

## **Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawaipadadinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo**

*Sartika Uwewengo<sup>1</sup>, Abd Rahman Pakaya<sup>2</sup>, Rizan Machmud<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*E-mail: [sarikauwewengo20@gmail.com](mailto:sarikauwewengo20@gmail.com)*

**Abstract:** *This research aims to determine the partial influence of discipline on the productivity. This research involves 50 samples who are employees at the Manpower, Cooperative, and SMEs Agency of Gorontalo City. The sampling employed in this research is non-probability sampling and the data used are primary data. In the meantime, the data analysis method used is linear regression analysis. The research findings denote that the result of discipline test has a positive influence on the productivity at the Manpower, Cooperatives, and SMEs Agency of Gorontalo City. This result indicates that the better the discipline performed by the employees, the higher the productivity of employees at the Manpower, Cooperatives, and SMEs Agency of Gorontalo City. In this research, 50,2% of the productivity variable can be elucidated by the discipline variable while the remaining 49,8% is influenced by other variables that are not examined and elucidated in this research.*

**Keywords:** *Discipline; Productivity*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Kedisiplinan berpengaruh terhadap Produktivitas secara parsial. Penelitian ini menggunakan 50 sampel responden pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel *non probability sampling* dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji kedisiplinan berpengaruh positif terhadap produktivitas pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan jika semakin baik kedisiplinan yang dilakukan oleh seorang pegawai maka produktivitas pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo juga akan ikut meningkat. Variabel kedisiplinan dalam menjelaskan variabel produktivitas sebesar 50,2% sedangkan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Kedisiplinan; Produktivitas*

### **PENDAHULUAN**

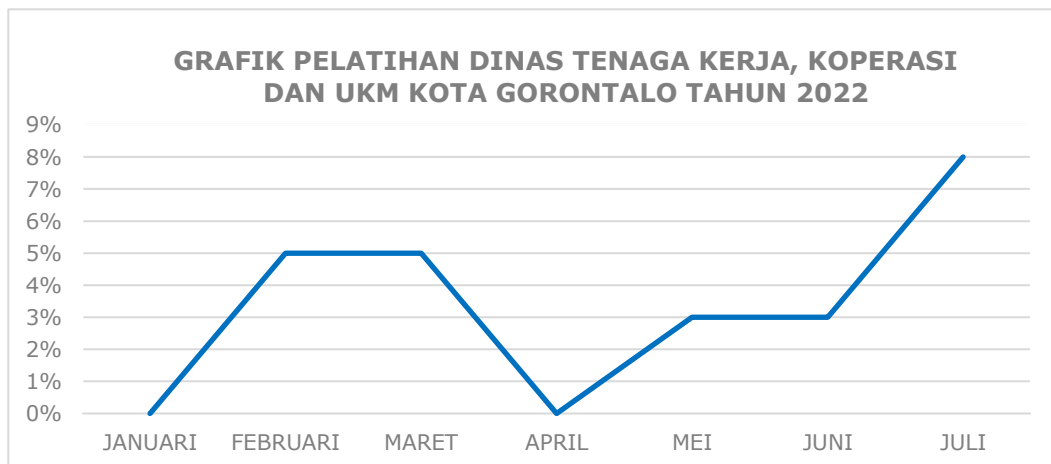
Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu kantor, karena pegawai adalah modal utama bagi suatu kantor. Setiap perusahaan mengharapkan agar semua pegawai terlibat dalam setiap organisasi yang ada sehingga karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang baik dalam bentuk produktivitas kinerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh kantor. Suatu kantor yang mengalami perkembangan diharapkan akan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi karena tingkat produktivitas suatu kantor itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas organisasi adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya, dengan demikian organisasi perlu meningkatkan produktivitas kerja pegawai semaksimal mungkin.

