

## PERAN KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN KOTA PALOPO

Rezky Auliyah Faizal<sup>1</sup>, Samsul Bachri<sup>2</sup>, Suhandra Makkasau<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah, Palopo

[rezkyauliyahfaizal@student.umpalopo.ac.id](mailto:rezkyauliyahfaizal@student.umpalopo.ac.id)<sup>1</sup>, [samsulbachri@umpalopo.ac.id](mailto:samsulbachri@umpalopo.ac.id)<sup>2</sup>,  
[andra.makkasau@umpalopo.ac.id](mailto:andra.makkasau@umpalopo.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh serta peran kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perikanan kota Palopo. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, sampel yang digunakan yaitu seluruh populasi yang ada sebanyak 85 orang. Hasil penelitian yaitu Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,549 atau 54,9% yang artinya pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas perikanan kota Palopo sebesar 54,9%, dan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan variabel lainnya.

**Kata Kunci:** Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

### ABSTRACT

*This study aims to determine how much influence and role of competence and work discipline have on the work productivity of employees at the Fisheries Office of the city of Palopo. In this study the authors used quantitative research methods, the sample used was the entire population of 85 people. The result of the research is that competence has a significant effect on employee work productivity. Work discipline has a significant effect on employee work productivity. The coefficient of determination obtained by R Square is 0.549 or 54.9%, which means that the effect of workload and work discipline on employee productivity at the Palopo City Fisheries Service is 54.9%, and the remaining 45.1% is influenced by other variables that are not examined in this study, such as motivation, job satisfaction, compensation, organizational culture, work environment, and other variables.*

**Keywords:** Work Competence, Work Discipline, Work Productivity

### PENDAHULUAN

Dinas Perikanan Kota Palopo merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran strategis penting dalam pembangunan ekonomi nasional. Secara khusus, dengan tetap menjaga lingkungan hidup, melindungi dan menyediakan sumber daya hayati, memperluas kesempatan kerja, pemerataan pendapatan, dan membantu seluruh masyarakat, nelayan kecil, pembudidaya ikan kecil, dan pelaku usaha di sektor kelautan dan perikanan serta meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Aparatur Sipil Negeri (ASN) yang bekerja selaku abdi negeri mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Kedudukan para pegawai yang bekerja dalam pemerintahan sangat

memastikan sukses tidaknya menggapai tujuan untuk kepentingan publik. Keberhasilan sesuatu unit kerja lembaga pemerintah juga dipengaruhi oleh ketulusan serta keinginan tiap pegawai dalam melakukan dan menuntaskan tugasnya. Pegawai yang bekerja dalam lembaga pemerintah dituntut untuk sanggup dalam menuntaskan tugas serta tanggung jawabnya secara efisien serta efektif. Hasilnya diukur dengan sistim kinerja yang sanggup membagikan kontribusi positif serta menguntungkan untuk pelayanan pegawai yang lain serta kepada warga (Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang, 2021). Untuk melakukan semua tugas dengan baik, organisasi perlu meningkatkan produktivitas karyawan dengan berfokus pada faktor-faktor seperti kemampuan kerja dan disiplin kerja yang berperan. Sebagai karyawan, setiap gerak dan setiap tindakan harus sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, organisasi perlu memperhatikan disiplin kerja. Menurut (Tui, 2020). Kemampuan seseorang atau kompetensi adalah sesuatu yang dibawa sejak lahir dan dapat dinyatakan dalam bentuk motivasi, konsep diri, sifat, pengetahuan, dan kemampuan/keahlian, dan kemampuan individu berupa kemampuan dan pengetahuan dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. untuk memprediksi tingkat kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja adalah praktik yang sebenarnya dilakukan oleh seorang pegawai terhadap seperangkat aturan yang ada di suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, khususnya kemampuan PNS dalam memenuhi kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan, yang dikenakan sanksi disiplin jika tidak dipatuhi. atau dilanggar (Cecilia Assagaf & Dotulong, 2015) .

