

Pengaruh Pengawasan, Teamwork dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Dinas Sosial Kota Padang

Fellia Witri¹, Novi Yanti¹, Sunreni¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ felliawitri02@gmail.com*

Article Information:

Received Oktober 15, 2024

Revised November 28, 2024

Accepted Desember 5, 2024

Keywords: *Pengawasan, kedisiplinan, produktivitas kerja*

Abstract

Penelitian ini bertujuan guna menguji dan mengetahui pengaruh pengawasan, *teamwork* dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang baik secara simultan. Populasi dan Sampel penelitian ini seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Padang dengan jumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode total sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, koefisien determinasi sementara untuk menguji hipotesis digunakan uji t dan uji F. Hasil dari Penelitian yakni Indikator dominan dari pengawasan adalah Diskusi antara Manajer dan Bawahan dengan nilai TCR sebesar 78,77%, *Teamwork* indikator dominan adalah Membangun semangat kelompok dengan nilai TCR sebesar 70,55%, Kedisiplinan indikator dominan adalah Teladan Pimpinan dengan nilai TCR sebesar 71,77% dan Produktivitas kerja pegawai adalah indikator dominan adalah Pengembangan Diri dengan TCR sebesar 73,99%. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang. *Teamwork* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang. Kedisiplinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang. Pengawasan, *teamwork* dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang. kontribusi Pengawasan, *teamwork* dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Sosial Kota Padang sebesar 05,90% sedangkan sisanya 94.10% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Dinas sosial merupakan salah satu instansi yang mana dioperasikan oleh pegawai pemerintahan yang bertanggung jawab atas berbagai program dan kegiatan sosial Kota Padang, Sumatera Barat, Indonesia. Sebagai sebuah organisasi, Dinas Sosial Kota Padang memiliki berbagai macam pegawai yang bekerja bersama dalam sebuah tim untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Sitorus, 2020).

How to cite:

Witri, F. Yanti, N. Sunreni. (2024). Pengaruh Pengawasan, Teamwork dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Dinas Sosial Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 455-468.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Dalam hal ini Pengawasan, *teamwork* (Kerjasama tim) dan kedisiplinan kerja diperlukan untuk mendidik, membimbing, dan membina pegawai Dinas Sosial Kota Padang agar dapat bekerja secara efektif dan efisien atau sesungguhnya sehingga menghasilkan produktivitas pegawai yang baik bagi pemerintahan. Produktivitas kerja pada hakikatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode hari sebelumnya, dalam hasil yang dapat diraih esok harus lebih baik dari pada hari ini.

Produktivitas tenaga kerja sangat penting untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi, terutama Ketika semakin sulit untuk mencapai pertumbuhan yang lebih tinggi tanpa adanya lebih banyak investasi. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian produktivitas tenaga kerja dimasa mendatang (Naisyah et al,2022). Salah satu agar terciptanya produktivitas kerja yang baik maka perusahaan sangat penting untuk melakukan pengawasan, *teamwork* (kerja team), dan kedisiplinan. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam institusi negeri maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka rencana program-program yang akan dilaksanakan akan terselenggarakan dengan baik. Dengan pengawasan sangat erat kaitannya dengan produktivitas karena tugas pertama sebelum memproduksi suatu hasil produksi adalah mengadakan perencanaan mengenai apa yang akan dikerjakan. Apabila pengawasan yang dilakukan dengan baik maka produktivitas dapat berjalan dengan baik pula. Menurut (Sitorus, 2020) pengawasan ialah suatu proses dimana pemimpin ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, dan kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Menurut Simanjuntak et al., (2021) *Teamwork* (Kerjasama tim) merupakan kegiatan yang dilakukan bersama-sama antara orang perorangan atau kelompok manusia untuk mencapai satu atau beberapa tujuan bersama, guna mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017). Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan pemerintahan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 19 januari 2023 dengan bagian kasubag umum dinas sosial kota padang terdapat masalah pengawasan, *timework* dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai dinas sosial kota padang dimana, terdapat kurangnya pengawasan atasan terhadap bawahan hal ini dapat dilihat masih adanya pegawai yang keluar masuk di saat jam dinas, kurangnya teamwork di dinas sosial hal ini dapat dilihat dari segi pakaian masih banyak pegawai yang kurang kompak, kurangnya disiplin dinas sosial kota padang hal ini dapat dilihat dari absensi pegawai masih banyak yang telat datang di saat jam dinas. Dalam UUD 1945, “anak terlantar itu dipelihara oleh negara” bermakna pemerintah mempunyai tanggung jawab terhadap pemeliharaan dan pembinaan anak-anakterlantar, termasuk anak jalanan. Hak-hak asasi anak terlantar dan anak jalanan, pada hakekatnya sama dengan hak-hak asasi manusia pada umumnya. Mereka perlu mendapatkan hak-haknya secara normal sebagaimana layaknya anak, yaitu hak sipil dan kemerdekaan (*civil rights and freedoms*), lingkungan keluarga dan pilihan pemeliharaan (*family environment and alternative*

