**BAB. IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Umum RRI Bandar Lampung**

**4.1.1 Sejarah dan Struktur Organisasi**

RRI didirikan 11 September 1945 oleh angkasawan pejuang antara lainYusuf Rono Dipuro, Abdurrahman Saleh dan Maladi. Mereka ini adalah para tokoh yang sebelumnya aktif mengoprasikan beberapa stasiun radio Jepang di 6 kota. Rapat utusan radio dirumah Adang Kadarusman Jalan Menteng Dalam Jakarta, menghasilkan keputusan mendirikan Radio Republik Indonesia.Sebagai pimpinan umum terpilih DR Abdulrahman Saleh. Semboyan RRI yang diudarakan adalah “Sekali Diudara Tetap Diudara”

Siaran RRI yang pertama kali dsiarkan oleh Bapak Yusuf Rono Dipuro tentang Kemerdekaan Republik Indonesia, sehingga dapat didengar luas oleh masyarakat.Pendirian RRI ditandai dengan dibentuk Piagam Tri Prasetya RRIyang berisi:

1. Kita harus menyelamatkan segala alat siaran radio dari siapapun yang hendak menggunakan alat tersebut untuk menghancurkan negara kita dan membela alat itu dengan segala jiwa raga dalam keadaan bagaimanapun dan dengan akibat apapun juga.
2. Kita harus mengemudikan siaran RRI sebagai alat perjuangan dan alat revolusi seluruh bangasa Indonesia, dengan jiwa kebangsaan yang murni, hati yang bersih dan jujur serta budi yang penuh kecintaan dan kesetian kepada tanah air dan bangsa.
3. Kita harus berdiri diatas segala aliran dan keyakinan partai atau golongan dengan mengutamakan persatuan bangsa dan keselamatan negara serta berpegang pada jiwa proklamasi 17 Agustus 1945.

Visi LPP RRI adalah “Terwujudnya RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publi yang terpercaya dan mendunia”. Dan dituangkan pada Misi LPP RRI sebagai berikut :

1. Menjamin terpenuhinya hak Warga Negara terhadap kebutuhan informasi yang objektif dan independen membutuhkan kepastian dan rasa aman bagi warga negara, serata menjadi referensi bagi pengambilan keputusan.
2. Menjamin terpenuhinya hak warga Negara terhadap pendidikan melalui siaran yang mencerdaskan dan hiburan yang sehat serta berpihak kepada kelompok rentan (pengungsi, orang terlantar, pekerja migran, pribumi, anak, perempuan, minoritas dan suku terasing) serta disable.
3. Memperkuat kebhinekaan melalui siaran budaya yang mencerminkan identitas bangsa.
4. Menjamin siaran yang mudah diakses sehingga kehadiran Negara dalam pelayanan Informasi dirasakan oleh seluruh warga Negara..
5. Menghadirkan siaran di daerah perbatasan, terpencil, terluar dan pesisir sebagai representasi Negara dalam konteks menjadikan daerah pinggiran sebagai pusat aktivitas kultura.
6. Menyelenggarakan siaran luar negeri untuk mempromosikan budaya beserta Ideologi Indonesia dan menghadirkan kebudayaan dunia ke Indonesia.
7. Menjamin penyelenggarakan LPP RRI dengan tatakelola yang sesuai dengan prinsip good public governance.
8. Melibatkan partisipasi public dalam pengelolaan LPP RRI.
9. Mengembangkan SDM yang mendukung kebutuhan Lembaga Penyiaran Publik yang terpercaya dan termuka.
10. Mengembangkan strategi komunikasi dan promosi serta memperluas jejaring kemitraan dengan berbagai lembaga atau Instansi dalam dan luar negeri demi memperkuat keberadaan LPP RRI.
11. Mengoptimalkan potensi yang dimiliki RRI sebagai sumber pendapatan yang dijamin oleh aturan perundangan untuk memperkuat keberadaan LPP RRI.

