

PENGARUH KERJASAMA TIM, KETERAMPILAN KOMUNIKASI, DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UPTD PUSKESMAS TLADAN MAGETAN

Saphira Melinda Putri
Universitas PGRI Madiun
saphiramelindap@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of teamwork on employee work productivity, to determine the effect of communication skills on employee work productivity, to determine the effect of rewards on employee work productivity, and to determine the effect of teamwork, communication skills and rewards on employee work productivity. This research was conducted at the UPTD Puskesmas Tladan Magetan with a sample of 115 employees. The research method used is a quantitative approach using the help of IBM SPSS version 25 software. The results of this study are that teamwork has an effect on the work productivity of UPTD Tladan Magetan Health Center employees, communication skills have an effect on work productivity of Tladan Magetan Health Center UPTD employees, awards have an effect on work productivity of Tladan Magetan Health Center UPTD employees, and teamwork, communication skills, and awards have an effect on work productivity of UPTD Tladan Magetan Health Center employees.

Keywords: Teamwork, Communication Skill, Reward, Work Productivity

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh keterampilan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, keterampilan komunikasi dan penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di UPTD Puskesmas Tladan Magetan dengan pengambilan sampel sebanyak 115 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS versi 25. Hasil Penelitian ini adalah kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan, keterampilan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan, penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan, dan kerjasama tim, keterampilan komunikasi, dan penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan.

Kata kunci: Kerjasama Tim, Keterampilan Komunikasi, Penghargaan, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Secara umum produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan maksud yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang dan jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Sinungan 2012). Siagian (2013) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin maksimal. Adapun indikator produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini yaitu: tindakannya konstruktif, percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, miliki rasa cinta terhadap pekerjaan, dan mempunyai pandangan kedepan.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat bahwa cukup banyak karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan yang kurang memiliki kepercayaan diri tinggi dalam bekerja. Namun, karyawan cenderung melakukan tindakan yang destruktif yaitu melakukan berbagai tindakan yang negatif dan berusaha tidak melanggar aturan yang ditetapkan. Karyawan kurang memiliki tanggung jawab yang cukup tinggi terhadap pekerjaan. Karyawan memiliki sikap loyal yaitu memiliki sikap cinta dan setia terhadap pekerjaan. Karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan kurang memiliki pandangan kedepan dalam menyelesaikan pekerjaan. Akan tetapi ada beberapa karyawan yang mengalami penurunan produktivitas kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Keterampilan Komunikasi, Dan Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan”.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kerjasama Tim

Penyelenggaraan kerjasama tim dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerjasama tim daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim.

Menurut Tracy (2011) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator pada Kerjasama Tim menurut Sridulpan (2019) yaitu : bekerjasama, mengungkapkan harapan yang positif, menghargai masukan, memberikan dorongan, membangun semangat kelompok.

Keterampilan Komunikasi

Komunikasi berasal dari bahasa latin *Coomunicare* yang berarti berpartisipasi atau memberitahukan. Komunikasi merupakan proses pengiriman atau pertukaran stimulus, *signal, symbol*, informasi baik dalam bentuk verbal maupun non verbal dari pengirim ke penerima pesan dengan tujuan adanya perubahan dalam aspek kognitif, afektif maupun psikomotor (Mundakir, 2010). Komunikasi terjadi dengan tujuan menolong seseorang yang dilakukan oleh orang-orang profesional dengan melakukan pendekatan personal berdasarkan perasaan dan emosi (Priyanto, 2014).

Menurut Beni (2012), komunikasi adalah penyampaian dan memahami pesan dari satu orang kepada orang lain. Lebih lanjut Larry (2010), menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses dinamis di mana orang berusaha untuk berbagi masalah internal mereka dengan orang lain melalui penggunaan simbol. Keterampilan komunikasi adalah pengetahuan seseorang yang digunakan dalam teknik komunikasi verbal, nonverbal dan melalui media komunikasi secara efektif untuk mempertahankan keaktifan dalam bertanya, berinteraksi dan kolaborasi dengan orang lain (Eggen, 2012). Santrock (2011) berpendapat bahwa keterampilan komunikasi adalah keterampilan dalam berbicara, mendengar, mengatasi hambatan komunikasi verbal, memahami komunikasi nonverbal dari komunikasi dan mampu memecahkan konflik secara konstruktif. Adapun indikator pada keterampilan komunikasi menurut Daulany (2018) yaitu : kemampuan menjawab pertanyaan, mengkomunikasikan gagasan dengan simbol atau tabel, kemampuan kerjasama dalam kelompok.

Penghargaan

Usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi.

