

## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK (LPP) RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) SORONG

**Muhammad Tahir**

Universitas Victory Sorong

**Hana Handayani Latumahina**

Universitas Victory Sorong

**Harlince Margaretha Kein**

Universitas Victory Sorong

Jl.Basuki Rahmat,Km.11,5 : Universitas Victory Sorong

Korespondensi penulis : [tgns21@gmail.com](mailto:tgns21@gmail.com)

**Abstract.** *In this study there are two variables, namely variable X (Discipline) and variable Y (Employee Performance). This research was conducted to determine the discipline of LPP RRI Sorong employees, the performance of LPP RRI Sorong employees, and the influence of employee discipline on the performance of LPP RRI Sorong employees. The data used are primary data collected through observation, distribution of questionnaires, and interviews. The hypothesis of this study is that there is an influence of discipline on the performance of LPP RRI Sorong employees. To measure the influence of these variables, simple linear regression and the coefficient of determination are used with the help of the IBM SPSS 23 computer application program. Based on the results of data analysis using statistical methods, namely simple linear regression, this can be seen from the value of the simple linear regression coefficient of 0.649, besides the value value = 0.000 < alpha 0.05, the results of the test for the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) obtained the value R Square 0.717 thus that the remuneration variable explains the employee performance variable by 71.7%, From the T test results obtained a sig value of 0.000 < 0.05 which indicates that the variable work discipline has an effect on employee performance variables so that it can be concluded that work discipline variable (X) has a significant influence on employee performance variable (Y). The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Institute (Sorong)..*

**Keywords:** *Pegawai LPP, Pegawai RRI*

**Abstrak.** Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X (Disiplin) dan variabel Y (Kinerja Pegawai). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kedisiplinan pegawai LPP RRI Sorong, kinerja pegawai LPP RRI Sorong, dan pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai LPP RRI Sorong. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara. Hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Sorong. Untuk mengukur pengaruh variabel-variabel tersebut digunakan regresi linier sederhana dan koefisien determinasi dengan bantuan program aplikasi komputer IBM SPSS 23. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu regresi linier sederhana, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi linier sederhana sebesar 0,649, selain itu nilai value = 0.000 < alpha 0.05, hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai R Square 0.717 yang demikian bahwa variabel remunerasi menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 71,7%, Dari hasil uji T diperoleh nilai sig 0.000 < 0.05 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh

terhadap variabel kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia ( Sorong ).

**Kata kunci:** Pegawai LPP, Pegawai RRI

## **LATAR BELAKANG**

RRI sebagai lembaga penyiaran publik di tegaskan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 11 dan 12 tahun 2005, yang merupakan penjabaran lebih lanjut dari Undang-Undang Nomor 32 tahun 2002. Pasal 14 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 menyatakan bahwa RRI adalah Lembaga penyiaran yang berbentuk “ badan hukum yang didirikan oleh negara; (bersifat) independen, netral, tidak komersial, dan berfungsi memberikan layanan untuk kepentingan masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan sumber daya aparatur atau yang lebih dikenal ASN (aparatur sipil negara) yang berkualitas.

Setiap Lembaga atau Instansi pasti selalu menginginkan suatu tujuan, dalam mencapai suatu tujuannya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap Lembaga karena disamping sumber daya manusia sebagai kekuatan tapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan Lembaga. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan professional. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek ekonomi, aspek budaya dan aspek intelektual. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (pegawai) Paramban, S. ( 2018 : 1 ). Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah melalui peningkatan tingkat kedisiplinannya.

Disiplin kerja sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu Lembaga maka akan semakin tinggi juga kinerja kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Disiplin kerja menurut Sutrisno (2009 : 87 dalam penelitian Saripuddin, J., & Handayani, R. 2017 : 419 ) mengatakan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarla pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. (Wau. J, 2021 : 203) Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa Lembaga dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya. Dari disiplin juga dapat diketahui nilai kualitas kerja

Kualitas kerja yang baik juga menunjukkan adanya kinerja pegawai yang baik pula. Kinerja pegawai perlu diperhatikan karena merupakan salah satu kata kunci keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan Lembaga secara umum. Kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. Kinerja pegawai berfungsi untuk mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya kerjasama yang baik, menghapus aturan yang dapat menghambat kinerja, menerapkan sanksi (Punishment), menyelenggarakan pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan pelatihan kerja. Hasil dari kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan untuk (Placeholder1) mencapai tujuan, sehingga para pegawai tersebut memberikan dukungan yang positif terhadap organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi. (Wau. J,2021 : 20).

