

PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN *TEAMWORK* SEBAGAI MODERASI PADA PEGAWAI BAGIAN PENYULUH LAPANGAN DINAS PETERNAKAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN ROKAN HULU

Yopi Rizana¹; Seprini²; Hidayat³

Universitas Pasir Pengaraian
Jln. Tuanku Tambusai, Kumu, Rambah Hilir, Kab. Rokan Hulu
E-mail : yopirizana3@gmail.com (Koresponding)

Abstract: This study aims to determine the effect of supervision and work experience on productivity, with teamwork as a moderator. The study population was field extension workers at the Animal Husbandry and Plantation Service of Rokan Hulu Regency. A sample size of 53 respondents was determined using saturated sampling. The independent variables in this study were supervision and work experience, teamwork as a moderator, and productivity as a dependent variable. Data analysis techniques used were Structural Equating Modeling (SEM PLS) and Smart PLS. The results showed that supervision had a positive but insignificant effect on productivity, work experience had a significant positive effect on productivity, and supervision had a positive but insignificant effect on teamwork. Work experience had a positive and significant effect on teamwork. Teamwork had a significant positive effect on productivity

Keywords: *Supervision, Work Experience, Teamwork, Productivity*

Sektor pertanian memegang peranan penting dalam pelaksanaan pembangunan. Hal ini dikarenakan sektor pertanian adalah satu-satunya sektor yang mampu menyediakan kebutuhan pangan, yang merupakan kebutuhan paling mendasar. Padi adalah tanaman pangan yang strategis hal ini disebabkan 90% penduduk Indonesia sumber pangan dan gizinya berasal dari padi (Afni & Saragih, 2018). Kebutuhan pangan ini akan terus meningkat sejalan dengan pertumbuhan penduduk dan peningkatan konsumsi per kapita akibat peningkatan pendapatan. Pembangunan pertanian dirasa masih lambat disebabkan oleh banyak hal, salah satunya adalah rendahnya kualitas SDM pertanian (Bahua et al., 2020).

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah pengawasan atas produktivitas kerjanya. Dengan adanya pengawasan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja dan memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk unggul dalam melakukan

pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi tercapai. Pengawasan mutlak diperlukan dalam suatu perusahaan baik dalam hal yang bersifat teknis dalam pekerjaan atau perintah dari atasan, rencana kerja, penyampaian ide, mengevaluasi, menilai, dan mengoreksi. Baktiyasa & Farida (2017) mengatakan bahwa pengawasan bisa didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi

organisasi itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

Selanjutnya, untuk menciptakan produktivitas kerja yang baik, maka diperlukan pengalaman kerja yang baik. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk tujuan dalam bidang tertentu. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*) setiap pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantunya dalam memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup trampil dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan, dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan menjadi berkreasi, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan menjadi lebih baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.

Selain pengawasan kerja dan pengalaman kerja saja yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga dibutuhkan adanya *teamwork* yang solid. *Teamwork* sebagai manifestasi dari kolaborasi dan sinergi antar pegawai menjadi katalisator dalam mengakselerasi pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam pelaksanaan program-program penyuluhan yang kompleks dan membutuhkan koordinasi intensif. *Teamwork* memiliki peran yang sangat vital dalam membentuk efektivitas organisasi pemerintahan, khususnya dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Ketika pegawai bekerja dalam tim yang solid dengan komunikasi efektif, tanggung jawab bersama, saling berkontribusi, dan

pengarahan kemampuan secara maksimal, mereka cenderung merasa lebih puas dalam bekerja karena adanya dukungan sosial, pembagian beban kerja yang seimbang, dan pencapaian tujuan bersama. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas kerja, dimana pegawai dapat mengoptimalkan kemampuan mereka, meningkatkan hasil yang dicapai, mempertahankan semangat kerja yang tinggi, dan mengembangkan diri melalui pembelajaran dari rekan kerja dalam tim.

Dinas Peternakan dan Perkebunan merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Pemerintahan Kabupaten Rokan Hulu. Dinas Peternakan dan perkebunan terdiri dari beberapa bidang. Masing-masing bidang terdiri dari beberapa bidang yang menjadi sub bidang. Untuk meningkatkan kinerja Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu berusaha memposisikan perannya melalui rangkaian program kerja yang tertera dan terukur dalam perencanaan strategi.

Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu terdiri dari beberapa bidang/bagian dengan jumlah pegawai yang terbatas, sehingga menimbulkan berbagai permasalahan yang berhubungan dengan pembagian tugas. Timbulnya permasalahan manajemen pemerintahan yang belum sepenuhnya teratasi, baik dari sisi internal maupun eksternal, dari sisi internal terdapat berbagai permasalahan yang harus dihadapi.

