

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN LPP RRI BUKITTINGGI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



Oleh :

**AFIIF NUGRAHA RAMAFITRA
NPM:175210113**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : AFIIF NUGRAHA RAMAFITRA
NPM : 175210113
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP
RRI BUKITTINGGI

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Dr. Haswari Hasan, SE., MM

Diketahui :

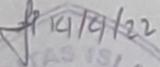
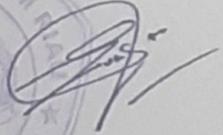
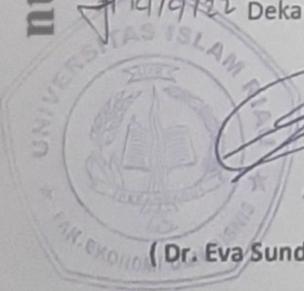
Ketua Program Studi



(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau


14/9/22 Dekan


(Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

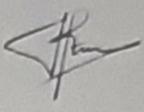
Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Afif Nugraha Ramafitra
NPM : 175210114
Program Studi : Manajemen SI
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Sponsor : Dr. Haswari Hasan, SE., MM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP RRI BUKITTINGGI

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	09-06-2021	X	- Perbaiki rumusan masalah - Latar belakang di pertajam	
2.	24-06-2021	X	- Perbaikan sesuai saran	
3.	02-07-2021	X	- Perbaikan sesuai saran	
4.	09-08-2021	X	- ACC Seminar Proposal	
5.	04-01-2022	X	- Tambah kan abstrak - Tambahkan daftar isi auto - Tambahkan hasil yang terlihat di uraian deskriptif - Perbaiki saran - Tambahkan kata pengantar	

6.	22-01-2022	X	<ul style="list-style-type: none"> - Buat abstrak pakai bahasa inggris - Hasil regresi linear sederhana di perbaiki - Perbaiki kesimpulan - Perbaiki saran 	
7.	21-02-2022	X	<ul style="list-style-type: none"> - ACC Ujian Seminar Hasil 	



Pekanbaru, 1 April 2022

Wakil Dekan 1



(Dina Hidayat, SE.M.Si., Ak., CA.)

Dokumen ini adalah Arsip Miik :
 Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 351/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 25 Maret 2022, Maka pada Hari Sabtu 26 Maret 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Afif Nugraha Ramafitra |
| 2. NPM | : 175210113 |
| 3. Program Studi | : Manajemen SI |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Bukittinggi. |
| 5. Tanggal ujian | : 26 Maret 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) 83 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

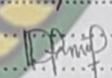
Sekretaris



Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

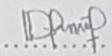
Dosen penguji :

1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
2. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

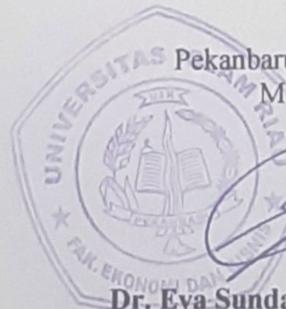
Notulen

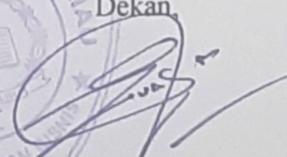
1. Deswarta, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 26 Maret 2022

Mengetahui
Dekan




Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 351 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- Irma Dona Cahyati d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dip I-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Afif Nugraha Ramafitra
 N P M : 175210113
 Program Studi : Manajemen S1
 Judul skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Bukittinggi.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Materi	Ketua
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Lektor Kepala, D/a	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Assisten Ahli, C/b	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 26 Maret 2022

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

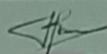
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Afiif Nugraha Ramafitra
NPM : 175210113
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Bukittinggi.
Hari/Tanggal : Sabtu 26 Maret 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

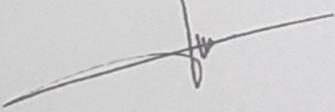
Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

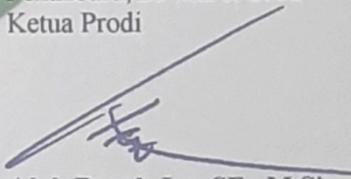
Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 83)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 26 Maret 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Afiif Nugraha Ramafitra
NPM : 175210113
Judul Proposal : Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Bukittinggi.
Pembimbing : 1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 22 September 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

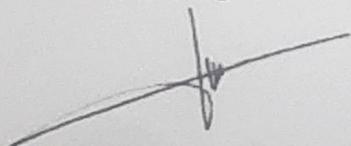
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Ramzi Durin, SH., MH	Anggota	3. 

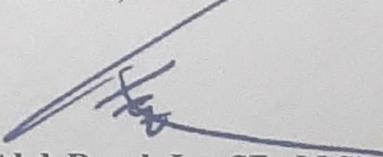
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 22 September 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 632/Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

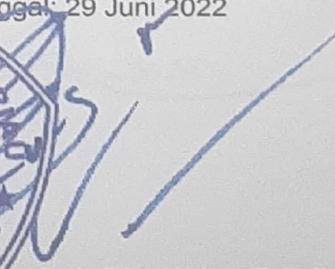
- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2022-06-28 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. AYLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
 Nama : Afiif Nugraha Ramafitra
 N P M : 175210113
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
 Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP RRI BUKITTINGGI
 3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 29 Juni 2022
 Dekan

Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

- Tembusan : Disampaikan pada :
1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
 2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia 28284
Telp: +62 761 674674 Fax: +62 761 674674 Email: fekon@iur.ac.id Website: www.iur.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **AFIIF NUGRAHA RAMAFITRA**
NPM : **175210113**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP RRI BUKITTINGI**
PEMBIMBING : **DR. HAZWARI HASAN, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 28% (dua puluh delapan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 23 Februari 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jeri, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini ,Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana , baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan ,rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun ,kecuali arahan tim pembimbing .
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau di publilkasikan orang lain , kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan di dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak beneran ,maka saya siap menerima sanksi akademi berupa pencabutan yang di peroleh karena karya tulis ini ,serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan Tinggi.

Pekanbaru, 1 April 2022

Saya yang membuat pernyataan



(AFIIF NUGRAHA RAMAFITRA)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPP RRI Bukittinggi. Lokasi penelitian yaitu LPP RRI Bukittinggi beralamat di Jalan Profesor Muhammad Yamin, SH NO. 199 Aur Kuning Bukittinggi. Populasi penelitian ini adalah 64 karyawan. Selanjutnya penelitian ini mengambil sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 64 sampel. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang berasal dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana dengan bantuan SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPP RRI Bukittinggi.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja, Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline on the performance of LPP RRI Bukittinggi employees. The research location is LPP RRI Bukittinggi having its address at Jalan Professor Muhammad Yamin, SH NO. 199 Yellow Aur Bukittinggi. The population of this research is 64 employees. Furthermore, this research takes a saturated sample, that is, all the population is sampled. So the number of samples used as many as 64 samples. The data used is primary data, namely data derived from questionnaires distributed to employees. Data analysis used Simple Linear Regression Analysis with the help of SPSS 24. The results showed that the work discipline variable had a positive and significant effect on the performance of LPP RRI Bukittinggi employees.

Keywords: *Work Discipline, Performance, Employees*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau, dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP RRI BUKITTINGGI”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk mencapai kesempurnaan penulisan skripsi ini pada masa yang akan datang.

Penulisan skripsi ini tidak bisa terlaksana tanpa sumbangan tenaga dan pikiran dari berbagai pihak yang telah membantu. Untuk itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr. Hazwari Hasan, SE.,MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, petunjuk serta masukan dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Ramzi durin, SH.,Mh dan Ibuk Dr. Desy mardiyanti, SE., MM selaku dosen penguji yang sudah memberikan kritik dan saran seminar proposal untuk kelanjutan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Deswarta, SE., MM selaku notulen yang telah meluangkan waktunya dalam keberlangsungan seminar.
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan pengajaran kepada Penulis selama di bangku kuliah serta Karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
8. Kepada kedua orang tua tercinta ayahanda Edrizul Marta, S.Sos dan ibunda Umul Kher.D,terimakasih tak terhingga atas cinta, kasih sayang, perhatian, dorongan, semangat serta bantuan baik moril maupun materil dari segala-galanya kepada ananda selama ini.
9. Kepada kakak Intan Putri Mardhatilah, S.Par dan juga suami Bang Danil, dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat, inspirasi dan dorongan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih untuk sahabat-sahabat saya Virga, Ecak, Bang Rifki, Bang Opik, Kiki, dan juga team Plrt,team Dadakan, serta Pacar saya Dian Purwitasari yang senantiasa mendengar segala keluh kesah dan selalu menguatkan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan selama ini.
11. Terimakasih juga kepada teman-teman angkatan 17 manajemen L yang telah menjadi teman belajar, teman cerita, dan teman dalam perjalanan hidup selama berada di bangku perkuliahan.

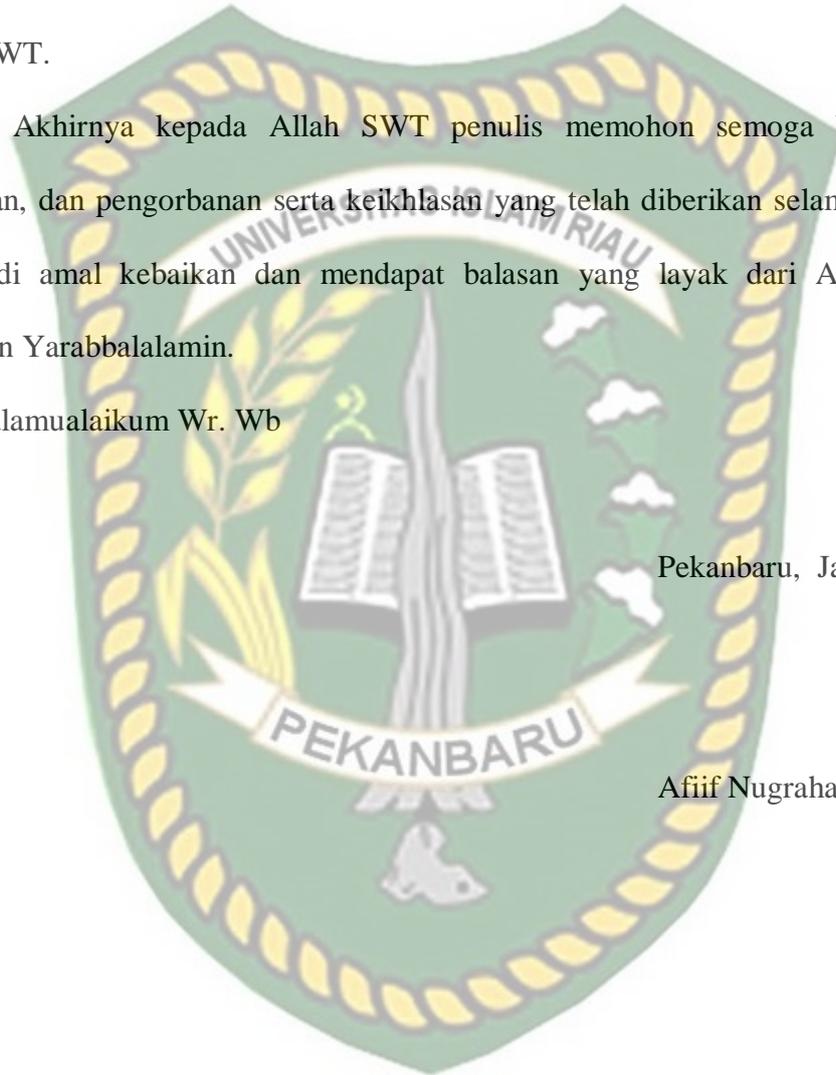
12. Terakhir ,saya ingin berterimakasih untuk diri saya sendiri Afiif Nugraha Ramafitra, atas segala usaha yang telah dilakukan untuk berada di titik ini ,belajar banyak dalam hal kesabaran dan rencana yang telah di tetapkan Allah SWT.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, dan pengorbanan serta keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapat balasan yang layak dari Allah SWT, Aamiin Yarabbalalamin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Januari 2022