Semakin baik kualitas pegawai suatu kantor maka semakin tinggi daya saing kantor tersebut terhadap kantor lainnya. Pegawai adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga kantor harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pegawai yang berkompeten dan berdaya saing tinggi (Usman, 2016). Pegawai negeri sipil (PNS) sebagai unsur

utamasumber daya manusia aparatur negara memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Peranan tersebut diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh kesetiaan, bermoral, profesional, bermental baik dan sadar akan tanggung jawabnya, Disiplin merupakan salah satu cerminan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Disiplin juga dapat meningkatkan kinerja (Yunanto, 2017). Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia paling penting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu instansi. Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus di terapkan dan harus di laksanakan oleh masing-masing Individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam organisasi. Penegakan disiplin ini secara tidak langsung mengharuskan pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Provinsi Gorontalo untuk melakukan perubahan-perubahan aturan yang mengarah pada tingkat kepatuhan pegawai selaku aparat pemerintah.

Setiap organisasi akan selalu berupaya agar para pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Merealisasikan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi birokrasi karena dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat di perlukan dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu sikap disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian organisasi dan apabila sikap disiplin tersebut tertanam dengan baik pada para aparatur negara atau pegawai maka akan terwujud pemerintahan yang bersih, adil dan bertanggung jawab serta produktivitas kerja akan meningkat.

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 kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi, serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi, Ratnasari, Sutjahjo, dan Adam. (2019).



Grafik 1. Pelatihan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Ukm Kota Gorontalo Tahun 2022

Dilihat dari grafik diatas, dari bulan Januari hingga Juli 2022 menunjukkan pegawai yang mengikuti pelatihan di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM kota Gorontalo hanya dibawah 10%. Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan pegawai untuk mengikuti pelatihan masih dirasa kurang, sehingganya tentunya bertolak belakang dengan perilaku mengembangkan diri

dimana seharusnya pegawai mampu meningkatkan kualitas dirinya dengan cara mengikuti berbagai pelatihan yang telah disediakan/difasilitasi oleh instansi ataupun pemerintah. Gejala-gejala di atas merupakan masalah dalam organisasi karena kurangnya sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai. Sikap disiplin yang tinggi sangat diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu sangat diharapkan bahwa setiap pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya sehingga produktivitas kerjanya pun dapat meningkat.

Berdasarkan dari hasil penelitian Deden Firmansyah, mistar, pada tahun 2020 tentang Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pada dinas sosial kabupaten bima berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas sosial kabupaten bima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian penelitian ini dapat membenarkan kepada kita bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dan menentukan produktivitas kerja pegawai dalam instansi pemerintahan yang berkualitas.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Adapun desain penelitian dalam penelitian ini yaitu:



Keterangan:

X : Kedisiplinan

Y : Produktivitas

### **Jenis Data dan Metode Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dengan memberikan data primer kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan. Menurut (Sugiono:2018) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabkan.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:80) 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. Berdasarkan pendapat tersebut, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo sebanyak 50 orang. Sugiyono (2017:81) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi. Dengan teknik analisis data menggunakan pengujian instrumen, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisioner yang dipakai dapat menghasilkan data yang valid dengan menggunakan analisis *pearson correlation*. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuisioner valid adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah 0,3 sehingga jika nilai menunjukkan  $> 0,3$  maka kuisioner dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

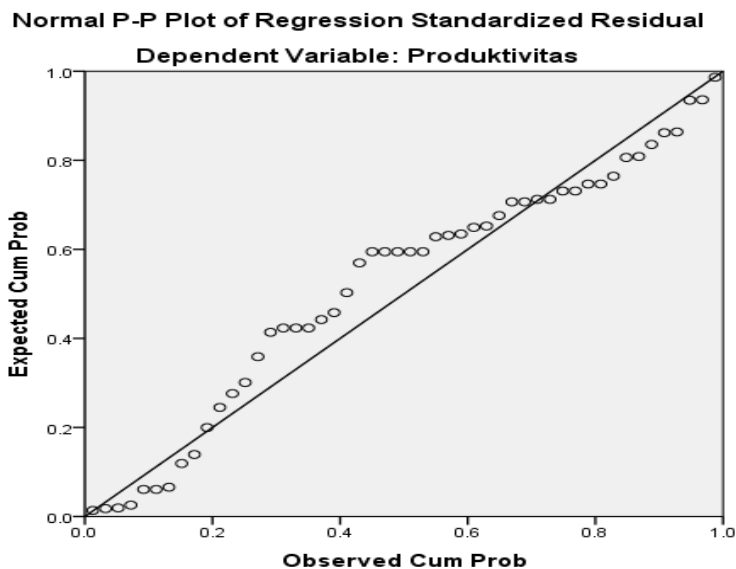
Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konstan dengan menggunakan analisis *cronbach alpha* dengan cutt off 0,6 sehingga jika nilai menunjukkan  $> 0,6$  maka kuisioner dinyatakan reliabel karena memiliki koefisien *cronbach alpha*  $> 0,6$

## ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Produktivitas diperoleh hasil pada tabel diatas masuk dalam kategori sangat baik dengan presentase 99,66% dengan indikator *Pengembangan Diri* untuk itu variabel paling tinggi adalah 99,66%. Adapun kategori yang lemah yaitu dengan presentase 97,66% dengan indikator *Kemampuan*

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas



**Grafik Probability-Plot**

*Sumber: Output Pengolahan Data SPSS (2022)*

Gambar di atas menunjukkan bahwa penyebaran mengikuti arah garis disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

**UJI REGRESI LINEAR**

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X (Kedisiplinan) terhadap satu variabel Y (Produktivitas). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.462	7.641		5.688	.000
	Kedisiplinan	.741	.140	.608	5.301	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

*Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22*

*Sumber: Output Pengolahan Data SPSS (2022)*

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:  $\hat{y} = a + bX$

$$\hat{y} = 43,462 + 0,741X$$

**UJI t**

Uji ini dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Pengambilan keputusan ialah jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan di bawah 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikan di atas 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen. Sebelumnya terlebih dahulu harus menentukan t-tabel yang akan digunakan.

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.462	7.641		5.688	.000
	Kedisiplinan	.741	.140	.608	5.301	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

*Sumber: Output Pengolahan Data SPSS (2022)*

Berdasarkan Hasil Uji Parsial di atas diketahui nilai t-hitung sebesar 5,301 dan nilai t-tabel sebesar 1,676, dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung > t-tabel (5,301 > 1,676), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

### KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi juga dapat diartikan kemampuan variabel X (independen) mempengaruhi Y (dependen).

Tabel 3. Hasil Uji R Square

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.708 <sup>a</sup>	.502	.491	.89404	.502	48.309	1	48	.000
a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN									
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS									

*Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22*

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *R Square* adalah sebesar 0,502 atau sebesar 50,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 50,2% variabel Kedisiplinan dapat dijelaskan oleh Produktivitas, sedangkan sisanya sebesar 49,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kedisiplin berpengaruh terhadap Produktivitas di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka jika Kedisiplin baik, maka Produktivitas di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo juga akan meningkat. Sebaliknya jika Kedisiplin buruk, maka Produktivitas di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo juga akan menurun. Ratnasari dan Iestari (2020) produktivitas merupakan pengukuran kontribusi pegawai bagi organisasi dan ukuran kaji banding yang mengidentifikasi efisiensi dan efektivitas organisasi atau organisasi. Produktivitas kerja adalah pengukuran kerja yang menitikberatkan pada beberapa lama suatu tugas dapat diselesaikan dan merupakan input terpenting dalam perencanaan SDM, estimasi biaya pegawai, penjadwalan kerja, pengangguran maupun dalam mendesain system intensif bagi pegawai (marwansyah,2016).

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Kedisiplinan diperoleh hasil pada tabel di atas masuk dalam kategori sangat baik dengan presentase 99,33% dengan indikator *Tanggung Jawab* untuk itu variabel paling tinggi adalah 99,33%. Hal ini dibuktikan oleh pegawai yang berusaha mengeluarkan kemampuan terbaik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Adapun kategori yang lemah yaitu dengan presentase 97,83% dengan indikator *Kehadiran* dalam hal ini pegawai kurang mampu membagi waktu dalam beristirahat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayati (2014), disiplin kerja pegawai merupakan faktor yang dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja pegawai dimasa yang akan datang. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan organisasi.