Tabel 1. Jumlah Penyuluh Lapangan Menurut Kecamatan dan Kelompok Jabatan Fungsional (KJF) di Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2025

No	Kec/BPP	Penyuluh			Total Orang
		PNS (Orang)	THL (Orang)	Swadaya (Orang)	
1	Rokan Hulu	2	0	0	2
2	Kec.Rambah	1	5	0	6
3	Kec. Rambah Samo	7	7	0	14
4	Kec. Rambah	4	5	9	18

Hilir					
5	Kec. Bangun Purba	7	3	5	15
6	Kec. Tambusai	1	3	0	4
7	Kec. Tambusai Utara	7	2	5	14
8	Kec. Kepenuhan-Kepenuhan Hulu	7	3	5	15
9	Kec. Ujung Batu-Pagar Tapah	4	3	5	12
10	Kec. Tandun-Kabun	3	3	0	6
11	Kec. Kunto-Bonai Darussalam	6	2	0	8
12	Kec. Rokan Pendalian IV Koto	6	11	6	23
Jumlah		53	45	33	131

Sumber: Pusat Penyuluhan Pertanian, BPPSDMP, Kementerian Pertanian, 2025

Tabel 1 menunjukkan jumlah penyuluh di Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2025, yang terdiri dari penyuluh PNS, THL, dan swadaya di masing-masing kecamatan. Total penyuluh bervariasi antar kecamatan, dengan Kecamatan Rambah Samo memiliki jumlah tertinggi, yaitu 14 orang, sementara Kecamatan Rokan Hulu dan Tandun-Kabun masing-masing hanya memiliki 2 dan 6 orang. Meskipun total jumlah penyuluh di beberapa kecamatan cukup signifikan, secara keseluruhan, distribusi tersebut belum memenuhi standar yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor 18 Tahun 2018. Idealnya, setiap penyuluh harus membina antara 8 hingga 16 kelompok tani untuk mencapai efektivitas penyuluhan. Dengan jumlah penyuluh yang terbatas, banyak kecamatan kemungkinan tidak dapat memenuhi rasio ideal ini, yang dapat berdampak pada kualitas dan efektivitas program penyuluhan pertanian di daerah tersebut. Hal ini menunjukkan perlunya penambahan jumlah penyuluh untuk memastikan bahwa setiap kelompok tani mendapatkan perhatian dan bimbingan yang cukup.

Dari segi permasalahan pengawasan yang terjadi berupa permasalahan kedisiplinan pegawai di Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu

karena lemahnya sistem evaluasi kinerja yang diterapkan serta tidak konsistennya pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin pegawai.

Masalah lain yang juga peneliti temukan berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai yaitu dari segi pengalaman kerja, menurut hasil survei dan wawancara secara langsung dengan beberapa pegawai di Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu, kurangnya pengalaman kerja pegawai disebabkan latar belakang pendidikan pegawai yang belum sesuai sebagai penyuluh di Dinas Peternakan dan Perkebunan.

Tabel 2. Pencapaian Kinerja Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2023-2024

No	Kegiatan Bidang Kerja Jabatan	2023		2024	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Pengkoordinasian penyusunan rencana anggaran dinas dengan para kepala bidang	100%	84%	100%	86%
2.	Mempersiapkan dan melaksanakan rapat/pertemuan kegiatan seksi irigasi baik yang berasal dari dana APBD, APBN, maupun WISMP-2	100%	88%	100%	90%
3.	Menyiapkan data kebutuhan sarana perkebunan dari unit terkait untuk dianalisis	100%	83%	100%	82%
4.	Menyiapkan bahan konsep kegiatan pengembangan tanaman tahunan	100%	87%	100%	90%
5.	Melaksanakan kegiatan sosialisasi pengenalan alat mesin	100%	85%	100%	89%
6.	Melaksanakan monitoring harga produk sayuran unggulan ditingkat petani sentra	100%	90%	100%	87%
7.	Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pengujian dan pengawasan mutu hasil perkebunan	100%	85%	100%	87%

Sumber: Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu

Berdasarkan Tabel 2 tentang Pencapaian Kinerja Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu Tahun

2023-2024, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja dinas mengalami fluktuasi dengan capaian realisasi yang beragam. Pada tahun 2023, realisasi kegiatan berkisar antara 83% hingga 90%, dengan kegiatan monitoring harga produk sayuran unggulan mencapai realisasi tertinggi sebesar 90%, sementara penyiapan data kebutuhan sarana perkebunan memiliki realisasi terendah sebesar 83%. Tahun 2024 menunjukkan sedikit peningkatan dan penurunan, dengan realisasi tertinggi pada kegiatan penyiapan bahan konsep pengembangan tanaman tahunan dan pelaksanaan rapat/pertemuan kegiatan seksi irigasi mencapai 90%, sedangkan penyiapan data kebutuhan sarana perkebunan mengalami sedikit penurunan menjadi 82%. Meskipun demikian, hampir semua kegiatan masih berada di atas 80% dari target yang ditetapkan, menunjukkan upaya yang cukup konsisten dalam pencapaian kinerja organisasi.

