

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur

Rizal Ansyari^{1*}, Ermy Utami²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak email: alghazalrizal78@gmail.com

Diterima: 19/07/20

Revisi: 25/08/20

Diterbitkan: 24/12/20

Abstrak

Tujuan Studi: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar peran disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur, data penelitian diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang mengambil sampel sebanyak 97 orang pegawai instansi.

Metodologi: Pengumpulan data adalah dengan metode survei, dan dengan alat bantu yaitu kuisisioner yang dibagikan melalui *google form*, dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana berdasarkan hasil *output* dari aplikasi SPSS versi 25.

Hasil: Sehingga diperoleh nilai $Y = 3,646 + 0,891 X$. Dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan nilai beta 0,891, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Dengan perolehan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,725. Artinya disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 72%, sedangkan sisanya sekitar 28% dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Manfaat: Sebagian besar disiplin kerja memperlmasalahkan bagaimana mengarahkan sumber daya dan potensi yang dimiliki oleh setiap pegawai, sehingga pegawai mau bekerjasama secara produktif sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Abstract

Purpose of study: The purpose of this study was to determine how much the role of work discipline on employee performance at LPP TVRI East Kalimantan Station, research data were obtained based on the results of a questionnaire that took a sample of 97 agency employees.

Methodology: The data collection method used was survey method with questionnaire tools distributed through google form, while analyzing data using simple linear regression analysis, which was based on the output of the SPSS 25 application.

Results: So that the value of $Y = 3.646 + 0.891 X$. With the acquisition of the coefficient of determination (R^2) of 0.725. This means that work discipline affects employee performance by 72%, while the remaining approximately 28% is influenced by other variables, which are not included in this study.

Applications: Most of the work disciplines matter how to direct the resources and potential possessed by each employee, so that employees want to work productively so as to produce good performance to achieve and realize company goals that have been set.

Kata Kunci: *Disiplin kerja, Kinerja pegawai*

1. PENDAHULUAN

Dunia bisnis yang berkembang semakin pesat yang terlihat dari persaingan serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan terhadap pola kehidupan pegawai ataupun karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Menurut [Stolovitch dan Keeps \(dalam Sinambela, 2016\)](#) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Kemudian menurut Hersey dan Blanchard ([dalam Sinambela, 2016](#)) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi dapat diukur dari tampilan kinerja dari pegawainya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut [Hasibuan \(2012\)](#) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku

didalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuannya dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para pegawai dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh sebab itu jika pegawai sudah terbiasa disiplin kemungkinan akan berpengaruh baik terhadap kinerjanya diperusahaan.

Disiplin kerja amat berpengaruh pada kinerja pegawai, Disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan organisasi maupun perusahaan, sehingga berbagai macam penyelewengan dapat dicegah, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam kinerjanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja amat berpengaruh pada kinerja pegawai, Disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan organisasi maupun perusahaan, sehingga berbagai macam penyelewengan dapat dicegah, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam kinerjanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan.

2. METODOLOGI

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif, menurut Sugiyono (2015) Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner ke pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan metode kuantitatif adalah penelitian yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut. Sedangkan kesimpulan untuk definisi metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang tidak menggunakan data dari perusahaan, karena dalam metode ini hanya memerlukan atau memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan panduan, yang menghasilkan sebuah teori. Pada jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif, karena jenis metode penelitian kuantitatif lebih menonjolkan atas hasil data yang diperoleh dalam bentuk lisan maupun secara tulisan misalnya seperti struktur organisasi perusahaan atau gambaran singkat tentang perusahaan yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut.

