

## Hubungan Budaya Kerja dan Kerjasama dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta

Diny Rensi Assura, Ahmad Ahid Mudayana\*

<sup>a</sup> Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia  
Correspondent Author: Ahmad Ahid Mudayana (email: [dinyrensi.assura@yahoo.com](mailto:dinyrensi.assura@yahoo.com))

### ABSTRACT

**Background:** One of the government's efforts to achieve health development goals is by issuing the Republic of Indonesia Minister of Health Regulation Number 75 of 2014 concerning Public Health Centers (Puskesmas). The role of the puskesmas and its network as institutions that provide health services at the first level that are directly involved with the community is very important. The Puskesmas is responsible for organizing health development in its working area. To improve the performance of the puskesmas, complete information is needed about the puskesmas, including relating to the condition of the health center and its facilities, the condition of the health center network, and the staff at the puskesmas. A work culture and good collaboration are needed to achieve organizational goals (puskesmas). The lack of optimal implementation of puskesmas policies can be characterized by a lack of cooperation, not yet socialized puskesmas programs and weak human resources in providing services. This can happen because employees do not fulfill their duties and responsibilities, so evaluation is needed in order to produce good performance. The purpose of this study is to find out the relationship between work culture and collaboration with the performance of health workers in all Yogyakarta city health centers.

**Research Methods:** This study is an analytical study with a cross-sectional approach. The sample in this study was 159 puskesmas employees who were chosen propotively stratified random sampling. The study was conducted in April - May 2019 in all Yogyakarta City Health Centers. Data were analyzed using univariate and bivariate analysis with Correlation statistical tests.

**Research Results:** Test of correlation statistics shows the value of p-value of work culture with a performance of 0.004 (p value <0.05). Likewise the statistic test was carried out on collaboration variables with a performance of 0,000 (p value <0.05).

**Conclusion:** There is a significant relationship between work culture and collaboration with performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



### Keywords

Work culture  
Cooperation  
Performance

### Pendahuluan

Budaya kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diimplementasikan dalam kehidupan berorganisasi, khususnya organisasi Pemerintah. Hal ini lebih difokuskan pada budaya kerja dari sumber daya manusia atau aparatur negara dalam mengimplementasikan

program-program pemerintahan dan pembangunan. Penerapan budaya kerja diperlukan dikarenakan kondisi yang cukup memprihatinkan di kalangan aparatur negara yang masih mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja dalam mengemban tugasnya. Budaya kerja merupakan kawah candradimuka untuk mengubah cara kerja lama menjadi cara kerja baru yang akan berorientasi untuk memuaskan pelanggan atau masyarakat. Kualitas atau mutu suatu produk (jasa atau barang), cara kerja, dan SDM garus dapat diukur. Pengukuran kualitas, antara lain dilihat dari aspek persyaratan, bentuk, warna, estetika, ketahanan, perfoma atau kinerja, waktu, jaminan, pelayanan dan sebagainya. Dengan berdasarkan kualitas yang bersumber pada tingkat kualitas SDM yang bermutu tinggi, setiap orang dapat berkerja dengan baik dan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi karena mereka terlibat dalam proses kerja dan mengetahui yang seharusnya dikerjakan dengan bahasa yang sama [1].

Budaya kerja sangat penting untuk dikembangkan, karena budaya kerja setiap pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya kerja harus terus diaktualisasikan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya karena melalui aktualisasi budaya kerja yang baik kinerja pegawai dapat ditingkatkan [2].

Selain budaya kerja faktor lain yang perlu diperhatikan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah bagaimana seorang budaya kerja melakukan kerjasama yang baik dengan bawahannya. Para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah yang dihadapi pegawai dan cara mengatasinya. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan pegawai. Secara operasional budaya kerja yang muncul dari keterlibatan pegawai dalam membentuk nilai-nilai, aturan maupun norma-norma yang telah disepakati dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan organisasi akan membuat pegawai lebih nyaman melaksanakan tugasnya. Irama kerja yang nyaman dan terarah akan mampu memberi kepuasan bagi pegawai. Budaya kerja kolektif yang melibatkan para pegawai melalui ide-ide mereka sehingga tercipta norma-norma dalam suatu pekerjaan akan dapat meningkatkan kepercayaan diri dan dapat mempengaruhi kepuasannya kerjanya menjadi lebih tinggi [3].