**Struktur Organisasi RRI Bandar Lampung**

**KEPALA RRI**

**BANDAR LAMPUNG**

KA.BAG

T.U.

SUB.BAG.

SDM

SUB BAG.

KEU.

SUB. BAG.

UMUM

KA. BIDANG

PROGRAMA SIARAN

KA. SEKSI

PROGRAMA 1 (SATU)

KA. SEKSI

PROGRAMA 2 (DUA)

KA. SEKSI

PROGRAMA 4 (EMPAT)

KA. SEKSI

PERENCANAAN DAN EVALUASI

PROGRAM

KA. BIDANG

TEKNOLOGI DAN MEDIA BARU

KA. SEKSI

TEK.STUDIO & MEDIA BARU

KA. SEKSI

TEKNIK TRANSMISI & DISTRIBUSI

KA. SEKSI

SARANA DAN PRASARANA SIARAN

PEJABAT

FUNGSIONAL

KA. BIDANG

LAYANAN & PENGEMBANGAN USAHA

KA. BIDANG

PEMBERITAAN

KA. SEKSI

BERITA, ULASAN & DOKUMENTASI

KA. SEKSI

LIPUTAN & OLAH RAGA

KA. SEKSI

PENGEMBANGAN BERITA

KA. SEKSI

PENGEMBANGAN USAHA

KA. SEKSI

LAYANAN PUBLIK

KA. SEKSI

KOMUNIKASI PUBLIK

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi RRI Bandar Lampung**

**4.1.2 Tugas Pokok LPP RRI**

Memberikan pelayanan informsi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial, serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran radio yang menjangkau seluruh wilayah NKRI (PP.12/2015. Ps.4)

Perubahan status LPP RRI Bandar Lampung dari type C ke type B. Pada tanggal 11 September 2014 bertepatan dengan hari Radio yang ke 64 berdasarkan surat keputusan menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi merubah status 10 stasiun penyiaran type C menjadi type B termasuk RRI Bandar Lampung menjadi RRI Bandar Lampung. RRI Bandar Lampung terdiri dari 4 programa yaitu :

1. Programa 1 ( Pro 1)

Programa 1 RRI dikembangkan sebagai pusat pemberdayaan masyarakat lokal. Dengan fekwensi FM 90,9 Mhz dengan kekuatan pemancar 10 KW

1. Programa 2 ( Pro 2)

Programa 2 RRI dikembangkan sebagai pusat kreatifitas anak muda dengan frekwensi FM 92,5 Mhz dengan kekuatan pemancar 5 KW.

1. Programa 3 ( Pro 3)

Programa 3 merupakan jaringan berita nasional dan Kantor Berita Radio Nasional Dengan materi independen, netral dan tidak komersial dengan frekwensi FM 87,7 Mhz dengan kekuatan pemancar 5 KW.

1. Programa 4 ( Pro 4)

Programa 4 sebagai pelestarian budaya, pembangunan karakter bangsa dan siaran pendidikan.Dengan frekwensi FM 88,5 Mhz dengan kekuatan pemancar 5 KW.

1. Stasiun Produksi Way Kanan

Stasiun Produksi Way Kanan dikembangkan sebagai pusat pemberdayaan

 masyarakat lokal Way Kanan. Dengan frekwensi FM 103.6 Mhz

LPP RRI Bandar Lampung sebagai salah satu satasiun dari 62 stasiun daerah diseluruh Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam pelaksanaan operasionalnya didukung oleh 115 orang pegawai.

**4.1.3 Pejabat Pengelola Informasi Dan Dokumentasi RRI**

LPP RRI sebagai badan publik menyediakan dan memberikan layanan informasi kepada masyarakat. Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik mengatakan bahwaSetiap orang berhak memperoleh informasi publik sesuai dengan ketentuan Undang-Undang.Keterbukaan informasi adalah salah satu pilar penting yang akan mendorong terciptanya iklim transparansiterlebih diera yang serba terbuka ini, keinginan masyarakat untuk memperoleh informasi semakin tinggi.