2.3. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi telah diketahui yaitu sebanyak 128 orang pegawai yang bekerja pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur, pengertian dari populasi itu sendiri adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diterapkan oleh seorang peneliti dan kemudian di tarik kesimpulannya. Melihat banyaknya jumlah populasi penelitian, untuk menghemat waktu, tenaga, dan biaya, maka diperlukan sebuah sampel, oleh karena itulah dibuatnya teknik pengambilan sampel. Peneliti memilih rumus *simple random sampling* dalam penelitian ini, karena jumlah populasi suatu objek telah diketahui jumlahnya. Teknik ini dikatakan *simple random sampling* karena rumus yang digunakan sangat *simple*, dan *random* berarti dicari secara acak tanpa memfokuskan atau memilih salah satu populasi berdasarkan jabatan. Pada penelitian ini telah memilih teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* karena peneliti menganggap seluruh populasi yang ada pada perusahaan semuanya *homogen*, rumus penentuan sampel dikutip berdasarkan rumus dari buku Sugiyono (2010), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel Yang Diperlukan

N = Jumlah Populasi Yang Telah Diketahui

e = Tingkat Kesalahan Sampel (*Sampling Error*) Biasanya ditetapkan sebesar 1% - 5%

Penelitian ini menggunakan *Sampling Error* sebesar 5%, Maka akan di dapatkan sampel, dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, yaitu:

$$n = \frac{128}{1 + 128 (0,05)^2} \quad (2)$$

$$n = \frac{128}{1 + 0,32}$$

$$n = 97 \text{ orang}$$

Berdasar pada perhitungan yang telah diketahui dari rumus tersebut, jumlah populasi LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur adalah sebanyak 128 orang, dan dengan menggunakan tingkat kesalah adalah sebesar 5%, maka sampel yang diperlukan adalah sebanyak 97 orang, yang akan dijadikan sebagai responden penelitian.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini responden penelitian adalah seluruh pegawai yang bersedia menjadi responden pada LPP TVRI Stasiun

Kalimantan Timur. Pengertian dari responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan untuk pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Jumlah pegawai LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur adalah sebanyak 128 orang pegawai, melihat jumlah pegawai yang cukup banyak dalam perusahaan tersebut untuk menghemat waktu dan tenaga, dan melihat bahwa perusahaan ini memiliki tingkat aktivitas kerja yang sangat banyak, agar tidak terlalu merepotkan pegawai instansi dalam memberikan tanggapannya, maka peneliti menyebarkan kuesioner penelitian dalam bentuk *google form*, yang bisa langsung di isi melalui *link* pada *handphone* masing-masing pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur.

2.5. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan pengujian sebuah instrumen penelitian banyak sekali cara yang dapat dilakukan oleh seorang peneliti, dan untuk penelitian ini peneliti memilih teknik analisis dengan regresi linier sederhana, karena hanya menguji dua variabel. Sedangkan jika dirumuskan analisis regresi linier sederhana menurut buku [Sugiyono \(2011\)](#) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X \quad (3)$$

Keterangan:

Y	=	Variabel terikat yang akan diprediksi
X	=	Variabel Bebas yang memiliki nilai tertentu
a	=	Bilangan Konstanta
b	=	Koefisien Regresi

Berikutnya setelah mendapatkan hasil jawaban reponden penelitian, maka yang dapat dilakukan adalah untuk membantu menganalisis data penelitian, agar lebih mudah dan akurat, maka peneliti menggunakan analisis rentang skor dengan melihat pada tabel skor penilaian menurut [Ghozali \(2013\)](#), tabel tersebut berisi skor atas interval data dan kategori-kategori keterangan atas skor pada hasil data analisis penelitian, tabel tersebut adalah :

Tabel 1 : Skala Penilaian Disipln Kerja dan Kinerja Pegawai

No	Skor	Kategori
1	1 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 - 2,61	Rendah
3	2,62 - 3,42	Sedang
4	3,43 - 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5	Sangat Tinggi

Setelah mendapatkan hasil penelitian maka data murni yang ada akan langsung diolah, sebelum mengolah dan melakukan pengujian data, untuk mempermudah peneliti dalam mengolah data, maka peneliti akan menggunakan skala likert data penelitian, untuk mengukur jawaban dari responden untuk setiap butir pernyataan yang diisi. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju pembobotan nilai pada skala likert untuk setiap pilihan jawaban dapat dilihat pada tab:

Tabel 2 : Skala Likert Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

No	Singkatan	Keterangan	Bobot
1	STS	Sangat Tidak setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan sementara penelitian, yang didapatkan berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut:

Ha: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur.