care), Kesehatan dasar dan kesejahteraan (*basic health and welfare*), Pendidikan, rekreasi dan budaya (*education, leisure and culture activities*), dan perlindungan khusus (*special protection*). Setelah membagikan kuisioner dan melakukan wawancara maka disimpulkan Fenomena Masalah pengawasan di Dinas Sosial kota Padang sebagai berikut.

Tabel 1 Fenomena Masalah Pengawasan di Dinas Sosial Kota Padang

No	Pernyataan	Jawabann		Persentase %	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Atasan selalu melakukan pengawasan terhadap proses pekerjaan yang dilakukan karyawan.	16 orang	4 orang	80 %	20 %
2	Atasan selalu melakukan inspeksi secara langsung.	12 orang	8 orang	60 %	40 %
3	Saya selalu memberikan laporan pekerjaan secara tertulis kepada atasan.	12 orang	8 orang	60 %	40 %
4	Atasan selalu melakukan evaluasi pekerjaan untuk menentukan kualitas kerja karyawan.	5 orang	15 orang	25 %	75 %
5	Saya selalu berdiskusi dengan atasan untuk memecahkan permasalahan.	8 orang	12 orang	40 %	60 %

Berdasarkan tabel 1 hasil survei awal terhadap karyawan Dinas Sosial Kota Padang diatas, hal ini mengetahui fenomena tentang pengawasan dimana pernyataan pertama yaitu atasan selalau melakukan pengamatan terhadap proses pekerjaan yang dilakukan karyawan 20 % memberi jawaban tidak. Kedua, atasan selalu melakukan inspeksi secara langsung 40% memberikan jawaban tidak. Ketiga, saya selalu memberikan laporan secara tertulis kepada atasan 40% memberikan jawaban tidak. Keempat, atasan selalu melakukan evaluasi pekerjaan untuk menentukan kualitas kerja karyawan 75% memberikan jawaban tidak. Kelima, saya selalu berdiskusi dengan atasan untuk memecahkan permasalahan 60% memberikan jawaban tidak. Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa fenomena pengawasan masih kurangnya melakukan evaluasi pekerjaan pengawasan yang dilakukan oleh atasan yang dapat menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas kerja Dinas Sosial Kota Padang. Pelaporan lisan dan tertulis sangat baik dalam menyampaikan berita atau memberikan informasi secara langsung kepada bawahan yang berwenang pada dinas sosial kota padang. Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada tanggal 19 januari 2023 dengan atasan Dinas Sosial tidak melakukan pengawasan ketat Dinas Sosial karena menurutnya dengan tidak mengawasi pegawai terlalu ketat dalam bekerja dapat memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja di Dinas sosial. Masalah lain yang penulis lakukan terhadap fenomena masalah *Teamwork* di Dinas Sosial Kota Padang sebagai berikut.