Afiif Nugraha Ramafitra



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II	9
TELAAH PUSTAKA	9
2.1 Kinerja	9
2.1.1 Definisi Kinerja	9
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	10
2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja	14
2.1.4 Manfaat Kinerja	16
2.1.5 Indikator Kinerja	17
2.2 Disiplin Kerja	17
2.2.1 Definisi Disiplin Kerja	17
2.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja	19
2.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	21
2.2.4 Indikator Disiplin Kerja	25
2.3 Penelitian Terdahulu	26
2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	27
2.4.1 Kerangka Pemikiran	27
2.4.2 Hipotesis Penelitian	27

BAB III.....	28
METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Lokasi Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sampel.....	28
3.2.1 Populasi.....	28
3.2.2 Sampel.....	28
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.3.1 Data Primer	28
3.3.2 Data Sekunder	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4.1 Wawancara.....	29
3.4.2 Kuesioner	29
3.4.3 Dokumentasi.....	29
3.4.4 Studi Pustaka.....	30
3.5 Definisi Operasional Variabel	30
3.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	31
3.6.1 Uji Validitas	31
3.6.2 Uji Realibilitas.....	32
3.7 Metode Analisis Data.....	32
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	32
3.7.2 Analisis Regresi Linier Sederhana	33
3.7.3 Uji Hipotesis.....	33
3.8 Sistematika Penulisan	34
BAB IV	36
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	36
4.1 Sejarah Singkat LPP RRI Bukittinggi	36
4.2 Visi dan Misi LPP RRI Bukittinggi.....	39
4.3 Struktur Organisasi LPP RRI Bukittinggi.....	41
BAB V.....	43
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
5.1 Hasil Penelitian.....	43

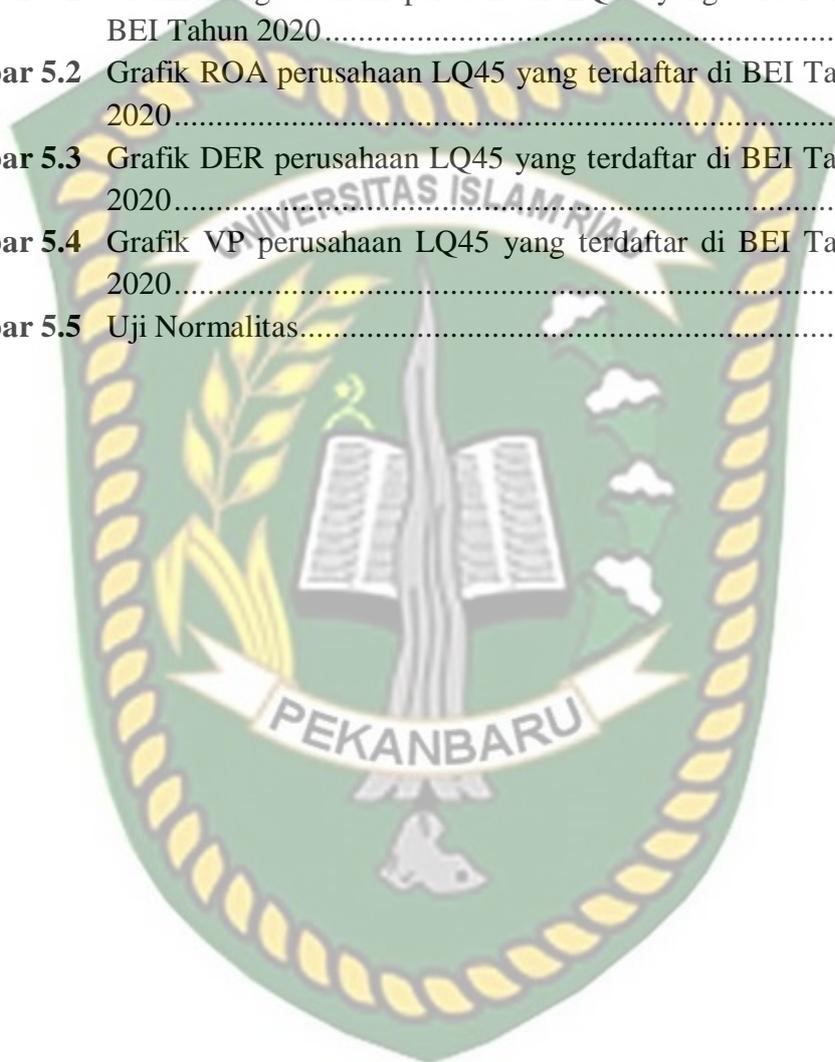
5.1.1	Karakteristik Responden.....	43
5.1.2	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	45
5.1.3	Hasil Penelitian Deskriptif	47
5.1.4	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	63
5.1.5	Uji t (Uji parsial)	64
5.1.6	Koefisien Determinasi (R^2)	65
5.2	Pembahasan.....	66
BAB VI	71
KESIMPULAN DAN SARAN	71
6.1	Kesimpulan.....	71
6.2	Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan LPP RRI Bukittinggi Tahun 2021	2
Tabel 1.2	Kinerja dan Penilaian Kinerja Karyawan Di LPP RRI Bukittinggi Tahun 2021	3
Tabel 1.3	Penilaian Kinerja Karyawan Di LPP RRI Bukittinggi Tahun 2019	6
Tabel 1.4	Data Absensi Karyawan di LPP RRI Bukittinggi 2019	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1	Defenisi Variabel Penelitian	30
Tabel 4.1	Struktur Organisasi LPP RRI Bukittinggi	42
Tabel 5.1	Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 5.2	Umur Responden	43
Tabel 5.3	Pendidikan Terakhir Responden	44
Tabel 5.4	Lama Bekerja Responden	44
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Instrumen	45
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	47
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Orientasi Pelayanan	48
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Integritas	49
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Komitmen	50
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kerja Sama	51
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kedisiplinan	52
Tabel 5.12	Rekapitulasi Data Mengenai Kinerja Karyawan	54
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ketepatan waktu ...	56
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Menggunakan peralatan kantor dengan baik	58
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tanggung jawab yang tinggi	59
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ketaatan terhadap aturan kantor	61
Tabel 5.17	Rekapitulasi Data Mengenai Disiplin Kerja	62
Tabel 5.18	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	64
Tabel 5.19	Hasil Uji t	65
Tabel 5.20	Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 5.1	Grafik Harga Saham perusahaan LQ45 yang terdaftar di BEI Tahun 2020.....	47
Gambar 5.2	Grafik ROA perusahaan LQ45 yang terdaftar di BEI Tahun 2020.....	49
Gambar 5.3	Grafik DER perusahaan LQ45 yang terdaftar di BEI Tahun 2020.....	52
Gambar 5.4	Grafik VP perusahaan LQ45 yang terdaftar di BEI Tahun 2020.....	54
Gambar 5.5	Uji Normalitas.....	62



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar biasa mencapai tujuan yang diharapkan, berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas, aspek kuantitas mencakup jumlah sumber daya manusia yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik fisik maupun non fisik atau kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan, upaya dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan *'added value'* bagi organisasi tersebut, oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya serta diharapkan dengan sumber daya manusia yang handal dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penilaian kinerja karyawan seharusnya dilakukan dengan melihat berbagai aspek, sehingga sistem penilaian tersebut akan menjadikan suatu alat guna lebih meningkatkan kinerja yang dihasilkan dari para apartur. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam suatu sistem penilaian kinerja yaitu : efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas, kualitas dan kuantitas kerja, tingkat kecakapan penguasaan pekerjaan, tingkat keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tingkat pengalaman dalam bidang tugas. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Nawawi (2015:76) bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat

fisik atau material maupun non fisik atau non materil yang dalam pelaksanaannya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu. Aktivitas untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan adalah penilaian pelaksanaan kegiatan yang direncanakan sebelumnya, yang disebut dengan penilaian kinerja.

LPP RRI Bukittinggi merupakan lembaga penyiaran yang berbentuk badan hukum didirikan oleh negara yang ada di Bukittinggi. LPP RRI ini beralamat di Jalan Profesor Muhammad Yamin, SH NO. 199 Aur Kuning Bukittinggi.

LPP RRI Bukittinggi memiliki tugas pokok sebagai media informasi, pendidikan, budaya dan hiburan serta layanan masyarakat. Di samping itu sifat siarannya dilaksanakan secara *in-broadcast* dan *out-broadcast* dengan menggunakan mobil unit siaran luar/OB Van. Radio Republik Indonesia (RRI) Bukittinggi juga sering mengikuti kompetisi Swara Kencana yang diikuti oleh seluruh Stasiun RRI yang ada di Indonesia.

Beirkut data jumlah karyawan LPP RRI Bukittinggi tahun 2021.

Tabel 1.1 : Data Jumlah Karyawan LPP RRI Bukittinggi Tahun 2021

No	Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)
1	Pejabat Struktural	5
2	JFT Sub Koordinator	6
3	Andalan Siaran	1
4	Teknisi Siaran	5
5	Adikara Siaran	1
6	Fungsional Umum PNS	9
7	Fungsional Umum PBPNS	38
9	CS + Security	8
Jumlah		73 Karyawan

Sumber: LPP RRI Bukittinggi Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa seluruh karyawan ayang ada di LPP RRI Bukittinggi berjumlah 73 orang. Proses kerja dari struktur

organisasi dari LPP RRI Bukittinggi adalah mengadakan penyiaran publik yang independen, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa. Tugas LPP RRI dalam melayani seluruh lapisan masyarakat di seluruh wilayah NKRI tidak bisa dilayani dengan satu program saja, oleh karena itu RRI menyelenggarakan siaran dengan 4 program: (LPP RRI Bukittinggi, 2021)

- 1) Pro 1: Pusat siaran pemberdayaan masyarakat
- 2) Pro 2: Pusat siaran kreatifitas anak muda
- 3) Pro 3: Pusat siaran jaringan berita nasional dan kantor berita radio
- 4) Pro 4: Pusat siaran budaya dan pendidikan

Berikut kinerja karyawan di Karyawan Di LPP RRI Bukittinggi Tahun 2021:

Tabel 1.2 : Kinerja dan Penilaian Kinerja Karyawan Di LPP RRI Bukittinggi Tahun 2021

No	Jenis Pekerjaan	Nilai	Kategori
1	Menerima dan mengerjakan serta mengawasi semua keperluan administrasi secara umum, baik dari Manager, Kepala Siaran maupun personel lainnya seperti penawaran, proposal, permohonan dan sebagainya	85	Baik
2	Hal surat menyurat keluar dan ke dalam dan langsung mengarsipkan.	73	Cukup
3	Memeriksa jadwal penyiar, bukti siar, data siar iklan, materi iklan, materi siar dan lain-lain materi tertulis.	72	Cukup
4	Menerima tugas lain yang diberikan atasan yang menyangkut (Media audio) Radio	82	Baik
5	Penyusunan dan pelaksanaan keuangan radio serta menyusun gaji/insentif para personel.	72	Cukup
6	Mengelola keuangan radio beserta	73	Cukup

	kelengkapan bukti-bukti keuangan masuk maupun keluar		
7	Membukukan semua transaksi dan membuat laporan keuangan secara berkala	80	Baik
8	Penyusunan, pengerjaan dan pengawasan bidang produksi seperti : smash, jingle, spot iklan, recording	73	Cukup
9	Menyusun, melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan program off air (termasuk di dalamnya live report untuk kelengkapan on air) dan on air	72	Cukup
10	Berkoordinasi dengan Penyiar menyusun materi siar (topik dan info)	81	Baik
11	Mempersiapkan script dan inventarisir bahan siar (script, topik, majalah, surat kabar dan lain-lain)	74	Cukup
12	Melakukan penyiaran berita		Cukup

Sumber: LPP RRI Bukittinggi, 2022

Keterangan :

Kategori:

Sangat Baik = ≥ 91

Baik = 76-90

Cukup = 61-75

Kurang = 51-60

Buruk = ≤ 50

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan Di LPP RRI Bukittinggi Tahun 2021 masih belum optimal karena nilai rata-rata kinerja berada pada kategori cukup.

