

Pengaruh Pengawasan Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Pada Inspektorat Kabupaten Bima

Faturrahmah¹, Kartin Aprianti², Mawar Hidayanti³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Corresponding Author: faturrahmah.stiebima21@gmail.com

Published : July , 2025

ABSTRACT

The study purpose was. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan antara pengawasan dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja pada Inspektorat Kabupaten Bima.

Materials and methods. Jenis penelitian yang di gunakan ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 87 responden dengan sampel sebanyak 73 pegawai ASN. Instrumen penelitian dengan kuesioner skala likert Teknik pengumpulan data dengan metode observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *SPSS for Windows*.

Results. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan pengawasan dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Inspektorat Kabupaten Bima

Conclusions. Pengawasan dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Inspektorat Kabupaten Bima. Pengawasan yang efektif mendorong kerja tim yang lebih baik, serta kerjasama tim yang kuat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam produktivitas kerja

Keywords: pengawasan; kerjasama tim; produktivitas kerja; pegawai

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

setiap organisasi atau badan usaha apapun bentuknya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Dengan adanya tujuan memberikan arah yang jelas dalam setiap tindakan atau pengambilan keputusan. Dalam pencapaian tujuan setiap organisasi memerlukan faktor sumber daya manusia dan faktor non sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang utama karena sumber daya manusia yang akan menjalankan kegiatan dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi (Muna,2022).

Birokrasi Pemerintahan juga memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur yang merupakan elemen terpenting bagi instansi pemerintah yang berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi pemerintah, mengingat begitu pentingnya SDM Aparatur maka manajemen SDM diperlukan untuk mengelola secara sistematis, terencana dan terpola agar tujuan di inginkan organisasi pada masa sekarang maupun yang akan datang dapat tercapai secara optimal, oleh karena itu pula dalam Reformasi Birokrasi aspek SDM Aparatur menjadi aspek penting sehingga perlu dilakukan penataan secara sistematis pada masing – masing instansi pemerintah. Kualitas sumber daya manusia pada perusahaan dapat berdampak pada hasil

kerja karyawan tersebut, hasil kerja pada setiap perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap individunya (Ria dkk, 2022).

Menurut Sinungan (Andriyany, 2021) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Naik dan turunnya hasil produktivitas merupakan dampak dari produktivitas kerja. Produktivitas menekankan pada hasil yang maksimal dengan mempergunakan sarana yang relatif terbatas persediaannya (Kinni & Pagiu, 2024). Sehingga pemanfaatan dengan cara yang efisien dan efektif menjadi penting. Penekanan pada penggunaan sarana dalam proses hanya dapat dilakukan dengan baik oleh tenaga kerja yang produktif. Dengan kata lain manusia sebagai tenaga kerja memegang peranan yang penting dalam peningkatan produktivitas kerja. Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat ditempuh oleh organisasi dengan memberikan sesuatu yang dapat merangsang produktivitas kerja (Nugraha, 2023).

Hasil kerja seorang pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi terciptanya produktivitas kerja. Seorang pegawai berperan penting sebagai pengendali, perencana, dan pelaksana yang diharapkan selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sebuah organisasi maupun lembaga pemerintah perlu menerapkan strategi yang bisa meningkatkan produktivitas pegawainya (Nasir, 2017). Agar tujuan organisasi bisa terwujud tentulah harus meningkatkan produktivitas pegawainya yaitu dengan cara penerapan pengawasan yang baik terhadap pekerjaan atau tugas yang bebaskan dan membentuk kerja sama tim yang baik ditempat kerja.

Menurut Fahmi (Abdillah, 2023) pengawasan dapat di definisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Menurut Moekizat (R Abdillah 2023) pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

Pengawasan kerja juga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan kerja tentu pimpinan langsung. Hal ini disebabkan pimpinan yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawainya. Pengawasan kerja yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya (Julia, 2020). Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Oleh karena itu, pimpinan harus melakukan pengawasan kerja yang efektif sehingga pegawai mampu mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Meskipun telah dilakukan pengawasan dalam bekerja (Sinolla, 2018).