Kompetensi memiliki pengaruh dan pengaruh yang besar terhadap Produktivita Kerja pegawai. Kompetensi adalah keahlian untuk terlibat dalam atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas, berdasarkan keahlian dan pengetahuan, serta didukung oleh perilaku kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2016). Disiplin kerja juga berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, karena dalam setiap organisasi, aturan organisasi yang dirancang untuk meminimalkan kesalahan, penyimpangan, dan kekeliruan harus dipatuhi . Rivai (2017:221) berpendapat bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, dan jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan mampu bekerja secara efisien sehingga tidak akan terjadi pelanggaran-pelanggaran yang terjadi merugikan kepentingan perusahaan.

Disiplin dapat membentuk karakter dan keberhasilan seseorang dalam

bekerja. (Robbins & Hakim, 2016). Dalam (Nuryanto et al., 2017). Teori yang diungkapkan oleh Sujana (2012) menyatakan bahwa semakin banyak kompetensi yang dimiliki seorang karyawan, tergantung pada kebutuhan pekerjaan, efisiensi kerja karyawan akan meningkat karena karyawan yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan untuk dengan cepat mengatasi masalah pekerjaan yang dihadapinya, lakukan dengan ketenangan Bekerja, dan penuh percaya diri, menganggap pekerjaan sebagai kewajiban yang harus dilakukan dengan tulus, dan terus terang meningkatkan kualitas diri dalam proses pembelajaran.

Regulasi sangat dibutuhkan untuk memandu karyawan menciptakan ketertiban di perusahaan. Dengan kedisiplinan yang baik, produktivitas karyawan meningkat, yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin perusahaan baik jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan yang ada. Kesadaran ini menunjukkan bahwa unsur pengendalian diri tertanam dalam mencapai apa yang telah dicapai. Dengan demikian, menunjukkan sikap spiritual dan norma yang tinggi.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan untuk membentuk serta melatih sikap, perilaku dan pengetahuan dalam meningkatkan prestasi kerja suatu karyawan atau pegawai. Menurut (Arif et al., 2020) tujuan khusus disiplin kerja, antara lain: agar karyawan dapat mentaati semua peraturan perundang-undangan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, dapat mengikuti norma-norma yang berlaku. kepada perusahaan dan karyawan mengharapkan tingkat produktivitas yang tinggi.

Produktivitas pada dasarnya adalah hasil dari persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya tepat waktu. Pada dasarnya karyawan harus memiliki sikap optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini, harus dilandasi dengan kemampuan dan kemampuan, serta harus didukung dengan disiplin kerja yang tinggi (N Ruauw Deysi Lengkong Jantje Mandey, 2015).

Menurut (Faslah & Savitri, 2017) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan serta berkaitan erat dengan efektivitas dan efisiensi, yang dimana menunjukkan tingkat kemampuan pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi. Seorang pegawai yang berkompeten pada bidangnya dan menjalankan tugas sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu

organisasi akan menghasilkan kerja yang produktif. Sedangkan untuk pegawai yang belum atau tidak berkompoten maka akan sulit dalam melaksanakan tugas di bidangnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui peran kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Palopo. Berikut merupakan hipotesis pada penelitian ini:

H1 : Pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai

H2 : Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai

H3 : Pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan asosiatif yang artinya penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas kerja. Sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja.

Teknik pengumpulan data yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner. Kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan dalam angket yang merupakan penjabaran dari indikator-indikator variabel produktivitas kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja. Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Dinas Perikanan Kota Palopo yang berjumlah 85 orang. Dari populasi tersebut yang akan dijadikan sampel adalah seluruh pegawai yang terdiri dari 42 PNS dan 43 Pegawai Honorer . Pengujian pada penelitian menggunakan regresi linear berganda dengan penggunaan aplikasi SPSS 22 (Statistical Productand Service Solution).

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perikanan Kota Palopo. Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

**Tabel 1. Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	40	47.1	47.1	47.1
	Laki-laki	45	52.9	52.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa 40 responden atau 47.1% yang berjenis kelamin perempuan dan untuk yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 responden atau 52.9%. Dari hasil pengujian yang telah

dilakukan dengan menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa mayoritas responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Pada saat ini hampir semua kantor didominasi pegawai yang berjenis kelamin perempuan tetapi berbeda halnya dengan Kantor Dinas Perikanan Kota Palopo.