Tabel 2 Fenomena Masalah *Teamwork* di Dinas Sosial Kota Padang

No	Pernyataan	Jawabann		Persentase %	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya lebih senang jika bekerja bersama dengan orang lain dibandingkan bekerja sendirian.	19 orang	1 orang	95 %	5 %
2	Saya bersikap optimis dalam melaksanakan pekerjaan.	11 orang	9 orang	55 %	45 %
3	Saya selalu menghargai jika ada anggota lain yang menyampaikan masukan yang membangun.	10 orang	10 orang	50 %	50 %
4	Atasan selalu memberikan masukan yang membangun kepada pegawainya yang menghadapi kesulitan.	10 orang	10 orang	50 %	50 %
5	Saya selalu memperhatikan pegawai lain yang kurang motivasi.	7 orang	13 orang	35 %	65 %
6	Saya dapat membangun semangat dalam divisi atau organisasi.	19 orang	1 orang	95 %	5 %

Berdasarkan tabel 2 hasil survei awal terhadap Dinas Sosial Kota Padang diatas, hal ini mengetahui fenomena tentang *teamwork* dimana pernyataan pertama yaitu saya lebih senang jika bekerja bersama dengan orang lain dibandingkan bekerja sendirian 5% memberikan jawaban tidak. Kedua, saya selalu bersikap optimis dalam melaksanakan pekerjaan 45% memberikan jawaban tidak. Ketiga, saya selalu menghargai jika ada anggota lain yang menyampaikan masukan yang membangun 50% memberikan jawaban tidak. Keempat, atasan selalu memberikan masukan yang membangun kepada karyawannya yang menghadapi kesulitan 50% memberikan jawaban tidak. Kelima, saya selalu memperhatikan karyawan lain yang kurang motivasi 65% memberikan jawaban tidak. Keenam, saya dapat membangun semangat dalam divisi atau organisasi 5% memberikan jawaban tidak.

Dari tabel diatas memperhatikan bahwa masih rendahnya *teamwork* yang diduga dapat menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan Dinas Sosial Kota Padang. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai Dinas sosial tentang alasan mengapa masih kurangnya keharmonisan di dalam team yaitu karena masing-masing pegawai merasa adanya persaingan untuk memperlihatkan kemampuan masing-masing pegawai dan ingin terlihat lebih unggul. Fenomena *teamwork* yang pertama Mau bekerjasama anantara sebuah tim yang ada pada dinas sosial bagi pegawai yang berkerja pada sebuah tim yang telah ditetapkan pada dinas sosial. Yang kedua memberikan dorongan terhadap kepentingan tim yang bekerja bersama antara pegawainya pada dinas sosial. Masalah lain yang ditemukan daftar kehadiran karyawan Dinas Sosial kota padang dengan kedisiplinan adalah dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3 Fenomena data daftar hadir kedisiplinan di Dinas Sosial tahun 2022/2023

Bulan	Tidak hadir (hari)			Terlambat masuk	Jumlah Pegawai
	Izin	Sakit	Alpha		
Februari	1	0	0	1	45
Maret	0	1	1	3	45
April	1	1	1	4	45
Mei	2	1	1	1	45
Juni	1	2	1	2	45
Juli	2	1	2	4	45
Agustus	3	1	2	3	45
September	2	3	2	4	45
Oktober	3	2	2	2	45
November	1	2	2	1	45
Desember	2	3	2	4	45
Januari	3	4	3	5	45
Jumlah	21	21	21	34	

Berdasarkan tabel 3 diatas merupakan data karyawan Dinas Sosial Kota Padang yang diambil dari absensi selama kurang lebih selama 1 tahun pada tahun 2022/2023. Hal tersebut telah menunjukkan bahwa menurunnya kerja pegawai dapat dilihat dari daftar kehadiran karyawan Dinas Sosial Kota Padang cenderung mengalami penurunan setiap bulannya, serta kurangnya kedisiplinan waktu nya dalam mengatur waktu sehingga karyawan tidak biasa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditargetkan di Dinas Sosial. Fenomena yang terjadi tentang tingkat kehadiran karyawan yang dimana setiap bulannya semakin meningkatnya absensi karyawan yang tidak hadir di tempat kerja. Berikut adalah tabel pra survey produktivitas kerja dengan penyebaran kuisisioner terhadap 20 orang responden karyawan Dinas Sosial Kota Padang seperti tabel di bawah .

