

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI AVITION SECURITY PADA KANTOR UNIT
PENYELENGGARA BANDAR UDARA KELAS 1 KALIMARAU DI KABUPATEN
BERAU**

SISWANTO

STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb

Emai : siswantondut06@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of carrying out this study was to determine and describe the effect of discipline and responsibility on the work performance of Avition Security employees at the Office of the Class I Kalimantan Airport Organizing Unit in Berau Regency.

Data were collected using a questionnaire distributed to Avition Security employees at the Office of the Kalimantan Class I Airport Management Unit in Berau Regency, totaling 45 people with saturated sampling or census techniques. The analytical tools used are: validity test, reliability test, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, and F test using the Statistical Package for Social Science (SPSS) program.

ABSTRAK

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap prestasi kerja pegawai Avition Security pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan pada pegawai Avition Security pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau yang berjumlah 45 orang dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Alat analisis yang digunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji F dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

I. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara berkembang yang terdiri dari banyak pulau yang membentang dari Sabang sampai Merauke, dan banyaknya antusiasme masyarakat terhadap kemajuan, Indonesia merupakan negara yang sangat berpotensi kedepannya dalam pengembangan jasa angkutan udara, di mana angkutan udara dapat menjangkau daerah-daerah terpencil sekaligus, dan juga dapat menghemat banyak waktu dalam

perjalanan dibanding dengan sarana transportasi lain seperti darat dan laut.

Melihat banyaknya peminat dalam penggunaan transportasi udara, pihak-pihak yang terkait seperti perusahaan penerbangan, dan penyedia layanan penerbangan yaitu bandar udara melakukan berbagai langkah dalam pemenuhan kebutuhan pelanggan yang semakin meningkat dari masa ke masa.

Penyelenggaraan pelayanan publik seperti bandar udara

menuntut kedisiplinan dan tanggung jawab. Tuntutan akan kedisiplinan dan tanggung jawab tersebut sampai kepada tingkat yang sangat tinggi karena berhubungan dengan pengaturan dan pelayanan penerbangan. Nama baik dan prestise penyelenggara layanan dipertaruhkan karena berhubungan dengan keselamatan manusia.

Pengguna bandar udara menghendaki suatu pelayan yang prima, berbagai kepentingan saling menuntut untuk didahulukan atau diutamakan. Hal demikian merupakan hal yang sehari-hari terjadi dan harus dihadapi oleh pengelola bandar udara.

Upaya menyelenggarakan pelayanan publik sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang tersedia. Era industri telah mengubah perilaku manusia menjadi lebih disiplin dan bertanggung jawab, yang selanjutnya mempengaruhi semua aspek kehidupan berorganisasi. Tuntutan atas kedisiplinan dan tanggung jawab sudah dimulai dari masa anak-anak waktu harus ditaati sejak dini sampai kepada kehidupan yang lebih luas dalam organisasi yang lebih rumit, maka disiplin dan tanggung jawab mutlak diperlukan.

Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau sebagai salah satu instansi penyelenggaraan pelayanan publik telah membuat peraturan kedisiplinan kerja yang harus ditaati oleh semua pegawai yaitu mulai dari ketepatan masuk jam kerja, mengisi daftar hadir, ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan menciptakan suasana kerja yang tertib dan nyaman.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada

waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2014:212).

Ketidakdisiplinan menjadi faktor penyebab menurunnya prestasi kerja pegawai, fenomena ini terlihat pada saat observasi awal penelitian, dimana masih banyak pegawai bagian Avition Security (Avsec) pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau yang mangkir dalam bekerja dan kurang menghargai waktu, seperti datang terlambat. Hal tersebut menyebabkan pelaksanaan kegiatan menjadi terhambat karena waktu yang sebelumnya sudah ditentukan menjadi terbuang. Fenomena ini menggambarkan bahwa masih kurangnya kesadaran para pegawai akan arti pentingnya disiplin kerja dan tanggung jawab. Menurut Hasibuan (2014:212) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Moenir (2010:14) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi. Karena dengan kedisiplinan, organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja didalam organisasinya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh organisasi karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja dan prestasi kerja pegawainya.