Pengawasan

Manullang (2017) memberikan suatu definisi pengawasan yakni suatu proses untuk menetapkan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Kemudian Simamora (2018) mengatakan bahwa definisi pengawasan yakni pengawasan terdiri dari pengujian apakah segala sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dengan intruksi yang telah digariskan, ia bertujuan untuk menunjukkan (menentukan) kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah terulangnya kembali.

Menurut Makmur (2018), pengawasan adalah suatu bentuk pola pikir dan pola tindakan untuk memberikan pemahaman dan kesadaran kepada seseorang atau beberapa orang yang diberikan tugas untuk dilaksanakan dengan menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia secara baik dan benar, sehingga tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan yang sesungguhnya dapat menciptakan kerugian

oleh lembaga atau organisasi yang bersangkutan.

Indikator pengawasan menurut Kartono (2018) terdiri dari menentukan ukuran pelaksanaan, memberikan penilaian, dan mengadakan korektif.

Pengalaman Kerja

Menurut KBBI (2020) pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya). Menurut Hersey et al. (2020) pengalaman tidak menunjuk saja pada sesuatu yang sedang berlangsung di dalam kehidupan batin, atau sesuatu yang berada di balik dunia inderawi yang hanya dapat dicapai dengan akal budi atau intuisi.

Menurut Manullang (2017) pengalaman adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan metode tentang suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempu seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Indikator pengalaman kerja menurut Foster & Sidharta (2019) adalah lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Teamwork

Robbins dan Timothy dalam Sarboini et al. (2017) menyatakan bahwa *teamwork* adalah sekelompok individu yang berusaha mengasalkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan jumlah input individunya.

Teamwork adalah bentuk kegiatan secara tim dimana kegiatan ini dikerjakan dengan berkelompok yang berfungsi sebagai satu unit untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan aktivitas yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang diberikan (Davis dalam Pitaloka, 2020). Ahli lain juga menyatakan *teamwork* adalah

sebuah bahan bakar bagi para karyawan dalam melakukan tugasnya dengan bersama guna memperoleh hasil yang luar biasa (Aldag & Kuzuhara, 2019).

Indikator *teamwork* menurut Prasetyo (2022) adalah tanggung jawab bersama, saling berkontribusi, pengarahan kemampuan dan komunikasi yang efektif.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2019), produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara output dengan input, dimana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Pendapat lain mengenai pengertian produktivitas kerja dikemukakan oleh Klingner dan Nanbaldian dalam Gomes (2019), menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan.

Mathis dalam Yuli (2020) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal-hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Menurut Sulistiyani & Rosidah (2018), produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas.

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2019) adalah Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang sudah dijelaskan, maka penelitian ini meneliti tentang “Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan *Teamwork* Sebagai Moderasi Pada Pegawai Bagian Penyuluh Lapangan Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu”.

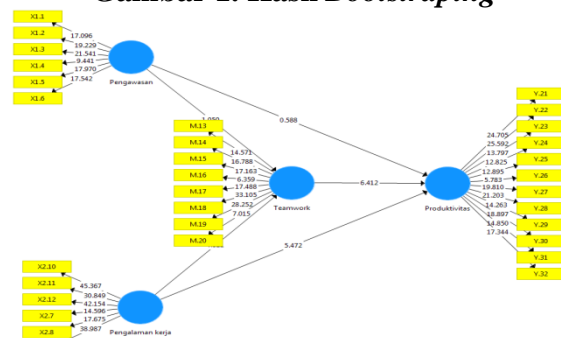
METODE

Objek penyelidikan ini pegawai bagian penyuluh lapangan Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu. Jenis kajian yaitu kuantitatif. populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu yang yang berstatus PNS sebanyak 53 orang pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang terdapat dalam penelitian. Data terdapat penyelidikan inimerangkap data primer dan sekunder. Teknik mengumpulkan data adalah observasi, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data pada penyelidikan ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Dengan menggunakan *software Partial Least Square* (Smart PLS).

