

Pengaruh Karakteristik Individu, Kerja Sama Tim, dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Puskesmas Walikukun

Annisa Nur Aqtyas Mahanani¹⁾*, Henri Dwi Wahyudi²⁾

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta^{1,2)}

b100210390@student.ums.ac.id¹⁾*, hdw122@ums.ac.id²⁾

ABSTRACT

Employee performance plays a crucial role in supporting the effectiveness of public services, particularly in the healthcare sector. This study aims to examine the influence of individual characteristics, team collaboration, and work skills on employee performance at Walikukun Public Health Center (Puskesmas Walikukun). The research employed a quantitative approach using a survey method involving 104 respondents selected through a saturated sampling technique. The research instrument was developed based on theoretical indicators and has been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling (SEM) method with the assistance of SmartPLS 3.0 software. The results show that all three independent variables have a positive and significant effect on employee performance. Individual characteristics have a path coefficient of 0.219 (p-value = 0.004), team collaboration 0.376 (p-value = 0.000), and work skills 0.352 (p-value = 0.000). Among these, team collaboration exerts the most dominant influence. These findings underscore the importance of fostering a collaborative work culture and enhancing individual capacity as strategies to optimize employee performance. The practical implications of this study can serve as a reference for health center management in designing competency-based training programs and strengthening teamwork within the workplace.

Keywords: *individual characteristics, team collaboration, work skills, employee performance, Public Health Center*

ABSTRAK

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam mendukung efektivitas pelayanan publik, khususnya di sektor kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik individu, kerja sama tim, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Walikukun. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui metode survei terhadap 104 responden yang diambil secara sampling jenuh. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator teoritis dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik individu memiliki koefisien pengaruh sebesar 0,219 (p-value = 0,004), kerja sama tim sebesar 0,376 (p-value = 0,000), dan keterampilan kerja sebesar 0,352 (p-value = 0,000). Di antara ketiganya, kerja sama tim menunjukkan pengaruh paling dominan. Temuan ini menekankan pentingnya membangun budaya kerja kolaboratif serta meningkatkan kapasitas individu sebagai strategi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengelola Puskesmas dalam merancang program pelatihan berbasis kompetensi dan memperkuat kerja sama tim di lingkungan kerja.

Kata Kunci: karakteristik individu, kerja sama tim, keterampilan kerja, kinerja karyawan, Puskesmas.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai mencerminkan kontribusi personal dalam merealisasikan sasaran institusi. Dalam konteks pelayanan publik seperti di Puskesmas Walikukun, mutu kinerja menjadi determinan utama terhadap kualitas layanan yang dirasakan masyarakat. Armstrong (2020) menegaskan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh beban kerja, melainkan juga dipengaruhi oleh kapabilitas, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. Kendati demikian, realitas di lapangan masih memperlihatkan problematika seperti ketidakpuasan pasien, lambannya respons terhadap kondisi darurat, serta kualitas pelayanan yang belum optimal. Fenomena ini menandakan urgensi untuk menelaah determinan internal yang memengaruhi performa pegawai.

Salah satu determinan krusial yang diasumsikan berpengaruh signifikan adalah karakteristik personal, mencakup aspek kepribadian, sikap terhadap pekerjaan, motivasi intrinsik, hingga latar belakang pendidikan. Greenberg dan Baron (2019) menyatakan bahwa karakteristik ini membentuk persepsi serta respons individu dalam dunia kerja yang pada gilirannya berdampak terhadap performa kerja. Selain itu, kolaborasi tim menjadi aspek fundamental, terlebih dalam sistem kerja yang menuntut koordinasi tinggi seperti pelayanan kesehatan. McShane dan Von Glinow (2018) menyoroti bahwa tim yang efektif, ditandai oleh komunikasi terbuka, kepercayaan interpersonal, dan tujuan bersama, dapat menciptakan sinergi yang mengakselerasi produktivitas. Di sisi lain, kapabilitas kerja yang mencakup hard skill maupun *soft skill* juga menjadi indikator utama sejauh mana individu mampu menanggapi kompleksitas tugas. Spencer dan Spencer (1993) menegaskan bahwa kompetensi kerja merupakan prediktor dominan dari performa individu dalam beragam konteks organisasi.