LPP RRI Bukittinggi juga memiliki sejumlah aturan yang harus dilaksanakan oleh seluruh karyawan, peraturan ini diatur dalam Peraturan Direktur Utama Nomor 05 Tahun 2019 yang diantaranya berisi aturan: (LPP RRI Bukittinggi, 2021)

- (1) Setiap pegawai wajib melakukan rekam kehadiran secara elektronik pada setiap kehadiran di satuan kerja masing-masing.
- (2) Rekam kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada waktu masuk kerja dan pada waktu pulang kerja.
- (3) Setiap pegawai yang tidak merekam kehadiran dan kepulangan maka pegawai yang bersangkutan dinyatakan tidak hadir.

Pasal 5

- (1) Pembayaran dan pemotongan Tunjangan Kinerja dilakukan dengan memperhitungkan Rekapitulasi Laporan Capaian Kinerja, Ketidakhadiran, Nilai Prestasi Kerja Pegawai, dan Hukuman Disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemotongan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan kepada:
 - a. Pegawai yang tdaik membuat Laporan Capaian Kinerja setiap bulan;
 - b. Pegawai yang terlambat masuk bekerja;
 - c. Pegawai yang pulang cepat;
 - d. Pegawai yang tidak masuk bekerja;
 - e. Pegawai yang terlambat masuk bekerja dan tidak mengganti waktu keterlambatan;
 - f. Pegawai yang tidak mengisi Daftar Hadir;
 - g. Pegawai yang cuti sakit yang tidak dirawat inap, cuti bersalin, atau mengalami gugur kandungan;
 - h. Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin; dan/atau
 - i. Pegawai yang memperoleh Nilai Prestasi Kerja.

(3) Pemotongan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dinyatakan dalam % (persen).

(4) Pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dihitung secara kumulatif dalam 1 (satu) bulan dan paling banyak sebesar 100% (seratus persen).

Berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara dengan kepala RRI yang telah dilakukan di LPP RRI Bukittinggi ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai, yaitu terlambatnya penyerahan laporan bulanan karyawan kepada kepala RRI, laporan diserahkan melebihi waktu yang telah ditetapkan, kemudian untuk tugas menginput data laporan ke dalam basis data atau sistem data, karyawan juga agak lambat dalam mengerjakannya. Untuk mendukung hasil observasi maka ditampilkan data penilaian kinerja karyawan di LPP RRI Bukittinggi tahun 2019.

Tabel 1.3 : Penilaian Kinerja Karyawan Di LPP RRI Bukittinggi Tahun 2019

No.	Kinerja		Jumlah Pegawai	Persentase (%)
	Pencapaian	Kategori Nilai		
1	Sangat Baik	≥91	0	0
2	Baik	76-90	42	57,5
3	Cukup	61-75	31	42,5
4	Kurang	51-60	0	0
5	Buruk	≤50	0	0
	Jumlah		73	100

Sumber: LPP RRI Bukittinggi Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di LPP RRI Bukittinggi tahun 2019 masih belum mencapai kategori sangat baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala LPP RRI Bukittinggi mengatakan bahwa beberapa kinerja yang masih kurang maksimal yaitu pada tugas melakukan pemasukan data dan pembuatan laporan yang jumlahnya tidak mampu diselesaikan semua, misalnya dokumen yang harus dikumpulkan sebanyak 8

dokumen, hanya mampu terselesaikan 6 dokumen tepat pada waktunya, sedangkan 2 dokumen lagi karyawan meminta tambahan waktu.

Beberapa hal di atas menunjukkan bahwa masih kurang maksimalnya kinerja karyawan LPP RRI Bukittinggi. Berdasarkan penelitian terdahulu beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah disiplin kerja (Kuddy, 2017).

Berikut data disiplin kerja pada LPP RRI Bukittinggi tahun 2019.

Tabel 1.4 : Data Absensi Karyawan di LPP RRI Bukittinggi 2019

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Efektif (Hari)	Sakit (Frekuensi)	Alfa (Frekuensi)	Jumlah
Januari	73	22	34	3	37
Februari	73	19	19	5	24
Maret	73	21	26	3	29
April	73	21	13	6	19
Mei	73	20	12	2	14
Juni	73	11	15	3	18
Juli	73	22	22	4	26
Agustus	73	21	48	5	53
September	73	19	45	5	50
Oktober	73	23	32	5	37
November	73	21	28	2	30
Desember	73	19	33	2	35

Sumber: LPP RRI Bukittinggi Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.4, disiplin kerja karyawan di LPP RRI Bukittinggi tahun 2019 belum maksimal dimana masih ada karyawan yang alfa, cuti, dan izin dengan frekuensi yang cukup tinggi perbulannya. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi terjadi karena kejenuhan yang dialami karyawan dari rutinitas pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga karyawan memilih mengambil cuti tambahan, izin, bahkan alfa untuk menambah waktu liburan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Bukittinggi.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan di atas, maka dapat dibuat perumusan masalah : Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPP RRI Bukittinggi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPP RRI Bukittinggi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi peneliti : dapat digunakan untuk memperdalam pemahaman mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat melihat perbandingan antara teori dengan keadaan yang ada di lapangan dan nyata di dunia pekerjaan.
2. Bagi LPP Rri Bukittinggi : sebagai masukan bagi pimpinan dan instansi dalam membuat kebijakan mengenai disiplin dan kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain : hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Definisi Kinerja

Mathis dan Jackson (dalam Nurmansyah, 2016:204) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Harsuko (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja sumber daya manusia dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana

hasil kerja sumber daya manusia dan perbaikan apa yang harus di lakukan agar di masa mendatang lebih baik.

Menurut Rivai (2011:549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa: kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan ketrampilan yang dimiliki seseorang. Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil akhir kerja pegawai yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi demi kemajuan dan mencapai cita-cita organisasi tersebut.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai merupakan bagian yang terpenting dalam sebuah instansi. Sehingga instansi membutuhkan pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang diuraikan di bawah ini.

Menurut Pasolong (2013:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

3. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Faktor-faktor yang disebutkan di atas merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi pertimbangan instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Instansi perlu memahami manfaat utama dari kinerja pegawai sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Selain dari ke tujuh faktor di atas, ada faktor lainnya juga yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Faktor kemampuan dan motivasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai karena kemampuan terkait dengan seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas yang diberikan. Sedangkan motivasi terkait dengan seberapa semangat seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Semakin baik 2 kualitas ini maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Selain 2 faktor di atas ada juga perusahaan juga perlu memperhatikan faktor lingkungan baik internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti yang dijelaskan di bawah ini.

Menurut Wirawan (2012:6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai antara lain sebagai berikut.

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen (kepemimpinan) dan kompensasi. Oleh karena itu, pemimpin harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
3. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Faktor lingkungan menjadi begitu penting karena menyangkut keadaan di sekitar pegawai bekerja. Apabila kondisi lingkungan yang ada dirasa kondusif dan sesuai bagi pegawai maka pegawai dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Namun sebaliknya apabila lingkungan masih kurang baik menurut pegawai maka kinerja pegawai pun tidak dapat dicapai sesuai yang diharapkan.

2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Soelaiman (2016:285) menyatakan bahwa pada dasarnya penilaian kinerja berfungsi untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi pegawai atas kinerja padaperiode waktu sebelumnya (*to reward past performance*) dan memotivasi agar pada periode waktu yang akan datang kinerja seorang pegawai dapat ditingkatkan (*to motivate future performance improvement*).

Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah memberikan informasi yang akurat serta berkenaan dengan perilaku dan kinerja pegawai/karyawan yang bermanfaat untuk kemajuan dari organisasi. Menurut Rivai (2011:72) terdapat manfaat dari penilaian kinerja yaitu :

- 1) Posisi tawar.

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

- 2) Perbaiki kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3) Penyesuaian kompensasi.

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.

4) Keputusan penempatan.

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

5) Pelatihan dan pengembangan.

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

6) Perencanaan dan pengembangan karir.

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

7) Ketidakakuratan informasi.

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8) Evaluasi proses *staffing*.

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

9) Menjamin kesempatan kerja yang adil.

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya”.

2.1.4 Manfaat Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2014:22) terdapat beberapa manfaat dari pada kinerja tersebut, yaitu:

- 1) Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- 2) Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.
- 3) Kebutuhan Peatihan dan Pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian Kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.
- 5) Keputusan Promosi dan Demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik.

Menurut Mulyadi dan Sohny dalam Siagian (2015:604) penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta untuk menegakan perilaku yang semestinya yang diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta memberikan penghargaan baik bersifat intristik maupun ekstristik. Ada beberapa alasan untuk penilaian kinerja:

- 1) Penilaian memberikan informasi tentang dilakukannya promosi dan penetapan gaji.
- 2) Penilaian memberikan suatu peluang bagi atasan dan bawahan untuk meninjau yang berhubungan dengan kinerja bawahan.

2.1.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut LPP RRI Bukittinggi (2020) adalah sebagai berikut:

1. Orientasi pelayanan
2. Integritas
3. Komitmen
4. Kerja sama
5. Kualitas Kerja

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi.

Menurut Rivai (2011:65) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk mengingatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011:24) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Moekijat (2014:195) disiplin adalah kekuatan yang dapat memaksa individu untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu, karena dianggap bahwa berpegang pada peraturan ini tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Menurut Rivai (2011:33) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Simamora (2015:98) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. Disiplin kerja karyawan merupakan usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:129) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif.

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif.