Sasaran dari disiplin kerja salah satunya untuk dapat menjadikan tenagakerja 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. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan, sukri (2015) bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas DiDinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo", peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas diDinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa jika kedisiplinan baik maka akan berpengaruh terhadap produktivitas. Sebaliknya jika kedisiplinan dalam produktivitas buruk maka hal itu akan berpengaruh terhadap produktivitas yang ikut menurun.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agathon Andreas dkk. 2018. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditasn Rakyat Sarana Artha Kertosono*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi. Vol. No.2
- Aini, F., Maulidiyah, R., & ... (2022). Pengaruh gaya hidup dan sikap konsumen terhadap keputusan pembelian. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 339–349. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/10638>
- Andriyany Dwi Peny (2021). *Analisis Konsep Produktivitas dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan*. Tesis. Jawa Timur: Stie PGRI Dewantara Jombang
- Ayu Puspitawati Hafid. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar*. Sarjana Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Banta Karollah dkk. 2021. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. PENGADAIAN SYARIAH CABANG BANDA ACEH*. Conference Economic and Bussiness Innovation. Vol 8. No.3
- Bima Aditya dkk. 2020. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kita Bima*. Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS). Vol 2. No.1
- Deden Firmansyah dkk. 2020. *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima*. Jurnal Dimensi. Vol 9. No.2
- Deden Misbahudin Muayyad. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa. Vol. 9 No.1
- Dwi Agung Nugroho Arianto. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal Economia. Vol 9. No.2
- Eni Puji Astuti. 2018. *Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners*. Pinisi Discretion Review. Vol 1. No.2

- Feni Pertiwi. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur*. Journal Administrasi Negara. Vol 5. No.1
- Fortunisa, Ananda. 2018. *Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. OSO SECURITAS, Tbk.*
- Henni Zainal. 2017. *Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity. Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*. Vol 149
- Ismail. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. CITRA MEDIA PEDOMAN KOTA MAKASSAR*. Sarjana Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Juanna, A. (2022a). *Analysis of the Effect of Customer Experience , with Customer Satisfaction as a Mediation Variable.*
- Juanna, A. (2022b). *Analysis of the Relationship Between Stock Price Index and Exchange Rate in Indonesia ( Emerging Market ) and in Singapore ( Developed Market ) using Vector Error Correction Model ( VECM ) Analysis.*
- Juanna, A., Isa, R., Gorontalo, U. N., Jend, J., No, S., Timur, D., & Tengah, K. (2021). *Jurnal Sibermas ( Sinergi Pemberdayaan Masyarakat ) Pemberdayaan Masyarakat dan Kerjasama Masyarakat Swasta Mengatasi Masalah Stunting di Desa Lomuli-Kabupaten Pohuwato PENDAHULUAN Sumber daya manusia yang unggul menjadi salah satu indikator keberhasilan .*
- Kencana Gracia F Tarigan. 2020. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Balas Jasa Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada PT. TELKOM MEDAN*. Jurnal Ilmiah Methonomi. Vol 15. No.7
- Lasnoto. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan perusahaan PT Luah Uwang Indonesia di Samarinda*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol. 11. No.2
- Massie, A., Machmud, R., & Juanna, A. (2022). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan ( Studi Pada Pelanggan PT . Grab Gorontalo )*. 5(1), 2620–2623.
- Rahmola, M., Juanna, A., & Abdussamad, Z. K. (2022). *Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Di Konveksi Aria Kaos Kota Gorontalo Pakaian Jadi di Indonesia*. 5(1), 275–284.
- Riut Iptian dkk. 2020. *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Vol 7. No.8
- Sahat Parulian Remus. 2017. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iv Kebun Tobasari*. Jurnal Iimiah Methonomi. Vol 3. No.1
- Tulenan, S. A. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Travello Manado (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Manado)*.
- Yan Kristiani Halomoan. 2020. *The Effect of Training and Work Discipline on Employee Productivity at PT Anugerah Agung in Jakarta*. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. Vol 7. No.1