Ho: Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur.

2.7 Uji t

Untuk melakukan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauhkah variabel yang akan dijelaskan yaitu dalam hal ini adalah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dimana: b = Koefisien Regresi, sb = Standar Deviasi dari variabel bebas . Jika $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$, maka pernyataan H_0 diterima dan pernyataan H_a ditolak, berarti Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. Jika $t \text{ tabel} \geq t \text{ hitung}$, maka H_0 ditolak, dan pernyataan H_a diterima, berarti disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur.

2.8 Koefisien Korelasi

Setelah mendapatkan hasil perhitungan uji t maka untuk mengukur seberapa kuat sebuah korelasi pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dibuatlah sebuah kriteria korelasi variabel yang dikutip berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2012) untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antar variabel sebagai berikut:

Tabel 3: Interval Koefisien Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
2	$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi cukup
3	$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi kuat
4	$\geq 0,75 - 1$	Korelasi sangat kuat

2.9. Uji Validitas

Selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah dan menguji hasil data penelitian yang sudah didapatkan, yang pertama adalah dengan menguji validitas setiap butir pernyataan atas jawaban tanggapan responden, definisi dari validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti (Sugiyono, 2010). Dalam melakukan uji validitas ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk mendapatkan hasil uji data penelitian yang telah di terima dari 97 orang pegawai LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur yang menjadi responden penelitian. Berdasarkan dari buku Sugiyono (2016) semua instrumen penelitian dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid dilihat dari nilai r hitung yang harus > dari 0,5. Pada instrumen uji validitas, penelitian ini memiliki sebanyak 10 butir pernyataan untuk indikator disiplin kerja dan 10 pernyataan untuk indikator kinerja pegawai.

Tabel 4 : Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
Taat terhadap aturan waktu (X1)	DK1	0.813	Valid
	DK2 DK3	0.608	Valid
		0.835	Valid
Taat terhadap peraturan perusahaan (X2)	DK4	0.853	Valid
	DK5 DK6	0.802	Valid
		0.699	Valid
Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan (X3)	DK7	0.729	Valid
	DK8	0.813	Valid
Taat terhadap peraturan lainnya(X4)	DK9	0.823	Valid
	DK10	0.647	Valid

Tabel 5 : Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
Kualitas (Y1)	KP1 KP2	0.777	Valid Valid
		0.799	
Kuantitas (Y2)	KP3 KP4	0.758	Valid Valid
		0.778	
Ketepatan waktu (Y3)	KP5	0.784	Valid
		0.814	
Kehadiran (Y4)	KP7	0.852	Valid
		0.736	
Kemampuan bekerja sama (Y5)	KP9	0.659	Valid
		0.715	

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 4 dan tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan yang diujikan adalah valid karena melebihi syarat validitas yaitu r hitung $\geq 0,5$ setelah menguji validitas semua instrumen penelitian, maka dilanjutkan dengan menguji reabilitas penelitian. Pada uji reabilitas ini setiap pernyataan yang telah diuji dapat dikatakan realibel jika nilai *alpha cronbach* adalah sebesar $\geq 0,6$ hal ini diambil berdasarkan pendapat dari peneliti terdahulu yaitu menurut Sugiyono (2016).