Kedisiplinan yang disertai tanggung jawab harus dimiliki dan dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi, karena hal tersebut merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Mengingat arti pentingnya kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap prestasi kerja pegawai berdasarkan fenomena yang terjadi pada pegawai Avition Security pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Kalimantan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan dengan hal tersebut. Penelitian ini kemudian dituangkan dalam skripsi yang berjudul: “*Pengaruh Kedisiplinan dan Tanggung Jawab terhadap Prestasi Kerja Pegawai Avition Security pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Kalimantan di Kabupaten Berau*”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak atasan. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang

tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2014:212).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2013:291).

Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkamu-nikasi dengan para pegawai, agar pegawai mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan organisasi yang telah ditetapkan.

Definisi disiplin khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah dituangkan dalam Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dimana disampaikan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat

dikatakan bahwa disiplin merupakan sikap tertib seseorang yang menunjukkan kepatuhan atau ketaatan kepada peraturan ketentuan yang ada dengan senang hati, dalam arti tanpa paksaan. Namun, bukan berarti peraturan atau ketentuan tersebut dimaksudkan untuk memaksa orang-orang agar disiplin, akan tetapi dimaksudkan sebagai pedoman atau acuan dalam bertindak, berperilaku atau bersikap yang diharapkan dapat menjadi suatu kebiasaan atau sesuatu yang wajar dengan senang hati.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

B. Tanggung Jawab

Seorang pegawai dalam sebuah birokrasi atau institusi mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan yang keduanya merupakan mata rantai yang saling berkaitan. Hak merupakan berkaitan dengan apa yang menjadi

miliknya setelah mereka melaksanakan kewajiban, sedangkan kewajiban bersifat apa yang harus dikerjakan. Dengan demikian seorang pegawai mempunyai hak untuk mendapatkan penghasilan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sedangkan kewajibannya adalah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan TUPOKSI-nya dengan penuh tanggung jawab. Jadi tanggung jawab yang dimaksudkan disini adalah berkaitan erat dengan kewajiban seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh secara konsekuen yang diberikan oleh seseorang/institusi.

Menurut Ahmadi dan Sholeh (2009:26), tanggung jawab merupakan perbedaan antara benar dan yang salah, yang boleh dan yang dilarang, yang dianjurkan dan yang dicegah, yang baik dan yang buruk, dan sadar bahwa harus menjauhi segala yang bersifat negatif dan mencoba membina diri untuk selalu menggunakan hal-hal yang positif. Nitisemito (2014:169), tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum.

Pendapat di atas menekankan bahwa tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Usaha meningkatkan prestasi

kerja dalam mencapai tujuan diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi.

Melalui tanggung jawab yang baik diharapkan pekerjaan akan cepat terselesaikan dan memperoleh hasil yang lebih baik, bahwa prestasi kerja tidak hanya semata-mata tergantung kepada faktor moral, masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas namun faktor moral tetap merupakan faktor mental yang cukup besar perannya (Bukhori Zainun, 2011: 88).

C. Prestasi Kerja

Prestasi kerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan seseorang maupun sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik. Artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu.

Menurut Sunyoto (2012:18) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2015:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja mencakup kesanggupan dari seseorang

bekerja atau melaksanakan tugas dalam rangka menyelesaikan pekerjaannya, serta kecakapan dalam menggunakan metode kerja yang dikuasai dan diikuti dengan tekun agar dapat mencapai hasil yang bermutu.

III. METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan berbagai hal yang berhubungan dengan metode penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis, yang terdiri dari rancangan penelitian, populasi, variable penelitian dan definisi operasional variable, instrumen data, carapengolahan dan analisis data serta pengujian hipotesis.

A. Definisi Operasional

Penjelasan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan dalam definisi operasional, sebagai berikut:

1. Kedisiplinan merupakan variabel bebas (X_1), didefinisikan sebagai sikap tertib pegawai Avition Security yang menunjukkan kepatuhan atau ketaatan kepada peraturan dan ketentuan Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau dengan senang hati dan tanpa paksaan. Indikator penilaian yang digunakan, yaitu:

- a. Mematuhi semua peraturan organisasi
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d. Tingkat absensi