Sejalan dengan itu RRI Bandar Lampung sebagai badan publik berkewajiban menunjuk dan mengangkat Pejabat Pengelola InformasiDan Dokumentasi, menetapkan standar prosedur operasional, menyediakan dan memberikan informasi, menyediakan sarana dan prasarana, menyediakan anggaran, menanggapi keberatan, membuat dan mengumumkan laporan pelayanan informasi.

RRI Bandar Lampung telah membentuk Tim pengelola informasi dan dokumentasi sesuai dengan Surat Keputusan Kepala LPP RRI Bandar Lampung Nomor : 625/KEP-BLP/2017yang terdiri dari atasan PPID dijabat oleh Kepala RRI Bandar Lampung, Pejabatpengelola informasi dan dokumentasidijabat oleh para Kepala Bidang RRI Bandar Lampung dan koordinator pelaksana dijabat oleh para Kepala Seksi yangmembawahi bidang pengelola informasi,bidang dokumentasi dan arsip, bidang pelayanan informasi serta pengaduan dan penyelesaian sengketa. Dari masing-masing bidang di PPID sebagai pelaksana yaitu staf/karyawan RRI Bandar Lampung.

PPID bertugas dan bertanggungjawab melakukan pelayanan informasi yang meliputi prroses penyimpanan, pendokumentasian, penyediaan dan pelayanan informasi yang cepat, tepat dan sederhana sesuai dengan aturan yang berlaku. Pelayanan informasi terbagi menjadi dua kegiatan secara layanan langsung dan layanan online.Informasi publik yang tersedia dan diumumkan secara berkala dilayani melalui porta PPID di website rri.co.id

**Alur pelayanan informasi PPID**

**Desk Layanan**

**Online**

**Up Date Web**

**CD Burning**

**Foto Copy**

**Scanner**

**Scanner**

**Pelayanan Informasi**

**Front Desk**

**Back Office**

**Desk Layanan**

**Langsung**

**Gambar 4.2**

**Alur pelayanan informasi PPID**

**4.2 Deskripsi Data**

Deskripsi data merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu untuk menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin dan usia.

**4..2.1Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan RRI Bandar Lampungberjumlah 32 orang.

Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

 **Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah (Orang)** | **Persentase (%)** |
| **1** | Laki-laki | 18 | 56,25 |
| **2** | Perempuan | 14 | 43,75 |
| **Total** | **32** | **100** |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa bahwa sebagian besar responden RRI Bandar Lampung adalah pria sebanyak 56.25 %, sedangkan wanita sebanyak 43.75 %.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia (tahun)** | **Jumlah (orang)** | **Persentase (%)** |
| 1 | 20 – 30 tahun | 2 | 6,25 |
| 2 | 31 – 40 tahun | 10 | 31,25 |
| 3 | 41 – 50 tahun | 11 | 34,37 |
| 4 | >50 tahun | 9 | 28,13 |
| **Total** | **32** | **100** |

 Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2.2 karakteristik berdasarkan usia diketahui bahwa responden menurut umur terbanyak >50 tahun sebesar 28.13 %, umur 41–50 tahun sebesar 34.37 %, umur 31 – 40 tahun sebesar 31.25 % dan umur 20 – 30 tahun sebesar 6.25 %.

 **Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jabatan** | **Jumlah (orang)** | **Persentase (%)** |
| 1 | SLTA | 9 | 28,13 |
| 2 | D3 | 3 | 9.37 |
| 3 | S1 | 18 | 56.25 |
| 4 | S2 | 2 | 6.25 |
| **Total** | **32** | **100** |

 Sumber : Hasil data diolah tahun, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan diketahui bahwa responden RRI Bandar Lampung, pendidikan SLTA sebanyak 28.13 %, D3 sebanyak 9.37 %, dan S1 sebanyak 56.25 %, sedangkan berpendidikan S2 hanya 6.25 %.