Walaupun ketiga variabel tersebut telah menjadi objek bahasan dalam berbagai studi, sebagian besar riset terdahulu lebih mengarah pada institusi rumah sakit atau sektor swasta, serta cenderung mengulas pengaruh variabel secara terpisah (Ranti & Eka, 2023; Suyono et al., 2024). Penelitian yang secara komprehensif mengintegrasikan karakteristik personal, kerja sama tim, serta keterampilan kerja ke dalam satu model konseptual di lingkungan Puskesmas, terlebih menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis SEM-PLS, masih sangat jarang dijumpai. Oleh karena itu, riset ini ditujukan untuk mengisi kekosongan tersebut.

Dari segi akademis, studi ini memperluas ranah kajian manajemen SDM di sektor publik dengan menyuguhkan pendekatan simultan dari tiga variabel kunci terhadap kinerja. Adapun secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan bagi perumusan strategi internal Puskesmas, terutama dalam penguatan kapasitas sumber daya manusia melalui rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berbasis kebutuhan kerja, serta penguatan budaya kolaboratif dan profesional.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh karakteristik individu, kerja sama tim, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Walikukun?

TINJAUAN LITERATUR

Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang mencakup aspek biologis, psikologis, dan sosial, seperti usia, motivasi, kepribadian, dan latar belakang pendidikan. Robbins dan Judge (2021) menegaskan bahwa atribut kepribadian seperti conscientiousness (tanggung jawab), emotional stability (stabilitas emosi), dan openness (keterbukaan) memiliki korelasi positif terhadap kinerja kerja. Greenberg dan Baron (2019) menambahkan bahwa pengalaman kerja dan persepsi individu terhadap lingkungan organisasi turut menentukan perilaku kerja yang produktif. Selain itu, motivasi kerja baik intrinsik seperti kepuasan atas pencapaian, maupun ekstrinsik seperti penghargaan finansial memegang peran penting dalam mendorong pencapaian kinerja optimal (Luthans, 2011). Dalam konteks Puskesmas, karakteristik individu yang kuat memungkinkan tenaga kesehatan bekerja secara konsisten meskipun dalam kondisi tekanan tinggi dan sumber daya terbatas.

Kerja Sama Tim dan Kinerja Karyawan

Kerja sama tim merupakan komponen strategis dalam pelayanan publik, khususnya di sektor kesehatan primer yang menuntut koordinasi lintas profesi. McShane dan Von Glinow (2018) menyatakan bahwa dinamika tim yang sehat ditandai oleh peran yang jelas, komunikasi efektif, dan norma kerja kolektif. Model pengembangan tim dari Tuckman (1965) *forming, storming, norming, dan performing* menjelaskan bahwa tim yang melalui tahapan ini secara efektif akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Katzenbach dan Smith (1993) juga menggarisbawahi bahwa tim berkinerja tinggi dibangun di atas dasar komitmen terhadap tujuan bersama, rasa saling percaya, dan akuntabilitas kolektif. Salas, Sims, dan Burke (2005) menambahkan bahwa efektivitas tim sangat dipengaruhi oleh dimensi seperti koordinasi, pemantauan kinerja antaranggota, serta kepemimpinan yang responsif. Dalam operasionalisasi Puskesmas, kerja sama tim yang kuat berkontribusi pada efisiensi alur pelayanan dan kepuasan pasien.

Keterampilan Kerja dan Kinerja Karyawan

Keterampilan kerja terdiri dari *hard skills* (kompetensi teknis) dan *soft skills* (kemampuan interpersonal), yang keduanya penting dalam menunjang kinerja. Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi berbasis perilaku (*competency-based performance*) memungkinkan individu menyelesaikan tugas secara efektif dan konsisten. Boyatzis (2008) menambahkan bahwa keterampilan kerja, terutama dalam hal adaptasi dan pengambilan keputusan, menjadi prediktor penting dalam kesuksesan individu di tempat kerja. Goleman (1998) juga menekankan pentingnya kecerdasan emosional termasuk empati, kontrol diri, dan keterampilan komunikasi—dalam mendukung interaksi yang produktif di lingkungan kerja. Dalam konteks Puskesmas, penguasaan keterampilan teknis memungkinkan tenaga kesehatan memberikan pelayanan klinis yang akurat, sementara *soft skills* mendukung interaksi profesional dengan pasien dan kolega.