HASIL

Pengujian Hipotesis

Gambar 1. Hasil *Bootstrapping*



Sumber: Olah data SEM-PLS

Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.005) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya P-value dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode bootstrapping.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipo tesis	Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV)	P Values	Hasil Hipotesis
H1	Pengawasan -> Produktivitas	0.034	0.588	0.55	Positif dan tidak signifikan

H					
2	Pengalaman kerja -> Produktivitas	0.499	5.472	0.00	Positif dan Signifikan
3	Pengawasan ->teamwork	0.173	1.050	0.294	Positif dan tidak signifikan
4	Pengalaman kerja ->teamwork	0.748	4.811	0.00	Positif dan Signifikan
5	teamwork -> Produktivitas	0.485	6.412	0.00	Positif dan Signifikan
6	Pengawasan ->teamwork -> Produktivitas	0.084	1.139	0.255	Positif dan tidak signifikan
7	Pengalaman kerja ->teamwork -> Produktivitas	0.363	3.228	0.00	Positif dan signifikan

Sumber: Olah data SEM-PLS

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 3, maka dapat dilakukan pengujian atas kelima hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.588 < 1.96$) atau P values > 0.05 ($0.557 > 0.05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.472 > 1.96$) atau P values < 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Tidak terdapat pengaruh pengawasan terhadap teamwork. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.050 < 1.96$) atau P values > 0.05 ($0.294 > 0.05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
4. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap teamwork. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.811 > 1.96$) atau P values < 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Terdapat pengaruh teamwork terhadap produktivitas. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.412 > 1.96$) atau P values < 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
6. Tidak terdapat pengaruh pengawasan

terhadap produktivitas melalui teamwork sebagai mediasi. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.139 < 1.96$) atau P values > 0.05 ($0.255 > 0.05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

7. Terdapat pengaruh pengalaman terhadap produktivitas melalui teamwork sebagai mediasi. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.228 > 1.96$) atau P values < 0.05 ($0.001 < 0.05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas

Hasil penelitian membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap produktivitas dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur 0.588 dan P-Values 0.557. Artinya tinggi rendahnya pengawasan kerja yang dimiliki pegawai tidak mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai. Pengawasan yang tidak signifikan terhadap produktivitas bagian penyuluh lapangan Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu dapat disebabkan oleh terdapat kekurangan dalam metode pengawasan yang diterapkan, sehingga tidak mampu mendorong kinerja penyuluh secara efektif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Maitimu et al. (2018) serta Elis & Jaya (2024), yang menemukan hasil bahwa pengawasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan sistem pengalaman terhadap produktivitas dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur 5.472 dan P-Values 0.000. Nilai koefisien positif yaitu ($O = 0.499$) dengan konstruk atau variabel produktivitas. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Artinya ketika nilai pengalaman kerja meningkat, maka

produktivitas kerja pegawai akan meningkat.

Pengalaman kerja yang baik memungkinkan pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Tamaka et al. (2022), yang menemukan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh pengawasan terhadap *teamwork*

Hasil penelitian membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap *teamwork* dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur 1.050 dan P-Values 0.295. Artinya tinggi rendahnya pengawasan kerja yang dimiliki pegawai tidak mempengaruhi tingkat produktivitas *teamwork*. Pengawasan yang terlalu ketat atau otoriter dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman, sehingga anggota tim merasa tertekan dan kurang berani untuk berkolaborasi. Pengawasan yang tidak seimbang atau tidak konsisten dapat mengakibatkan kebingungan di antara anggota tim mengenai peran dan tanggung jawab masing-masing, sehingga menghambat kerja sama yang efektif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hartini & Sagita (2024), yang menemukan hasil bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap *teamwork*.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap *teamwork*

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan sistem pengalaman kerja terhadap *teamwork* dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur 4.811 dan P-Values 0.000. Nilai koefisien positif yaitu ($O = 0.748$) dengan konstruk atau variabel produktivitas. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Artinya ketika nilai pengalaman kerja meningkat, maka *teamwork* pegawai akan meningkat.

Sistem pengalaman yang baik sering kali menciptakan kesempatan bagi anggota tim untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan, sehingga memperkuat kemampuan kolaboratif mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hartini & Sagita (2024) serta Bahtiar & Aprianti (2023), yang menemukan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *teamwork*.

Pengaruh *Teamwork* Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *teamwork* terhadap produktivitas dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur 6.412 dan P-Values 0.000. Nilai koefisien positif yaitu ($O = 0.485$) dengan konstruk atau variabel produktivitas. Hal ini berarti bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Artinya ketika nilai *teamwork* meningkat, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat.