Tabel 4 Fenomena produktivitas kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang

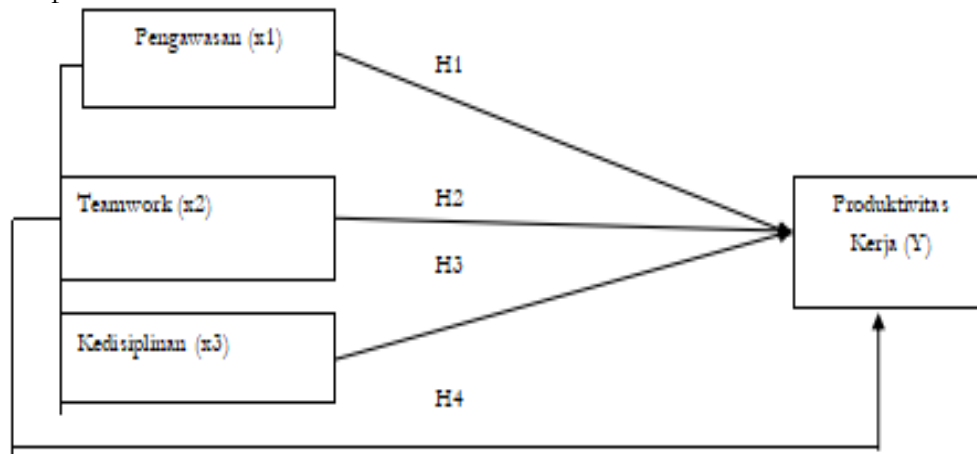
No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Pegawai memiliki keterampilan yang memadai untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cukup mudah	9 orang	11 orang	45%	55%
2	Pegawai berusaha untuk selalu meningkatkan hasil pekerjaan dari tugas yang diberikan kantor	6 orang	14 orang	30%	70%
3	Pegawai tidak pernah mengecewakan atasan mengenai hasil kerja yang diberikan pegawai	5 orang	15 orang	25%	75%
4	Pegawai menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	3 orang	17 orang	15%	85%

Berdasarkan tabel 4 hasil survei awal terhadap karyawan Dinas Sosial Kota padang menunjukkan bahwa hanya 9 orang pegawai yang memiliki keterampilan yang memadai untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cukup mudah,

hanya 6 orang pegawai berusaha untuk selalu meningkatkan hasil pekerjaan dari tugas yang diberikan kantor, hanya 5 orang pegawai tidak pernah mengecewakan atasan mengenai hasil kerja yang diberikan pegawai, hanya 3 orang karyawan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada produktivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Padang. Fenomena dari produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa adanya masalah produktivitas kerja pegawai dimana sebagian besar karyawan memiliki masalah dalam meningkatkan hasil, mutu dan efisiensi yang masih rendah.