Menurut Ardana (2012) penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Penghargaan merupakan faktor penting untuk dapat menarik memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Adapun indikator pada penghargaan menurut Pradyani (2020) yaitu : gaji, pujian, cuti, tunjangan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui yaitu mengenai pengaruh kerjasama tim, keterampilan komunikasi, dan penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui keusioner, dan metode dokumentasi. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan sebanyak 115 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sensus sampling. Analisis data dilakukan dengan bantuan software IBM SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variable bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 5 Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.615	1.405		3.285	.000
	Kerjasama Tim	.211	.047	.177	4.480	.000
	Keterampilan Komunikasi	.738	.057	.526	12.949	.000
	Penghargaan	.771	.053	.560	14.445	.000

Sumber : Data primer (diolah, 2023)

Berdasarkan hasil analisis data table di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pada variabel Kerjasama tim (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,480 > 1,981$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel Kerjasama tim (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat Kerjasama tim maka produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan juga akan semakin meningkat.
- 2) Pada variabel keterampilan komunikasi (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $12,949 > 1,981$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel keterampilan komunikasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat keterampilan komunikasi maka produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan juga akan semakin meningkat.
- 3) Pada variabel penghargaan (X_3) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $14,445 > 1,981$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel penghargaan (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat penghargaan maka produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan juga akan semakin meningkat.

Analisis Koefisien Determinan

Nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel yang diteliti secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.839	1.64772

Sumber : Data Primer (diolah, 2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R_{square} mendekati 1 yaitu 0,843, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk persentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu kerjasama tim, keterampilan komunikasi, dan penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan sebagai berikut:

$$R_y^2 \times 100\% = 0,843 \times 100\% \\ = 84,3\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel kerjasama tim, keterampilan komunikasi, dan penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan sebesar 84,3%, sedangkan sisanya yaitu 15,7% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan

Pembahasan pertama yaitu mengenai pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Berdasarkan hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,480 > 1,981$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel kerjasama tim (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kerjasama tim maka produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan juga akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dari hasil angket menunjukkan bahwa Kerjasama tim karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan cukup baik. Adanya Kerjasama tim yang baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Sebaliknya ketika karyawan kurang dapat melakukan Kerjasama tim dengan baik maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan juga menunjukkan bahwa kerjasama tim yang dilakukan oleh karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan ada yang dalam kategori kurang yaitu pada Pelayanan Prokes (Promosi Kesehatan), Pelayanan Kesehatan Ibu Anak dan Keluarga Berencana, dan Pelayanan P2P (Pengendalian dan Pemberantasan Penyakit).

Pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan

Pembahasan kedua yaitu mengenai pengaruh keterampilan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Berdasarkan hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel keterampilan komunikasi (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $12,949 > 1,981$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel keterampilan komunikasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat keterampilan komunikasi maka produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan juga akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan juga menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang mengalami penurunan dalam keterampilan berkomunikasi. Hal ini bisa disebabkan oleh kondisi internal maupun eksternal karyawan tersebut. Adapun bentuk keterampilan komunikasi karyawan dapat ditunjukkan oleh 1) karyawan kurang memiliki keyakinan dalam bekerja, 2) ada beberapa karyawan yang kurang ramah dalam menangani pasien. Adanya penurunan keterampilan komunikasi ini dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itulah keterampilan berkomunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Sumber: UPTD Puskesmas Tladan Magetan, 2022).

Adanya keterampilan komunikasi yang baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Sebaliknya ketika keterampilan komunikasi yang dimiliki karyawan kurang baik maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Oleh karena itulah keterampilan komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Oberlian (2019), Nindy Ellese Ekawati (2020), Eva Silvani Lawasi (2017) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keterampilan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Pengaruh Penghargaan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan

Pembahasan ketiga yaitu mengenai pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Berdasarkan hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel penghargaan (X_3) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $14,445 > 1,981$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel penghargaan (X_3) memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat penghargaan maka produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan juga akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil angket yang telah dianalisis juga menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan (54%) menjawab bahwa mereka selalu memanfaatkan jatah izin tidak masuk yang menjadi hak para karyawan dan cuti yang mereka terima sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pihak UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Selain itu, Sebagian responden (53%) juga menjawab bahwa adanya tunjangan dapat memacu karyawan untuk menunjukkan kemampuan terbaik dan merasa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan jabatan para responden dalam penelitian ini.

Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa penghargaan dalam penelitian ini diberikan secara tepat waktu kepada karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Adanya penghargaan yang tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Sebaliknya Ketika penghargaan yang diberikan kepada karyawan tidak tepat waktu dan kurang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan.

Akan tetapi berdasarkan penelitian yang telah dilakukan juga menunjukkan bahwa pemberian gaji, bonus, hadiah, dan fasilitas disesuaikan dengan kinerja dan jabatan karyawan. Akan tetapi untuk kenaikan pangkat hanya beberapa karyawan tertentu saja yang mampu menerimanya, sehingga karyawan harus bekerja dengan maksimal agar mampu memperoleh kenaikan pangkat. Begitu pula dengan kenaikan gaji karyawan, yang tidak selalu terjadi pada setiap tahunnya (Sumber: UPTD Puskesmas Tladan Magetan, 2022).