Keterampilan yang adaptif juga memfasilitasi respons terhadap perubahan kebijakan dan teknologi.

Hipotesis

Berdasarkan kajian literatur yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik individu seperti motivasi, kepribadian, dan pengalaman kerja secara teoritis memengaruhi sikap dan tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada performa kerja (Robbins & Judge, 2021; Luthans, 2011).

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

Kerja sama tim yang efektif, yang didukung oleh komunikasi terbuka, koordinasi peran, dan kepercayaan timbal balik, memiliki dampak positif terhadap produktivitas dan kualitas kinerja (Katzenbach & Smith, 1993; Tuckman, 1965; Salas et al., 2005).

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penguasaan keterampilan teknis dan non-teknis secara komprehensif memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan mampu beradaptasi dengan berbagai situasi kerja, sehingga mendorong peningkatan kinerja (Spencer & Spencer, 1993; Goleman, 1998).

METODE PENELITIAN

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
Karakteristik Individu	Usia, Pendidikan, Pengalaman, Motivasi, Sikap Kerja	a. Usia kerjab. Tingkat pendidikan.	Likert 1-5	Kristiawati & Prastyorini (2024), Lumiu (2019)
		c. Lama pengalaman kerjad. Semangat dalam menyelesaikan tugase. Tanggung jawab terhadap pekerjaan		
Kerja Sama Tim	Komunikasi, Kepercayaan, Manajemen Konflik, Komitmen, Pembagian Tugas	a. Kemampuan menyampaikan ideb. Kepercayaan antaranggotac. Penyelesaian konflikd. Loyalitas terhadap time.	Likert 1-5	Tuckman (1965), Nugraha et al. (2017)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
		Keseimbangan pembagian tugas		
Keterampilan Kerja	Teknis, Komunikasi, Manajemen Waktu, Problem Solving, Adaptabilitas	a. Kemampuan teknis pekerjaan.	Likert 1–5	Spencer & Spencer (1993), Goleman (1998)
		b. Komunikasi dengan pasien.		
Kinerja Karyawan	Produktivitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Disiplin, Inisiatif, Tanggung Jawab	a. Jumlah pekerjaan diselesaikan.	Likert 1–5	Sinaga et al. (2020), Maryati (2021)
		b. Kualitas hasil kerja.		
		c. Ketepatan waktu.		
		d. Kedisiplinan.		
		e. Inisiatif kerja.		
		f. Tanggung jawab terhadap tugas		

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Puskesmas Walikukun yang berjumlah 104 orang, terdiri dari tenaga medis dan administrasi, sebagai populasi sekaligus sampel melalui pendekatan total sampling. Metode ini dipilih karena seluruh populasi dapat dijangkau secara menyeluruh, sehingga memungkinkan diperolehnya data yang utuh dan minim kesalahan generalisasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert 5 poin yang mencakup variabel karakteristik individu, kerjasama tim, keterampilan kerja, dan kinerja karyawan. Untuk memperkuat temuan, digunakan pula dokumentasi internal sebagai data pendukung.

Sebelum dilakukan analisis struktural, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas konvergen melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dan uji reliabilitas internal menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, dengan batas minimal 0,70. Selain itu, validitas diskriminan diverifikasi melalui dua pendekatan, yaitu Fornell-Larcker Criterion dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Nilai HTMT yang kurang dari 0,90 menunjukkan bahwa konstruk memiliki validitas diskriminan yang memadai (Hair et al., 2019).

Model analisis menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang sesuai untuk jumlah sampel kecil dan model kompleks (Hair et al., 2019). Semua analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3, yang memungkinkan pengujian model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) secara simultan.