Penelitian tentang ini telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu seperti, (Anindita & Sugianingrat, 2022) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian (Hijuzaman et al., 2021), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Teamwork berpengaruh negative terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian (Muna & Isnawati, 2022), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian (Naisyah et al, 2022), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ Pengaruh Pengawasan, Teamwork dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kota Padang”.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah indikator manakah yang dominan dari pengawasan, teamwork dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang?. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang?. Apakah teamwork berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang?. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang?. Apakah pengawasan, teamwork dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang?. Dari latar belakang, teori dan rumusan masalah diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual berikut.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Dari gambar 1 Diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut ini H1 : diduga pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang. H2 : diduga teamwork berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang. H3 : diduga kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang. H4 : diduga pengawasan, teamwork dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kota Padang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang, dengan menggunakan total sampling. Teknik pengumpulan sampel penelitian ini menggunakan metode total sampling. Sampel adalah semua pegawai yang dijadikan sampel yang disebut total sampling diambil dari populasi dengan menggunakan cara-cara tertentu secara ilmiah (Magulung, 2017). Teknik Pengumpulan data yaitu wawancara dan kuisioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Data primer ini merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada objek penelitian. Uji instrument penelitian adalah uji validitas, uji reliabilitas. Uji asumsi klasik adalah Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Metode analisis data adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, koefisien determinasi. Metode pengujian hipotesis adalah uji t (parsial), uji F (simultan) (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh konsumen pemilik saldo tabungan emas di PT Pegadaian Persero Cabang Bukittinggi. Adapun populasi penelitian ini berjumlah 1682 konsumen. Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari populasi yang akan dipelajari atau diteliti. Berdasarkan sifat ataupun karakteristik populasi yang telah ditentukan, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik propotional random sampling. Teknik ini digunakan karena semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya (Sugiyono, 2018). Sampel yang diambil dalam penelitian ini bersifat representatif (mewakili) ini bertujuan agar kesimpulan dapat menggambarkan populasi secara keseluruhan. Pada penelitian ini penulis menggunakan rumus Slovin. Sehingga sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 94 konsumen. Metode analisis data adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Pengawasan

Perhitungan total score responden variabel pengawasan dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini.

Tabel 10. Rata-Rata TCR Variabel Pengawasan (X1)

Indikator	STS	TS	KS	S	SS	N	SKOR	MEAN	TCR
	1	2	3	4	5				
Pengamatan	4.75	5.25	10.25	13.25	11.5	45	156.5	3.46	69.55
Inspeksi Langsung dan Rutin	7.75	9	11.25	6.75	10.25	45	137.75	3.05	61.22
Pelaporan Lisan dan Tertulis	4	7.75	10.5	11	11.75	45	153.75	3.41	68.33
Evaluasi Pekerjaan	3.75	6.25	7.5	14	13.5	45	162.25	3.60	72.11
Diskusi Antara Manajer dan Bawahan	0	3	8	11	23	45	189	3.93	78.77
RATA-RATA KESELURUHAN								3.49	69.99

Pada tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa variabel pengawasan terdiri dari 20 pernyataan memiliki nilai rata-rata 3,49 dengan tingkat capaian (TCR) sebesar 69,99%. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan pegawai Dinas Sosial Kota Padang termasuk dalam kategori baik.

Variabel Teamwork (X2)

Perhitungan total score responden variabel pengawasan dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini.

Tabel 11. Rata-Rata TCR Variabel Teamwork (X2)

Indikator	ST S	TS	KS	S	SS	N	SKOR	MEA N	TC R
	1	2	3	4	5				
Mau Bekerjasama(Cooperativ e)	6	8.5	10.7	9	10.7	45	145	3.21	64.4 3
Mengungkapkan Harapan yang Positif	4.25	9.2	7.5	12.5	11.5	45	152.75	3.39	67.8 8
Menghargai Masukan	5.75	9.2	9.75	9.25	11	45	145.5	3.23	64.6 6
Memberikan Dorongan	5	9.2	7.5	11	12.2	45	151.25	3.35	67.2 2
Memperhatikan Pegawai Lainnya	3.5	5.7	13	10.2	12.5	45	157.5	3.42	70.0 0
Membangun Semangat Kelompok	3.75	6.7	10.2	10.5	13.7	45	158.75	3.52	70.5 5
RATA-RATA KESELURUHAN								3.35	67.4 5

Pada tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa variabel teamwork terdiri dari 24 pernyataan memiliki rata-rata 3,35 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 67,45%. Hal ini menunjukkan bahwa teamwork termasuk dalam kategori baik.