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Masa Kerja** | **Jumlah (orang)** | **Persentase (%)** |
| 1 | 2-5 tahun | 9 | 6,25 |
| 2 | 6 – 10 tahun | 5 | 25,0 |
| 3 | >10 tahun | 18 | 68,75 |
| **Total** | **32** | **100** |

 Sumber : Hasil data diolah tahun, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui bahwa masa kerja responden di RRI Bandar Lampung 2 - 3 tahun 6.25 %, 6 – 10 tahun 25 %, sudah mencapai diatas 10 tahun 68.75 %

**4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 32 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Jawaban** |
| **SS (5)** | **S (4)** | **KS (3)** | **TS (2)** | **STS (1)** |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Saya hadir tepat waktu ke kantor | 4 | 12.5 | 14 | 43.8 | 12 | 37.5 | 2 | 6.3 | 0 | 0 |
| 2 | Saya pulang kerja sesuai peraturan jam kerja Kantor | 3 | 9.4 | 10 | 31.3 | 18 | 56.3 | 1 | 3.1 | 0 | 0 |
| 3 | Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | 2 | 6.3 | 14 | 43.8 | 12 | 37.5 | 2 | 6.3 | 2 | 6.3 |
| 4 | Saya pernah datang telambat dan mendapat teguran | 11 | 34.4 | 12 | 37.5 | 9 | 28.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Saya pernah meninggalkan tempat kerja karena alasan-alasan tertentu | 3 | 9.4 | 10 | 31.3 | 15 | 46.9 | 4 | 12.5 | 0 | 0 |
| 6 | Saya tidak menunda-nunda pekerjaan | 9 | 28.1 | 15 | 46.9 | 7 | 21.9 | 1 | 3.1 | 0 | 0 |
| 7 | Saya membuka dan menutup pelayanan informasi tepat waktu | 1 | 3.1 | 14 | 43.8 | 17 | 53.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | Saya saling bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan agar selesai tepat pada waktu | 4 | 12.5 | 16 | 50.0 | 11 | 34.4 | 1 | 3.1 | 0 | 0 |
| 9 | Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik dan sesuai dengan fungsinya | 11 | 34.4 | 13 | 40.6 | 6 | 18.8 | 2 | 6.3 | 0 | 0 |
| 10 | Saya menggunakan fasilitas kantor dengan hati-hati agar terhindar dari kerusakan | 11 | 34.4 | 12 | 37.5 | 7 | 21.9 | 2 | 6.3 | 0 | 0 |
| 11 | Saya melaksanakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab | 5 | 15.6 | 9 | 28.1 | 14 | 43.8 | 4 | 12.5 | 0 | 0 |
| 12 | Hasil yang saya dapatkan sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab | 4 | 12.5 | 14 | 43.8 | 14 | 43.8 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 13 | Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang telah ditetapkan | 9 | 28.1 | 7 | 21.9 | 7 | 21.9 | 6 | 18.8 | 3 | 9.4 |
| 14 | Saya berpakain bersih dan rapi serta berpenampilan baik | 11 | 34.4 | 14 | 43.8 | 6 | 18.8 | 1 | 3.1 | 0 | 0 |
| 15 | Saya mengenakan seragam yang telah ditetapkan kantor | 9 | 28.1 | 15 | 46.9 | 8 | 25.0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 16 | Saya patuh terhadap perintah pimpinan | 3 | 9.4 | 18 | 56.3 | 11 | 34.4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 17 | Saya patuh pada peraturan yang ditetapkan oleh kantor | 13 | 40.6 | 12 | 37.5 | 7 | 21.9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 18 | Saya menjaga kebersihan ruang kerja dan lingkungan kantor | 13 | 40.6 | 14 | 43.8 | 5 | 15.6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 19 | Saya bersedia dikenakan sangsi jika tidak mentaati peraturan yang berlaku | 8 | 25.0 | 13 | 40.6 | 9 | 28.1 | 2 | 6.3 | 0 | 0 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 17 mengenai Saya patuh pada peraturan yang ditetapkan oleh kantor mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 13 orang atau 40,6%, sedangkan pernyataan 7 mengenai Saya membuka dan menutup pelayanan informasi tepat waktu mendapat respon dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 3.1%.