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Pembagian disiplin ada 2 macam (Moekijat, 2014: 356) yaitu:

1. *Self Imposed Discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. *Command Discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim “*command discipline*” memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Menurut Handoko (2015:144) menggolongkan macam-macam disiplin antara lain:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar sadar mentaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya “*self discipline*” pada setiap pegawai tanpa kecuali.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini

berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), yang wujudnya dapat berupa “peringatan” ataupun berupa “*schorsing*”. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

2.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut pendapat dari Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:89-92) dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi;

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. indikatornya penghasilan pokok, tunjangan, uang lembur, insentif dan penghargaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan. Dengan indikator: kepatuhan pimpinan terhadap peraturan, kemampuan pimpinan yang baik, kerjasama pimpinan yang baik, sosialisasi yang dimiliki pimpinan, penegakan disiplin.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. dengan indikator : peraturan tertulis, aturan dapat dijadikan pegangan, aturan diinformasikan kepada pegawai, sanksi dapat dikenakan kepada siapa saja, dan jangka waktu yang selalu ditinjau.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada , maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. dengan indikator teguran lisan, teguran tertulis, penerapan sanksi hukuman, dikenakan kepada siapa saja, dan masa berlaku sanksi hukuman.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Dengan indikator pengawasan telah disosialisasikan dengan baik, pengawasan dilakukan secara mendadak,

pengawasan dilakukan secara kontinu, pengawasan melibatkan pihak yang diawasi dan pengawasan berdasarkan peraturan yang diterapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan;

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. dengan indikator : komunikasi yang harmonis, keterbukaan, ikatan emosional, memberikan solusi dan kegiatan perkumpulan bersama.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai waktu dan tempatnya, sehingga pegawai akan merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberitahukan bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Hasibuan (2013:194) dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus

sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Menurut Syaidam (2012:291) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Soekanto (2015:67) indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
Sikap hati-hati menggunakan peralatan kantor dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor terhindar dari kerusakan
3. Tanggung jawab yang tinggi
Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor
Karyawan berpakaian rapi, membuat surat izin atau keterangan apabila tidak masuk kerja, juga merupakan cerminan disiplin kerja yang baik.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung	Yerza (2019)	<u>Independen</u> Komunikasi dan Disiplin Kerja <u>Dependen</u> Kinerja	Secara parsial komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Distanak Kabupaten Buleleng	Yudiningsih (2016)	<u>Independen:</u> Lingkungan kerja dan disiplin kerja <u>Dependen:</u> Kinerja	Secara parsial variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja.
3	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPTP Balai Peningkatan Produktivitas Kendari	Sabaruddin (2018)	<u>Independen:</u> Kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja <u>Dependen:</u> Kinerja	Secara parsial variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja.
4	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu	Rumondor (2016)	<u>Independen:</u> Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja <u>Dependen:</u> Kinerja	Secara parsial variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja.
5	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua	Kuddy (2017)	<u>Independen:</u> Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja <u>Dependen:</u> Kinerja	Secara parsial variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja.
6	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Ampa Kota Kabupaten Tojo Una-Una	Palampanga (2017)	<u>Independen:</u> Kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja <u>Dependen:</u> Kinerja	Secara parsial variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja.

2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.4.1 Kerangka Pemikiran

Menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja. Wexley dan Yukl (2016) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Berdasarkan penelitian terdahulu Kuddy (2017) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasibuan (2013)

2.4.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat dibuat hipotesis penelitian yaitu:

H1: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPP RRI Bukittinggi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu LPP RRI Bukittinggi beralamat di Jalan Profesor Muhammad Yamin, SH NO. 199 Aur Kuning Bukittinggi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013; 80). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPP RRI Bukittinggi yang berjumlah 64 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:125) sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Selanjutnya penelitian ini mengambil sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013). Sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 64 sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama, biasanya dapat melalui kuesioner, wawancara, jejak dan lain-lain (Arikunto, 2013:172).

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet dan seterusnya (Sekaran, 2011).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui :

3.4.1 Wawancara

Menurut Tanzah (2013:58) metode wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari pihak yang diwawancarai.

3.4.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:137) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.4.3 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:329) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

3.4.4 Studi Pustaka

Menurut Nazir (2013:93) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 : Defenisi Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Disiplin Kerja (X)	Disiplin adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi Afandi (2018:11)	1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan kantor	1. Masuk kantor sesuai jadwal 2. Hadir rapat tepat waktu 3. Pulang kerja sesuai aturan 4. Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan 1. Meletakkan peralatan kantor pada tempatnya setelah digunakan 2. Merawat secara berkala peralatan kantor 3. Menggunakan peralatan sesuai dengan SOP-nya 1. Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan 2. Memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja 3. Bekerja dengan sepenuh hati 1. Mematuhi seluruh peraturan kantor 2. Bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan	Ordinal

No	Variabel	Defenisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
			(Soekanto, 2015:67)		
2.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. (Mathis dan jackson dalam Nurmansyah, 2016: 204)	1. Orientasi pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Kerja sama 5. Kualitas Kerja	1. Memberikan pelayanan yang maksimal 2. Mengutamakan pelayanan dalam bekerja 1. Mengutamakan kepentingan tempat bekerja dibandingkan kepentingan pribadi 2. Melaksanakan setiap apa yang ditugaskan oleh pimpinan 1. Tidak memiliki keinginan keluar dari pekerjaan 2. Perasaan ingin memajukan instansi tempat bekerja 1. Mampu bekerja sama dengan pegawai lain 2. Membantu pegawai lain yang mengalami kendala 1. Ketelitian 2. Ketepatan kerja 3. Kemampuan kerja	Ordinal
			(LPP RRI Bukittinggi, 2020)		

3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. (Riduwan, Rusyana dan Ernas, 2011: 194). Pengujian validitas

instrumen penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang menunjukkan nilai corrected item-total correlation dimana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah tidak valid (Riduwan *et al*, 2011: 201).

3.6.2 Uji Realibilitas

Sementara kaidah realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sebuah instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya dan diandalkan karena memiliki sifat yang konsisten (Riduwan, *et al*. 2011:194). Menurut Rochaety (dalam Riduwan, *et al*. 2011: 196) dikatakan bahwa nilai koefien realibilitas dapat diketahui dengan model *alpa cronbach's*. Koefisien yang realibilitasnya tergolong baik adalah yang berada antara 0,0-1,00.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengukur kecenderungan tanggapan responden terhadap setiap indikator yang dikonfirmasikan kepada mereka. Untuk mengukur secara pasti nilai skor tiap indikator maka digunakan skala penilaian sebagai berikut (Wasito, 2012):

$$RS = \frac{(M-1)}{M} \cdot \frac{(5-1)}{5}$$

$$RS = 0.8$$

3.7.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Tahapan ini dilakukan secara sistematis sebagai berikut: Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X_1) dengan variabel dependen (Y). Dengan melakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu analisis regresi linear sederhana dengan persamaan linear sebagai berikut: (Umar, 2013)

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- ε = Standar error

Dengan adanya persamaan regresi yang dihasilkan maka akan dapat dilakukan prediksi/peramalan berdasarkan elastisitas yang bisa ditafsirkan dalam persamaan tersebut. Dengan langkah ini maka perusahaan dapat menentukan strategi apa yang paling baik untuk dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

3.7.3 Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian parsial (uji t) dengan kriteria, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig. t < \alpha$ 0.05, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara

parsial terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig. t > \alpha 0.05$, H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Apabila telah diketahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka langkah selanjutnya adalah menentukan seberapa besar pengaruh tersebut berkontribusi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, yang disebut sebagai pengujian koefisien determinasi, dengan notasi R^2 (*R Squared*).

3.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini nantinya terdiri dari beberapa bab antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi pemaparan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah yang diteliti, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini akan mengemukakan tentang konsep konsep teoritis yang mendukung pelaksanaan penelitian, hipotesis, serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Didalam bab ini akan di uraikan tentang, lokasi penelitian/objek penelitian, jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

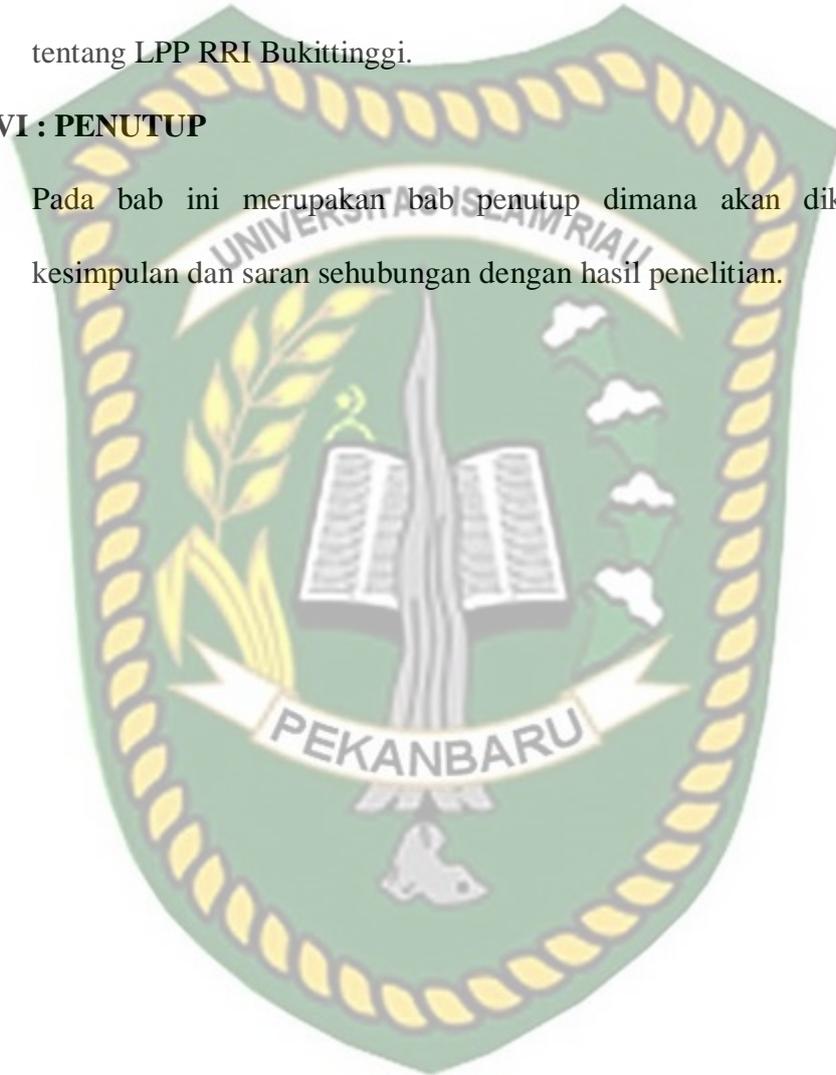
Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, visi dan misi LPP RRI Bukittinggi .

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai gambaran umum tentang LPP RRI Bukittinggi.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat LPP RRI Bukittinggi

Ranah minang menyimpan sepenggal sejarah yang ditoreh oleh para tokoh nasional. Sejarah perjuangan mempertahankan kan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sejarah yang sempat terkubur dan hampir terlupakan oleh generasi bangsa ini. Setelah jepang kalah perang dunia ke II sejumlah pemuda yang bekerja pada Bukittinggi Hosokyo, antara lain Adnan Burhanudin, H.Dt. Mankuto Ameh Koesuma, Syahbudin M.S dan Asrul Busyri Latif menyusun rencana untuk merebut pemancar dan peralatan siaran di Parit Natung dari tangan Jepang, tetapi gagal mengingatnya ketatnya penjagaan. Kemudian dilakukan melalui diplomasi oleh Adi Negoro, Djuhir Muhammad dan Aziz (mantan kepala PTT) akhirnya mau menyerahkan pemancar dan peralatan siaran di Bukittinggi. Berkat kegigihan para pemimpin RI di Bukittinggi, akhirnya pada Tanggal 14 Januari 1946 berkumandanglah “inilah Bukittinggi“, Radio Republik Indonesia yang dipancarkan melalui pemancar berkekuatan 1,5 KW dan 300 Watt dengan gelombang 40,2 meter dan 210 meter.