Kerjasama juga bentuk khusus dari kelompok kerja yang berbeda dengan bentuk-bentuk kelompok kerja yang lainnya. Kerjasama beranggotakan orang-orang profesional yang dikoordinasikan untuk bekerjasama dalam menangani suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Dengan kata lain kerjasama adalah sekelompok orang dengan berbagai latar belakang keahlian yang menjalin tim untuk mencapai tujuan [4].

Masih kurang optimalnya pelaksanaan kebijakan puskesmas, hal ini ditandai dengan kurangnya komunikasi baik dalam hal belum tersosialisasi program puskesmas, lemahnya SDM dalam memberikan pelayanan, serta masih terdapat beberapa pegawai Puskesmas yang belum mengetahui peraturan yang berlaku di Puskesmas Cikajang. Belum tercapainya kinerja perawat yang diharapkan, yang ditandai dengan belum optimalnya asuhan keperawatan yang dilaksanakan untuk mengkaji kondisi pasien. Hal tersebut ditunjukkan dengan pelaksanaan asuhan keperawatan kurang efektif, asuhan keperawatan merupakan salah satu tolak ukur dari kinerja perawat [5]. Tujuan Umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Budaya kerja dan Kerjasama dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta.

## **Metode**

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain observasional analitik dengan rancangan cross sectional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Adapun variabel independennya adalah dengan variabel dependennya yaitu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan Puskesmas kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan propotionate stratified random sampling jumlah sampel yang berhasil diperoleh dalam penelitian ini adalah 159 tenaga kesehatan. Pengukuran

menggunakan kuesioner tertutup. Hasil penelitian dianalisis menggunakan uji statistik korelasi.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### 1. Karakteristik Responden

Data responden penelitian ini berjumlah 159 responden yang merupakan tenaga kesehatan diseluruh Puskesmas Kota Yogyakarta. Sebanyak 159 PNS. Pengambilan data responden didasarkan pada tenaga kesehatan disetiap puskesmas. Distribusi frekuensi karakteristik responden dapat dilihat dari Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Univariat Variabel Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik	N	%
<b>Jenis kelamin responden</b>		
• Laki-laki	45	28,3
• Perempuan	114	71,7
<b>Umur Responden (Tahun)</b>		
• 17-25 Tahun	1	0,6
• 26-35 Tahun	68	42,8
• 36-45 Tahun	47	29,6
• 46-55 Tahun	33	20,8
• 56-65 Tahun	10	6,3
Tingkat Pendidikan Terakhir		
• Diploma (D1,D2,D3,D4)	71	44,7
• Sarjana (S-1,S-2)	88	55,3
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>100</b>

#### 2. Hasil Analisis Korelasi

Adapun dengan hasil pengolahan data dari budaya kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Uji statistik korelasi

		Budaya Kerja	Kinerja
Budaya Kerja	Correlation Coefficient	100	0,186
	Sig	.	0,010
	N	189	189
Kinerja	Correlation Coefficient	0,186	1000
	Sig	0,010	.
	N	189	189

Data Priimer, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 189 responden. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh p.value sebesar 0,010 yang ternyata lebih kecil dari nilai signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau nilai  $p < 0,05$ , hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja. Nilai korelasi sebesar 0,186 artinya tenaga kesehatan dengan budaya kerja korelasi rendah memiliki kemungkinan kinerja 0,186 kali lebih buruk daripada tenaga kesehatan yang memiliki budaya kerja baik. Nilai CI berada pada rentang 0,21 – 0,40.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai CI tidak melewati angka 1 artinya bermakna secara statistik.