2. Tanggung jawab merupakan variabel bebas (X_2) didefinisikan sebagai sikap pegawai Avition Security dalam melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan. Indikator penilaian yang digunakan, meliputi:
 - a. Menerima risiko dari tindakan yang dilakukan.
 - b. Melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai dengan target kualitas.
 - c. Melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai dengan target waktu.
 - d. Meminta maaf atas kesalahan yang dilakukan.
3. Prestasi kerja merupakan variabel terikat (Y), didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Avition Security pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan untuk menilai prestasi kerja ini, yaitu:
 - a. Mutu kerja, meliputi:
 - 1) Ketepatan waktu datang di tempat kerja
 - 2) Keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja
 - 3) Kepribadian yang dimiliki pegawai dalam bekerja
 - b. Kualitas kerja, meliputi: pelaksanaan tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan
 - c. Ketangguhan, meliputi:
 - 1) Tingkat kehadiran/keaktifan pegawai
 - 2) Tingkat keterlambatan hadir di tempat kerja
 - 3) Pemberian waktu lembur
 - d. Sikap, meliputi:
 - 1) Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas
 - 2) Tanggung jawab kepada atasan
 - 3) Kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

B. Unit Analisis, Populasi dan Sampel

Unit analisis pada penelitian ini adalah Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau yang beralamat di Jalan Kalimantan Kecamatan Teluk Bayur Kabupaten Berau.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2013:115). Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Avition Security pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan di

Kabupaten Berau yang berjumlah 45 orang.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh atau disebut juga sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang penulis ambil sebanyak 45 orang, di mana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

Menurut Sugiyono (2016:68) definisi sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk uraian atau penjelasan untuk kemudian dikumpulkan dan dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah berupa:

- a. Tanggapan pegawai Avition Security pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau mengenai variabel kedisiplinan, tanggung jawab, dan prestasi kerja melalui kuesioner penelitian.
- b. Sejarah dan gambaran umum serta struktur organisasi Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau.

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data angka-angka dan tabel-tabel, berupa tabulasi hasil jawaban responden terhadap kuesioner penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti yang bersumber dari kuesioner yang disebarikan kepada responden, gambaran umum, sejarah serta struktur organisasi Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau.
2. Data sekunder yaitu data yang bersumber dari buku-buku, literatur, jurnal ekonomi, tulisan-tulisan di internet, materi perkuliahan dan sebagainya yang mendukung kajian teori dalam penelitian ini.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

Hasil jawaban responden akan dilakukan *skoring* dengan skala pengukuran menggunakan Skala *Likert*, yaitu metode untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang dengan menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap objek atau kejadian tertentu (Arikunto, 2013:38).

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat untuk mewakili pendapat responden. Adapun pemberian skor

jawaban tersebut, adalah:
Tabel 1. Kriteria Pemberian Skor

| Pilihan Jawaban | Kode | Skor Penilaian |
|-----------------|------|----------------|
| Sangat Setuju | SS | 5 |
| Setuju | S | 4 |
| Cukup Setuju | CS | 3 |
| Kurang Setuju | KS | 2 |
| Tidak Setuju | TS | 1 |

Sumber: Arikunto (2013:38).

E. Alat Analisis

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap prestasi kerja pegawai Avition Security pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau adalah dengan analisis regresi linier berganda. Selanjutnya untuk meyakinkan bahwa variabel kedisiplinan dan tanggung jawab mempunyai pengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja dilakukan melalui uji F. Teknis analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical Program for Special Science* (SPSS).

1. Uji Kuesioner Penelitian

Pengujian kuesioner dimaksudkan untuk menguji item-item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian, apakah telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan atau tidak, yaitu memenuhi validitas (keabsahan/valid) dan reliabilitas (handal). Pengujian dilakukan dengan menggunakan alat uji sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk

mengukur kevalidan atau keabsahan item-item pernyataan dalam kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika item-item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:53).

Mengukur validitas dengan cara melakukan korelasi antar skor item pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel (Ghozali, 2013:52-59). Uji validitas dalam hal ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel, dimana:

- 1) r-hitung diperoleh dari nilai *pearson correlation* pada hasil output program SPSS.
- 2) r-tabel diperoleh dari tabel r statistik dengan kriteria $\alpha = 0,05$ pada uji dua arah dan *degree of freedom* (df) = n-2 (n = jumlah sampel).

Suatu item pernyataan dikatakan valid dengan ketentuan:

- 1) Nilai r-hitung > r-tabel = valid
- 2) Nilai r-hitung < r-tabel = tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner, yang merupakan indikator dari variabel atau

konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* \geq 0,70 (Ghozali, 2013:48). Reliabilitas variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* (hasil output program SPSS) dengan nilai signifikansi yang digunakan, yaitu \geq 0,70.

2. Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis penelitian dimaksudkan untuk menguji apakah hipotesis yang telah dikemukakan oleh peneliti terbukti kebenarannya atau tidak. Alat analisis yang digunakan yaitu:

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas (kompetensi dan motivasi karyawan) terhadap variabel terikat (kinerja). Suharyadi dan Purwanto (2009:210) menyatakan bentuk umum persamaan regresi linier berganda untuk variabel bebas yang berjumlah dua atau lebih, dirumuskan

sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

Dalam penelitian ini bentuk persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja (variabel terikat)

X₁ = Kedisiplinan (variabel bebas)

X₂ = Tanggung Jawab (variabel bebas)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b₁, b₂ = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

b. Koefisien Korelasi

Untuk mengukur tingkat korelasi atau keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, diukur dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (hasil output program SPSS).

Tingkat keeratan korelasi di antara variabel menggunakan acuan menurut Suharyadi dan Purwanto (2009:162), yaitu:

Tabel 2. Kategori Tingkat Keeratan Hubungan Antar Variabel

| Skala | Tingkat Korelasi |
|-------------|---------------------------------------|
| 0,00 – 0,20 | Sangat rendah (hampir tidak hubungan) |
| 0,21 – 0,40 | Korelasi yang lemah |
| 0,41 – 0,60 | Korelasi sedang |
| 0,61 – 0,80 | Korelasi cukup tinggi |
| 0,81 – 1,00 | Korelasi tinggi |

Sumber: Suharyadi dan Purwanto, (2009:162).

c. Koefisien Determinasi

Ghozali (2013:97) menyatakan koefisien determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model/variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jadi koefisien determinasi adalah besarnya kemampuan variabel kompetensi dan motivasi karyawan (variabel bebas) dalam menerangkan variabel kinerja (variabel terikat).

Nilai koefisien determinasi diperoleh dari hasil output program SPSS pada kolom *R Square*. Kriteria penilaian koefisien determinasi menurut Lind (2002) dalam Suharyadi dan Purwanto (2009:217), yaitu:

Tabel 3. Kategori Nilai Koefisien Determinasi

| R Square (R^2) | Kategori |
|----------------------------------|-------------|
| Lebih besar dari 0,5 ($> 0,5$) | Baik / Kuat |
| Sama dengan 0,5 ($= 0,5$) | Sedang |
| Kurang dari 0,5 ($< 0,5$) | Kurang Baik |

Sumber: Suharyadi dan Purwanto (2009:217).

d. Uji F

Uji simultan (serentak) atau uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (kedisiplinan dan tanggung jawab) secara simultan/serentak terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Pengujian dilakukan

dengan membandingkan antara nilai F-hitung dengan nilai F-tabel. Pengujian dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menentukan nilai F-hitung yang diperoleh dari hasil output program SPSS.
- 2) Menentukan nilai F-tabel yang diperoleh dari tabel F statistik, dengan ketentuan $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-1-k$ ($n =$ jumlah sampel, $k =$ jumlah variabel bebas), dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ pada uji dua arah.
- 3) Kesimpulan pengujian
 - a) Jika F hitung $>$ F tabel, maka hipotesis diterima, artinya kedisiplinan dan tanggung jawab mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Avition Security pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau.

- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak, artinya kedisiplinan dan tanggung jawab mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Avition Security pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau.

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

1. Uji Validitas

Pengujian validitas item-item pernyataan pada kuesioner dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS ver.25. Dalam proses ini digunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui nilai r-hitung setiap item pernyataan. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Nilai r-hitung tiap item pernyataan pada *output* SPSS dilihat pada baris *pearson correlation*. Nilai r-tabel adalah 0,294 ($\alpha=0,05$, $df = n - 2 = 45 - 2 = 43$).

a. Validitas Item Pernyataan Kedisiplinan

Pernyataan yang mengukur variabel kedisiplinan terdiri dari 4 item pernyataan. Hasil pengujian validitas item pernyataan

variabel kedisiplinan dengan program SPSS ver.25 sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Validitas Pernyataan Kedisiplinan

| Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan_1 | 0,767 | 0,294 | Valid |
| Pernyataan_2 | 0,756 | 0,294 | Valid |
| Pernyataan_3 | 0,614 | 0,294 | Valid |
| Pernyataan_4 | 0,784 | 0,294 | Valid |

Sumber: Output SPSS, 2020.