Pada bulan September 1947 dibentuk KONPENSUM yang mengkoordinasikan alat-alat penerangan di Sumatera di bawah Pimpinan Parad Harahap, Maka RRI Bukittinggi menjadi Radio Republik Indonesia Sumatera di bawah Pimpinan Kamarsyah. Saat itu Belanda melakukan Agresi Meliter kedua. Ibukota yang berkedudukan di Yogyakarta berhasil mereka rebut. Presiden dan Wakil Presiden, Sukarno Hatta ditawan, pemerintahanpun lumpuh. Beruntung NKRI masih bisa dipertahankan. Inisiatif dari beberapa tokoh muslim dari

Sumatera Barat mengambil alih pemerintah sekaligus penguasaan Negara dengan membentuk Pemerintah Darurat Republik Indonesia (PDRI). Ketua dan Wakil Ketua PDRI adalah Sjafruddin Prawira Negara dan Sutan Mohammad Rasyid. PDRI diporklamirkan di Bukittinggi pada tanggal 19 Desember 1948.

Peran dua stasiun PHB Angkatan Udara Republik Indonesia (AURI) yang merupakan cikal bakal RRI di Bukittinggi juga begitu besar dalam mengawal pemerintahan darurat ini. Dua stasiun inilah yang tetap mengumumkan kepada dunia bahwa pemerintah dan Negara Indonesia masih tetap tegak berdiri. Keberadaan PDRI pertama kali diumumkan kepada dunia luar melalui dua stasiun radio AURI tersebut yang berhasil diselamatkan dari serangan Belanda. Keberadaan PDRI pertama kali digaungkan di sebuah gedung Hotel Mihelmina, di Jalan A.Rivai (eks stasiun RRI BUKittinggi) yang dijadikan kantor stasiun radio. Namun karena terus diserang stasiun ini diungsikan ke Parit Natuang dekat Bukit Balairung Sari Pulau Anak Air.

Demi tetap terjalinnya komunikasi dengan pihak luar, dua stasiun Radio AURI yang berhasil diselamatkan turut dibawa bersama rombongan. Namun stasiun radio AURI pimpinan Lahukay saat tiba di Halaban tidak sempat mengudara, karena dibumihanguskan oleh Belanda. Stasiun radio AURI dibawah pimpinan Tamimi diserahkan kepada PDRI (Sjafruddin Parwiranegara) untuk melayani komunikasi radio rombongan yang tengah bergerilya. Stasiun radio itu ikut serta bergerilya hingga ke tempat pengungsian di Bidar Alam. Pada tanggal 23 Desember 1948 stasiun radio PDRI di Halaban untuk pertama kali dapat berhubungan dengan stasiun radio AURI yang lain, baik yang berada di Jawa maupun di Sumatera. Stasiun tersebut berhasil mengumumkan keberadaan PDRI

ke seluruh stasiun radio yang dapat mereka hubungi tanggal 17 Januari 1949. Stasiun radio PDRI berhasil mengadakan kontak dengan New Delhi. Konferensi New Delhi yang dihadiri oleh 19 Delegasi Negara Asia, mengeluarkan resolusi yang berisi protes terhadap agresi Militer Belanda dan menuntut pengembalian Tawanan Politik Sukarno Hatta dan semua pimpinan Republik di Yogyakarta.

Keberadaan stasiun radio AURI terus mengawal perjuangan PDRI. Hubungan dengan pemimpin di pulau Jawa terus dilakukan guna menjalin komunikasi dan konsolidasi yang lebih kuat. Pada tanggal 10 Juli 1949 Sjafruddin dan Panglima Besar Soedirman memasuki Yogyakarta. Sjafruddin bertindak sebagai Inspektur Upacara penyambutan para pemimpin RI yang akhirnya dibebaskan oleh Belanda dan kembali ke Yogyakarta.

Radio PDRI yang turut mengawal perjalanan perjuangan PDRI, akhirnya menjelma menjadi Radio Republik Indonesia stasiun Bukittinggi. Radio yang penuh dengan sejarah dan berperan penting dalam menjalin komunikasi antar daerah di Indonesia. Radio yang turut berjuang menjaga keutuhan NKRI. Radio yang mengumandangkan kepada dunia bahwa NKRI masih tetap berdiri teguh meski para pemimpinnya ditahan. Stasiun radio yang patut diberi label radio perjuangan. Tetap dengan slogan “Sekali di Udara tetap di Udara” dengan Jaya. Stasiun radio yang patut disetarakan dengan keberadaan Stasiun Radio di Yogyakarta dan Solo. Dengan semboyan sekali di udara tetap di udara.

Berdasarkan surat keputusan Menteri Penerangan RI mulai tanggal 27 Desember 1949, seluruh jawatan RRI diserahkan pada Kementerian Penerangan RIS, termaksud Pegawaiinya dan baru dilaksanakan di RRI Bukittinggi pada 1 Mei 1950.

Ada beberapa mata acara yang cukup mendapat perhatian khalayak pendengar melalui RRI Bukittinggi baik melalui program I (Programa Daerah) maupun melalui Program II (Programa Kota) dalam Tahun 1966, seperti: Terminal Angkasa / Ciloteh Makusu, Pilihan Pendengar, Sandiwara Radio (Hikayat Lama), Varia Pembangun, Sastra Budaya, Cerdas Tangkas, Kesenian Minang Asli, Guitier Tunggal Zulkarnain dan Obrolan Hari Ini, Arena Remaja, Parlementarian Daerah, Pilihan Pendengar, Serba Serbi Wanita, Baguru di Udara, Ruang Penyuluhan Hukum, Musik Kawula Muda. Melalui Program II antara lain Dangdut Pilihan, Informasi Dokter Anda, Bagurau Di Udara, Dendang Di Udara Dan Diantara Merpati dan Singgalang.

Untuk menunjang operasional RRI Bukittinggi memiliki Pemancar terdiri dari 1 buah SW, 2 buah MW dan 6 buah FM, dengan kekuatan seluruhnya 48,2 KW. Mengingat perjalanan sejarah yang begitu panjang dan mengingat peran RRI Bukittinggi dalam perjuangan Tanggal 6 dan 7 tahun 2013 melakukan perjalanan sejarah dengan melakukan Napak Tilas dan seminar yang mengangkat tema “Mengenang Perjuangan RRI Bukittinggi dalam Pemerintahan Darurat Republik Indonesia dan mengukuhkan RRI Bukittinggi sebagai Radio Bela Negara”, dan tanggal 14 Januari diperingati sebagai hari lahirnya RRI Bukittinggi. Saat ini RRI Bukittinggi dikenal sebagai Radio Bela Negara yang berupaya menyajikan program acara terbaik yang berorientasi pada kepentingan publik.

4.2 Visi dan Misi LPP RRI Bukittinggi

- a. Visi LPP RRI: Menjadikan LPP RRI radio ber jaringan terluas, pembangunan karakter bangsa, berkelas dunia.

b. Misi LPP RRI:

- 1) Memberikan pelayanan informasi terpercaya yang dapat menjadi acuan dan sarana kontrol sosial masyarakat dengan memperhatikan kode etik jurnalistik/kode etik penyiaran.
- 2) Mengembangkan siaran pendidikan untuk mencerahkan, mencerdaskan, dan memberdayakan serta mendorong kreatifitas masyarakat dalam kerangka membangun karakter bangsa.
- 3) Menyelenggarakan program siaran berperspektif gender yang sesuai dengan budaya bangsa dan melayani kebutuhan kelompok minoritas.
- 4) Memperkuat program siaran di wilayah perbatasan untuk menjaga kedaulatan NKRI.
- 5) Meningkatkan kualitas siaran luar negeri dengan program siaran yang mencerminkan politik negara dan citra positif bangsa.
- 6) Meningkatkan partisipasi publik dalam proses penyelenggaraan siaran mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program siaran.
- 7) Meningkatkan kualitas audio dan memperluas jangkauan siaran secara nasional dan internasional dengan mengoptimalkan sumberdaya teknologi yang ada dan mengadaptasi perkembangan teknologi penyiaran serta mengefisienkan pengelolaan operasional maupun pemeliharaan perangkat teknik.
- 8) Mengembangkan organisasi yang dinamis, efektif, dan efisien dengan sistem manajemen sumber daya (SDM, keuangan, *asset*, informasi dan

operasional) berbasis teknologi informasi dalam rangka mewujudkan tata kelola lembaga yang baik (*good corporate governance*).

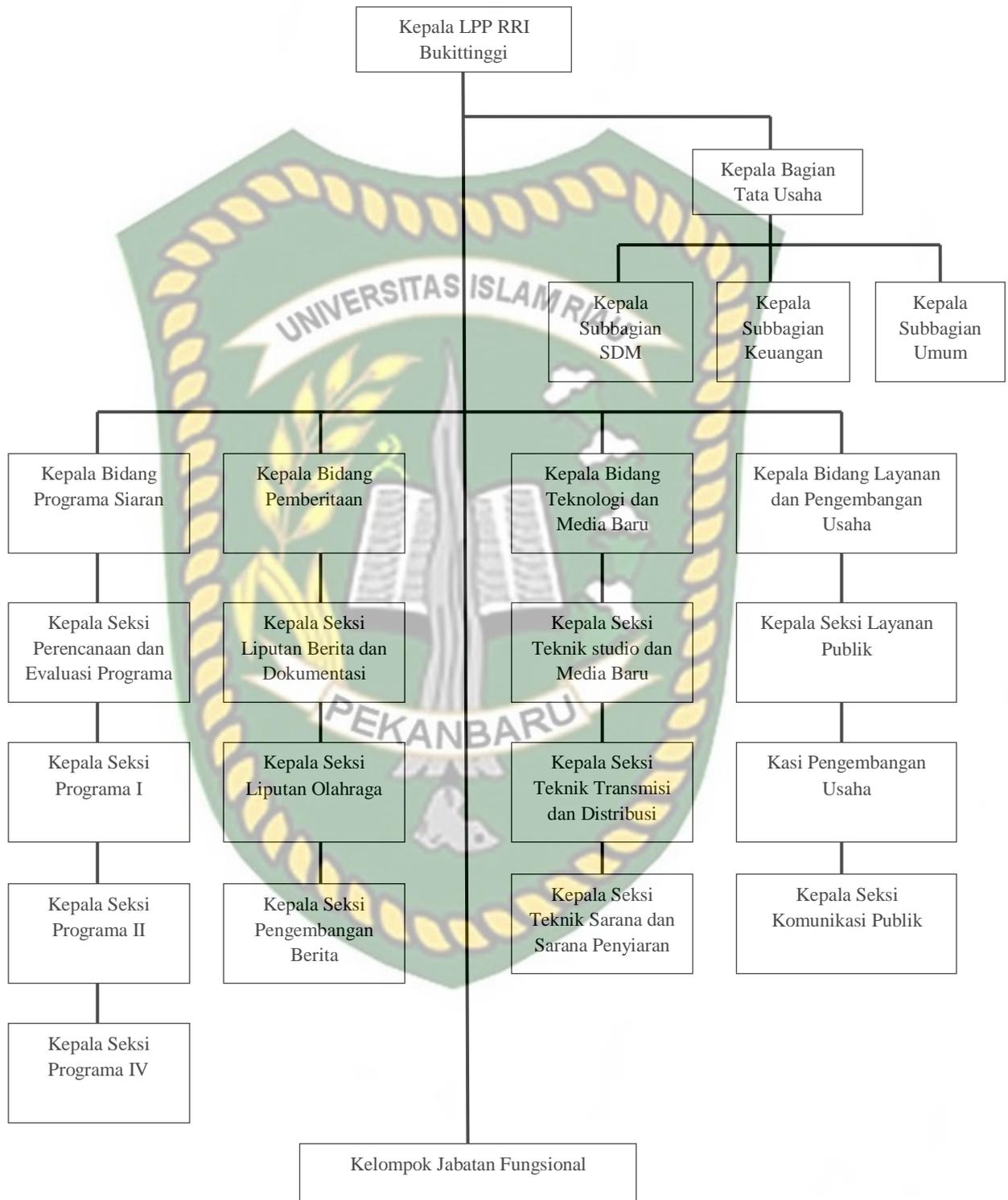
- 9) Meningkatkan kualitas siaran luar negeri dengan program siaran yang mencerminkan politik negara dan citra positif bangsa.
- 10) Memberikan pelayanan jasa-jasa yang terkait dengan penggunaan dan pemanfaatan *asset* negara secara profesional dan akuntabel serta menggali sumber-sumber penerimaan lain untuk mendukung operasional siaran dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

