



Pengaruh *Teamwork* Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima

Muh. Bahtiar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

E-mail: muh.bahtiar..stiebima19@gmail.com

Kartin Aprianti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Alamat: Jalan Wolter Monginsidi Tolobali Kota Bima, NTB

Abstract. *This study aims to determine the effect of teamwork and work discipline on the work productivity of employees at the Department of Industry and Trade of Bima Regency. The approach used in this research is using an associative approach. The sample in this study was 45 respondents. The data collection techniques used were observation, questionnaires, and literature study. The data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, t tests, and F tests processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. The results showed that teamwork (X1) and work discipline (X2) simultaneously have a significant effect on employee work productivity at the Bima Regency Industry and Trade Service with an effect of 53.2%.*

Keywords: *teamwork; work discipline; work productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *teamwork* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 45 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* version 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima dengan pengaruhnya sebesar 53,2%.

Kata kunci: *teamwork; disiplin kerja; produktivitas kerja*

LATAR BELAKANG

Mengelola organisasi bukanlah hal yang mudah, sehingga memerlukan banyak keterampilan dan pengetahuan untuk memperlancar pelaksanaannya. Banyak usaha yang dilakukan organisasi untuk mengelola sumber daya manusia atau pegawai secara efektif dan efisien. Proses pengelolaan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik dan berakibat pada produktivitas kerja pegawai yang baik pula. Produktivitas kerja perlu ditingkatkan agar sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut memiliki daya saing yang tinggi. (Anggreani & Saragih, 2019).

Received Maret 30, 2023; Revised Juni 30, 2023; Accepted Juli 31, 2023

* Muh. Bahtiar, muh.bahtiar..stiebima19@gmail.com

Sutjahjo (Firmansyah & Mistar, 2020) mengemukakan bahwa produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan- persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Menurut sedarmayanti (Ekawati & Pawenang, 2020) menyatakan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien

Pada era globalisasi seperti sekarang ini setiap organisasi dituntut untuk menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas dengan cara mengembangkan potensinya sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sumber daya manusia yaitu pegawai menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam melakukan kegiatan-kegiatan dalam pencapaian tujuan bersama. Hasibuan (Anggreani & Saragih, 2019) menjelaskan bahwa hanya dengan mengandalkan usaha individu maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara unggul, oleh karena itu diperlukan adanya kerjasama di dalam perusahaan oleh sesama pegawai yang disebut dengan *teamwork* serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi.

Pandelaki (prasetyo, 2022) menjelaskan *teamwork* dapat disebut sebagai kerjasama tim atau kerja tim merupakan suatu bentuk kerja sama dalam beberapa sumber daya manusia, berasal dari latar belakang yang berbeda, kedudukannya sama, dan eksis dalam berorganisasi atau perkantoran untuk menjalankan komitmen dan meraih tujuan yang sama. menurut Rahman (Ekawati & Pawenang, 2020) *teamwork* merupakan kegiatan dilakukan secara berkelompok untuk menentukan tujuan di organisasi secara bersama-sama dalam upaya menghidupkan kerja yang efektif dan efisien.

Selain faktor teamwork, faktor disiplin kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja. Nitisemito (Firmansyah & Mistar, 2020) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari Kantor, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sutrisno (pertiwi, 2017) menjelaskan bahwa disiplin yaitu perilaku seorang sesuai prosedur kerja yang ada, atau disiplin yaitu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Suwanto (Andini & Siregar, 2019) menyebutkan bahwa seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran

yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi awal, dalam hal *teamwork* atau kerjasama tim, masih ada pegawai yang tidak mau bekerjasama dalam tim dikarenakan merasa kurang nyaman bekerja dengan rekannya yang lain, hal ini dikarenakan tidak adanya kepercayaan dalam tim sehingga menimbulkan rasa kurang nyaman dan membuat anggota tim tidak mau meminta bantuan dari rekan kerjanya. Selain itu, Masih rendahnya tingkat kepedulian pegawai dalam bekerjasama terlihat dari sikap pegawai yang cenderung mengutamakan pendapatnya sendiri dari pada menerima saran dari rekan kerjanya. Berkaitan dengan disiplin pegawai masih adanya beberapa pegawai kurang disiplin dalam mematuhi waktu datang dan pulang kerja yang sudah ditetapkan oleh instansi. Dalam hal produktivitas pegawai kaitannya dengan efisiensi kerja, Kurangnya upaya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini menyebabkan pekerjaan menjadi menumpuk dan semakin membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaan.

KAJIAN TEORITIS

Teamwork

Sutrisno (Anggreani & Saragih, 2019) menjelaskan kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiapprestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Menurut Irawati () *Teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi yang bertujuan meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian organisasi.

teamwork didefinisikan sebagai kumpulan sejumlah kecil individu dengan keterampilan pelengkap yang berkomitmen untuk tujuan bersama, tujuan kinerja, dan pendekatan yang mereka pertahankan saling bertanggung jawab yang dapat menimbulkan interaksi sosial antara anggota tim (Hamka, 2021).