Hasil *output* SPSS ver.25 menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel kedisiplinan mempunyai nilai r-hitung atau *pearson correlation* lebih besar dari pada nilai r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

b. Validitas Item Pernyataan Tanggungjawab

Pernyataan yang mengukur variabel tanggungjawab terdiri dari 4 item pernyataan. Hasil pengujian validitas item pernyataan variabel tanggungjawab dengan program SPSS ver.25 adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Validitas Pernyataan Tanggungjawab

| Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan_1 | 0,716 | 0,294 | Valid |
| Pernyataan_2 | 0,731 | 0,294 | Valid |
| Pernyataan_3 | 0,671 | 0,294 | Valid |
| Pernyataan_4 | 0,731 | 0,294 | Valid |

Sumber: Output SPSS, 2020.

Pengujian validitas atas item pernyataan kedisiplinan menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai r-hitung atau *pearson correlation* lebih besar dari pada r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kedisiplinan adalah valid.

c. Validitas Item Pernyataan Prestasi Kerja

Pernyataan pada variabel prestasi kerja terdiri dari 10 item pernyataan. Hasil pengujiannya sebagai berikut: Tabel 13. Uji Validitas Pernyataan Prestasi Kerja

| Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan_1 | 0,665 | 0,294 | Valid |
| Pernyataan_2 | 0,647 | 0,294 | Valid |
| Pernyataan_3 | 0,653 | 0,294 | Valid |
| Pernyataan_4 | 0,706 | 0,294 | Valid |
| Pernyataan_5 | 0,674 | 0,294 | Valid |
| Pernyataan_6 | 0,386 | 0,294 | Valid |
| Pernyataan_7 | 0,686 | 0,294 | Valid |
| Pernyataan_8 | 0,664 | 0,294 | Valid |
| Pernyataan_9 | 0,453 | 0,294 | Valid |
| Pernyataan_10 | 0,362 | 0,294 | Valid |

Sumber: Output SPSS, 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang mengukur prestasi kerja mempunyai nilai r-hitung atau *pearson correlation* lebih besar dari pada nilai r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel prestasi kerja adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$ (Ghozali, 2013:48). Hasil uji reliabilitas melalui program SPSS ver.25 tersebut sebagai berikut:

Tabel 14. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Kriteria | Keterangan |
|----------------|-------------------------|----------|------------|
| Kedisiplinan | 0,712 | 0,70 | Reliabel |
| Tanggungjawab | 0,677 | 0,70 | Reliabel |
| Prestasi Kerja | 0,791 | 0,70 | Reliabel |

Sumber: Output SPSS, 2020.

Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh dari hasil uji reliabilitas pada variabel kedisiplinan, tanggungjawab, dan prestasi kerja

lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa item-item pernyataan pada variabel-variabel penelitian tersebut adalah reliabel (handal).

3. Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kedisiplinan dan tanggungjawab terhadap prestasi kerja. Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS ver.25 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. *Coefficients*^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,696 | 0,522 | | 3,251 | 0,002 |
| | Kedisiplinan | 0,362 | 0,100 | 0,467 | 3,630 | 0,001 |
| | Tanggung Jawab | 0,225 | 0,109 | 0,264 | 2,055 | 0,046 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Output SPSS, 2020.

Hasil pengujian berdasarkan tabel di atas dapat dirumuskan bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,696 + 0,362X_1 + 0,225X_2$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Kedisiplinan

X₂ = Tanggungjawab

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,696. Nilai ini menggambarkan bahwa dalam keadaan tidak ada pengaruh dari variabel kedisiplinan dan variabel tanggungjawab, maka nilai variabel prestasi kerja akan bergerak naik atau turun sebesar 1,696 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kedisiplinan sebesar 0,362 dan bertanda positif. Tanda ini

menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif atau searah terhadap variabel prestasi kerja. Adanya kenaikan pada nilai variabel kedisiplinan sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi kenaikan nilai variabel prestasi kerja sebesar 0,362 satuan, begitupun sebaliknya bila ada penurunan nilai variabel kedisiplinan, dengan catatan tidak ada pengaruh dari variabel tanggungjawab.

3. Nilai koefisien regresi tanggungjawab sebesar 0,225 dan bertanda positif. Nilai ini menggambarkan bahwa variabel tanggungjawab berpengaruh positif atau searah terhadap variabel prestasi kerja. Adanya kenaikan nilai variabel tanggungjawab sebesar 1 satuan, akan menyebabkan kenaikan nilai variabel prestasi kerja sebesar 0,225 satuan. Begitupun sebaliknya apabila nilai variabel tanggungjawab menurun, dengan catatan tidak ada pengaruh dari variabel kedisiplinan.

4. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel kedisiplinan dan variabel tanggungjawab terhadap variabel prestasi kerja. Nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada kolom R pada hasil output SPSS ver.25.

Tabel 16. *Model Summary*

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,593 ^a | 0,352 | 0,321 | 0,32933 |

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Kedisiplinan

Sumber: Output SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel *model summary* di atas diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,593. Nilai koefisien korelasi ini diinterpretasikan sebagai korelasi sedang (0,41-0,60) sebagaimana pendapat Suharyadi dan Purwanto (2009:162).

5. Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi atau *R Square* dengan menggunakan program SPSS ver.25 dapat dilihat pada Tabel 16. Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,352. Hal ini berarti bahwa variabel kedisiplinan dan variabel tanggungjawab hanya mampu memberikan pengaruh pada variabel prestasi kerja sebesar 35,2%, sedangkan sisanya sebesar 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6. Uji F

Uji simultan atau uji F bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel kedisiplinan dan variabel tanggungjawab secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel prestasi kerja. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai F-hitung dengan nilai F-tabel. Hasil analisis uji F dengan menggunakan program SPSS ver.25 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17. ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2,477 | 2 | 1,238 | 11,419 | ,000 ^b |
| | Residual | 4,555 | 42 | 0,108 | | |
| | Total | 7,032 | 44 | | | |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Kedisiplinan

Sumber: Output SPSS, 2020.

Tabel ANOVA^a di atas merupakan hasil uji F yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar 11,419. Sedangkan nilai F-tabel sebesar 3,22 ($\alpha = 0,05$; $df_1 = 2$ dan $df_2 = 45 - 1 - 2 = 42$). Untuk menentukan signifikansi variabel penelitian dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. $H_a : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan.
- c. H_0 diterima apabila: F-hitung > F-tabel
- d. H_0 ditolak apabila: F-hitung < F-tabel

Dengan demikian dapat ditentukan bahwa nilai F-hitung > F-tabel atau $11,419 > 3,22$. Disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan dan variabel tanggungjawab secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

B. Pembahasan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi kedisiplinan dan tanggungjawab bertanda positif. Tanda positif ini memiliki arti bahwa antara kedisiplinan dan tanggungjawab, serta prestasi kerja memiliki hubungan yang searah.

Kedisiplinan dan tanggungjawab memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja pegawai Avition Security pada Kantor UPBU Kelas 1 Kalimantan. Pegawai yang memiliki budaya kedisiplinan dan tanggungjawab terhadap pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan padanya akan mampu menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik, hal ini tentunya menunjukkan prestasi kerja yang baik pula.

Walaupun telah diketahui bahwa kedisiplinan dan tanggungjawab pegawai Avition Security pada Kantor UPBU Kelas 1 Kalimantan memberikan dampak positif terhadap peningkatan prestasi kerjanya, namun interpretasi terhadap korelasi atau keeratan hubungan antara kedisiplinan, tanggungjawab, dan prestasi kerja masih menunjukkan tingkat korelasi yang sedang.

Tingkat korelasi yang masih dalam kategori sedang ini didukung pula oleh besarnya koefisien determinasi yang dihasilkan, dimana kedisiplinan dan tanggungjawab hanya mampu memberikan pengaruh pada prestasi kerja pegawai Avition Security pada Kantor UPBU Kelas 1 Kalimantan sebesar 35,2%. Sedangkan sebagian besar sisanya (64,8%) masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini.

Signifikansi pengaruh kedisiplinan dan tanggungjawab secara bersama-sama atau simultan ditunjukkan dari hasil uji F, dimana diperoleh nilai F-hitung sebesar 11,419 dan F-tabel sebesar 3,22. Selain itu diperoleh juga nilai Sig. kedisiplinan dan tanggungjawab sebesar 0,000. Nilai F-hitung yang lebih besar dari nilai F-tabel dan nilai Sig. yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa kedisiplinan dan tanggungjawab pegawai Avition Security pada Kantor UPBU Kelas 1 Kalimantan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerjanya.