4.3 Struktur Organisasi LPP RRI Bukittinggi

Berikut adalah gambaran struktur organisasi LPP RRI Bukittinggi.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi LPP RRI Bukittinggi



Sumber: LPP RRI Bukittinggi, 2021

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuesioner berbentuk daftar pertanyaan kepada karyawan LPP RRI Bukittinggi. Berikut ini adalah hasil deskripsi responden karyawan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, umur responden, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

5.1.1 Karakteristik Responden

5.1.1.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan isian data pada kuesioner, responden juga mempunyai jenis kelamin yang berbeda dengan deskripsi sebagai berikut :

Tabel 5.1 : Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	46	71,9
2	Perempuan	18	28,1
Total		64	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel 5.1 profil responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan laki-laki sebanyak 46 orang atau 71,9%, dan karyawan perempuan sebanyak 18 orang atau 28,1%.

5.1.1.2 Umur Responden

Berdasarkan isian data pada kuesioner, responden juga mempunyai umur yang berbeda dengan deskripsi sebagai berikut :

Tabel 5.2 : Umur Responden

No.	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	21 – 30	11	17,2
2	31 – 40	23	35,9
3	41 – 50	30	46,9
Total		64	100

Sumber : Pengolahan Data, 2021

Dari Tabel 5.2 profil responden berdasarkan umur menunjukkan responden yang paling banyak didominasi umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 30 karyawan atau 46,9%.

5.1.1.3 Pendidikan Terakhir

Berdasarkan isian data pada kuesioner, responden juga mempunyai pendidikan terakhir yang berbeda dengan deskripsi sebagai berikut :

Tabel 5.3 : Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	-	-
2	Diploma	14	21,9
3	S1	42	65,6
	S2	8	12,5
Total		64	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel 5.3 profil responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan responden yang paling banyak berada pada tingkat pendidikan S1, yaitu sebanyak 42 orang atau 65,6%.

5.1.1.4 Lama Bekerja

Berdasarkan isian data pada kuesioner, responden juga mempunyai lama bekerja yang berbeda dengan deskripsi sebagai berikut :

Tabel 5.4 : Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	<5	13	20,3
2	5-10	17	26,6
3	>10-15	25	39,1
4	>15-20	9	14,0
Total		64	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel 5.4 profil responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan responden yang paling banyak berada pada tingkat lama bekerja >10-15 tahun sebanyak 25 orang atau 39,1%.

5.1.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

5.1.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian keterkaitan atau hubungan antar item pertanyaan dalam satu variabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item – item pernyataan mampu mengungkap sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang menunjukkan nilai *corrected item-total corelation* dimana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah tidak valid.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% untuk 2 sisi. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah person correlation antara item dengan total skor variabel. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan : $r_{tabel} = N - 2$; $r_{tabel} = 64 - 2$; $r_{tabel} = 62$; $r_{tabel} = 0,246$

Hasil pengujian menunjukkan informasi sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Kinerja (Y)	Y1	0,564	0,246	Valid
	Y2	0,652	0,246	Valid
	Y3	0,534	0,246	Valid
	Y4	0,487	0,246	Valid
	Y5	0,414	0,246	Valid
	Y6	0,428	0,246	Valid
	Y7	0,661	0,246	Valid
	Y8	0,538	0,246	Valid

	Y9	0,607	0,246	Valid
	Y10	0,662	0,246	Valid
	Y11	0,607	0,246	Valid
Disiplin Kerja (X)	X1	0,528	0,246	Valid
	X2	0,589	0,246	Valid
	X3	0,623	0,246	Valid
	X4	0,615	0,246	Valid
	X5	0,561	0,246	Valid
	X6	0,592	0,246	Valid
	X7	0,430	0,246	Valid
	X8	0,470	0,246	Valid
	X9	0,502	0,246	Valid
	X10	0,676	0,246	Valid
	X11	0,528	0,246	Valid
	X12	0,428	0,246	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Dapat dilihat Tabel 5.5 di atas maka diketahui bahwa tiap-tiap item pernyataan valid, hal yang dimaksud dapat diidentifikasi apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka data tersebut valid. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.

5.1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan unntuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Konsistensi pengukuran menggambarkan bahwa instrumen tersebut dapat bekerja dengan baik pada waktu dan situasi yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Nilai untuk menentukan reliablilitas suatu instrumen adalah nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Kinerja (Y)	0,782	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X)	0,785	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.10 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai $> 0,60$. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

5.1.3 Hasil Penelitian Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian secara empiris diperoleh nilai rata-rata untuk setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian seperti dijelaskan pada masing-masing analisa deskriptif variabel penelitian.

5.1.3.2 Analisis Variabel Kinerja Karyawan

Data mengenai kinerja karyawan dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada para karyawan. Terdapat 11 item pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja.

5.1.3.1.1 Orientasi Pelayanan

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Orientasi Pelayanan dapat dilihat Tabel 5.7 berikut.

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Orientasi Pelayanan

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan Memberikan pelayanan yang maksimal	Sangat Setuju	12	18,8
		Setuju	24	37,5
		Cukup Setuju	19	29,7
		Tidak Setuju	9	14,1
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100,0
2	Karyawan mengutamakan pelayanan dalam bekerja	Sangat Setuju	6	9,4
		Setuju	23	35,9
		Cukup Setuju	20	31,3
		Tidak Setuju	15	23,4
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100,0

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Orientasi Pelayanan berisi pernyataan yaitu Karyawan Memberikan pelayanan yang maksimal. Untuk pernyataan ini 12 orang atau 18,8% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 24 responden atau 37,5% karyawan memberikan pernyataan setuju, 19 orang atau 29,7% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 9 responden atau 14,1% karyawan menyatakan tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Orientasi Pelayanan berisi pernyataan yaitu Karyawan mengutamakan pelayanan dalam bekerja. Untuk pernyataan ini 6 responden atau 9,4% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 23 responden atau 35,9% karyawan memberikan pernyataan setuju, 20 responden atau 31,3% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 15 responden atau 23,4% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

5.1.3.1.2 Integritas

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Integritas dapat dilihat Tabel 5.8 berikut.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Integritas

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan mengutamakan kepentingan tempat bekerja dibandingkan kepentingan pribadi	Sangat Setuju	12	18,8
		Setuju	26	40,6
		Cukup Setuju	12	18,8
		Tidak Setuju	14	21,9
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100,0
2	Karyawan melaksanakan setiap apa yang ditugaskan oleh pimpinan	Sangat Setuju	3	4,7
		Setuju	30	46,9
		Cukup Setuju	25	39,1
		Tidak Setuju	6	9,4
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100,0

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Integritas berisi pernyataan yaitu Karyawan mengutamakan kepentingan tempat bekerja dibandingkan kepentingan pribadi. Untuk pernyataan ini 12 responden atau 18,8% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 26 responden atau 40,6% karyawan memberikan pernyataan setuju, 12 responden atau 18,8% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 14 responden atau 21,9% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Integritas berisi pernyataan yaitu Karyawan melaksanakan setiap apa yang ditugaskan oleh pimpinan. Untuk pernyataan ini 3 orang atau 4,7% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 30 responden atau 46,9% karyawan memberikan pernyataan setuju, 25 orang atau

39,1% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 6 responden atau 9,4% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

5.1.3.1.3 Komitmen

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Komitmen dapat dilihat Tabel 5.9 berikut.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Komitmen

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan tidak memiliki keinginan keluar dari pekerjaan	Sangat Setuju	4	6,3
		Setuju	31	48,4
		Cukup Setuju	24	37,5
		Tidak Setuju	5	7,8
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100,0
2	Karyawan memiliki perasaan ingin memajukan instansi tempat bekerja	Sangat Setuju	4	6,3
		Setuju	29	45,3
		Cukup Setuju	28	43,8
		Tidak Setuju	3	4,7
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100,0

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Komitmen berisi pernyataan yaitu Karyawan tidak memiliki keinginan keluar dari pekerjaan. Untuk pernyataan ini 4 orang atau 6,3% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 31 responden atau 48,4% karyawan memberikan pernyataan setuju, 24 responden atau 37,5% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 5 responden atau 7,8% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Komitmen berisi pernyataan yaitu Karyawan memiliki perasaan ingin memajukan instansi tempat bekerja. Untuk

pernyataan ini 4 responden atau 6,3% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 29 responden atau 45,3% karyawan memberikan pernyataan setuju, 28 responden atau 43,8% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 3 responden atau 4,7% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

5.1.3.1.4 Kerja Sama

Tanggapan yang diberikan oleh subjek penelitian yang biasa disebut responden terhadap dimensi Kerja Sama dapat dilihat Tabel 5.10 berikut.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kerja Sama

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan mampu bekerja sama dengan pegawai lain	Sangat Setuju	7	10,9
		Setuju	25	39,1
		Cukup Setuju	21	32,8
		Tidak Setuju	11	17,2
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100,0
2	Karyawan mau membantu karyawan lain yang mengalami kendala dalam bekerja	Sangat Setuju	14	21,9
		Setuju	22	34,4
		Cukup Setuju	18	28,1
		Tidak Setuju	10	15,6
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100,0

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Kerja Sama berisi pernyataan yaitu Karyawan mampu bekerja sama dengan pegawai lain. Untuk pernyataan ini 7 responden atau 10,9% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 25 responden atau 39,1% karyawan memberikan pernyataan setuju, 21 responden atau 32,8% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 11 responden atau 17,2% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Kerja Sama berisi pernyataan yaitu Karyawan mau membantu karyawan lain yang mengalami kendala dalam bekerja. Untuk pernyataan ini 14 responden atau 21,9% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 22 responden atau 34,4% karyawan memberikan pernyataan setuju, 18 responden atau 28,1% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 10 responden atau 15,6% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

5.1.3.1.5 Kualitas Kerja

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Kualitas Kerja dapat dilihat Tabel 5.11 berikut.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kedisiplinan

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja	Sangat Setuju	9	14,1
		Setuju	23	35,9
		Cukup Setuju	23	35,9
		Tidak Setuju	9	14,1
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100,0
2	Tugas yang diselesaikan karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan instansi	Sangat Setuju	9	14,1
		Setuju	19	29,7
		Cukup Setuju	32	50
		Tidak Setuju	4	6,3
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100,0
3	Karyawan mampu bekerja dengan baik	Sangat Setuju	14	21,9
		Setuju	23	35,9
		Cukup Setuju	23	35,9
		Tidak Setuju	4	6,3
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100,0

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Kualitas Kerja berisi pernyataan yaitu Karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja. Untuk pernyataan ini 9 responden atau 14,1% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 23 responden atau 35,9% karyawan memberikan pernyataan setuju, 23 responden atau 35,9% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 9 responden atau 14,1% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Kualitas Kerja berisi pernyataan yaitu Tugas yang diselesaikan karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan instansi. Untuk pernyataan ini 9 responden atau 14,1% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 19 responden atau 29,7% karyawan memberikan pernyataan setuju, 32 responden atau 50% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 4 responden atau 6,3% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi Kualitas Kerja berisi pernyataan yaitu Karyawan mampu bekerja dengan baik. Untuk pernyataan ini 14 responden atau 21,9% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 23 responden atau 35,9% karyawan memberikan pernyataan setuju, 23 responden atau 35,9% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 4 responden atau 6,3% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan.

Tabel 5.12
Rekapitulasi Data Mengenai Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Jawaban					skor
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan Memberikan pelayanan yang maksimal	12	24	19	9	0	64
	Nilai Skor	60	96	57	18	0	231
2	Karyawan mengutamakan pelayanan dalam bekerja	6	23	20	15	0	64
	Nilai Skor	30	92	60	30	0	212
3	Karyawan mengutamakan kepentingan tempat bekerja dibandingkan kepentingan pribadi	12	26	12	14	0	64
	Nilai Skor	60	104	36	28	0	228
4	Karyawan melaksanakan setiap apa yang ditugaskan oleh pimpinan	3	30	25	6	0	64
	Nilai Skor	15	120	75	12	0	222
5	Karyawan tidak memiliki keinginan keluar dari pekerjaan	4	31	24	5	0	64
	Nilai Skor	20	124	72	10	0	226
6	Karyawan memiliki perasaan ingin memajukan instansi tempat bekerja	4	29	28	3	0	64
	Nilai Skor	20	116	84	6	0	226
7	Karyawan mampu bekerja sama dengan pegawai lain	7	25	21	11	0	64
	Nilai Skor	35	100	63	22	0	220
8	Karyawan mau membantu karyawan lain yang mengalami kendala dalam bekerja	14	22	18	10	0	64
	Nilai Skor	70	88	54	20	0	232
9	Karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja	9	23	23	9	0	64
	Nilai Skor	45	92	69	18	0	224
10	Tugas yang diselesaikan karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan instansi	9	19	32	4	0	64
	Nilai Skor	45	76	96	8	0	225
11	Karyawan mampu bekerja dengan baik	14	23	23	4	0	64
	Nilai Skor	70	92	69	8	0	239
Total Bobot Skor		470	1100	735	180	0	2485

Sumber: Data olahan, 2021

Keterangan :

Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1)

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas dapat dilihat jumlah skor total variabel kinerja adalah sebesar 2.485. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

Skor maksimal : $11 \times 5 \times 64 = 3.520$

Skor minimal : $11 \times 1 \times 64 = 704$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{3.520 - 704}{5} = \frac{2.816}{5} = 563$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi kinerja di LPP RRI Bukittinggi, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat Baik : 2.960 – 3.520

Baik : 2.396 – 2.959

Cukup Baik : 1.832 – 2.395

Kurang baik : 1.268 – 1.831

Tidak baik : 704 – 1.267

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel kinerja adalah 2.485. Nilai ini ada dalam rentang 2.396 – 2.959, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan LPP RRI Bukittinggi berjalan dengan baik. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan kebutuhan dan tujuan instansi yang membutuhkan kinerja yang baik demi kelancaran operasional instansi tersebut dalam mewujudkan tujuannya.

5.1.3.2 Analisis Variabel Disiplin Kerja

Data mengenai disiplin kerja karyawan dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada para karyawan. Terdapat 12 item pernyataan yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja.

5.1.3.2.1 Ketepatan waktu

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Ketepatan waktu dapat dilihat Tabel 5.13 berikut.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ketepatan waktu

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan masuk kantor sesuai jadwal	Sangat Setuju	10	15,6
		Setuju	25	39,1
		Cukup Setuju	21	32,8
		Tidak Setuju	8	12,5
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100
2	Karyawan hadir rapat tepat waktu	Sangat Setuju	8	12,5
		Setuju	28	43,8
		Cukup Setuju	17	26,6
		Tidak Setuju	11	17,2
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100
3	Karyawan pulang kerja sesuai aturan instansi	Sangat Setuju	5	7,8
		Setuju	26	40,6
		Cukup Setuju	20	31,3
		Tidak Setuju	13	20,3
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100
4	Karyawan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan	Sangat Setuju	6	9,4
		Setuju	20	31,3
		Cukup Setuju	27	42,2
		Tidak Setuju	11	17,2
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Ketepatan waktu berisi pernyataan yaitu Karyawan masuk kantor sesuai jadwal. Untuk pernyataan ini 10 orang atau 15,6% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 25 responden atau 39,1% karyawan memberikan pernyataan setuju, 21 responden atau 32,8% karyawan

memberikan pernyataan cukup setuju, 8 responden atau 12,5% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Ketepatan waktu berisi pernyataan yaitu Karyawan hadir rapat tepat waktu. Untuk pernyataan ini 8 orang atau 12,5% karyawan menyatakan sangat setuju, 28 orang atau 43,8% karyawan menyatakan setuju, 17 orang atau 26,6% karyawan menyatakan cukup setuju, 11 orang atau 17,2% karyawan menyatakan tidak setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi Ketepatan waktu berisi pernyataan yaitu Karyawan pulang kerja sesuai aturan instansi. Untuk pernyataan ini 5 orang atau 7,8% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 26 responden atau 40,6% karyawan memberikan pernyataan setuju, 20 responden atau 31,3% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 13 responden atau 20,3% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Pernyataan keempat mengenai dimensi Ketepatan waktu berisi pernyataan yaitu Karyawan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan. Untuk pernyataan ini 6 orang atau 9,4% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 20 responden atau 31,3% karyawan memberikan pernyataan setuju, 27 responden atau 42,2% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 11 responden atau 17,2% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

5.1.3.2.2 Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Menggunakan peralatan kantor dengan baik dapat dilihat Tabel 5.14 berikut.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Menggunakan peralatan kantor dengan baik

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan meletakkan peralatan kantor pada tempatnya setelah digunakan	Sangat Setuju	11	17,2
		Setuju	18	28,1
		Cukup Setuju	28	43,8
		Tidak Setuju	7	10,9
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100
2	Karyawan merawat secara berkala peralatan kantor	Sangat Setuju	8	12,5
		Setuju	23	35,9
		Cukup Setuju	24	37,5
		Tidak Setuju	9	14,1
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100
3	Karyawan menggunakan peralatan sesuai dengan Standart Operating product yang berlaku	Sangat Setuju	7	10,9
		Setuju	14	21,9
		Cukup Setuju	26	40,6
		Tidak Setuju	17	26,6
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Menggunakan peralatan kantor dengan baik berisi pernyataan yaitu Karyawan meletakkan peralatan kantor pada tempatnya setelah digunakan. Untuk pernyataan ini 11 orang atau 17,2% karyawan menyatakan sangat setuju, 18 orang atau 28,1% karyawan memberikan pernyataan setuju, 28 responden atau 43,8% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 7 responden atau 10,9% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Menggunakan peralatan kantor dengan baik berisi pernyataan yaitu Karyawan merawat secara berkala peralatan kantor. Untuk pernyataan ini 8 orang atau 12,5% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 23 responden atau 35,9% karyawan memberikan

pernyataan setuju, 24 responden atau 37,5% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 9 responden atau 14,1% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi Menggunakan peralatan kantor dengan baik berisi pernyataan yaitu Karyawan menggunakan peralatan sesuai dengan Standart Operating product yang berlaku. Untuk pernyataan ini 7 responden atau 10,9% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 14 responden atau 21,9% karyawan memberikan pernyataan setuju, 26 responden atau 40,6% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 17 responden atau 26,6% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

5.1.3.2.3 Tanggung jawab yang tinggi

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Tanggung jawab yang tinggi dapat dilihat Tabel 5.15 berikut.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tanggung jawab yang tinggi

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	Sangat Setuju	6	9,4
		Setuju	19	29,7
		Cukup Setuju	26	40,6
		Tidak Setuju	13	20,3
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100,0
2	Karyawan memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja	Sangat Setuju	5	7,8
		Setuju	15	23,4
		Cukup Setuju	26	40,6
		Tidak Setuju	18	28,1
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100
3	Karyawan bekerja dengan sepenuh hati	Sangat Setuju	13	20,3
		Setuju	19	29,7
		Cukup Setuju	26	40,6

	Tidak Setuju	6	9,4
	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	64	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Tanggung jawab yang tinggi berisi pernyataan yaitu Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Untuk pernyataan ini 6 responden atau 9,4% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 19 responden atau 29,7% karyawan memberikan pernyataan setuju, 26 responden atau 40,6% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 13 responden atau 20,3% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Tanggung jawab yang tinggi berisi pernyataan yaitu Karyawan memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja. Untuk pernyataan ini 5 responden atau 7,8% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 15 orang atau 23,4% karyawan memberikan pernyataan setuju, 26 responden atau 40,6% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 18 responden atau 28,1% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi Tanggung jawab yang tinggi berisi pernyataan yaitu Karyawan bekerja dengan sepenuh hati. Untuk pernyataan ini 13 responden atau 20,3% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 19 responden atau 29,7% karyawan memberikan pernyataan setuju, 26 responden atau 40,6% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 6 responden atau 9,4% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

5.1.3.2.4 Ketaatan terhadap aturan kantor

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Ketaatan terhadap aturan kantor dapat dilihat Tabel 5.16 berikut.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ketaatan terhadap aturan kantor

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan mematuhi seluruh peraturan kantor.	Sangat Setuju	4	6,3
		Setuju	21	32,8
		Cukup Setuju	25	39,1
		Tidak Setuju	14	21,9
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100
2	Karyawan bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan	Sangat Setuju	5	7,8
		Setuju	20	31,3
		Cukup Setuju	26	40,6
		Tidak Setuju	13	20,3
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		Total	64	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Ketaatan terhadap aturan kantor berisi pernyataan yaitu Karyawan mematuhi seluruh peraturan kantor.. Untuk pernyataan ini 4 responden atau 6,3% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 21 responden atau 32,8% karyawan memberikan pernyataan setuju, 25 responden atau 39,1% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 14 responden atau 21,9% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Ketaatan terhadap aturan kantor berisi pernyataan yaitu Karyawan bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan. Untuk pernyataan ini 5 responden atau 7,8% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 20 responden atau 31,3% karyawan memberikan pernyataan setuju, 26 responden atau 40,6% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 13 responden atau 20,3% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel disiplin kerja.

Tabel 5.17
Rekapitulasi Data Mengenai Disiplin Kerja

No.	Indikator	Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan masuk kantor sesuai jadwal	10	25	21	8	0	64
	Nilai Skor	50	100	63	16	0	229
2	Karyawan hadir rapat tepat waktu	8	28	17	11	0	64
	Nilai Skor	40	112	51	22	0	225
3	Karyawan pulang kerja sesuai aturan instansi	5	26	20	13	0	64
	Nilai Skor	25	104	60	26	0	215
4	Karyawan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan	6	20	27	11	0	64
	Nilai Skor	30	80	81	22	0	213
5	Karyawan meletakkan peralatan kantor pada tempatnya setelah digunakan	11	18	28	7	0	64
	Nilai Skor	55	72	84	14	0	225
6	Karyawan merawat secara berkala peralatan kantor	8	23	24	9	0	64
	Nilai Skor	40	92	72	18	0	222
7	Karyawan menggunakan peralatan sesuai dengan Standart Operating product yang berlaku	7	14	26	17	0	64
	Nilai Skor	35	56	78	34	0	203
8	Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	6	19	26	13	0	64
	Nilai Skor	30	76	78	26	0	210
9	Karyawan memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja	5	15	26	18	0	64
	Nilai Skor	25	60	78	36	0	199
10	Karyawan bekerja dengan sepenuh hati	13	19	26	6	0	64
	Nilai Skor	65	76	78	12	0	231
11	Karyawan mematuhi seluruh peraturan kantor	4	21	25	14	0	64
	Nilai Skor	20	84	75	28	0	207
12	Karyawan bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan	5	20	26	13	0	64
	Nilai Skor	25	80	78	26	0	209
Total Bobot Skor		440	992	876	280	0	2588

Sumber: Data olahan, 2021

Keterangan :

Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1)

Dapat dilihat pada Tabel 5.17 di atas, jumlah skor total variabel disiplin kerja adalah sebesar 2.588. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

Skor maksimal : $12 \times 5 \times 64 = 3.840$

Skor minimal : $12 \times 1 \times 64 = 768$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{3.840 - 768}{5} = \frac{3.072}{5} = 614$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi disiplin kerja di LPP RRI Bukittinggi, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat Baik : 3.228 - 3.840

Baik : 2.613 - 3.227

Cukup Baik : 1.998 - 2.612

Kurang baik : 1.383 - 1.997

Tidak baik : 768 - 1.382

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel disiplin kerja adalah 2.588. Nilai ini ada dalam rentang 1.998 - 2.612, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan LPP RRI Bukittinggi berjalan dengan cukup baik. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan kebutuhan dan tujuan instansi yang membutuhkan disiplin kerja yang baik demi kelancaran operasional instansi tersebut dalam mewujudkan tujuannya.

5.1.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Setelah dilakukan tabulasi terhadap hasil perhitungan masing-masing variabel maka data-data tersebut dimasukkan/diproses ke dalam program IBM SPSS 24 untuk melihat pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu sekolah diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linier Sederhana sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.18
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	12,399	3,353		3,698	,000
	Disiplin Kerja (X)	,654	,082	,711	7,964	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS Statistics versi 24

Berdasarkan Tabel 5.18 diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier sederhana dalam analisis ini adalah:

$$Y = 12,399 + 0,654 X$$

Arti persamaan regresi linier tersebut adalah :

1. Nilai *constant* sebesar 12,399 yang berarti bahwa jika disiplin kerja (X) konstan atau tetap maka kinerja karyawan sebesar 12,399 satuan.
2. Variabel disiplin kerja (X) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,654, diartikan bahwa apabila variabel disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,654.

5.1.5 Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. t_{tabel} dapat dicari sebagai berikut:

$$= \alpha/2 \quad : n-k$$

$$= 0,05/2 \quad : 64-2$$

$$= 0,025 \quad : 62$$

Ket : n = banyaknya responden

k = jumlah variabel (bebas dan terikat)

Maka $t_{\text{tabel}} = 1,998$

Tabel 5.19
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	12,399	3,353		3,698	,000
	Disiplin Kerja (X)	,654	,082	,711	7,964	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS Statistics versi 24

Pada Tabel 5.19 dapat dilihat variabel disiplin kerja (X) nilai t_{hitung} (7,964) $> t_{\text{tabel}}$ (1,998), dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.1.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.20
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,506	,498	3,844

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X)

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS Statistics versi 24

Berdasarkan Tabel 5.20 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,506, artinya variabel kinerja karyawan 50,6% dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, sisanya 49,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5.2 Pembahasan

Menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja. Wexley dan Yukl (2016) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Hasil ini didukung oleh penelitian Kuddy (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel kinerja adalah 2.485. Nilai ini ada dalam rentang 2.396 – 2.959, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan LPP RRI Bukittinggi berjalan dengan baik. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan kebutuhan dan tujuan instansi yang membutuhkan kinerja yang baik demi kelancaran operasional instansi tersebut dalam mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan skor tersebut dapat diuraikan bahwa dari 12 item pernyataan menunjukkan rata-rata keseluruhan dalam kategori baik. Berdasarkan observasi dan wawancara menunjukkan karyawan mampu bekerja dengan baik, karyawan tidak memiliki keinginan keluar dari pekerjaan, karyawan mau membantu karyawan lain yang mengalami kendala dalam bekerja. Indikator-indikator inilah yang memberikan sumbangsih terhadap kinerja karyawan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang

dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja dimana indikator yang diteliti bisa dijadikan tolak ukur menilai seberapa optimal kinerja karyawan selama ini.

Berdasarkan rekapitulasi data mengenai kinerja karyawan, skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Karyawan mampu bekerja dengan baik”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik, ini dapat dilihat dari ketuntasan pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan. Sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan “Karyawan mengutamakan pelayanan dalam bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum mengutamakan pelayanan dalam melaksanakan tugasnya.

Pelayanan pada dasarnya adalah kegiatan yang ditawarkan oleh organisasi atau perorangan kepada konsumen, yang bersifat tidak berwujud dan tidak dapat dimiliki. Pelayanan yang diberikan harus nyata dan merupakan tindakan yang langsung dirasakan oleh konsumen, sehingga konsumen dapat merasakan secara langsung dan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Kualitas pelayanan merupakan suatu keharusan yang harus dimiliki oleh perusahaan baik yang memproduksi barang maupun jasa pelayanan. Pola konsumsi dan gaya hidup masyarakat menuntut perusahaan untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas. Keberhasilan perusahaan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dapat ditentukan dengan pendekatan *service quality*. *Service quality* adalah perbandingan antara kenyataan dan harapan konsumen, jika kenyataannya ternyata yang diterima lebih dari yang diinginkan maka pelayanan yang diberikan dapat dikatakan bermutu dan konsumen akan merasa puas, dan sebaliknya jika kenyataan ternyata kurang dari yang diharapkan maka pelayanan

dinyatakan tidak bermutu. Maka dapat disimpulkan bahwa pelayanan konsumen merupakan aktivitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen, baik sebelum transaksi, saat transaksi dan sesudah transaksi (Lupiyodi, 2016).

Selanjutnya Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel disiplin kerja adalah 2.588. Nilai ini ada dalam rentang 1.998 – 2.612, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan LPP RRI Bukittinggi berjalan dengan cukup baik. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan kebutuhan dan tujuan instansi yang membutuhkan disiplin kerja yang baik demi kelancaran operasional instansi tersebut dalam mewujudkan tujuannya.

Disiplin kerja yang cukup baik ini tergambar pada observasi dan wawancara dimana karyawan masuk kantor sesuai jadwal, karyawan hadir rapat tepat waktu, karyawan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan dan karyawan menggunakan peralatan sesuai dengan *Standart Operating Product* yang berlaku. Hal ini memberikan sumbangsih bagi penilaian disiplin kerja karyawan.

Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. 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. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan

tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang adalah kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan serangkaian perilaku seseorang yang menunjukkan sikap yang mencerminkan ketaatan serta kepatuhan dalam mengemban tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan.

Berdasarkan rekapitulasi data mengenai disiplin kerja, skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Karyawan bekerja dengan sepenuh hati”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan tanggung jawab sebagaimana yang telah diamanahkan perusahaan. Sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan “Karyawan memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum bekerja dengan penuh totalitas dan mengerahkan semua kemampuannya.

Karyawan yang memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja akan mengantarkan perusahaan ke tujuannya dan sebaliknya apabila kemampuan yang diberikan tidak maksimal maka perusahaan akan sulit merealisasikan tujuannya karena karyawan merupakan sumber daya penting yang berperan dalam menjalankan operasional perusahaan. Sehingga untuk mendorong karyawan mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam bekerja dibutuhkan adanya motivasi motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai

kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai (Hasibuan, 2013).



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan pada hasil pembahasan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang sudah dibuat dalam penelitian ini. Dari hasil pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPP RRI Bukittinggi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan LPP RRI Bukittinggi.
- 2) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan LPP RRI Bukittinggi. Jadi apabila disiplin kerja tinggi, maka kinerja karyawan juga akan terus meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan mendukung hipotesis yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Skor terendah variabel kinerja terdapat pada pernyataan “Karyawan mengutamakan pelayanan dalam bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum mengutamakan pelayanan dalam melaksanakan tugasnya.
- 4) Skor terendah variabel disiplin kerja terdapat pada pernyataan “Karyawan memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum bekerja dengan penuh totalitas dan mengerahkan semua kemampuannya.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang dilakukan pada LPP RRI Bukittinggi, maka disarankan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Skor terendah variabel kinerja terdapat pada pernyataan “Karyawan mengutamakan pelayanan dalam bekerja”. Maka LPP RRI Bukittinggi disarankan memberikan bonus kepada karyawan yang mampu memberikan pelayanan maksimal. Dengan adanya pemberian bonus tersebut dapat mendorong semua karyawan untuk mengerahkan semua kemampuannya dalam bekerja, sehingga hal ini akan menjadi jalan tercapainya tujuan LPP RRI Bukittinggi. LPP RRI Bukittinggi juga disarankan memberikan *punishment* (sanksi baik dalam bentuk pemotongan gaji atau penundaan kenaikan jabatan/gaji) sebagai salah satu upaya yang dapat meningkatkan pelayanan karyawan.
- 2) Skor terendah variabel disiplin kerja terdapat pada pernyataan “Karyawan memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja”. Maka disarankan kepada LPP RRI Bukittinggi untuk memberikan pelatihan karyawan supaya karyawan dapat bekerja menjadi lebih maksimal.
- 3) Sebagai bahan informasi dan masukan kepada Pimpinan LPP RRI Bukittinggi. untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada LPP RRI Bukittinggi.
- 4) Untuk peneliti selanjutnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yaitu dapat menambah variabel serupa yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan semacam lingkungan kerja dan promosi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa.
- Arikunto, S. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Handoko. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 3, Yogyakarta: BPF.
- Harsuko, R. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan. Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuddy. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Volume 1 nomor 2.
- Lupiyodi, R. 2016. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moekijat. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir, M. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurmansyah. 2016. *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Palampanga. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una. *E-Jurnal Katalogis*. Volume 5 nomor 10.
- Pasolong, H. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, R., & Enas. 2011. *Cara mudah belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rumondor. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu. *Jurnal EMBA*. Volume 4 nomor 2.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sekaran, U. 2011. *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.

- Siagian, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sinambela, L. P. 2012. *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Soekanto, S. 2015. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soelaiman. 2016. *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Cetakan kedua, Jakarta: PT. Intermedia.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen sumber Daya Manusia Cetakan Ke-3*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syaidam. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Djambatan.
- Tanzah, A. 2013. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Umar, H. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Wasito, H. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Wexley K. N., & Yukl, G. A. 2016. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yerza. 2019. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung. *Skripsi*. IIB Darmajaya.
- Yudiningsih. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1).