**Tabel 5. Pengolahan data kerjasama**

		Kerjasama	Kinerja
Kerjasama	Correlation Coefficient	1,000	0,232
	Sig	.	0,001
	N	189	189
Kinerja	Correlation Coefficient	0,335	1,000
	Sig	0,001	.
	N	189	189

Sumber : Hasil kuesioner diolah, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 189 responden yang kerjasama kurang baik. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh p.value sebesar 0,001 yang ternyata lebih kecil dari nilai signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau nilai  $p < 0,05$ , hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kerjasama dengan kinerja. Nilai Korelasi sebesar 0,232 artinya tenaga kesehatan dengan kerjasama yang korelasi rendah memiliki kemungkinan kinerja 0,232 kali lebih buruk daripada tenaga kesehatan yang memiliki kerjasama baik. Nilai CI berada pada rentang 0,21 – 0,40. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai CI tidak melewati angka 1 artinya bermakna secara statistik.

## **Pembahasan**

### **a. Hubungan antara budaya kerja dengan kinerja**

Budaya kerja merupakan bagian penting untuk terbentuknya dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi. Budaya kerja adalah suatu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolok ukur dasar dalam pembangunan [6].

Sedangkan menurut pandangan Islam, budaya kerja adalah mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir, dan dzikir, serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Sebagai seorang muslim haruslah mampu menunjukkan bahwa islam yang kita yakini benar, tercermin dari 21 perilaku budaya kita yang memberikan nilai lebih bagi lingkungan yang ada di sekitarnya.11 Sedang inti dari sumber budaya kerja secara islam bersumber dari Al-Quran dan hadist yang diikat dengan satu kata yaitu akhlak. Akhlak yang berasal dari khalq yang berarti “penciptaan”, khaliq yang berarti “pencipta”, dan makhluk yang berarti “ciptaan”. Dari arti tersebut akhlak berarti keluhuran budi, keindahan perilaku, dan kekuatan daya cipta. Bahkan Allah telah menciptakan manusia dalam bentuk yang paling sempurna (ahsanu taqwim), yang kemudian hina derajatnya apabila manusia tidak mendayagunakan potensi iman yang ada pada diri mereka dalam bentuk amal shaleh. Namun sebagai seorang manusia, pastilah hatinya dapat tergoyahkan oleh kenikmatan dunia. Ayat Al-Qur’an yang menjelaskan mengenai budaya kerja adalah:

*“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar merekalah orang-orang yang beruntung”.*

Berdasarkan hasil analisa data hubungan budaya kerja dan kinerja dengan analisis uji korelasi spearman diperoleh nilai signifikansi 0,010. Nilai tersebut kurang dari 0,05. Nilai

korelasi sebesar 0,186 artinya tenaga kesehatan dengan budaya kerja korelasi rendah memiliki kemungkinan kinerja 0,186 kali lebih buruk daripada tenaga kesehatan yang memiliki budaya kerja baik. Nilai CI berada pada rentang 0,00 – 0,20. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai CI tidak melewati angka 1 artinya bermakna secara statistik. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa “budaya kerja berhubungan dengan kinerja”. Hal ini sesuai dengan yang menyatakan keberhasilan kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah budaya kerja [8].

Hasil penelitian sebelumnya ini mengatakan budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dimana dalam budaya kerja tertanam nilai-nilai yang baik, keyakinan, dan perilaku secara berkelanjutan menjadi acuan kerja yang dipegang oleh kelompok organisasi. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja [9]. Selain itu, penelitian ini lainnya juga menyebutkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja akan meningkat dan merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi, dimana keberhasilan organisasi menjadi satu indikator kepuasan kerja karyawan. Maksudnya budaya kerja berdampak terhadap kepuasan kerja berdasarkan sosialisasinya [10].

Setelah peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan kuesioner didapatkan bahwa sebagian puskesmas memiliki budaya kerja yang kurang baik, contohnya dilapangan yang peneliti temukan yaitu ada sebagian pekerja telat masuk kerja dan pekerjaan tidak sesuai target. Selain itu, penelitian ini juga mengatakan budaya kerja yang baik adalah kebiasaan atau tradisi karyawan di dalam melakukan pekerjaan yang tidak dapat dihilangkan tetapi dapat menghasilkan kinerja yang baik. Misalnya apel pagi sering telat, tetapi di dalam membuat laporan akhir selalu tepat dan cepat, atau sering tidur di dalam kantor setelah pekerjaan selesai padahal belum jam istirahat. Hal ini dapat menjadi budaya kerja dan akan menjadikannya suatu kebiasaan yang sulit untuk menghilangkannya apabila telah menjadi tradisi atau semacam hobi [11].