Variabel Kedisiplinan (X3)

Perhitungan total score responden variabel pengawasan dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini.

Tabel 12 Rata-Rata TCR Variabel Kedisiplinan (X3)

Indikator	STS	TS	KS	S	SS	N	SKO R	MEA N	TCR
	1	2	3	4	5				
Tujuan dan Pimpinan	3	8.75	13	11.75	8.5	45	149	3.30	66.22
Teladan Pimpinan	2.5	5.75	11.5	13.25	12	45	161.5	3.58	71.77
Balas Jasa	12	9.75	10.75	6.5	6	45	119.75	2.65	53.21
Keadilan	9.5	10.5	13.25	7.5	4.25	45	121.5	2.69	54.24
Waskat	6.25	10.25	14	9	5.5	45	132.25	2.93	58.77
Sanksi Hukuman	6.5	11	14.5	8.25	4.75	45	128.75	2.85	57.21
Ketegasan	6.5	10.5	12.5	10.5	5	45	132	2.92	58.66
Hubungan Kemanusiaan	5.5	9.25	11	10	9.25	45	143.25	3.18	63.66
RATA-RATA KESELURUHAN								3.01	60.46

Pada tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa variabel kedisiplinan terdiri dari 32 pernyataan memiliki rata-rata 3,01 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 60,46%. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan termasuk dalam kategori baik.

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Perhitungan total score responden variabel pengawasan dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini.

Tabel 13 Rata-Rata TCR Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Indikator	STS	TS	KS	S	SS	N	SKOR	ME	TCR
	1	2	3	4	5			AN	
Kemampuan	3.25	8.25	14	11	8.5	45	148.25	3.29	65.88
Meningkatkan Hasil yang Dicapai	3	9	9.33	11.67	12	45	155.67	3.41	68.32
Semangat Kerja	5.25	8	9	11.5	11.25	45	150.5	3.34	66.88
Pengembangan Diri	2.75	6.5	7.75	12.5	15.5	45	166.5	3.69	73.99
Mutu	7.75	7.5	10.5	10.75	8.5	45	139.75	3.10	62.10
Efisiensi	3.5	8.25	9.25	13.25	10.75	45	154.5	3.42	68.66
RATA-RATA KESELURUHAN								3.37	67.63

Pada tabel 14 diatas dapat dilihat bahwa variabel produktivitas kerja terdiri dari 24 pernyataan memiliki rata-rata 3,37 dengan tingkat capaian responden(TCR) sebesar 67,63%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja termasuk dalam kategori baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen yaitu produktivitas kerja dengan beberapa variabel independen pengawasan, teamwork dan kedisiplinan. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 15 sebagai berikut:

Tabel 15 Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	94.031	20.024
	PENGAWASAN	.257	.162
	TEAMWORK	-.273	.137
	KEDISIPLINAN	-.090	.115

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 94,031 + 0,257 X_1 - 0,273X_2 - 0,090 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut. Konstanta sebesar 94,031 artinya jika tidak ada pengawasan, teamwork dan kedisiplinan ($X_1, X_2, X_3=0$), maka produktivitas kerja Dinas Sosial Kota Padang adalah sebesar 94,031 satuan. Koefisien regresi pengawasan adalah sebesar 0,257. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan pengawasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang. Jika pengawasan dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang sebesar 0,257 satuan. Koefisien regresi teamwork adalah sebesar -0,273 koefisien bernilai negative artinya teamwork berpengaruh negatif terhadap

produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang. Jika teamwork di naikan satu satuan maka akan menurun produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang sebesar -0,273 satuan. Koefisien regresi kedisiplinan adalah sebesar -0,090 koefisien bernilai negative artinya kedisiplinan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang. Jika kedisiplinan di naikan satu satuan maka akan menurun produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang sebesar -0,090 satuan.

Hasil Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil analisa koefisien determinasi.