Kedisiplinan dan tanggungjawab merupakan faktor penting yang saling berkaitan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Tanpa adanya kedisiplinan dan tanggungjawab terhadap pekerjaannya maka mustahil bagi seorang pegawai dapat menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas-tugas yang dilakukan dengan sesuka hati pegawai akan memberikan

dampak buruk bukan hanya pada prestasi kerja pegawai itu sendiri, namun juga pada kinerja dan usaha suatu institusi untuk mencapai tujuannya.

Gambaran mengenai pegawai Avition Security pada Kantor UPBU Kelas 1 Kalimantan juga didapatkan dari hasil tanggapan responden pada kuesioner yang dibagikan. Bahwa sebagian besar pegawai telah memahami makna kedisiplinan dan tanggungjawab dalam melakukan tugas-tugasnya di Avition Security pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan. Namun masih ada sebagian kecil (17,2%) pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, sebagian kecil lainnya (16,7%) masih kurang bertanggungjawab atas tugas-tugas yang dibebankan padanya. Selain itu sebagian besar pegawai Avition Security pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan mempunyai keinginan yang kuat untuk memberikan prestasi kerja yang baik bagi institusinya, namun masih ada sebagian kecil pegawai (14,4%) yang belum termotivasi untuk dapat menunjukkan prestasi kerjanya.

Hasil penelitian ini didukung pula oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hinaya (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di AJB Bumiputera 1912 Masamba. Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2018) bahwa secara simultan kepemimpinan, tanggung jawab, disiplin dan kerjasama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pegawai di Universitas Gorontalo.

Penelitian lain yang menggunakan variabel penelitian yang sama namun berbeda hasilnya, dilakukan oleh Suwardi dan Wahyudi (2010) yang menyatakan kedisiplinan dan tanggungjawab tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis yang menyatakan bahwa kedisiplinan dan tanggung jawab mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Avition Security pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1,696 + 0,362X_1 + 0,225X_2$, hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan tanggungjawab berpengaruh positif pada prestasi kerja pegawai Avition Security pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau. Interpretasi korelasi kedisiplinan, tanggungjawab, dan prestasi kerja pada tingkat korelasi sedang (0,593). Besarnya koefisien determinasi yang dihasilkan hanya mampu memberikan pengaruh pada prestasi kerja pegawai Avition Security pada Kantor UPBU Kelas 1 Kalimantan sebesar 35,2%, sedangkan sisanya (64,8%) masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa menerima hipotesis yang menyatakan bahwa kedisiplinan dan tanggung jawab mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Avition Security pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau.

Hal ini dibuktikan dari nilai F-hitung $>$ F-tabel ($11,419 > 3,22$) dan nilai Sig. ($0,000 < 0,05$).

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran dan masukan, yaitu:

1. Kedisiplinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, sehingga diharapkan kepada pihak Avition Security untuk lebih meningkatkan disiplin para pegawainya dalam hal disiplin waktu, yaitu dengan pemberian sanksi yang jelas bagi para pegawai bila tidak datang tepat waktu, pulang sebelum jam kerja usai, dan mangkir saat jam kerja sesuai peraturan yang berlaku.
2. Diharapkan masih perlu adanya peningkatan tanggung jawab oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, dapat dilakukan dengan evaluasi secara berkala atas pencapaian prestasi kerja para pegawai yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu dan Munawar Sholeh. 2009. *Psikologi Perkembangan*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Departemen Agama RI. 2009. *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Penerbit Diponegoro, Bandung.
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalialia*. PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hinaya. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba. *JEMMA (Jurnal Of Economic, Management And Accounting)*, 1 (2): 24-32, September 2018, p-ISSN: 2615-1871, e-ISSN: 2615-5850.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moenir, H.A.S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Noe, Raymond A, John R., Hollenbeck, Barry G. dan Patrick M.W. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 6, Buku1. Salemba Empat, Jakarta.
- Oktavia, Heidi. 2015. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau. *Skripsi*, STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb, Kabupaten Berau.
- Panggabean, S. Mutiara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi. 2. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sikula, Andrew F. dan S.P. Siagian. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing, Malang.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto. 2009. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Salemba Empat, Jakarta.

- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. PT Buku Seru, Jakarta.
- Suwardi dan Amin Wahyudi. 2010. Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, **4** (2): Hal.99-108, Desember 2010.
- Yusuf, Nurdin. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Jurnal Gorontalo Development Review*, **1**(1): Hal.15-28, April 2018, P-ISSN: 2614-5170, E-ISSN: 2615-1375.
- Zainun, Buchari. 2011. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara, Jakarta.