2.10. Uji Reabilita

Selanjutnya adalah mengetahui untuk hasil uji reabilitas penelitian tentang variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur, dengan 5 indikator untuk disiplin kerja dan 5 indikator untuk kinerja pegawai, yang dapat dilihat pada tabel 6 dibawah, berikut:

Tabel 6 : Hasil Uji Reabilitas Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Disiplin Kerja (X)	0.937	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.939	Reliabel

Dari hasil yang didapatkan pada tabel 6 diatas, dapat dilihat dan dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur, dikatakan bahwa semua pernyataan yang telah di ujikan adalah realibel karena nilai $\alpha\ cronbach \geq 0,6$ untuk masing-masing variabel nilainya lebih dari pada 0,6. Setelah mendapatkan hasil uji validitas dan reabilitas untuk setiap instrumen penelitian, maka selanjutnya adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur, digunakanlah analisis rentang skala interval penelitian, yaitu menganalisis butir pernyataan untuk setiap indikator penelitian pada variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai maka akan dikategorikan hasil penelitian yang berpatokan pada tabel skala penilaian intrumen penelitian berdasarkan pendapat dari Ghozali (2013), tabel tersebut adalah:

Tabel 7 : Skala Penilaian Disiplin Kerja dan Kinerja Pengawai

No	Skor	Kategori
1	1 – 1,80	Sangat Rendah
2	1-81 - 2,61	Rendah
3	2,62 - 3,42	Sedang
4	3,43 - 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5	Sangat Tinggi

Melihat dari tabel 7 di atas yaitu untuk skala penilaian masing-masing variabel dapat dilakukan penilaian sesuai dengan pedoman dari tabel tersebut dengan beberapa kategori yaitu, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi, diatas maka dapat dilakukan analisis untuk setiap butir pernyataan sesuai dari hasil jawaban responden yang telah diukur berdasarkan skala likert penelitian. Sehingga mendapatkan hasil rentang skor penilaian indikator pada variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai untuk setiap butir pernyataan variabel disiplin kerja yang mengukur berdasarkan 10 pernyataan penelitian berdasarkan pendapat dari Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2016). Hasil perhitungan total skor untuk variabel motivasi kerja akan disajikan pada tabel dibawah, berikut:

Tabel 8 : Penilaian Total Skor Variabel Disiplin Kerja

INDIKATOR	PERNYATAAN	SKOR
Taata terhadap aturan	1. Selalu hadir tepat waktu	4.99
	2. tidak pernah absen dari pekerjaan tanpan alasan	4.98
	3. selalu mengerjakan tugas cepat dan tepat waktu	4.99
Taata terhadap peraturan perusahaan	1. taat terhadap cara berpakaian	4.99
	2. bertingkah laku dalam perusahaan	4.99
	3. taat terhadap ketentuan perusahaan	4.98
Taata terhadap aturan perilaku dalam perusahaan	1. melakukan pekerjaan sesuai jabatan	4.99
	2. melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab	4.98
Taata terhadap peraturan lainnya	1. aturan yang berlaku dalam perusahaan	4.95
	2. larangan yang berlaku dalam perusahaan	4.99
Rata-rata skor		4.98

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 8, maka dapat dikatakan bahwa hasil total skor yang diperoleh adalah sebesar 4,98 untuk indikator pada variabel disiplin kerja, jika dilihat dari tabel rentang skala maka skor tersebut masuk kedalam rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur menekankan disiplin kerja terbaik kepada setiap pekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk instansi dalam memberikan pelayanan kepada publik. Setelah mengetahui rentang total skor dari variabel disiplin kerja dengan lima indikator yang telah dibahas di atas, maka dilanjutkan kembali untuk perolehan hasil analisis rentang skor pada variabel kinerja pegawai yang terdiri dari lima indikator penelitian berdasarkan pendapat Mathis dan Jackson (2011), yaitu kualitas, kuantitas, tepat waktu, tanggung jawab, dan kemandirian dengan lima butir pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9 : Penilaian Total Skor Variabel Kinerja Pegawai

INDIKATOR	PERNYATAAN	SKOR
Kualitas	1. kemampuan pegawai	4.98
	2. kesempurnaan menyelesaikan tugas	4.98

Kuantitas	1. menyelesaikan jumlah unit	4.99
	2. penetapan target kerja	4.99
Keterpatan waktu	1. tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	4.98
	2. prioritas kerja	4.98
Tingkat kehadiran	1. disiplin kehadiran	4.99
	2. hadir dalam ruangan	4.99
Kemampuan bekerjasama	1. bekerjasama dengan atasan	4.99
	2. bekerjasama dengan rekan kerja	4.99
Rata-rata skor		4.98