Menurut Marpaung (Prasetyo, 2022) *teamwork* atau kerjasama tim akan berhasil hanya jika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat. Dapat disintesis, bahwa *teamwork* adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama- sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Indikator *Teamwork* atau kerjasama tim dalam penelitian Anggreani & Saragih (2019) adalah sebagai berikut:

- a. *Cooperating* (mau Bekerjasama) Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian.
- b. *Coordinating* (Koordinasi) Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.
- c. *Communicating* (Komunikasi) Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunya), secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif).
- d. *Comforting* (Kenyamanan) Anggota tim efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.
- e. *Conflict resolving* (Pemecahan Masalah) konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial, jadi anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan disfungsi ketidaksetujuan antara anggota tim.

Disiplin Kerja

Husnan (Pertiwi, 2017) Disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Menurut Hasibuan dalam (Firmansyah & Mistar, 2020) kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau organisasi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Hadiwirja (Andini, 2019) menyatakan kedisiplinan adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Firmansyah & Mistar (2020) dalam penelitiannya menyebutkan indikator untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran, yaitu tingkat kedatangan atau absensi pegawai didalam organisasi.
- b. Ketepatan waktu, yaitu para pegawai datang ke tepat pada waktunya dan teratur.
- c. Ketaatan, yaitu kepatuhan terhadap aturan yang sudah ditetapkan. Seperti memakai sepatu dan berseragam kantor, memakai kartu pengenalan dan meminta izin apabila tidak masuk kerja.
- d. Tanggung jawab yaitu adanya rasa tanggung jawab kepada setiap pegawai terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Agustin (Ekawati & Pawenang, 2020) yaitu keterampilan untuk menghasilkan barang serta jasa dan berbagai sumber daya manusia itu sendiri secara garis besar, produktivitas kerja yaitu kemampuan meningkatkan hasil keterampilan dan kerja pegawai yang dilihat dari sumber daya manusianya itu sendiri. Produktivitas kerja Martono (Prasetyo, 2022) adalah ukuran sampai sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Sutrisno (Naisyah dkk, 2022) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sulaeman (Rusli & Sani, 2022) produktivitas kerja diartikan sebagai rasio antara output terhadap input sumber daya yang dipakai, dimana produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Indikator produktivitas kerja dalam penelitian Anggreani dan Saragih (2019) adalah sebagai berikut :

- a. Efektivitas kerja Bekerja secara efektif adalah bekerja menggunakan sumber daya yang sesuai. suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya.
- b. Efisiensi kerja Yang berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya artinya aktivitas pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
- c. Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

Pengaruh *Teamwork* Terhadap Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (prasetyo, 2022) menjelaskan keberhasilan organisasi atau lembaga mana pun membutuhkan kekuatan positif dari kerjasama tim karena membantu pegawai untuk memberdayakan dan mengembangkan diri dan potensi mereka, serta mempelajari strategi yang tepat untuk mencapai tugas yang diperlukan secara efisien. Rusman (Annisa dkk, 2016) juga menyebutkan bahwa Interaksi positif dan kolaborasi di antara sesama pegawai memungkinkan mereka untuk memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya teamwork dalam membangun dan membantu sesama rekan kerja untuk mencapai tujuan dan tujuan bersama yang mereka semua butuhkan, dengan demikian akan mempengaruhi produktivitas dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggreani & Saragih (2019) mengemukakan bahwa teamwork memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain oleh Ekawati & Pawenang (2020) serta prasetyo (2022) juga mengungkapkan bahwa teamwork atau kerjasama tim memberikan pengaruh signifikan bagi produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja pegawai merupakan faktor yang dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja pegawai dimasa yang akan datang, Sedarmayanti (Firmansyah & Mistar, 2020). Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Sasaran dari disiplin kerja salah satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Melalui disiplin kerja yang tinggi, maka produktivitas kerja dapat ditingkatkan, karena pada prinsipnya disiplin akan mempengaruhi produktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi (2017) dan Hindriani (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian firmansyah & Mistar (2020) serta Rusli & Sani (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh *Teamwork* Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Ratnasari & Adam (Firmansyah & Mistar, 2020), Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif jika dalam waktu

tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang pegawai harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kompetensi dan ketrampilan, namun selain itu juga perlu kemampuan bekerjasama serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rusli dan Sani (2022) yang mengungkapkan bahwa teamwork dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel pengaruh *teamwork* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati Sugiyono (2016). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert dengan bobot nilai:

Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5

Setuju (S) diberi bobot 4

Netral (N) diberi bobot 3

Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2

Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

Populasi yang digunakan yaitu Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Bima yang berjumlah 51 orang pegawai yang terdiri dari 45 orang ASN dan 6 orang pegawai honorer. Sampel pada penelitian ini 45 PNS dengan teknik sampling yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pengambilan teknik sampling purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Adapun pertimbangan dalam penentuan sampel yaitu pegawai ASN yang sudah diketahui tupoksi pekerjaannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas variabel *teamwork* (X1), disiplin kerja (X2), dan minat beli(Y), menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan > 0,300 serta reliabilitas setiap instrumen >0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel independen maupun dependen dalam penelitian ini **Valid dan Reliabel**. Penelitian ini memiliki model regresi yang baik karena berdistribusi normal, terhindar dari multikolinearitas dan autokorelasi serta tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.963	5.981		.328	.744		
	Teamwork	.277	.179	.238	1.547	.129	.469	2.132
	Disiplin Kerja	.696	.200	.537	3.486	.001	.469	2.132

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan table 1 analisis regresi berganda diatas diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,963 + 0,277 X1 + 0,696 X2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai *costanta* yaitu 1,963, artinya jika variabel teamwork dan disiplin kerja adalah 0 maka produktivitas kerja nilainya sebesar 1,963 satuan.
- Koefisien regresi variabel teamwork (X₁) yang diperoleh sebesar 0,277 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan teamwork (X₁) mengalami kenaikan 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,277.

- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) yang diperoleh sebesar 0,696 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,696.

Uji koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Tabel 2.
Koefisien Determinasi dan korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	.532	.510	3.700	1.912
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Teamwork					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber data : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel 2 diatas menunjukkan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,532 (53,2%) menunjukkan bahwa variabel teamwork dan variabel disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Dinas pendustrian dan Perdagangan di kabupaten bima sebesar 53,2%. Dan untuk 46,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui (R) adalah sebesar 0,730. hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara teamwork dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas pendustrian dan Perdagangan di kabupaten bima. Jadi korelasi hubungan antara teamwork dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas pendustrian dan Perdagangan di kabupaten bima sebesar 0,730 berada pada interval 0,600-0,799 dengan tingkat hubungan **kuat**.

Uji hipotesis

H1 : Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendustrian Dan Perdagangan Di Kabupaten Bima

Dari hasil analisis pada tabel 1 diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 1,547 dan nilai t tabel = 2,018. Berarti nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,547 < 2,018$) serta nilai sig $0,129 > 0,05$, yang berarti bahwa teamwork tidak berpengaruh signifikan Terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas pendustrian dan Perdagangan di kabupaten bima . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H1 tidak terbukti dan ditolak**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hamka (2021) bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain diungkapkan oleh Naisyah dkk (2022) bahwa kerjasama tim tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggreani & Saragih (2019) , Ekawati & Pawenang (2020) serta prasetyo (2022) yang mengungkapkan bahwa teamwork atau kerjasama tim memberikan pengaruh signifikan bagi produktivitas kerja.

H2 : Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendustrian Dan Perdagangan Di Kabupaten Bima

Dari hasil analisis pada tabel 10 diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 3,486 dan nilai t tabel = 2,018. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,48 > 2,048$) serta nilai sig $0,001 < 0,05$, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas pendustrian dan Perdagangan di kabupaten bima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H2 terbukti dan diterima**. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Pertiwi (2017) dan Hindriani (2018 bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang serupa lainnya oleh firmansyahh & Mistar (2020) serta Rusli & Sani (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

- a. Teamwork (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima .
- b. Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima.

- c. Teamwork (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima.

Saran

- a. Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima perlu memperhatikan teamwork pegawai dalam bekerja agar tercipta keharmonisan dalam bekerja serta menciptakan disiplin kerja bagi pegawai sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi dan produktivitas kerja pegawai dapat meningkat.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai produktivitas kerja dengan menambahkan variabel lain atau menggunakan variabel yang berbeda dengan penelitian ini yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 68-77.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim (*Teamwork*) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *eProceedings of Management*, 6(1).
- Annisa, N., Rusman, T., & Nurdin, N. (2016). Pengaruh Teamwork dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Loyalitas Pegawai. *JEE (Jurnal Edukasi Ekobis)*, 4(4).
- Ekawati, N. E., Yani, B. A., & Pawenang, S. (2020). Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Teamwork (kerjasama tim) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (Bta) Cabang Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01).
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216.
- Hamka, J. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim, Loyalitas Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawandi Pt. Orion Apac Indonesia Cabang Bengkulu. *Universitas Muhamadiyah Bengkulu*.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Telkom Akses Legok. *Jurnal Semarak*, 1(1), 92-107.
- 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.
- Pertiwi, F. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 5(1), 5360-5374.
- PRASETIO, A. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cendana Indoparls Cabang Nusa Tenggara Timur* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).
- Rusli, N. A., & Sani, E. P. (2022). Pengaruh Teamwork Dan Kedisiplinan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Primadaya Plasticsindo: *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 29-38.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.