**Tabel 2. Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	43	50.6	50.6	50.6
	D3	5	5.9	5.9	56.5
	S1	35	41.1	41.1	97.6
	S2	2	2.4	2.4	100.0
	Total	85	96.6	100.0	

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA/SMU dengan jumlah 43 responden atau 50.6%. Untuk pegawai yang menempuh pendidikan terakhir D3 berjumlah 5 responden atau 5.9%. Sedangkan untuk pegawai yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 35 responden atau 41.1% dan juga pegawai yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 2 responden atau 2.4%. Pegawai Dinas Perikanan Kota Palopo dominan berpendidikan terakhir SMA dan S1.

**Tabel 3. Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,743	2,547		1,077	,284
	Kompetensi	,222	,106	,180	2,090	,040
	Disiplin Kerja	,657	,089	,633	7,364	,000

a. Variabel Dependent : Produktivitas kerja

Pada table 3 di atas dengan persamaan analisis regresi yaitu  $Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$  atau  $Y = 2,743 + 0,222X_1 + 0,657X_2$ , artinya ; apabila Kompetensi meningkat maka Produktivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,222, dan apabila Disiplin Kerja mengalami peningkatan maka Produktivitas Kerja Pegawai akan mengalami kenaikan

atau peningkatan sebesar 0,657. Hipotesis 1:  $X_1$  variabel (Kompetensi) dengan  $t$  hitung 2,090. Jadi,  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,090 > 1,99$ ). Secara statistik, Variabel  $X_1$  (Kompetensi) memiliki pengaruh terhadap variabel  $Y$  (Produktivitas Kerja), atau hipotesis dapat diterima. Ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$ . Hipotesis 2: Variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) dengan  $t$  hitung 7,364, sehingga  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7,364 > 1,99$ ). Secara statistik, variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (Produktivitas Kerja), atau hipotesis dapat diterima. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$ .

**Tabel 4. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,592	2	177,296	49,837	,000 <sup>b</sup>
	Residual	291,714	82	3,557		
	Total	646,306	84			

a. Variabel Dependent : Produktivitas Kerja

b. Variabel Independent : Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja

Pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa Hipotesis 3: Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan kota Palopo. Dengan  $F$  hitung sebesar 49,837 pada taraf signifikan sebesar (Sign. 0,000).  $F$  hitung ( $49,837 >$   $F$  tabel (3,11), dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , maksudnya Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Palopo.

**Tabel 5. Uji Determinasi (R-Square)**

Model Summary					
Model	R	R Squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
1					

Model	R Square	Adjusted R Square	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,741 <sup>a</sup>	,549	49,837	2	82	,000

a. Variabel Dependent : Produktivitas Kerja

b. Variabel Independent : Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja

Pada tabel 5 di atas menjelaskan bahwa nilai R-Square sebanyak 0,549 atau 54,9. Artinya Produktivitas Kerja ditentukan oleh kedua variabel Independen yaitu Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja. Sehingga dapat dinyatakan bahwa selebihnya 45,1% dipengaruhi oleh Variabel lain seperti Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Upah dan lainnya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Kompetensi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Kompetensi pegawai merupakan salah satu bagian penting dalam memudahkan pencapaian organisasi. Menurut (Tuono, 2015) Kompetensi pada hakikatnya memegang peranan yang sangat penting dalam suatu lembaga atau perusahaan, dengan dasar itu perusahaan dapat menentukan kriteria pengetahuan, keahlian, dan kemampuan kerja seseorang dalam bidang tertentu, yang digunakan pada saat merekrut calon karyawan, dan untuk Saat memilih karyawan untuk tujuan promosi (Dan & Universitas, 2015). Banyak fakta yang menunjukkan bahwa kegagalan yang dialami oleh suatu organisasi disebabkan salah satunya karena lemahnya kapabilitas. Dalam hal ini Dinas Perikanan Kota Palopo menyadari pentingnya faktor kompetensi dalam menjaga produktivitas pegawai.