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada [tabel 9](#), maka dapat dilihat bahwa total skor untuk indikator variabel kinerja pegawai adalah sebesar 4,98 yang berada pada rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai yang ada pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur sudah sangat baik, karena didukung dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai, sehingga pegawai dapat memberikan kinerja terbaik untuk instansi. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang telah didapatkan, langkah selanjutnya adalah digunakan tabel interval koefisien untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai, tabel tersebut dikutip berdasarkan buku ([Sugiyono, 2012](#)) yang akan di sajikan pada tabel 10 berikut ini:

Tabel 10 : Interval Koefisien Variabel

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
2	≥ 0,25 – 0,5	Korelasi Cukup Kuat
3	≥ 0,5 – 0,75	Korelasi Kuat
4	≥ 0,75 – 1	Korelasi Sangat Kuat

Dari perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini, dengan melakukan uji regresi linier sederhana menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25, maka didapatkan hasilnya dan akan disajikan pada tabel analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 11 : Hasil Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Disiplin Kerja (X)	0,891	15,809	0,000
Konstanta F Hitung R^2	3,646		
Adjusted R^2	249,912		
	0,725		
	0,722		
	0,851		
Kinerja Pegawai (Y)			

Dari hasil yang didapatkan pada [tabel 11](#) diatas maka dapat dilihat bahwa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 15,809 dengan tingkat signifikansi 0,000, yaitu menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan sebanyak 193 sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,985. Jadi $15,809 > 1,985$ berarti pernyataan H_a dapat diterima sedangkan pernyataan H_o ditolak, yang berarti variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dari hasil perhitungan tersebut dimasukan kedalam rumus regresi linier sederhana, yaitu:

$$Y = 3,646 + 0,891 X \quad (4)$$

Sehingga diperoleh nilai beta 0,891 dengan perolehan determinasi (R^2) sebesar 0,725. Artinya disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 72%, sedangkan sisanya sekitar 28% disiplin kerja mempengaruhi variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa interval koefisien yang didapatkan berada pada angka $\geq 0,5 - 0,75$ dengan keterangan korelasi kuat.

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pada hasil tanggapan yang diperoleh dari responden penelitian yaitu karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, maka dapat diketahui bahwa responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut, adalah:

Tabel 12 : Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase
21 - 30 tahun	54 orang	56 %
31 - 50 tahun	43 orang	44 %
Jumlah	97 orang	100%

Melihat hasil pada [tabel 12](#) dapat diketahui bahwa dari jumlah responden sebanyak 97 orang pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur yang terbagi berdasarkan kategori rentang usia sebanyak yaitu 54 orang responden atau sebesar 56% responden berusia 21-30 tahun, kemudian 43 responden atau sebesar 44% responden berusia 31 - 50 tahun.

3.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian selanjutnya adalah jumlah dari responden yang mengisi kuesioner penelitian ini, akan dibagi berdasarkan jenis kelaminnya, dapat dilihat pada tabel dibawah ini adalah:

Tabel 13 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-laki	67 orang	69%
Perempuan	30 orang	31%
Jumlah	97 orang	100%

Berdasarkan hasil tabel yang didapatkan dari [tabel 13](#) responden berjenis kelamin pria berjumlah 67 orang atau 69%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan lebih sedikit dibandingkan dengan responden pria yaitu berjumlah 30 orang atau 31%.