Telah banyak peneliti yang melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diantaranya adalah Zubir, M. (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian yang di lakukan Kania Teja Utari, R. (2019) menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Oleh sebab itu, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan disiplin kerja. Sedangkan Muna, N., & Isnowati, S. (2022) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang di lakukan Husain, B. A. (2018) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan

Lembaga Penyiaran Publik RRI merupakan lembaga penyiaran yang menyandang nama negara dengan menyiarkan berbagai informasi untuk kepentingan bangsa dan negara dimana Lembaga Penyiaran Publik RRI mempunyai berbagai cabang di seluruh Indonesia salah satunya yaitu Lembaga Penyiaran Publik RRI cabang di Sorong. RRI Sorong sebagai Lembaga 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 di dunia internasional (Pangestika, N. K., 2018 : 118). RRI Sorong memiliki jumlah pegawai sebanyak 44 orang. Besarnya jumlah sumber daya manusia dan tugas serta fungsi RRI yang diberikan oleh negara melalui Undang-Undang Nomor 32 tahun 2002, maka penting sekali perhatian lembaga terkait dengan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh dari Lembaga Penyiaran Publik RRI Sorong bahwa masih kurangnya kesadaran pegawai terhadap tingkat kedisiplinan yang ada. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk Kantor. Aktivitas perkantoran dimulai pukul 07.30 tetapi berdasarkan hasil pantauan beberapa pegawai terlambat datang ke kantor diatas pukul 07.30 . Selain itu, masih adanya Pegawai Yang Tidak Berada Di Ruang Pada Saat Jam Kerja Sedang Berlansung pegawai sedang asik mengobrol diluar ruangan adapun juga yang keluar dari kantor untuk mengurus kepentingan pribadi, Kemudian masih Ada Para Pegawai Yang Sering Menunggu Perintah Dalam Menjalankan Tugas.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka muncul keinginan penulis untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul : “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia ( Sorong )”

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1) DISIPLIN**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014 : 86 dalam penelitian Erdiansyah 2016 : 94 ) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Siagian, (2000: 305 dalam penelitian Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. 2017 : 65 ), menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya

Bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Rivai (2011 : 825 dalam penelitian Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015 : 2 ) bahwa terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

- a) Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu pimpinan berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b) Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu pimpinan berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak-hak individu (Individual Right Perspective), yaitu upaya penegak disiplin yang memperhatikan hak-hak dasar individu.
- d) Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu upaya penegak yang seimbang dengan dampak yang dilakukan oleh individu

## **2) KINERJA**

Menurut Wibowo (2007:123 dalam penelitian siallagan, Hotriana, et al 2016 : 20 ), kinerja berasal dari pengertian performance, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja juga merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedarmayanti (2007:70 dalam penelitian Sipayung, Saur M 2017 : 141 ) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)

Indikator-Indikator Kinerja Pegawai Menurut Moehariono ( 2012 : 14 dalam penelitian amaluddin, Yanhar 2017 : 78 ) menegaskan berdasarkan jenisnya Indikator kinerja terdiri dari:

- a) Indikator Kinerja Input, yaitu mengukur jumlah sumberdaya seperti anggaran, SDM, peralatan, material dan masukan lainnya yang dipergunakan untuk melaksanakan suatu kegiatan.
- b) Indikator Kinerja output, yaitu membandingkan keluaran yang dapat dianalisis (apakah sudah terlaksana sesuai rencana). Indikator ini pun biasanya dijadikan sebagai landasan untuk menilai kemajuan suatu kegiatan.
- c) Indikator Kinerja outcome, yaitu indikator yang lebih utama daripada sekedar output. Dalam outcome menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil lebih tinggi yang menyangkut kepentingan banyak pihak
- d) Indikator Kinerja Benefit, yaitu menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil (outcome).

- e) Indikator Kinerja Dampak (Impact), yaitu memperlihatkan pengaruh yang ditimbulkan dari manfaat yang diperoleh dari hasil suatu kegiatan. Kesemua jenis indikator ini, dapat dikategorikan menggunakan pendekatan sistem. Setiap sub sistem indikator saling berkaitan satu sama lain dan setiap indikator berfungsi memberikan tekanan pada kinerja organisasi yang akan dicapai pada saat sekarang dan masa yang akan datang

## **METODE PENELITIAN**

### **1) Jenis penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data yang kualitatif diangkakan/scoring.

### **2) Lokasi penelitian**

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Sorong yang bertempat Jl. Jendral Ahmad Yani, No.44, Klademak II, Kp.Baru, Distrik Sorong, Kota Sorong, Papua Barat, 984143.

### **3) Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai LPP RRI Sorong dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 44 orang.

### **4) Metode Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara. Dengan objek penelitian yaitu karyawan LPP RRI Sorong

### **5) Teknik Analisis Data**

#### **a) Uji Validitas**

Validitas menjelaskan seberapa baik data yang dikumpulkan dapat mencakup area investigasi yang sebenarnya. Validitas pada dasarnya berarti “mengukur apa yang hendak diukur”. Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung hasilnya lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Apabila seorang pedagang buah membeli barang dagangan seberat 40 kg, maka timbangan yang digunakan untuk menimbang barang tersebut harus menunjukkan berat 40 kg, bukan 39,5

kg atau 40,5 kg. Hal ini berarti timbangan tersebut valid. Demikian pula kuisioner sebagai alat ukur harus bisa mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengetahui apakah kuisioner yang kita susun tersebut mampu mengukur apa yang hendak kita ukur, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item (pertanyaan) dengan skor total kuisioner tersebut (DelGreco et al., 1987 dalam penelitian Anggraini, Fitria D. P., et al 2022 ).

### **b) Uji Realibilitas**

Menurut Ghozali ( 2018 : 45 dalam penelitian Arika, P., & Mra, S 2021: 173) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau bisa stabil dari waktu ke waktu. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Cronbach Alpha untuk menguji suatu reliabilitas, alat ukurnya yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. Dengan kriteria pengambilan keputusan yang dinyatakan oleh Ghozali (2018:46 dalam penelitian Arika, P., & Mra, S 2021:), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha  $> 0,70$  maka pertanyaan dinyatakan layak atau reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha  $< 0,70$  maka pertanyaan dinyatakan tidak layak atau tidak reliable. Perhitungan reliabilitas formula Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan program SPSS

### **c) Uji Asumsi Klasik**

#### **(1) Uji Normalitas**

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu, dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual atau dengan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov (Tala, O., & Karamoy, H. 2017 : 60 )

#### d) Uji regresi linier sederhana

Analisis regresi adalah suatu metode statistik yang mengamati hubungan antara variabel terikat Y dan serangkaian variabel bebas  $X_1, \dots, X_p$ . Tujuan dari metode ini adalah untuk memprediksi nilai Y untuk nilai X yang diberikan. Model regresi linier sederhana adalah model regresi yang paling sederhana yang hanya memiliki satu variabel bebas X. Analisis regresi memiliki beberapa kegunaan, salah satunya untuk melakukan prediksi terhadap variabel terikat Y ( Smadi, Abdullah A, Nour H. Abu-Afouna. 2012 dalam penelitian Hijriani, A., Muludi, K., & Andini, E. A. 2017).

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen (variabel terikat)
- X = Variabel independent (variabel bebas)
- a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)
- b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

#### e) Uji Signifikansi Parsial (Uji t )

Priyatno (2011 : 252 dalam penelitian Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. 2015 ) mengemukakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.  $H_0$  diterima jika  $F \text{ hitung} < F \text{ table}$  pada  $\alpha = 5\%$   $H_0$  ditolak jika  $F \text{ hitung} > F \text{ table}$  pada  $\alpha = 5$

#### f) Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup> )

Menurut Ghozali (2016 : 95 dalam penelitian Safitriani, S. 2016 ), koefisien determinasi (R<sup>2</sup> ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan



kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R<sup>2</sup> pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R<sup>2</sup> pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R<sup>2</sup>, nilai Adjusted R<sup>2</sup> dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas**

	Item Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Variabel Disiplin (X)	Item 1	0,000	Valid	0,932	Reliable
	Item 2	0,000	Valid		
	Item 3	0,000	Valid		
	Item 4	0,000	Valid		
	Item 5	0,000	Valid		
	Item 6	0,000	Valid		
	Item 7	0,000	Valid		
	Item 8	0,000	Valid		
	Item 9	0,000	Valid		
Variabel Kinerja (Y)	Item 1	0,000	Valid	0,917	Reliable
	Item 2	0,000	Valid		
	Item 3	0,000	Valid		
	Item 4	0,000	Valid		
	Item 5	0,000	Valid		
	Item 6	0,000	Valid		

Sumber: Olahan data SPSS 23, 2023

Tabel 1. menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan  $> 0,70$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

## 1) Uji Asumsi Klasik Normalitas Data

**Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas Data  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21120002
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.127
	Negative	-.151
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 <sup>c</sup>

Sumber: Output data SPSS 23, 2023

Tabel 2. Dari hasil uji normalitas table kolmogrov- smirnov diatas adalah sebesar 0,151 dan signifikannya pada 0,014. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian normal karena nilai Asymp.sig>0,05.

## 2) Uji Regresi Linier Sederhana

**Tabel 3. Hasil Uji Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.632	2.52		-0.251	0.803
	Disiplin	0.649	0.063	0.847	10.318	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output data SPSS 23, 2023

Tabel 3. Dari tabel diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficient* Beta, dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = -0,632 + 0,649 X$$

Berdasarkan hasil pengolahan- analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS 23, diperoleh hasil yang berarti bahwa nilai dari a adalah -0,632, nilai ini menunjukkan bahwa pada saat variabel Disiplin Kerja (variabel X) bernilai nol, maka Kinerja karyawan (variabel Y) sebesar -0,632. Sedangkan nilai dari b adalah 0,649, artinya bahwa ketika terjadi peningkatan nilai variabel Disiplin Kerja (variabel X) sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,649 satuan.

### 3) Uji Persial (Uji T)

**Tabel 4. Hasil Uji Persial (T)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-0.632	2.52		-0.251	0.803
	Disiplin	0.649	0.063	0.847	10.318	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Outpus data SPSS 23, 2023

Tabel 4. Dengan menggunakan nilai Alpha = 0,05 maka diperoleh nilai Sig = 0,000 < Alpha = 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja BERPENGARUH terhadap variabel kinerja karyawan.

### 4) Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.847 <sup>a</sup>	0.717	0.71	2.23737	

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Outpus data SPSS 23, 2023

Tabel 5. Berdasarkan nilai R Square yang ada pada tabel yaitu 0,717 (71,7%). Yang demikian bahwa variabel Disiplin Kerja menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 71,7% dan sisanya sebesar 28,3% (100% - 71,7%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1) Kesimpulan

Dalam penelitian ini menguraikan keterkaitan antara variabel Disiplin kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia ( Sorong ) hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi linier sederhana sebesar 0,649 , selain itu nilai value = 0.000 < alpha 0.05, hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai R Square 0.717 yang demikian bahwa variabel remunerasi menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 71,7 % , Dari hasil uji T diperoleh nilai sig 0.000 < 0.05 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin

kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia ( Sorong ). Pembahasan dalam penelitian ini adalah, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia ( Sorong ). Berarti semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini berarti hipotesis penelitian ini dapat diterima ( $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak).

## 2) Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik RRI Sorong, maka saran dari penulis sekiranya dapat bermanfaat untuk perkembangan Lembaga serta dapat memberikan masukan bagi Lembaga adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pihak manajemen Lembaga Penyiaran Publik RRI Sorong agar lebih mendorong karyawan untuk taat dan patuh pada peraturan perusahaan yang berlaku, sehingga kinerja karyawan juga akan mudah meningkat dan tercapai
2. Lembaga Penyiaran Publik RRI Sorong sebaiknya memerhatikan kehadiran dan ketepatan waktu kerja pegawai serta lebih diperhatikan kedisiplinan berpakaian karyawannya dan mengecek keruangan-ruangan pada saat jam operasional kantor, sehingga kedisiplinan pada Lembaga dapat terus meningkat.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan tugas mata kuliah Metode Penelitian & Penulisan Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Sorong “ . Penelitian ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan Lulus di mata kuliah Metode penelitian & Penulisan skripsi pada program studi manajemen, Universitas Victory Sorong.

Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti banyak mendapat bantuan sejak awal sampai terselesainya, untuk itu dengan segala hormat dan kerendahan hati, peneliti menyampaikan penghargaan dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

- 1) Fensca F. Lahallo, S.Pd.,M.Si . Selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penyelesaian Penelitian ini, Sekaligus Dosen mata kuliah Metode penelitian & Penulisan skripsi Dan kaprodi manajemen Universitas Victory Sorong
- 2) Kepala Stasiun, Staf TU, Staf Sdm, Dan Seluruh Pegawai LPP RRI Sorong yang telah memberikan izin penelitian ini
- 3) Teman-teman mahasiswa Universitas Victory Sorong. khususnya Angkatan 2020 yang ikut serta memberikan dukungan semangat dan membantu dalam penyusunan penelitian ini.
- 4) Orang tua dan saudara-saudara tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materil dalam penyelesaian penelitian ini.
- 5) Pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan dan telah mendoakan demi suksesnya penyusunan penelitian ini.

Peneliti menyadari masih banyak keterbatasan dalam penyusunan penelitian ini. Peneliti telah berusaha dengan segenap kemampuan dan menuangkan pemikiran ke dalam penelitian ini, tentunya masih banyak ditemukan hal-hal yang masih perlu diperbaiki.

## DAFTAR REFERENSI

- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428.hal.420
- Paramban, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah). Hal 1
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).h.203
- Pangestika, N. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Rri Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18. H.118
- Zubir, M. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN ACEH TIMUR. *AL-ILMU*, 7(1), 20-41.h.21
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1-15.
- Kania Teja Utari, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal. Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis. UPI*, 4(2).
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Erdiansyah, Erdiansyah. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV Patakan Palembang." *Jurnal Ecoment Global*, vol. 1, no. 1, 7 Feb. 2016. hal.94
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63-75.hal.65
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).hal.2
- Siallagan, Hotriana, et al. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar." *Maker*, vol. 2, no. 2, Dec. 2016, pp. 47-56,hal.20
- Sipayung, Saur M. "Pengaruh Motivasi dan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja pada Pegawai Rimba Baru." *Jurnal Ilmiah Methonomi*, vol. 3, no. 2, 2017, pp. 138-148.hal.141
- amaluddin, Yanhar. "Analisis terhadap Indikator Pengukuran Akuntabilitas Kinerja Kementerian Badan Usaha Milik Negara - 2015." *Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, vol. 13, no. 1, 2017, pp. 74-86, hal.78
- Anggraini, Fitria D. P., et al. "Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas." *Jurnal Basicedu*, vol. 6, no. 4, 2022, pp. 6491-6504, doi:[10.31004/basicedu.v6i4.3206](https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206).hal.6492

- arika, p., & mra, s. pengaruh kedisiplinan dan kompetensi terhadap kecelakaan kerja. *prosiding kemaritiman 2021*.hal173-174
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).hal.644
- Safitriani, S. (2016). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga di Kab. Jeneponta* (Doctoral dissertation, UIN Alauddin Makassar).hal.48
- Hijriani, A., Muludi, K., & Andini, E. A. (2017). Implementasi metode regresi linier sederhana pada penyajian hasil prediksi pemakaian air bersih pdam way rilau kota bandar lampung dengan sistem informasi geofrafis. *Jurnal Informatika Mulawarman*, 11(2), 37-42.hal.38
- Tala, O., & Karamoy, H. (2017). Analisis profitabilitas dan leverage terhadap manajemen laba pada perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia. *Accountability*, 6(1), 57-64.hal.60