Kolaborasi yang baik antar anggota tim memungkinkan pembagian tugas yang lebih efisien, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hartini & Sagita (2024) serta Bahtiar & Aprianti (2023), yang menemukan hasil bahwa *teamwork* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Melalui *Teamwork* Sebagai Moderasi

Hasil penelitian membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas melalui *teamwork* sebagai mediasi dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur 1.139 dan P-Values 0.225. Nilai koefisien positif yaitu ($O = 0.084$) dengan konstruk atau variabel produktivitas. Tidak terdapat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas melalui *teamwork* sebagai mediasi karena

pengawasan yang terlalu ketat dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan mengurangi kepercayaan antar anggota tim. Hal ini dapat menghambat kolaborasi dan komunikasi yang efektif, yang merupakan kunci dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Iskandar et al. (2025), yang menemukan hasil bahwa *Teamwork* tidak terbukti sebagai variabel moderasi yang signifikan dalam memediasi hubungan antara pengawasan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Pengalaman Terhadap Produktivitas Melalui *Teamwork* Sebagai Moderasi

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pengalaman terhadap produktivitas melalui *teamwork* sebagai mediasi dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur 3.228 dan P-Values 0.001. Nilai koefisien positif yaitu ($O = 0.363$) dengan konstruk atau variabel produktivitas. Pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas melalui *teamwork* sebagai mediasi karena anggota tim yang memiliki pengalaman lebih cenderung memahami dinamika kerja sama dan memiliki keterampilan interpersonal yang lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Lestari et al. (2023), yang menemukan hasil bahwa *teamwork* terbukti sebagai variabel moderasi yang signifikan dalam memediasi hubungan antara pengalaman terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat dibuat kesimpulan antara lain:

1. Pengawasan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai bagian penyuluh lapangan Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.
2. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap

produktivitas kerja pegawai bagian penyuluh lapangan Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.

3. Pengawasan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *teamwork* pegawai bagian penyuluh lapangan Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.
4. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap *teamwork* pegawai bagian penyuluh lapangan Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.
5. *Teamwork* mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai bagian penyuluh lapangan Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.

DAFTAR RUJUKAN

- Afni, N., & Saragih, R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Kantor Witel Bandung*. Skripsi. Universitas Telkom.
- Aldag, R., & Kuzuhara, L. (2019). *Creating High Performance Work Teams: Applied Strategies and Tools for Managers and Team Members*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203109380>
- Bahtiar, M., & Aprianti, K. (2023). Pengaruh Teamwork dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), 01–12. <https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v1i4.629>
- Bahua, M. I., Jahi, A., Asngari, P. S., Saleh, A., & Purnaba, I. G. P. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani

- Jagung di Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Agropolitan*, 3(1), 293–303.
- Baktiyasa, R. S., & Farida, L. (2017). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Mitra Aung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri. *JOM Fisip*, 4(2), 1–15.
- Elis, E., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di CV.XX. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4). <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.12229>
- Foster, B., & Sidharta, I. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Dianda Kreatif.
- Gomes, G. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hartini, R. D., & Sagita, S. (2024). Pengaruh Pengawasan Teamwork Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Swasta Sumur Bandung Cililin. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 876–893. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1375>
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2020). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*. London: Pearson.
- Iskandar, Y., Astarman, A., & Suharmiyati, S. (2025). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Mukti Lestari Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(4), 212–221. <https://doi.org/10.31004/irje.v5i4.2784>
- Kartono, K. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- KBBI. (2020). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pendidikan.
- Lestari, A., Garnasih, R. L., & Nuryanti, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi*, 2(1), 148–170. <https://doi.org/10.59024/semnas.v2i1.153>
- Maitimu, N. E., Lawalata, V. O., & Hariadi, T. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota. *ARIKA*, 12(2), 79–94. <https://doi.org/10.30598/arika.2018.12.2.79>
- Makmur. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Manullang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Menteri Pertanian Nomor 18. (2018). *Tentang Pedoman Pengembangan Kawasan Pertanian Berbasis Korporasi Petani*. Jakarta: Pemerintah Pusat.
- Pitaloka, G. F. D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Team Work, dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Susu Kedelai Cap Ska Gandu Mlarak Ponorogo)*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Prasetyo, A. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt Cendana*

- Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur*. Skripsi. Universitas Bosowa.
- Sarboini, S., Surya, J., & Safiansyah, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 1(2), 86–90. <https://doi.org/10.35870/emt.v1i2.36>
- Simamora, H. (2018). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tamaka, M. T., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 440. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39361>
- Yuli, D. (2020). Hubungan Antar Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 1–19.