3.4. Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil data yang diterima dari jumlah responden sebanyak 97 orang pegawai LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur, maka didapatkan data responden yang untuk jabatan kerja sangatlah beragam, karena melihat perusahaan ini merupakan perusahaan besar yang tentunya membutuhkan banyak tenaga-tenaga ahli dalam setiap kegiatan perusahaan, karena jawaban responden atas jabatan kerja ini sangat beragam, maka peneliti mengelompokkan jabatan kerja pegawai yang sejenis secara umum atau garis besarnya saja, agar data ini menjadi lebih singkat sehingga mudah dipahami, untuk mengetahui karakteristik jabatan kerja pegawai yang bersedia menjadi responden penelitian akan disajikan dan dapat dilihat pada tabel berikut dibawah:

Tabel 14 : Responden Berdasarkan Jabatan Kerja

No	Jabatan Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Kepala Bidang/Kepala Bagian	1	1%
2	Kepala Seksi/Subbagian	5	5%
3	Staf Bagian Keuangan	8	8%
4	Staf Bagian Umum	30	31%
5	Staf Bagian Berita	16	16%
6	Staf Bagian Program	14	14%
7	Staf Bagian Teknik	23	24%
Total		97	100%

Dari hasil yang didapatkan pada [tabel 14](#) diatas untuk jabatan kerja dapat dijabarkan bahwa sebanyak 1 atau 1% responden kepala bagian, 5 atau 5% responden kepala subbagian, 8 atau 8% responden staf bagian keuangan, 30 atau 31% responden staf bagian umum, 16 atau 16% responden staf bagian berita, 14 atau 14% responden staf bagian program, 23 atau 24% responden staf bagian teknik. Totalnya adalah sebesar 100% atau 97 orang pegawai yang ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini.

3.5. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Pada hasil uji validitas pada [tabel 4](#) dan [tabel 5](#), pada pembahasan sebelumnya, yaitu untuk variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tentang variabel disiplin kerja (X) adalah valid, dimana nilai pada setiap butir pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi $> 0,5$. Namun pada nilai validitas indikator untuk pernyataan taat terhadap aturan waktu adalah tergolong paling rendah diantara nilai indikator lainnya, hal ini dapat disebabkan salah satu atau beberapa pegawai pada instansi masih merasa tidak taat terhadap aturan waktu mereka ditempat kerja. Sedangkan dari hasil nilai validitas untuk variabel kinerja pegawai, yaitu indikator kuantitas adalah indikator yang memiliki nilai rentang tertinggi di antara nilai rentang lainnya, sedangkan untuk nilai indikator lainnya terbilang setara dan semuanya berada pada kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikarenakan bahwa seluruh pegawai instansi telah memberikan kinerja terbaik bagi instansi, sehingga sebagian besar pegawai yang menjadi responden penelitian sangat setuju atau sesuai dengan kinerja pegawai yang ada pada instansi. Dari hasil uji reabilitas yang terdapat pada [tabel 6](#) pada pembahasan sebelumnya, dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki hasil diatas dari 0,6 berarti dapat dikatakan kedua variabel penelitian realibel, dikarenakan semua pernyataan yang diberikan valid dan hanya sebagian kecil pegawai saja yang tidak merasa puas dengan disiplin kerja mereka, pada taat aturan perusahaan, hal ini dapat berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan, namun secara keseluruhan LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur telah menekankan disiplin kerja terbaik bagi para pegawainya, sehingga semua pernyataan dapat diterima dan valid, sehingga kedua variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan realibel.

3.6. Hasil Rentang Skala Skor Penilaian Variabel

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel disiplin kerja dengan empat indikator yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan, dan taat terhadap peraturan lainnya, dapat dilihat pada tabel 8 memiliki total skor sebesar 4,98 yang berada pada rentang skala 4,24 – 5 atau berada pada kategori dengan keterangan sangat tinggi. Kemudian setelah mengetahui total skor untuk variabel kinerja pegawai dilanjutkan berdasarkan pada hasil total skor untuk variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 9 yaitu dengan lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan kemampuan bekerjasama adalah sebesar 4,98 yang berada pada