**Tabel 16 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.351 ^a	.123	.059	10.957

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, PENGAWASAN, TEAMWORK

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan tabel 16 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,059. Hal ini berarti kontribusi Pengawasan, teamwork dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Sosial Kota Padang sebesar 05,90% sedangkan sisanya 94.10% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang tidak diteliti dalam penelitian ini (nadhira et al., 2023).

Uji Hipotesis

Uji t

Untuk hasil uji hipotesis parsial (uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 17.

**Tabel 17 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.696	.000
	PENGAWASAN	1.593	.119
	TEAMWORK	-1.999	.052
	KEDISIPLINAN	-.788	.435

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Dengan menggunakan tingkat signifikan 0,1 ($\alpha=10\%$) dan pada signifikan 0,1 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df=n-k-1=41$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) diperoleh nilai t tabel sebesar 1.302. Berdasarkan output SPSS dari tabel di atas diketahui sebagai berikut. Nilai t hitung untuk variabel pengawasan adalah $1,593 > t$ tabel 1.302 atau nilai signifikan $0,119 < 0,1$. Hal ini berarti bahwa H1 di terima dan Ho di tolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang. Nilai t hitung untuk variabel teamwork adalah $-1,999 > t$ tabel 1.302 atau nilai signifikan $0,052 < 0,1$. Hal ini berarti bahwa H2 di terima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa teamwork berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang. Nilai t hitung untuk

variabel kedisiplinan adalah $-0,788 < t \text{ tabel } 1,302$ atau nilai signifikan $0,435 > 0,1$. Hal ini berarti bahwa H_3 di terima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang (Arifin et al., 2023).

Uji F

Untuk hasil uji hipotesis parsial (uji F) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 18.

Tabel 18 Hasil Uji F

ANOVA ^a		
Model		F
SS	Regression	1,917
	Residual	
	Total	

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, PENGAWASAN, TEAMWORK

Berdasarkan uji F diketahui nilai F hitung $1,917 > \text{nilai F tabel sebesar } 1,87$ ($df_1=3$ dan $df_2 = 45-3-1=41$) dengan nilai signifikan $0,142b < 0,1$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan, teamwork, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang (Engkizar et al., 2021).

Pembahasan

Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang. Dimana Menurut (Sitorus, 2019) pengawasan ialah suatu proses dimana pemimpin ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, dan kebijaksanaan yang telah ditentukan. Pengawasan juga bertujuan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak berlarut-larut yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah yang pernah dilakukan oleh Anindita & Sugianingrat (2022) yang berjudul pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV, Perwarsa Ary di Abianseman Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Adel & Anoraga, 2023).

Pengaruh *Teamwork* terhadap produktivitas kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua bahwa teamwork berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa teamwork berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Sosial kota Padang. Dimana Menurut Simanjuntak et al., (2021) mengatakan bahwa Teamwork (kerjasama tim) merupakan kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama antara orang perorangan atau kelompok manusia untuk manusia untuk mencapai atau beberapa tujuan bersama, guna mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih baik. Menurut (Wiyono, 2021) teamwork merupakan sekerumunan individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama dari pada

melakukannya sendiri. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah yang pernah dilakukan oleh (Hijuzaman et al., 2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Teamwork* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mecha Angga Cipta Purwakarta (Baidar et al., 2023).

Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga bahwa kedisiplinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Sosial kota Padang. Dimana Menurut Hasibuan (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2016), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah yang pernah dilakukan oleh (Muna & Isnowati, 2022) dengan hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera).

Pengaruh pengawasan, *teamwork* dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan uji F Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan, *teamwork*, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang. Menurut (Sitorus, 2019) pengawasan ialah suatu proses dimana pemimpin ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, dan kebijaksanaan yang telah ditentukan. Pengawasan juga bertujuan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak berlarut-larut yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan (Mutathahirin et al., 2020).