Sehingga, hasil persamaan analisis regresi yaitu t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kompetensi karyawan yang terdiri dari sikap, pengetahuan, dan keterampilan berdampak kuat pada produktivitas kerja karyawan, yang terdiri dari pelatihan, psikologi, dan kapabilitas karyawan. Hasil temuan menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perikanan Kota Palopo melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuannya, baik komponen sikap, komponen pengetahuan, maupun komponen keterampilan.

### Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut (Widodo, 2022) dalam lingkungan kerja, perusahaan tentunya menuntut karyawannya untuk menghasilkan produk secara efisien

dan sesuai rencana untuk kinerja yang optimal. Agar perusahaan dapat memantau kedisiplinan karyawannya dalam hal kehadiran dan bekerja (Bina & Gorontalo, 2022). Disiplin kerja dapat dinyatakan sebagai sesuatu yang memiliki manfaat yang sangat besar terhadap suatu organisasi. Pada organisasi, adanya disiplin kerja dapat menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran dalam menjalankan tugas, sehingga diperoleh hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Sehingga, pegawai dapat secara sadar melakukan tugasnya dan menggunakan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil persamaan analisis regresi yaitu  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penyebab positif dan signifikannya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karena pegawai Dinas Perikanan Kota Palopo mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan patuh dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan. Jadi, semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

### **Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai**

Hasil menunjukkan  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel yang artinya Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Produktif tidaknya seorang pegawai dipengaruhi oleh faktor Kompetensi dan Disiplin Kerja. Seorang pegawai yang telah memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi cenderung berkinerja lebih baik, karena kompetensi dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan kerja, dan disiplin kerja adalah mampu melaksanakan rencana kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai aturan organisasi. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan produktif hasil kerja seorang pegawai.

### **SIMPULAN**

Dari hasil penelitian penulis dapat menyimpulkan bahwa hasil uji persamaan regresi yaitu  $Y = 2,743 + 0,222X_1 + 0,657X_2$ , yang artinya ; apabila Kompetensi Kerja suatu pegawai meningkat maka Produktivitas Kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,222, dan jika Disiplin Kerja suatu pegawai meningkat maka Produktivitas Kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,657.  $H_1: X_1$   $t$  hitung untuk Kompetensi Kerja sebesar 2,090, artinya  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,090 > 1,99$ ). Sehingga dapat dinyatakan bahwa secara statistik Variabel Kompetensi Kerja dipengaruhi oleh Variabel Produktivitas Kerja atau hipotesis diterima. Artinya Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja



dengan nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ .  $H_2$ : Disiplin Kerja atau Variabel  $X_2$  dengan  $t$  hitung sebesar 7,364. Sehingga, dapat diketahui bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7,364 > 1,99$ ). Jadi, secara statistik Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ .

Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan kota Palopo. Dengan  $F$  hitung sebesar 49,837 pada taraf signifikan sebesar (Sign. 0,000).  $F$  hitung (49,837)  $>$   $F$  tabel (3,11), dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , maksudnya Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Palopo.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Bagudek Tumanggor, & Rosita Manawari Girsang. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>
- Bina, U., & Gorontalo, T. (2022). *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 1, 2022. IX*, 95–103.
- Cecilia Assagaf, S. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Discipline, Motivation and Working Spirit on Employee Productivity At Local Revenue Offices of City Manado. *Jurnal EMBA*, 639(2), 639–649.
- Dan, K., & Universitas, K. (2015). *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume II Nomor 1 Juni 2015. II*, 43–49.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- N Ruauw Deysi Lengkong Jantje Mandey, A. C. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jap No*, 31(31).
- Nuryanto, Enggok, M. S., & Abdurrahman, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui. *Ilmu Administrasi Dan*

*Manajemen*, 1(1), 83–96.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi ( dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Tui, F. P. (2020). Pengembangan Kompetensi Aparatur: Studi Kasus Di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bone Bolango. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.37606/publik.v6i1.17>