Selain pengawasan, Keberhasilan organisasi maupun sebuah lembaga membutuhkan kekuatan positif dari kerjasama tim karena membantu seorang pegawai untuk memberdayakan dan mengembangkan diri dan potensi mereka, serta mempelajari strategi yang tepat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara efisien. Kerjasama tim memiliki peranan yang sangat penting, karena dalam setiap organisasi, kerjasama diperlukan agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik (Bahtiar, 2023). Pada dasarnya kerjasama tim melibatkan komunikasi, kolaborasi, dan koordinasi yang baik antar anggota tim kerja untuk mencapai tujuan bersama. Maka dari itu, menjadi sebuah tim hebat ditempat kerja tentu menjadi harapan setiap orang. Lembaga pemerintah perlu melibatkan kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran organisasi,

sehingga dengan adanya kegiatan kerjasama tim diharapkan mampu memberikan penyelesaian tugas yang lebih efektif ditempat kerja (Oktapiadewi, 2024).

Kerjasama menurut Bachtiar (Sunaryo et al. 2017) adalah kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Menurut Dewi (Panggiki et al. 2017) , kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat antar anggota untuk mencapai sebuah tujuan atau untuk menyelesaikan sebuah tugas. Adapun definisi tim menurut Alisyahbana et al (2015) tim adalah sebuah kelompok kerja yang lengkap atau memiliki satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya.

Inspektorat merupakan lembaga yang bertanggung jawab untuk melakukan pemeriksaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap berbagai aspek pelaksanaan tugas dan fungsi dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan. Tujuan utama dari keberadaan inspektorat adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, efektivitas, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Inspektorat Kabupaten Bima merupakan unsur Pengawas penyelenggara Pemerintah Daerah, yang mempunyai tugas membantu Bupati Bima dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**pengaruh pengawasan dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima**”

KAJIAN TEORI

Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan organisasi. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa ada pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan ,baik bagi organisasinya sendiri maupun bagi para pekerjanya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangat diperlukan di setiap organisasi. Dengan adanya pengawasan diharapkan dapat meningkatkan hal - hal yang diawasi. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Manullang (Sinaga, 2022), Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang harus dilakukan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana. Menurut Sondang P. Siagian (Julia, 2020), Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah dikehendaki.

Pendapat ahli lain menurut Handoko (Rauzan, dkk 2022) menjelaskan bahwa “Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan - tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan - penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan — tujuan organisasi.”

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan

perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan.

Kerjasama Tim

Menurut Andrew Carnegie (Julia,2020), kerjasama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Selain itu menurut New American Webster's Dictionary mengatakan bahwa kerjasama tim atau teamwork tidak berbeda dengan collaboration atau kolaborasi (Elis, 2024)

Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih bersemangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya (Bahtiar, 2023). Kerjasama tim adalah pengelompokan dua ataupun lebih orang yang berhubungan dan penyerasian tentang sebuah kegiatan beserta usaha agar meraih sasaran spesifik. Tim dapat membuat pekerjaan antar anggota menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan salingberkomunikasi dan melengkapi satu sama lain. (Lawasi dkk, 2017).

Produktivitas Kerja

Menurut Salvatore (Fadhilah,2015) Produktivitas Kerja merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam organisasi terhadap peraturan – peraturan dan standar – standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah di wujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan dalam organisasi atau organisasi – organisasi swasta maupun di lingkup pemerintahan kan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawai atau tenaga kerjanya untuk menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan cita – cita organisasi yang selalu meningkat di setiap waktunya.