Menurut Simanjuntak et al., (2021) *Teamwork* (kerjasama tim) merupakan kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama antara orang perorangan atau kelompok manusia untuk manusia untuk mencapai satu atau beberapa tujuan bersama, guna mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih baik. Menurut Hasibuan (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini adalah Penelitian yang dilakukan oleh Naisyah et al., (2022) yang berjudul Pengaruh Pengawasan, *teamwork* dan kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Guru dan Staf Administrasi di SMK Teknologi Balung menunjukkan hasil penelitian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru dan staf administrasi di SMK Teknologi Balung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh pengawasan, *teamwork* dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Sosial Kota Padang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Indikator dominan dari pengawasan adalah Diskusi antara Manajer dan Bawahan dengan nilai TCR sebesar 78,77%, *Teamwork* indikator Membangun semangat kelompok dengan nilai TCR sebesar 70,55%, Kedisiplinan indikator Teladan Pimpinan dengan nilai TCR sebesar 71,77% dan Produktivitas kerja pegawai adalah pada indikator Pengembangan Diri dengan TCR sebesar 73,99%. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang. Teamwork berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang. Kedisiplinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang. Pengawasan, teamwork dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka penulis dapat mengajukan saran yang diharapkan dapat bermanfaat, sebagai berikut. Bagi Dinas Sosial Kota Padang, Untuk Dinas Sosial agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki indikator terendah dari variabel pengawasan yaitu inspeksi langsung dan rutin yang dilakukan oleh atasan agar dapat membuat pekerjaan menjadi lebih terstruktur. Dinas sosial juga perlu meningkatkan tingkat indikator terendah dari variabel teamwork mau bekerjasama agar bekerjasama dalam tim dapat membuat pekerjaan menjadi lebih ringan. Perlu pula lebih memperhatikan lagi indikator terendah dari variabel kedisiplinan yaitu balas jasa pekerjaan para pegawai seperti pemberian gaji, bonus dan lainnya yang setimpal dan memenuhi kebutuhan hidup pegawai. Serta meningkatkan indikator terendah dari variabel produktivitas kerja yaitu mutu bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku selama bekerja. Bagi Akademis penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian lanjutan tentang produktivitas kerja pegawai, disarankan meneliti variabel lain yang memberikan dampak pada produktivitas kerja pegawai

REFERENSI

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Anindita, I. G. A. M. G. P., & Sugianingrat, I. A. W. (2022). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Pewarsa Ary di Abiansema Badung. *Widya Amrtia: Jurnal Manajemen, Kewirahusahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 617–627.
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hijuzaman, O., Muldani, Y. W., & Hermawan, A. (2021). *Analysis of the Effect of*

- Technical Skills , Non-Technical Skills , Team Work and Implementation of Standard Operating Procedures on the Performance of PT . Mecha Angga Cipta with Structural Equation Modeling Method. 3*, 1–8.
- Manguluang, A. (2017). Statistik (P. Yanuardi (Ed.); Pertama). Ekasakti Press.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77.
- Naisyah, S., Sari, M. I., & Reskiputri, T. D. (2022). Pengaruh Pengawasan, Teamwork dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru dan Staf Administrasi di SMK Teknologi Balung. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 504–515. <https://doi.org/10.32528/nms.v1i3.84>.
- Simanjuntak, M., Triharjono, B. A., Nahor, A. R. B., Sari O. H., Purba, S., Hasibuan, A., Purba, H. B., Handiman, U.T., Ismail, M., Karundeng, M. L., Mulyana, J., & Fitriana, N. (2021). *Perencanaan Organisasi Dan Sumber Daya Manusia* (A. Karim & J. Simarmata (eds.)). Yayasan Kita Menulis
- Siti Mega Hofifah. (2022). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi. *Journal of Business Economics and Finance*, 4(2), 64–77.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (I. Silviani (ed.)). Scopindo.

Copyright holder:

© Jufriadi. Salfadri. Sunreni.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA