

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI
REPUBLIK INDONESIA STASIUN KALIMANTAN TIMUR**

Ermu Utami¹, Fenty Fauziah²
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
Email : eu949@umkt.ac.id, ff230@umkt.ac.id
DOI : 10.35915/cj.v4i2.50

Received : September 28th, 2020. Revised: September 30th, Accepted Oktober 2th, 2020

Abstract

This study aims to determine the effect partially and simultaneously work discipline, work motivation and job training on the performance of the employees of the Rrepublik Indonesia television public broadcasting institution, East Kalimantan Station. This type of research is quantitative. The research period was January to July 2020. The population used was all 128 employees of East Kalimantan TVRI with a total sample size of 97. The sampling technique used probability sampling with the type of simple random sampling. The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale measurement. Data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS version 25.00. The data test includes validity test, reliability test, classic assumption test, t test and F test. The results show that there is a significant positive effect between work discipline and employee performance, there is a significant positive effect between work motivation and employee performance, there is a significant positive effect between training apes and the performance of employees of the public television broadcasting organization, Repblik Indonesia, East Kalimantan Station.

Keyword : performance, work discipline, work motivation, job training, regreesion moderation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga penyiaran public televisi Rrepublik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Waktu penelitian adalah bulan januari sampai dengan juli 2020. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai TVRI Kalimantan Timur berjumlah 128 pegawai dengan jumlah sample 97. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan pengukuran skala likert. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25.00. uji data meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji t. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif signifikan antara Motivasi kerja dan kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan kera dan kinerja pegawai Lembaga public penyiaran televisi Repblik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur.

Kata Kunci : Kinerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja, Pelatihan kerja, Lembaga Publik

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Pendahuluan

Manajemen Manusia adalah satu dari 4 Fungsi utama sebuah organisasi, baik organisasi profit maupun non profit. Empat fungsi tersebut akan saling berpengaruh untuk jalannya sebuah organisasi. Banyak perusahaan dengan produk fisik yang bagus tetapi tidak mampu bertahan, karena mereka tidak mampu mengelola manusia. Pengelolaan manusia yang efektif dapat di lihat dari seberapa tinggi kinerja seseorang tersebut.

Moehariono (2010), dalam bukunya yang berjudul “pengukuran kinerja berbasis kompetensi” memberikan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja karyawan yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Banyak hal yang harus diperhatikan, ketika kita ingin mengukur kinerja seseorang, bagaimana kedisiplinan orang tersebut, motivasi, pengalaman, budaya kerjanya dan seberapa sering orang tersebut diberikan pelatihan sesuai dengan kompetensinya.

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. Ahmad Nur Rofi, SE, M.Si (2012) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain disiplin, kita juga harus melihat motivasi seorang karyawan jika kita ingin melihat seberapa besar kinerjanya.

Rokhim (2007) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Summit OTO Finance di Cabang Lampung, mendapatkan hasil bahwa motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang. Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Tidak jarang, orang dengan IQ sedang tidak kalah sukses dengan orang dengan IQ

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

tinggi karena factor motivasi orang tersebut.

Berikutnya, selain 2 faktor yang telah disebut diatas, tidak kalah penting juga untuk diperhatikan apakah seseorang tersebut sudah mendapatkan pelatihan sesuai kompetensinya sehingga berpengaruh kepada kinerjanya. Orang yang mempunyai keahlian dibidangnya, akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga bisa meningkatkan kinerja. Erma Safitri (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) merupakan stasiun televisi pertama di Indonesia milik pemerintah yang bergerak di bidang telekomunikasi yaitu pertelevisian. Perusahaan ini sangat mengandalkan peranan aktif seluruh sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai. Perkembangan bidang penyiaran publik melalui televisi atau biasa disebut stasiun televisi semakin berkembang pesat seiring dengan kebutuhan masyarakat atas informasi dan hiburan yang disampaikan. Salah satu stasiun televisi yang masih berpengaruh dari dulu hingga sekarang adalah Televisi Republik Indonesia (TVRI). TVRI adalah stasiun televisi pertama di negara Indonesia yang didirikan pada tahun 1962, hingga saat ini TVRI telah memiliki 27 stasiun yang tersebar di setiap provinsi dan stasiun

pusat dengan jumlah transmisi yang dimiliki adalah sebanyak 367 dan tersebar di seluruh negara indonesia.

TVRI Kaltim sendiri, telah menerapkan beberapa aturan mengenai kedisiplinan keryawan, hal ini tercermin dalam SOP yang berlaku pada TVRI Kaltim untuk semua karyawannya. Salah satu bentuk peraturannya yaitu semua karyawan harus masuk kantor 15 menit sebelum jam 8.00, semua karyawan harus memakai baju rapi dan beberapa aturan lagi tentang kedisiplinan. Adapun upaya untuk mendongkrak motivasi karyawan, manajemen TVRI memberikan beberapa kompensasi, insentif dan reward kepada seluruh karyawan sesuai tupoksi masing-masing. Pelatihan juga sering di adakan untuk melatih kemampuan dan meningkatkan kompetensi karyawan.

Kajian pustaka Kinerja Pegawai

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance* yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Mathis dan *Jackson* (2012) menyatakan, bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai mengembangkan pekerjaannya. *Rivai* dan *Sagala* (2009) menyatakan, bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. *Benardin* dan *Russel* (2011) menyatakan, bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. *Milkovick* dan *Boudreau* (1997) menyatakan, bahwa kinerja adalah tingkat di mana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Dsiplin kerja

Disiplin kerja menurut para ahli dengan urutan tahun yang berbeda yang pertama adalah definisi menurut **Rivai (2011)**, Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan.

Menurut *Mangkunegara* (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu, dalam organisasi masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Sedangkan menurut *Hasibuan* (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Motivasi

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012).

Menurut Robbins dan Judge (2013), "Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya". Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka

tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut.

Pelatihan kerja

Hanggraeni (2012) mengemukakan pelatihan adalah pendidikan yang membantu pekerjaan untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2011) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Widodo (2015) mendefinisikan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Dari beberapa pendapat diatas saya simpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk mengembangkan kemampuan para karyawan atau para pegawai agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Metode

Tempat dan waktu Penelitian

Tempat penelitian akan dilakukan pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur, yang beralamat di Jl. Ery Suparjan,

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Samarinda 75119 Telp. (0541) 737005, 7337227, 737893, 736752, Fax. (0541) 737449, E tvri_kaltim@telkom.net.

Penelitian ini dilakukan pada bulan januari sampai dengan juli 2020.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2015) Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

Populasi dan Sampel

Sugiono (2015) mendefinisikan bahwa 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. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Jadi populasi yang akan diteliti adalah pegawai PNS, PBPNS, dan pegawai kontrak pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur yang berjumlah 128 orang.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

Validitas

Uji Validitas, keadaan yang mampu menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan diukur (Tukuran dan Hidayat,2011).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa konsisten satu atau seperangkat pengukuran mengukur suatu konsep yang diukur. Reabilitas instrumen dilihat dari *Cronbach Alpa*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpa* > 0,6 (Ghozali,2001)

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Metode ini juga bisa digunakan sebagai ramalan sehingga dapat diperkirakan antara baik atau buruknya suatu variabel X terhadap naik turunnya suatu tingkat variabel Y begitu juga sebaliknya (Yulaifah Atin, 2011)

Rumus untuk mengetahui regresi linear berganda yaitu;

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Keputusan Nasabah

X₁ = Strategi Pemasaran

X₂ = Sistem Bagi Hasil

α = Intership atau Koefisien

b_{1 2} = Koefisien Regresi

Uji Hipotesis

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan sebagai parameter dengan menggunakan uji t-statistik untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas masing-masing terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2014)

uji parsial ini menggunakan rumus:

$t_{tabel} = (\alpha/2 : n-k-1$
atau df residual)

Menurut Ghozali (2011) Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji variabel-variabel secara individu berpengaruh dominan dengan taraf signifikansi 5%. Berdasarkan perbandingan nilai signifikansi

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Hasil dan Pembahasan

Untuk hasil analisis regresi sederhana pada penelitian ini, akan disajikan pada tabel berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25. Hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan disajikan pada tabel 4.29 yang dapat dilihat di bawah:

Tabel 4. 1 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	3,646		
F Hitung	249,912		
R ²	0,725		
Adjusted R ²	0,722		
R	0,851		

Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer diolah Juni 2020

Dilihat dari hasil pada tabel 4.29 di atas, bahwa perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,725 maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai sebesar 72% sedangkan sisanya yaitu sebesar 28% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Jadi bahwa variabel disiplin kerja tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, pada penelitian ini dan juga telah diketahui hasil analisis regresi sederhana penelitian ini adalah $Y = (3,646 + 0,891 X)$.

Maka dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,891 artinya jika disiplin kerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,891 dan juga diketahui pada regresi linier sederhana tersebut nilai (a) = 3,646 nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja pegawai, (b) = 0,891 nilai koefisien dua arah, yaitu variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), diketahui (b) sebesar 0,891 adalah angka yang positif, artinya disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur.

Tabel 4. 32 Hasil Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Motivasi Kerja (X)	0.549	7.162	0.000
Konstanta	18.296		
F Hitung	51.292		
R ²	0.351		
Adjusted R ²	0.344		
R	0.592		

Sumber: Data diolah Juni 2020

Dilihat dari hasil pada tabel 4.32 di atas, bahwa perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,351 maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 35% sedangkan sisanya yaitu sebesar 65% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Jadi bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, pada penelitian ini dan juga telah diketahui hasil analisis regresi sederhana penelitian ini adalah $Y = 18,296 + (0,549 X)$.

Maka dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,549 artinya jika motivasi kerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 1% maka kepuasan kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,549 dan juga diketahui pada regresi linier sederhana tersebut nilai (a) = 18,296 nilai konstanta, yaitu estimasi dari kepuasan kerja pegawai, (b) = 0,549 nilai koefisien dua arah, yaitu variabel motivasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), diketahui (b) sebesar 0,549 adalah angka

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

yang positif, artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada LPP TVRI Kalimantan Timur.

Tabel 4.7 Hasil Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Pelatihan Kerja (X)	0.548	8.939	0.000
Konstanta	18.586		
F Hitung	79.900		
R ²	0.457		
Adjusted R ²	0.451		
R	0.676		

Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah Juni 2020

Dilihat dari hasil pada tabel 4.29 di atas, bahwa perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0.457 maka dari hasil tersebut dapat dikatakan pelatihan kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 45% sedangkan sisanya yaitu sebesar 55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Jadi variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, pada penelitian ini dan juga telah diketahui hasil analisis regresi sederhana penelitian ini adalah $Y = 18,586 + (0,548 X)$

Maka dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X) sebesar 0,548 artinya jika pelatihan kerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 1% maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,548 dan juga diketahui pada regresi linier sederhana tersebut nilai (a) = 18,586 nilai konstanta, yaitu estimasi dari kepuasan kerja pegawai, (b) = 0,548 nilai koefisien dua arah, yaitu variabel pelatihan kerja (X) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), diketahui (b) sebesar 0,548 adalah angka yang positif, artinya pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada LPP TVRI Kalimantan Timur.

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 4,27 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 4.27 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.

Mengetahui hal ini maka akan menjadi sebagai langkah awal dalam mewujudkan tujuan instansi yang baik, yaitu salah satunya dengan menekankan disiplin kerja terbaik bagi setiap

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

pegawai instansi, karena hal ini dapat menjadi salah satu langkah awal instansi untuk menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal bagi instansi LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur dalam melayani masyarakat secara berkelanjutan karena berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M.Harlie (2011), Patricia M. Sahanggamu Silvy L. Mandey (2014), dan Heny Sidanti (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian setelah mengetahui total skor untuk variabel Kepuasan kerja pegawai kemudian dilanjutkan berdasarkan pada hasil total skor untuk variabel kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.27 yaitu dengan lima dimensi 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 motivasi kerja dan kinerja terbaik bagi perusahaan, pada hasilnya berdampak positif dan signifikan 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 motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur.

Mengetahui hal ini maka akan menjadi sebagai langkah awal dalam mewujudkan tujuan

instansi yang baik, yaitu salah satunya dengan menekankan motivasi kerja terbaik bagi setiap pegawai instansi, karena hal ini dapat menjadi salah satu langkah awal instansi untuk menghasilkan kepuasan kerja pegawai yang maksimal bagi instansi LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur dalam melayani masyarakat secara berkelanjutan karena berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Setelah mengetahui semua hasil dari penjelasan dan perhitungan 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 dikatakan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada LPP TVRI Kalimantan Timur. Hal ini sejalan dengan hasil yang didapatkan oleh peneliti terdahulu Mamik Eko Supatmi dkk (2013) mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ratag Pingkan Elisabeth Vonny (2016) menyatakan bahwa pelatihan, fasilitas kerja, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun indikator pelatihan kerja dan kepuasan kerja yang digunakan menurut magkunegara (2011) indikator pelatihan kerja adalah instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan. Pada LPP TVRI Kalimantan Timur telah memberikan pelatihan kerja yang baik, instruktur menguasai materi yang akan disampaikan oleh peserta sehingga peserta bersemangat dalam mengikuti pelatihan, materi yang diberikan kepada peserta juga sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin di capai oleh perusahaan, oleh karena itu para pegawai setuju dengan pernyataan pada kuesioner yang telah diberikan. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015) yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan sekerja yang mendukung. LPP TVRI Kalimantan Timur sudah memberikan lingkungan kerja yang mendukung dan aman sehingga pegawai lebih nyaman saat bekerja, gaji yang diberikan juga sudah sesuai dengan apa yang mereka inginkan karena sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan dan sesuai dengan standar upah pegawai, oleh karena itu para pegawai setuju dengan pernyataan pada kuesioner yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil analisis di atas, kondisi ini menunjukkan bahwa LPP TVRI Kalimantan Timur telah memberikan pelatihan kerja dengan indikator yang baik untuk pegawai sehingga akan berdampak positif terhadap instansi dalam memberikan pelayanan kepada publik maupun masyarakat Kalimantan Timur karena pelatihan ini sangat membantu untuk mengasah kemampuan dan meningkatkan skill pegawai yang berada di instansi. Instansi juga sudah memberikan kepuasan kerja kepada para pegawai sehingga mereka lebih giat bekerja karena kepuasan kerja diperhatikan di instansi tersebut.

~~Mengetahui hal ini maka akan menjadi~~ sebagai langkah awal dalam mewujudkan tujuan instansi yang baik, yaitu salah satunya dengan memberikan pelatihan kerja yang baik bagi setiap pegawai, hal ini dapat memberikan kepuasan kerja kepada pegawai secara maksimal. Karena berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Simpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur
2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi

Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur

3. Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja pegawai bisa dikatakan dalam kategori sangat baik. Pihak instansi harus tetap mempertahankan sikap disiplin kerja secara baik bagi setiap pegawainya. Karena pegawai merupakan aset instansi LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur yang paling penting dalam proses pelayanan terhadap publik.

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja pegawai bisa dikatakan dalam kategori sangat baik. Pihak instansi harus tetap mempertahankan sikap motivasi kerja secara baik bagi setiap pegawainya. Karena pegawai merupakan aset instansi LPP TVRI Kalimantan Timur yang paling penting dalam proses pelayanan terhadap publik.

Pegawai LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur diharapkan bisa lebih terbuka dengan atasan dan pihak manajemen jika merasa kurang sesuai dengan seharusnya didapatkan atau merasa diperlakukan kurang adil dan pihak manajemen bisa mengevaluasi dan memperbaiki kesalahannya demi tujuan organisasi.

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Referensi

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang. Jurnal. Universitas Diponegoro.
- Irwanto, Tito. 2015. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu*. Bengkulu. Jurnal. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Afandi, Idham. 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1 A, Pt. Xyz Motor)*. Padang. Skripsi. Universitas Andalas Padang.
- Harlie. M. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Tanjung. Skripsi. STIA Tabalong Kalimantan Selatan.
- Simbolon, Vera. 2013. *Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Posindo (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru*. Pekanbaru. Jurnal. Universitas Riau.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. H Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan kelima. Bumi Aksara.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John, 2011. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (MIXED METHOD)*. Bandung: CV.Afabeta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV.Afabeta.

Referensi dari Internet

- Silalahi, Ulber. 2012. "Metode Penelitian Sosial"
<http://www.digilib.uinsby.ac.id>
(diakses pada 12 maret 2020).