Journal of Social and Policy Issues*, 2(4) 164-167.
- Ramadhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di akademi maritim cirebon. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20-26.
- Siburian, K., & Hutahaean, O. P. (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 Keekarantinaan Kesehatan. *Nommensen Journal of Legal Opinion*, 193-202.
- Talidobel, S., Jati, L. J., Nirwana, B. N., Dethan, S. H., & Wardi, P. A. (2024). Identifikasi Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Pada Kinerja Klinik Derma Express Lombok. *ECONOMIST: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 26-34.