Persamaan struktural dasar yang digunakan dalam model ini dapat digambarkan sebagai berikut

$$\eta = B\xi + \zeta$$

Di mana:

η = variabel laten dependen (endogen)

ξ = variabel laten independen (eksogen)

B = matriks koefisien struktural
 ζ = error term (Hair et al., 2021)

Persamaan ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel eksogen (ξ) seperti karakteristik individu, kerja sama tim, dan keterampilan kerja, terhadap variabel endogen (η) yaitu kinerja karyawan, di mana B merepresentasikan kekuatan pengaruh masing-masing variabel independen dalam membentuk kinerja, dan ζ menangkap gangguan atau variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model.

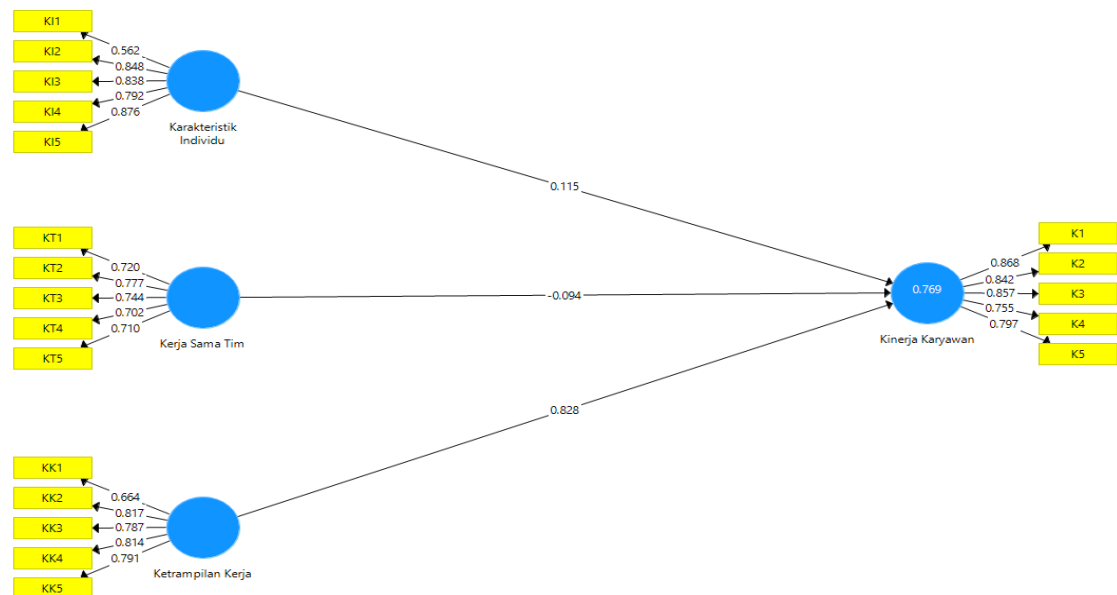
HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 104 responden dengan latar belakang demografis yang beragam. Mayoritas responden adalah perempuan (75,2%), menunjukkan dominasi tenaga kerja perempuan di Puskesmas Walikukun. Dilihat dari usia, sebagian besar berada pada rentang 20–30 tahun (53,3%), diikuti oleh kelompok usia 30–40 tahun (27,6%), 40–50 tahun (14,3%), dan di atas 50 tahun (4,8%), yang mencerminkan dominasi usia produktif awal hingga menengah. Dari sisi masa kerja, sebanyak 68,6% responden telah bekerja lebih dari satu tahun, sementara 31,4% lainnya memiliki pengalaman kerja kurang dari satu tahun, mengindikasikan tingkat pemahaman yang memadai terhadap lingkungan kerja dan tanggung jawabnya. Variasi dalam jenis kelamin, usia, dan lama bekerja ini memberikan dasar representatif untuk menganalisis keterkaitan antara karakteristik individu, kerja sama tim, serta keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil Analisis Data

Outer Model



Gambar 1. Outer Model

Gambar di atas merupakan visualisasi outer model (model pengukuran)

dalam pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang menampilkan hubungan antara indikator dengan konstruk laten (variabel laten). Model ini menunjukkan tiga konstruk eksogen (bebas), yaitu Karakteristik Individu, Kerja Sama Tim, dan Keterampilan Kerja, serta satu konstruk endogen (terikat), yaitu Kinerja Karyawan.