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Pengetahuan (X2)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Pertanyaan** | **Jawaban** |
| **BENAR** |  **SALAH** |
| 1 | Pengajuan permohonan informasi harus melengkapi persyaratan, kecuali | 21 | 11 |
| 2 | Informasi yang proses memperolehnya dilakukan dengan mengajukan permintaan disebut informasi | 27 | 5 |
| 3 | Berikut ini yang termasuk informasi yang wajib disediakan secara serta merta adalah | 23 | 9 |
| 4 | Setiap orang berhak memperoleh informasi publik sesuai dengan ketentuan Undang-Undang, hal itu diatur dalam undang – undang | 22 | 10 |
| 5 | Pelayanan informasi yang cepat, tepat dan sederhana sesuai dengan aturan yang berlaku. Merupakan tugas PPID pada bidang | 15 | 17 |
| 6 | Tugas bidang Dokumentasi dan arsip adalah | 22 | 10 |
| 7 | Apa saya yang temasuk informasi terbuka yang wajib disediakan dan diumumkan | 20 | 12 |
| 8 | Berikut ini Informasi yang tidak dapat diberikan kepada masyarakat, kecuali | 21 | 11 |
| 9 | Penolakan keberatan diberi jangka waktu berapa lama | 19 | 13 |
| 10 | Tahapan uji Konsekuensi yaitu, kecuali | 22 | 10 |
| 11 | Pejabat pengelola informasi dan dokumentasi adalah pejabat yang bertanggung jawab dibidang penyimpanan, pendokumntasian, penyediaan dan pelayanan informasi  | 20 | 12 |
| 12 | Permohonan informasi hanya bisa secara online | 19 | 13 |
| 13 | Petugas PPID mengaupload informasi melalui Web ppid.rri.co.id  | 18 | 14 |
| 14 | Prosedur informasi terbuka yaitu diumumkan berkala, diumumkan serta merta dan tersedia setiap saat | 22 | 10 |
| 15 | Kebijakan badan publik dan dokumen pendukungnya merupakan Informasi yang wajib disediakan setiap saat  | 21 | 11 |
| 16 | Jika dalam 30 hari kerja PPID LPP RRI tidak memberi jawaban setelah ada keberatan dari pemohon informasi, maka pemohon informasi berhak menyampaikan SENGKETA ke Komisi Informasi | 21 | 11 |
| 17 | Seseorang memohon informasi tentang rinncian daftar penerima bantuan sosial bagi para korban banjir di jawa barat tahun 2020 data tersebut dapat diberikan karena termasuk informasi terbuka | 22 | 10 |
| 18 | Jika ada pemohon informasi yang ingin memperoleh laporan keuangan RRI tetapi yang tidak mau memberikan indentitas diri (KTP) dan mengisi data diri maka petugas boleh memberikan informasi tersebut | 23 | 9 |
| 19 | Setiap tahun PPID wajib melaporkan Jumlah permintaan informasi yang diterima | 20 | 12 |
| 20 | Petugas PPID tidak diwajibkan mengirim informasi kegiatan RRI Bandar lampung ke Web PPID | 20 | 12 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 2 mengenai Informasi yang proses memperolehnya dilakukan dengan mengajukan permintaan disebut informasi mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 27 orang, sedangkan pernyataan 5 mengenai Pelayanan informasi yang cepat, tepat dan sederhana sesuai dengan aturan yang berlaku. Merupakan tugas PPID pada bidang mendapat respon dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15 orang.