#### **b. Hubungan kerjasama dengan kinerja**

Kerjasama dalam penelitian ini diukur melalui indikator kerjasama, kepercayaan dan kekompakkan. Penelitian yang dilakukan mengenai kerjasama tim yang ada di perusahaan tersebut menunjukkan hasil bahwa indikator kepercayaan merupakan pembentuk utama kerjasama tim dibandingkan dengan kerjasama dan kekompakkan. Kepercayaan membuat masing-masing individu yakin bahwa orang-orang disekitarnya mampu bekerja secara tim. Dapat disimpulkan bahwa sebenarnya Kerjasama juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tapi tidak lebih besar dari pengaruh yang diberikan oleh komunikasi dan motivasi [12].

Berdasarkan hasil analisa data hubungan kerjasama dan kinerja dengan analisis uji korelasi diperoleh nilai signifikansi 0,001. Nilai tersebut kurang dari 0,05. Nilai Korelasi sebesar 0,232 artinya tenaga kesehatan dengan kerjasama yang korelasi rendah memiliki kemungkinan kinerja 0,232 kali lebih buruk daripada tenaga kesehatan yang memiliki kerjasama baik. Nilai CI berada pada rentang 0,21 – 0,40. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai CI tidak melewati angka 1 artinya bermakna secara statistik. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa “kerjasama berhubungan dengan kinerja”. Hal ini sesuai

dengan yang menyatakan keberhasilan kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kerjasama.

Sedangkan pandangan menurut islam kerjasama yaitu manusia mempunyai tujuan hidup, yakni berjuang di jalan kebenaran dan melawan kebatilan. Misi-misi kebenaran adalah misi kebaikan, kerjasama produktif dan kasih sayang antar manusia. Menuaikan misi ini berarti meralisasikan tujuan hidup manusia. Allah berfirman dalam surat AL-Maidah ayat 5 dan Surat Al- Hujarat ayat 10 yaitu:

*“Sesungguhnya tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.”*

*“Sesungguhnya orang-orang mukmin adalah bersaudara.”*

Dalam rangkaian ayat diatas dijelaskan bahwasannya Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia bahkan lebih dari apa yang mereka kerjakan, artinya jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi karyawan maka dia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan pula bagi karyawannya.

Secara bivariat bermakna tapi ternyata setelah dianalisis secara multivariat, pengaruh kerjasama tidak bermakna terhadap mutu pelayanan. Hal ini kemungkinan disebabkan karena pengaruh kompetensi dan pengembangan karier yang dominan, dimana salah satu kompetensi yang diukur sudah meliputi kemampuan kerjasama. Dari lima jenis karakteristik kompetensi yaitu motif, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan maka keterampilan merupakan salah satu indikator pembentuk kerjasama [13].

Kerjasama adalah usaha-usaha individual mereka menghasilkan satu tingkat kinerja yang lebih tinggi dari pada masukan jumlah individual. Berarti bisa disimpulkan dalam kerjasama ini bisa membuat pekerjaan selesai sesuai target yang di perintahkan dari atasannya [14]. Kemudian ada yang mengatakan Kerjasama dan Orientasi hasil yang diacu sebagai filosofi kerja karyawan pada lembaga keuangan mikro haruslah di jadikan nilai-nilai yang menjadi pedoman tenaga kesehatan untuk menghadapi permasalahan eksternal seperti persaingan dengan kompetitor lembaga keuangan sejenis serta usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi (tenaga kesehatan) harus memahami nilai-nilai tersebut dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Jika kondisi ini dapat terwujud akan dapat membantu puskesmas mencapai pertumbuhan, pengembangan mutu dalam meningkatkan kinerja karyawan [15].

Hasil penelitian mengatakan Kerja sama kelompok dalam organisasi atau perusahaan juga dapat terwujud dengan adanya pembinaan hubungan kerja, baik hubungan kerja antara para anggota organisasi atau perusahaan maupun antara pimpinan organisasi atau perusahaan dengan bawahannya atau anggota yang lain. Sasaran pembinaan hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan adalah tercapainya kerja sama yang kompak dan harmonis antara sesama anggota organisasi atau sumber daya manusia yang ada. Kinerja agar senantiasa merumuskan kebijakan atau regulasi yang dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan pada semua sektor pelayanan kesehatan. Bagi pimpinan puskesmas agar memperhatikan kinerja bawahan dan senantiasa memberikan stimulus untuk peningkatan kinerja baik berupa pemberian motivasi, tidak memberikan beban kerja yang berlebihan maupun memberikan penghargaan pada tenaga kesehatan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Bagi tenaga kesehatan agar senantiasa bekerja secara

maksimal dan memberikan kinerja yang terbaik untuk dapat memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan bagi pasien [17].

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan 1) didapatkan 0,004 p value 159 responden budaya kerja dengan kinerja tenaga kesehatan diseluruh Puskesmas Kota Yogyakarta. 2) Didapatkan 0,000 p value 159 responden kerjasama dengan kinerja tenaga kesehatan diseluruh Puskesmas Kota Yogyakarta. 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan kinerja terhadap tenaga kesehatan diseluruh Puskesmas Kota Yogyakarta. 4) Terdapat hubungan yang signifikan antara kerjasama dengan kinerja terhadap tenaga kesehatan diseluruh Puskesmas Kota Yogyakarta..

## References

- [1] Umam, Khaerul. 2012. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- [2] Asyori. 2014. Hubungan budaya kerja dengan kinerja pegawai dikantor kecamatan sambutan Kota Samarinda. (Jurnal). eJournal Administrasi Negara, 2014, Vol. 5, No. 3, Hal. 1720 - 1733.
- [3] Widhijayanti. 2017. Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja yang dimoderatori quality of work life pegawai pusdiklat badan pendidikan dan pelatihan keuangan daerah Bintaro. Jurnal eksekutif. Vol. 14, No. 1, Hal. 76-94
- [4] Amirullah. 2015. Kepimpinan dan Kerjasama Tim. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [5] Lumantow, Y., Mandangi, C. K., & Rumayar, A.A. 2017. Hubungan Kepimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas WenanG Kota Manado. Media Kesehatan, Vol. 9, No.3, Hal. 1-11.
- [6] Darodjat Achmad Tubagus. 2015. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute. Bandung: PT Refika Aditama..
- [7] Dahlan, S. 2014. Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan Ed. Seri 1. Jakarta: Epidemiologi Indonesia.
- [8] Edison Emron, Anwar Yohny, Komariyah Imas. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- [9] Wadji, Pariyem. 2016. Pengaruh Tatakelola Organisasi, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah sakit. (Jurnal). Jurnal Ecomania, Vol. 3, No. 2, Hal. 187-196.
- [10] Arianto. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pelajar. (Jurnal). Jurnal Economia, Vol. 9, No. 2, Hal. 191-200.
- [11] Septadi, Zunaidah. 2014. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan. Vol. 9, No. 2, Hal. 75-90.
- [12] Lawasi, Triatmanto. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. (Jurnal). Vol. 5, No. 1, Hal. 47-57.
- [13] Naya, Seriani, Wijaya. 2014. Hubungan Kompetensi, Kerjasama dan Pengembangan Karir dengan Mutu Pelayanan Paramedik Puskesmas Mengwi I Kabupaten Badung. (Jurnal).

Public Health and Preventive Medicine Archive. Vol. 2 No. 2. Hal. 212-218.

- [14] Hermawan, Rachmatullah, Suhendar. 2017. Analisa Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Banshu Plant 3. (Jurnal). Jurnal TrendTech. Vol. 2, No. 2, Hal. 1-5.
- [15] Kadafi. 2010. Pentingnya Kerjasama Tim Dan Orientansi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Eksis. Vol. 6, No. 2, Hal. 1440-1605.
- [16] Setiyanti. 2012. Membangun Kerjasama Tim. Jurnal STIE Semarang. Vol. 4, No.3, Hal. 59-65.
- [17] Usman. 2016. Analisa Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Lapadde Kota Pare-Pare. (Jurnal),Jurnal MKMI. Vol. 12, No. 1, Hal. 21- 28