Besar penghargaan dan ketepatan pemberian penghargaan yang diberikan oleh pihak UPTD Puskesmas Tladan Magetan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Oberlian (2019) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim, Keterampilan Komunikasi, dan Penghargaan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan

Pembahasan keempat yaitu mengenai pengaruh kerjasama tim, keterampilan komunikasi, dan penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Berdasarkan hasil analisis uji F menunjukkan

bahwa $F_{hitung} = 199,119 > F_{tabel} = 2,696$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kerjasama tim, keterampilan komunikasi, dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan, sehingga hipotesis keempat diterima.

Adanya kerjasama tim, keterampilan komunikasi, dan penghargaan yang baik dapat meningkatkan Produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Karyawan yang mampu bekerja secara tim dengan baik maka pekerjaan akan lebih cepat selesai. Selain itu dengan melakukan Kerjasama tim mampu meminimalisir terjadinya kesalahan. Adanya Kerjasama tim yang baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan baik. Sebaliknya ketika Kerjasama tim kurang banyak maka produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan. Oleh karena itulah Kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Begitu halnya tentang keterampilan komunikasi. Karyawan yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan baik. Sebaliknya ketika karyawan kurang dapat melakukan komunikasi, maka karyawan akan sering mengalami kesalahan. Oleh karena itulah keterampilan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, penghargaan juga memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang menerima penghargaan sesuai dengan kemampuan kerjanya maka membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ketika penghargaan yang diberikan kurang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan maka produktivitas karyawan dapat mengalami penurunan.

Hal ini diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Oberlian (2019) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Eva Silvani Lawasi (2017) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keterampilan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abdihakim Said Jama (2018) yang menjelaskan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kerjasama tim, keterampilan komunikasi, dan penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kerjasama tim maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Terdapat pengaruh keterampilan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterampilan komunikasi maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Terdapat pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penghargaan yang diberikan perusahaan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan.
4. Terdapat pengaruh kerjasama tim, keterampilan komunikasi, dan penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kerjasama tim, keterampilan komunikasi, dan penghargaan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, M. U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dewi, Sandra (2014). *Teamwork*. Bandung: Penerbit Progressio.
- Daft. (2012). *Era Baru Manajemen*. Jilid 1. Edisi ke Sembilan Salemba Empat. Jakarta
- Eggen, Paul Don Kouchak. (2012). *Strategi dan Model Pembelajaran*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ekawati, N.E. (2020). Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Surakarta. *Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)*
- Febrianti, S., Musadieg, M. A., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja - Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang. *Jurnal Administrasi Bisnis 12(1)*, 1-9.
- Ghozali, Imam, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. ,Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin. (2011). *Manajemen*. Jilid 1. Edisi ke Tujuh. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gujarati, D. (2015). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hermanto. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine Di Kota Batam. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Putera Batam
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis. Untuk Akuntansi Dan Manajemen, Edisi Pertama*. BPF, Yogyakarta.
- Jama, A.S. (2018). Teamwork And Employee Productivity In Dahabshil Bank, Mogadishu, Somalia. *Vol 03 No. 04*
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Komaruddin. (2012). *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Lawasi, E.S. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perusahaan*. Vol 05 No. 01
- Mangkunegara, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2011). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mundakir. (2010). *Komunikasi Keperawatan: Aplikasi dalam Pelayanan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oberlian. (2019). Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Dan Keterampilan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Agen Asuransi Sequis Life Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Volume 5 Nomor 2 (November 2019) 124-133
- Obiekwe. (2021). Team Building And Teamwork In Organizations: Implications To Managers And Employees In Work Places. *Vol 06 No. 04*.
- Osei, E. (2015). The impact of teamwork on employee performance. *Vol 03 No. 01*
- Phina, O.N. (2018). The Effect Of Teamwork On Employee Performance: A Study Of Medium Scale Industries In Anambra State. *International Journal of Contemporary Applied Researches*. Vol. 5, No. 2, February 2018
- Potter, P., & Perry, A. G. (2011). *Buku Ajar Fundamental. Keperawatan :Konsep,Proses dan Praktik*. Jakarta: ECG.
- Priyatno, D. (2013). *Paham Analisa Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai Zainal, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Santoso, S. (2016). *SPSS Statistik Multivariant*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.
- Santrock JW. (2011). *Psikologi Pendidikan Edisi Kedua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sedarmayanti. (2013). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Ilham Jaya.

Septiani, D. (2017). The Influence Of Teamwork On Employee Performance (In State-Owned Enterprise In Bandung, Indonesia). *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 6, ISSUE 04, APRIL 2017. ISSN 2277-8616

Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.