Setiap konstruk diukur melalui lima indikator (item pertanyaan dalam kuesioner), yang ditunjukkan dengan panah dari indikator ke konstruk laten (reflektif). Nilai loading faktor pada masing-masing indikator menunjukkan kekuatan kontribusi indikator tersebut dalam merefleksikan konstruksinya. Berdasarkan Hair et al. (2021), nilai loading $\geq 0,70$ dianggap sangat baik, meskipun nilai antara 0,60–0,70 masih dapat diterima dalam tahap awal pengembangan model.

Uji Validitas

Tabel 2. Nilai AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Karakteristik Individu	0.626
Kerja Sama Tim	0.534
Ketrampilan Kerja	0.603
Kinerja Karyawan	0.680

Melihat data pada tabel 2 di atas, seluruh variabel dalam penelitian ini, yaitu karakteristik individu, kerja sama tim, keterampilan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai AVE $> 0,5$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa proporsi varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruksinya cukup tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen, yang berarti bahwa item-item indikator pada setiap variabel mampu merepresentasikan variabel laten yang diukur secara memadai. Oleh karena itu, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk tahap analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Nilai Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Karakteristik Individu	0.845	0.891
Kerja Sama Tim	0.791	0.851
Ketrampilan Kerja	0.834	0.883
Kinerja Karyawan	0.882	0.914

Berdasarkan data pada Tabel 3, seluruh variabel penelitian yakni karakteristik individu, kerja sama tim, keterampilan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,7. Nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memenuhi standar reliabilitas yang baik, mencerminkan konsistensi internal yang tinggi serta tingkat keandalan yang kuat. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dinilai reliabel dan layak untuk

digunakan dalam analisis model struktural secara menyeluruh.

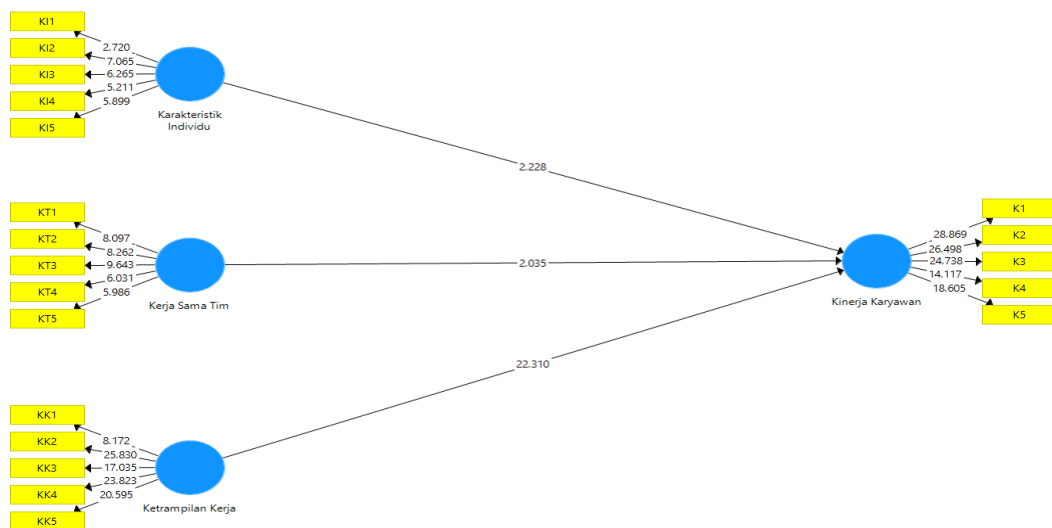
Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Nilai VIF Variabel Independen

	Karakteristik Individu	Kerja Sama Tim	Ketrampilan Kerja	Kinerja Karyawan
Karakteristik Individu				1.011
Kerja Sama Tim				1.077
Ketrampilan Kerja				1.086

Dilihat dari tabel 4 hasil uji multikolinearitas menggunakan nilai variance inflation factor (VIF), diperoleh nilai VIF < 5 untuk seluruh variabel independen. Nilai VIF untuk karakteristik individu sebesar 1.011, kerja sama tim sebesar 1.077, dan keterampilan kerja sebesar 1.086. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam model penelitian, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan layak untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Inner Model