Proses peningkatan produktivitas kerja ini akan selalu di tingkatkan oleh pimpinan agar hasil dan pencapaian tersebut dapat di jadikan tangga dan koreksi untuk pencapaian di tingkat berikutnya. Menurut Hasibuan (Prasetyo, dkk 2022) yang di maksud produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi Produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (Output dan input), masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai. Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang dimiliki seorang pegawai yang ingin selalu bekerja lebih baik dari sebelumnya. Sikap mental ini akan mendorong seseorang untuk terus meningkatkan kemampuan dirinya sehingga akan berdampak pada peningkatan hasil kerjanya (Sinollah, 2018)

Berdasarkan pengertian produktivitas kerja di atas dapat di simpulkan bahwa produktivitas kerja adalah rasio antara produksi antara produksi yang di dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang di dapat di peroleh dengan pengorbanan yang diberikan oleh tenaga kerja sesuai cita-cita di organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih , mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Sugiyono (2014). Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima.

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang di pilih dan di gunakan oleh peneliti dalam melakukan kegiatan untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan di permudah (Suharsimi Arikuntoro). Instrumen yang digunakan penelitian ini berupa kuesioner skala likert

sugiyono (2019) menjelaskan populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Menurut sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili

Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Inspektorat Kab. Bima yaitu sebanyak 87 orang responden, yang terdiri dari 73 pegawai yang berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara) , dan 14 orang pegawai honorer. Sampel pada penelitian ini adalah 73 orang pegawai yang berstatus ASN dengan teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis validitas, reabilitas , asumsi klasik, sert analisis regresi linear berganda , koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan Uji F menggunakan *SPSS for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil pengujian validitas variable pengawasan (X1), kerjasama tim (X2) dan produktivitas kerja (Y) ,mempunyai nilai r hitung >0,300 serta nilai cronbach's alpha > 0,60 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan reliabel sehingga bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini pada uji normalitas menggunakan uji p-plot titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi Produktivitas kerja dan memenuhi asumsi normalitas. Penelitian ini terbebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas serta terhindar dari autokorelasi.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.766	3.514		2.494	.015
	Pengawasan	.131	.131	.128	1.003	.319
	Kerjasama tim	.606	.140	.554	4.335	.000
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA						

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 1 diatas analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut

$$Y = 8,766 + 0,131 X1 + 0,606 X2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel 7 di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 8,766 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka Produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 8,766
2. Nilai koefisien $\beta_1 = 0,131$ menunjukkan bahwa Pengawasan (X1) bertambah 1% maka Produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,131 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
3. Nilai koefisien $\beta_2 = 0,606$ menunjukkan Kerjasama tim (X2) bertambah 1% maka Produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,606 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.408	2.97549

Sumber: Data diolah SPSS.2025

Tabel 3. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0.651, artinya tingkat keeratan hubungan antara Pengawasan dan Kerjasama tim terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima sebesar 0,651, berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat.

Dari tabel 2 di atas, diperoleh R Square sebesar 0,424 artinya 42,4% perubahan Produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel indepen Pengawasan (X1) dan Kerjasama tim (X2), sedangkan sisanya 57,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini

Pembahasan

Tabel 5. Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.766	3.514		.015
	Pengawasan	.131	.131	.128	.319
	Kerjasama tim	.606	.140	.554	.000
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA					

Sumber: Data diolah SPSS.2025.

H1: Pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui untuk pengawasan nilai t hitung sebesar $1,003 < t$ tabel $1,993$ dengan signifikansi sebesar $0,319 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pengawasan terhadap Produktivitas kerja pada inspektorat kabupaten Bima. Dengan demikian **(H1 ditolak)**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Leihitu dkk (2022) bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian lain dipertegas oleh Elis & Jaya (2024) juga menjelaskan bahwa produktivitas kerja tidak berpengaruh atas pengawasan kerja secara signifikan.

H2: Kerjasama tim berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui untuk motivasi kerja nilai t hitung sebesar $4,335 > t$ tabel $1,993$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Reward terhadap Produktivitas kerja pada Generasi Milenial di Kota Bima. Dengan demikian **H2 diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Nasir (2017) menjelaskan bahwa kerjasama tim mempengaruhi produktivitas kerja. Hofifah (2022) dan Bahtiar (2023) juga mengungkapkan hal yang sama bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kinni (2024) mengungkapkan kerjasama tim yang baik dapat berperan dalam peningkatan produktivitas kerja

Tabel 6. Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456.415	2	228.208	25.776	.000 ^b
	Residual	619.749	70	8.854		
	Total	1076.164	72			
a. Dependent Variable: Produktivitas kerja						
b. Predictors: (Constant), Kerjasama tim, Pengawasan						

Sumber: Data diolah SPSS.2025.

H3: Pengawasan dan kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung Pengawasan kerja dan Kerjasama tim secara signifikan terhadap Produktivitas kerja sebesar $25,776 > f$ tabel $3,12$ serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pada kantor inspektorat kabupaten Bima. dengan demikian **(H3 diterima)**.

Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan dan kerjasama tim memiliki hubungan yang erat dalam produktivitas kerja. Pengawasan yang efektif mendorong kerja tim yang lebih baik, serta kerjasama tim yang kuat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Naisyah, dkk (2022) menjelaskan pengawasan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hofifah (2022) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa pengawasan dan kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut;

- a. Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Pegawai Inspektorat Kabupaten Bima
- b. Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Pegawai Inspektorat Kabupaten Bima
- c. Pengawasan dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima

Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat disarankan beberapa hal, yaitu;

- a. Diharapkan Inspektorat Kabupaten Bima untuk meningkatkan pengawasan kepada bawahan agar tercipta iklim kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan produktivitas kerja serta terus memperkuat kerjasama tim sehingga tercipta suasana kerja yang optimal yang mendukung produktivitas kerja.
- b. Penelitian yang dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja pegawai. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 170- 183..
- Andriyany, D. P. (2021). *Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja* (Doctoral Dissertation, Stie PGRI Dewantara Jombang).4
- Bahtiar, M., & Aprianti, K. (2023). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 01-12.
- Elis, E., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 5972-5983
- Fadhilah, W. N. (2015). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Koperasi Dan Umkm (Usaha Mikro Kecil Dan Menengah) Kabupaten Subang* (Doctoral Dissertation, Uin Sunan Gunung Djati Bandung).
- Hofifah, S. M., & Ina Ratnamiasih, S. E. (2022). *Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja pegawai Pada Pt. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi* (Doctoral Dissertation, Universitas Pasundan Bandung).
- Julia, N. (2020). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh: Nisa Julia, S. Ap. *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 2(3), 29-47.
- Kinni, I. D., Tangkeallo, D. I., & Pagiu, C. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Toraja Utara. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 7(4), 1356-1370.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja pegawai *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Jmdk)*, 5(1), 47-57.

- Leihitu, K. F., Kalangi, J. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Manado. *Productivity*, 3(1), 61-66.
- Lubis, S., & Kurniawan, H. (2025). Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu. *Variable Research Journal*, 2(02), 546-557.
- Nasir, M. (2017). Analisis Team Work Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih. *Gema: Journal Of Gentiaras Management And Accounting*, 9(1), 38-44.
- Nugraha, E. (2021). Analisis Efek Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Perdagangan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis [Jimeis]*, 1(2).
- Oktapiadewi, I. G. A. E., Astawa, I. P. P., & Suartina, I. W. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Fasilitas Kerja Dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Widyaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parivisata*, 4(6), 1173-1184.
- Prasetio, A. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur. *Makassar: Universitas Bosowa*.
- Rafelinda, V., Hendri, E., & Novalia, N. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(24), 858-865.
- Ria, E., Brasit, N., & Asri, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupate Pangkajene Dan Kepulauan. *Cendekia Akademika Indonesia (Cai)*, 1(1), 63-77.
- Sinollah, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kediri. *Dialektika: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 95-113.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sulistiaawaty, T. (2019). Pengawasan Internal Pada Produktifitas Kerja Pegawai. *Aspirasi: Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, 3(2), 1-10.
- Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *Eproceedings Of Management*, 6(1).
- Syaskiah, S., Afriyani, F., & Purnamasari, E. D. (2024). Pengaruh Insentif Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Keanu Motor Palembang. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(5), 3012-3022.
- Wardani, R. K., & Amir, M. (2018). *Hubungan Antara Teamwork Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (Kisel)* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).