rentang kategori skor 4.24 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur telah menunjukkan disiplin kerja dan kinerja terbaik bagi perusahaan, pada hasilnya berdampak positif bagi instansi LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat di Kalimantan Timur. Setelah mengetahui semua hasil dari penjelasan dan perhitungan hipotesis uji t, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah mendapatkan dukungan yaitu pernyataan H_a dapat diterima dan pernyataan H_o ditolak karena nilai t hitung $>$ dari t tabel, sehingga sesuai dengan hipotesis penelitian bahwa pernyataan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur, dan didapatkan nilai koefisien regresi adalah 0,851 artinya variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai masuk kedalam rentang koefisien $>$ 0,75 – 1 dengan keterangan korelasi sangat kuat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka akan disajikan kesimpulan dari beberapa hal mengenai variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Tingkat disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur dapat dikatakan sudah tergolong sangat baik, karena dilihat dari rentang skor penilaian variabel X dan Y masuk ke dalam rentang skor sangat tinggi. Dapat dikatakan bahwa pihak instansi sudah menekankan disiplin kerja yang baik bagi setiap pegawai, sehingga pegawai sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan peneliti terkait disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang ada pada instansi. Dari hasil analisis regresi linier sederhana untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis yang telah ditentukan yaitu pernyataan H_a diterima dan pernyataan H_o di tolak, sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan atau dapat diterima secara konsisten.

SARAN DAN REKOMENDASI

Dalam disiplin kerja terutama pada taat terhadap aturan perusahaan yaitu taat terhadap peraturan absensi perusahaan dilakukan dengan menekankan apabila pegawai masuk kerja melebihi batas aturan instansi setidaknya pegawai tersebut mendapatkan sanksi agar ada rasa efek jera, sehingga semua pegawai memiliki rasa tanggung jawab akan dirinya sendiri terhadap disiplin terhadap kehadiran ataupun absensi. Peneliti merekomendasikan untuk mahasiswa/i atau peneliti yang ingin melakukan penelitian tentang disiplin kerja lebih lanjut, karena disiplin kerja sangat diperlukan bagi setiap pegawai ataupun karyawan baik instansi maupun diperusahaan demi menunjang hasil kinerja kerja pegawai yang baik serta mewujudkan mimpi visi dan misi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

REFERENSI

- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Baytok and Ergen. 2013. *The Effect of Servant Leadership on Organizational Citizenship Behaviour: A Study in Five Star Hotel Enterprises in Istanbul and Afyonkarahisar*. Penelitian Terdahulu *International Journal of Human Resource Studies* ISSN 2162-3058 2011, Vol. 4, No.2.
- Carmen Otero Neira, Concepción Varela - Neira and Belén Bande . 2016. *Research Methods for Business*. Singapore: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Carmen Otero Neira, Concepción Varela - Neira and Belén Bande. 2016. *Supervisory Servant leadership and employee's work role performance* . Penelitian Terdahulu *International Journal of Humanities and social Science Vol.2 No.14 /Special Issue-July 2016*.
- Caroline Achieng Juma, Dr. Makori Moronge. 2015. *Influence Of Progressive Discipline On Employee Performance In Kenya: A Case Of Mukurwe-Ini Wakulima Dairy Ltd. Journal*. Kenya.
- Darmayanti, Agiel Puji, Dkk. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Jurnal Penelitian Universitas Sebelas*. Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 21 Update Pls Regresi. *Jurnal penelitian: Universitas Diponegoro*. Semarang
- Gupta Kavita, dkk. 2012. *Impact of Job Satisfaction on Employee Performance, a Challenge for HP Managers in Changing Enviroment*. Penelitian Terdahulu *International Journal IJSRR* 2012, 1 (3), 88-95.
- Masooma Javed, dkk. 2012. *Determinants of Job Satisfaction and Impact on Employee Performance and Turnover Intention*. Penelitian Terdahulu *International Journal of Learning & Development* ISSN 2164-4063 2014, Vol. 4, No.2.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Sn Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sonjaya. 2019. *Effect of work motivation and organizational commitment on job satisfaction : (a case of education industry in Pakistan*. *Journal*. Pakistan.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: CV. Alfabeta Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.