Gambar 2. Inner Model

Gambar inner model di atas menunjukkan hubungan struktural antara variabel laten karakteristik individu, kerja sama tim, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 3, diperoleh nilai t-statistik untuk masing-masing jalur hubungan yang menunjukkan signifikansi statistik. Karakteristik individu memiliki nilai t-statistik sebesar 2,280, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena melebihi batas kritis 1,96 pada taraf signifikansi 5%. Hal ini mengindikasikan bahwa

semakin baik karakteristik personal seorang karyawan, seperti motivasi, tanggung jawab, dan kepribadian, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan.

Sementara itu, kerja sama tim juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar 2,035. Artinya, kekompakan dan koordinasi yang baik antaranggota tim turut berperan dalam peningkatan performa kerja secara keseluruhan. Yang paling menonjol adalah variabel keterampilan kerja, yang memperoleh nilai t-statistik sangat tinggi, yaitu sebesar 22,370. Nilai ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja merupakan faktor dominan dalam menjelaskan kinerja karyawan, sehingga pengembangan kompetensi teknis dan profesionalisme karyawan menjadi aspek yang sangat krusial dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti puskesmas.

Secara keseluruhan, ketiga jalur hubungan dalam inner model ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, yang berarti bahwa model struktural memiliki kekuatan prediktif yang baik. Temuan ini menyiratkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di Puskesmas Walikukun sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola dan mengembangkan karakteristik individu, mendorong kerja sama tim, serta meningkatkan keterampilan kerja para pegawainya.

R Square

Tabel 5. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.769	0.762

Berdasarkan Tabel 5, nilai R Square sebesar 0,769 menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, kerja sama tim, dan keterampilan kerja secara simultan mampu menjelaskan 76,9% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,762 mencerminkan estimasi yang lebih tepat dengan mempertimbangkan jumlah variabel independen, sehingga ketiga faktor tersebut menjelaskan 76,2% perubahan kinerja. Dengan demikian, meskipun terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kinerja, temuan ini tetap menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki kontribusi signifikan dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Nilai Hipotesis

	T Statistics	P Values
Karakteristik Individu -> Kinerja Karyawan	2.228	0.026
Kerja Sama Tim -> Kinerja Karyawan	2.035	0.042
Ketrampilan Kerja -> Kinerja Karyawan	22.310	0.000

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 6, seluruh variabel independen yaitu karakteristik individu, kerja sama tim, dan keterampilan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai $p < 0,05$. Secara rinci:

- **Karakteristik individu** berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($T = 2,228$; $P = 0,026$).
- **Kerja sama tim** juga menunjukkan pengaruh signifikan ($T = 2,035$; $P = 0,042$).
- **Keterampilan kerja** memberikan pengaruh yang sangat signifikan ($T = 22,310$; $P = 0,000$).

Temuan ini memperkuat hipotesis dalam penelitian serta menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Puskesmas Walikukun.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Walikukun

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu seperti usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, dan sikap kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Kristiawati et al. (2024) yang menyatakan bahwa faktor kepribadian, motivasi, dan kemampuan pengelolaan diri mendorong peningkatan performa melalui kedisiplinan dan rasa tanggung jawab.

Temuan ini juga diperkuat oleh studi Suyono et al. (2024) yang menunjukkan bahwa karakteristik seperti pengalaman kerja dan komitmen individu berdampak signifikan terhadap konsistensi dalam pelaksanaan tugas dan peningkatan akuntabilitas kerja. Lebih lanjut, Handayani dan Maulana (2022) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik menjadi faktor dominan dalam membentuk perilaku kerja proaktif.

Secara teoritis, pengaruh signifikan ini dapat dijelaskan melalui Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000), yang menekankan pentingnya motivasi intrinsik (seperti kompetensi dan otonomi) dalam meningkatkan performa. Dalam konteks Puskesmas Walikukun, mayoritas tenaga kerja berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman yang memadai, yang kemungkinan besar memicu pembentukan sikap kerja positif dan orientasi pada pencapaian. Oleh karena itu, dalam pengembangan SDM, manajemen perlu mempertimbangkan integrasi aspek karakteristik individu, misalnya melalui asesmen psikologis dalam rekrutmen dan pelatihan *soft skill* berbasis motivasi dan nilai profesionalisme.

Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Walikukun

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya sinergi antarindividu dalam konteks pelayanan kesehatan yang bersifat kolaboratif dan interdependen. Dalam lingkungan kerja seperti Puskesmas, koordinasi antara tenaga medis, perawat, laboran, dan staf administratif menjadi elemen kunci efektivitas pelayanan.

Temuan ini konsisten dengan Samsudin (2021) yang menekankan bahwa koordinasi antarunit kerja dan komunikasi internal yang efektif berkontribusi langsung pada peningkatan kepuasan kerja dan efisiensi operasional. Selain itu,

Badriyah et al. (2022) menunjukkan bahwa kerja sama yang dilandasi oleh kepercayaan, pembagian peran proporsional, serta budaya saling menghargai dapat memperkuat produktivitas karyawan. Sari et al. (2023) pun mengonfirmasi bahwa kolaborasi tim yang kuat mempercepat pengambilan keputusan klinis dan menurunkan potensi kesalahan prosedural.

Dari sudut pandang teori sistem sosial (Parsons, 1951), kerja tim yang harmonis memungkinkan terwujudnya sistem kerja yang adaptif dan responsif, karena masing-masing elemen saling mendukung. Oleh karena itu, manajemen perlu memfasilitasi program *team building*, pelatihan kolaboratif lintas profesi, serta forum komunikasi yang terbuka agar lingkungan kerja yang interdependen tetap berjalan secara efektif.

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Walikukun

Penelitian ini juga menemukan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan teknis dan non-teknis yang baik cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas secara efisien dan sesuai standar operasional yang berlaku.

Temuan ini diperkuat oleh Sari dan Sari (2023) yang membuktikan bahwa peningkatan keterampilan kerja berdampak langsung pada produktivitas dan kecepatan layanan. Suyono et al. (2024) juga menegaskan pentingnya penguasaan keterampilan teknis dan adaptif dalam menyelesaikan tantangan di sektor layanan publik. Selain itu, Ranti Purnama & Eka (2023) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi mampu meningkatkan efisiensi kerja dan kemampuan adaptasi karyawan terhadap dinamika lapangan.

Besarnya pengaruh ini dapat dijelaskan melalui teori *human capital* (Becker, 1964), yang menyatakan bahwa investasi dalam keterampilan akan meningkatkan nilai produktif individu dan organisasi. Dalam konteks Puskesmas, keterampilan dalam penggunaan sistem informasi kesehatan serta kemampuan komunikasi interpersonal dengan pasien menjadi aset utama yang menentukan kualitas pelayanan.

Oleh karena itu, keterampilan kerja perlu menjadi prioritas utama dalam strategi pengembangan SDM, melalui pelatihan reguler, *workshop* berbasis kebutuhan lokal, dan program sertifikasi yang menjamin kesesuaian kompetensi dengan tuntutan pelayanan kesehatan masyarakat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, kerja sama tim, dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Walikukun. Di antara ketiga variabel tersebut, keterampilan kerja merupakan faktor yang paling dominan, sehingga perlu dijadikan prioritas dalam program pelatihan dan pengembangan SDM di lingkungan puskesmas. Temuan ini menjawab rumusan masalah sekaligus memperjelas faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja dalam layanan kesehatan primer.

Dari sisi kontribusi ilmiah, penelitian ini memberikan kebaruan dengan menerapkan pendekatan kuantitatif berbasis SEM-PLS dalam konteks puskesmas daerah, yang masih jarang digunakan dalam studi manajemen kinerja sektor kesehatan primer.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu ruang lingkup lokasi yang hanya mencakup satu puskesmas dan jumlah variabel independen yang terbatas. Pendekatan kuantitatif yang digunakan juga belum mampu menggali dinamika perilaku karyawan secara mendalam. Oleh karena itu, Kepala Puskesmas perlu menyusun modul pelatihan berbasis kompetensi yang mengintegrasikan kemampuan teknis dan *soft skills*, serta menerapkan sistem penilaian kerja tim secara periodik.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh Kepala Puskesmas dan Dinas Kesehatan Kabupaten untuk merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan nyata, dengan fokus utama pada peningkatan keterampilan kerja sebagai penggerak utama kinerja. Selain itu, pemerintah daerah dan Kementerian Kesehatan dapat menjadikan temuan ini sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan peningkatan kapasitas SDM kesehatan, khususnya dalam penyusunan standar kompetensi teknis dan non-teknis di level layanan primer.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Andhy Winata, F., & Sugiarto, J. (2016). Pengaruh Kualitas Hubungan Dan Kemampuan Adaptasi Terhadap Lingkungan Yang Mempengaruhi Keunggulan Bersaing Dan Implikasinya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Pada PT. AGA PRATAMA). *Jurnal Bisnis STRATEGI*, 25(1), 16.
- Arini, A., Muliasa, C., & Wrahatnolo, T. (2023). Pengaruh Keterampilan Praktik dan Self- efficacy terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kompetensi Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK Negeri 2 Surabaya. *Journal of Vocational and Technical Education*, 5(2).
- Audiana, N., Hinggo, T., Setianingsih, R., Manajemen, J., & Riau, U. M. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Mandau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 165– 181.
- Badriyah, K., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). The Effect Of Competence, Teamwork, And Work Environment On Employee Performance At Mekar Cooperative Pt. Gudang Garam Tbk, KEDIRI. *Jurnal Mahasiswa*, 4(3), 36–54.
- Dwimas, H., Yusrina, Y. Z., Marali, A. M., & Arwin, A. (2023). Peningkatan Produktivitas Dan Kinerja Lingkungan Pada Industri Kayu Menggunakan Metode Green

- Productivity. *Sebatik*, 27(1), 320–326.
<https://doi.org/10.46984/sebatik.v27i1.2278>
- Elvina, S. N. (2019). Teknik Self Management dalam Pengelolaan Strategi Waktu Kehidupan Pribadi Yang Efektif. *Islamic Counseling: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 3(2), 123. <https://doi.org/10.29240/jbk.v3i2.1058>
- Hidayah, N., & Arfah, A. (2022). Mutu pelayanan keselamatan pasien di rumah sakit. *Forum Ekonomi*, 24(1), 186–194.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Kristiawati, I., & Prastyorini, J. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Aperindo Prima Mandiri Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS)*, 1(1).
- Lumiu, C. A. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(3).
- Maryati. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. UMY Press.
- Melissa, W. T., Tucunan, A. A., & Mandagi, C. K. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon. *Jurnal KESMAS*, 9(1).
- Munawwaroh, A. (2019). Keteladanan Sebagai Metode Pendidikan Karakter. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(2), 141. <https://doi.org/10.36667/jppi.v7i2.363>
- Nugraha, E., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Ramayana Lestari Sentosa Cabang Samarinda. *Snmeb*, 1, 447–452.
- Ranti Purnama, S., & Eka Purnama, S. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Pt. Charoen Pokphand Indonesia (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cabang Medan). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1).
- Samsudin. (2021). Pengaruh Pelayanan Administrasi Terhadap Kepuasan Pasien Di RSUD.Pasar Rebo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (EMBISS)*, 1(4), 397–398.
- Sinaga, O. S. et al. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Suhardi, M. (2023). Pengaruh Karakteristik Tim Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektifitas Tim Pada Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Lombok Barat. *ACADEMIA : Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 3(4).
- Suyono, S., Abbas, B., & Putera, A. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Manajemen Konflik Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. *JIDE : Journal Of International*

Development Economics, 3(01), 01–19.
<https://doi.org/10.62668/jide.v3i01.1013>

Tamaya, V., Wellem, I., Modesta, M., & Mone, M. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(3).

Yuliano, A., Kartika, K., & Alfandi, M. (2019). Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Relawan Bencana Dengan Keterampilan Melakukan Triase Metode Start Di Kota Bukittinggi. In *Prosiding Seminar Kesehatan Perintis E* (Vol. 2, Issue 1).