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X3)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Jawaban** |
| **SS (5)** | **S (4)** | **KS (3)** | **TS (2)** | **STS (1)** |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Saya memperoleh gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan | 5 | 15.6 | 17 | 53.1 | 5 | 15.6 | 3 | 9.4 | 2 | 6.3 |
| 2 | Saya puas dengan penghasilan di tempat saya bekerja | 7 | 21.9 | 14 | 43.8 | 11 | 34.4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | Kebutuhan saya dapat terpenuhi dengan penghasilan saya sekarang ini | 4 | 12.5 | 11 | 34.4 | 12 | 37.5 | 5 | 15.6 | 0 | 0 |
| 4 | Saya merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan | 0 | 0 | 12 | 37.5 | 11 | 34.4 | 8 | 25.0 | 1 | 3.1 |
| 5 | Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja | 10 | 31.3 | 8 | 25.0 | 11 | 34.4 | 3 | 9.4 | 0 | 0 |
| 6 | Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja | 7 | 21.9 | 13 | 40.6 | 11 | 34.4 | 1 | 3.1 | 0 | 0 |
| 7 | Pegawai yang berprestasi mendapat penghargaan berupa insensif dan bonus | 6 | 18.8 | 10 | 31.3 | 15 | 46.9 | 1 | 3.1 | 0 | 0 |
| 8 | Penghargaan yang diterima pegawai dari tempat bekerja sudah sesuai dengan yang diharapkan | 10 | 31.3 | 13 | 40.6 | 7 | 21.9 | 2 | 6.3 | 0 | 0 |
| 9 | Pemberian penghargaan dapat membuat anda lebih termotivasi dalam bekerja | 5 | 15.6 | 16 | 50.0 | 11 | 34.4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | Saya selalu berkeinginan untuk berkreatifitas  | 3 | 9.4 | 21 | 65.6 | 7 | 21.9 | 1 | 3.1 | 0 | 0 |
| 11 | Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja | 5 | 15.6 | 15 | 46.9 | 12 | 37.5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | Saya mampu mengembangkan potensi diri | 9 | 28.1 | 13 | 40.6 | 7 | 21.9 | 3 | 9.4 | 0 | 0 |
| 13 | Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi | 12 | 37.5 | 11 | 34.4 | 9 | 28.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 14 | Pujian yang diberikan atasan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik | 8 | 25.0 | 15 | 46.9 | 8 | 25.0 | 1 | 3.1 | 0 | 0 |
| 15 | Saya Saya merasa termotivasi bila pengabdian saya selama bekerja di lembaga ini diakui oleh atasan | 4 | 12.5 | 11 | 34.4 | 15 | 46.9 | 1 | 3.1 | 1 | 3.1 |
| 16 | Pemberian arahan dan penjelasan dari atasan kepada bawahan tentang pelaksanaan tugas dan pekerjaan menciptakan iklim kerja yang baik | 8 | 25.0 | 13 | 40.6 | 10 | 31.3 | 1 | 3.1 | 0 | 0 |
| 17 | Pembagian tugas sesuai dengan job disign dan kemampuan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja | 9 | 28.1 | 12 | 37.5 | 8 | 25.0 | 3 | 9.4 | 0 | 0 |
| 18 | Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik | 4 | 12.5 | 13 | 40.6 | 7 | 21.9 | 5 | 15.6 | 3 | 9.4 |
| 19 | Perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan agar dapat berprestasi | 4 | 12.5 | 9 | 28.1 | 14 | 43.8 | 5 | 15.6 | 0 | 0 |
| 20 | Pegawai ditempat saya bekerja bisa saling bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan | 5 | 15.6 | 8 | 25.0 | 17 | 53.1 | 2 | 6.3 | 0 | 0 |
| 21 | Lembaga menerapkan peraturan tentang penghargaan dan sanksi secara adil kepada semua pegawai | 1 | 3.1 | 9 | 28.1 | 16 | 50.0 | 4 | 12.5 | 2 | 6.3 |
| 22 | Tangguang Jawab dan wewenang yang saya dapat sesuai dengan hak yang saya terima | 2 | 6.3 | 11 | 34.4 | 14 | 43.8 | 5 | 15.6 | 0 | 0 |
| 23 | Atasan melakukan evaluasi kinerja setiap akhir pekan dan menberikan arahan kepada pegawai | 6 | 18.8 | 8 | 25.0 | 13 | 40.6 | 2 | 6.3 | 3 | 9.4 |
| 24 | Atasan memberikan teguran dan hukuman bagi pegawai yang hasil kerjanya kurang baik | 7 | 21.9 | 6 | 18.8 | 13 | 40.6 | 5 | 15.6 | 1 | 3.1 |
| 25 | Peluang untuk berprestasi membuat anda merasa termotivasi untuk mencapainya dengan sebaik-baiknya | 5 | 15.6 | 10 | 31.3 | 9 | 28.1 | 6 | 18.8 | 2 | 6.3 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

 Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 13 mengenai Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi mendapat respon tertinggi mendapatkan jumlah yang sama yaitu 12 orang atau 37,5% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 4 mengenai Saya merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 0 orang atau 0%.

**Tabel 4.8**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Jawaban** |
| **SS (5)** | **S (4)** | **KS (3)** | **TS (2)** | **STS (1)** |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Saya mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan hasil yang baik | 3 | 9.4 | 17 | 53.1 | 10 | 31.3 | 2 | 6.3 | 0 | 0 |
| 2 | Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal | 4 | 12.5 | 13 | 40.6 | 14 | 43.8 | 1 | 3.1 | 0 | 0 |
| 3 | Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya | 9 | 28.1 | 15 | 46.9 | 8 | 25.0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan  | 12 | 37.5 | 13 | 40.6 | 7 | 21.9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan bisa saya penuhi dengan baik dan tepat waktu | 15 | 46.9 | 8 | 25.0 | 8 | 25.0 | 1 | 3.1 | 0 | 0 |
| 6 | Saya membuat target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan kegiatan  | 16 | 50.0 | 8 | 25.0 | 6 | 18.8 | 2 | 6.3 | 0 | 0 |
| 7 | Saya sering malakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang ditetapkan oleh lembaga | 9 | 28.1 | 6 | 18.8 | 14 | 43.8 | 2 | 6.3 | 1 | 3.1 |
| 8 | Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan  | 10 | 31.3 | 12 | 37.5 | 6 | 18.8 | 3 | 9.4 | 1 | 3.1 |
| 9 | Saya mampu menggunakan waktu dengan effisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan | 5 | 15.6 | 11 | 34.4 | 13 | 40.6 | 3 | 9.4 | 0 | 0 |
| 10 | Saya mampu menentukan prioritas kerja secara effektif | 8 | 25.0 | 7 | 21.9 | 11 | 34.4 | 4 | 12.5 | 2 | 6.3 |
| 11 | Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan tugas berikutnya | 8 | 25.0 | 11 | 34.4 | 8 | 25.0 | 5 | 15.6 | 0 | 0 |
| 12 | Saya selalu melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh walau tidak ada pengawasan dari atasan  | 9 | 28.1 | 11 | 34.4 | 8 | 25.0 | 4 | 12.5 | 0 | 0 |
| 13 | Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjan meski atasan sedang tidak ada di kantor | 9 | 28.1 | 12 | 37.5 | 9 | 28.1 | 2 | 6.3 | 0 | 0 |
| 14 | Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan cepat untuk mencegah hasilyang merugikan | 12 | 37.5 | 11 | 34.4 | 8 | 25.0 | 1 | 3.1 | 0 | 0 |
| 15 | Saya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan target  | 10 | 31.3 | 12 | 37.5 | 8 | 25.0 | 2 | 6.3 | 0 | 0 |
| 16 | Pencapaian rata-rata hasil kerja pegawai selalu tercapai | 8 | 25.0 | 17 | 53.1 | 7 | 21.9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 17 | Saya meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja | 8 | 25.0 | 19 | 59.4 | 4 | 12.5 | 1 | 3.1 | 0 | 0 |
| 18 | Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik untuk bekerja | 9 | 28.1 | 13 | 40.6 | 10 | 31.3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 19 | Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur  | 9 | 28.1 | 9 | 28.1 | 10 | 31.3 | 1 | 3.1 | 3 | 9.4 |
| 20 | Saya memiliki kemampuan dalam menghasilkan ide dan tindakan yang inovatif | 2 | 6.3 | 18 | 56.3 | 7 | 21.9 | 4 | 12.5 | 1 | 3.1 |
| 21 | Saya mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti komputer, internet, kamera dan sebagai penunjang pekerjaan  | 7 | 21.9 | 15 | 46.9 | 9 | 28.1 | 1 | 3.1 | 0 | 0 |
| 22 | Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan lembaga | 8 | 25.0 | 14 | 43.8 | 5 | 15.6 | 5 | 15.6 | 0 | 0 |
| 23 | Saya bersikap jujur dalam pelayanan kepada masyarakat | 14 | 43.8 | 11 | 34.4 | 7 | 21.9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 24 | Pegawai selalu bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan | 13 | 40.6 | 13 | 40.6 | 5 | 15.6 | 1 | 3.1 | 0 | 0 |
| 25 | Saya selalu berkoordinasi dengan pimpinan maupun rekan sekerja dalam penyelesaian pekerjaan | 8 | 25.0 | 11 | 34.4 | 11 | 34.4 | 1 | 3.1 | 1 | 3.1 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.8 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 6 mengenai Saya membuat target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan kegiatanmendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 16 orang atau 50,0%, sedangkan pernyataan 20 mengenai Saya memiliki kemampuan dalam menghasilkan ide dan tindakan yang inovatif mendapat respon menjawab sangat setuju yaitu sebesar 2 orang atau 6,3% merupakan respon terendah.

**4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen**

**4.3.1 Hasil Uji Validitas**

 Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment.*Uji validtas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **rhitung** | **rtabel** | **Kondisi** | **Simpulan** |
| Butir 1 | 0,635 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 2 | 0,585 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 3 | 0,510 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 4 | 0,608 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 5 | 0,535 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 6 | 0,653 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 7 | 0,557 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 8 | 0,550 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 9 | 0,787 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 10 | 0,527 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 11 | 0,560 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 12 | 0,511 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 13 | 0,615 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 14 | 0,724 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 15 | 0,527 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 16 | 0,724 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 17 | 0,429 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 18 | 0,413 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 19 | 0,557 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas untuk variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai disiplin kerja.Hasil yang didapatkan yaitu nilairhitung> rtabel(0,361).Dengan demikian seluruh item pernyataanmengenai disiplin kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan (X2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **rhitung** | **rtabel** | **Kondisi** | **Simpulan** |
| Butir 1 | 0,799 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 2 | 0,446 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 3 | 0,764 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 4 | 0,604 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 5 | 0,543 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 6 | 0,669 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 7 | 0,649 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 8 | 0,698 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 9 | 0,720 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 10 | 0,450 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 11 | 0,592 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 12 | 0,559 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 13 | 0,722 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 14 | 0,525 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 15 | 0,423 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 16 | 0,681 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 17 | 0,467 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 18 | 0,710 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 19 | 0,732 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 20 | 0,450 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji untuk variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai pengetahuan.Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0,361).Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai pengetahuan dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X3)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **rhitung** | **rtabel** | **Kondisi** | **Simpulan** |
| Butir 1 | 0,544 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 2 | 0,459 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 3 | 0,652 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 4 | 0,507 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 5 | 0,462 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 6 | 0,437 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 7 | 0,568 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 8 | 0,413 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 9 | 0,544 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 10 | 0,459 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 11 | 0,652 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 12 | 0,529 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 13 | 0,498 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 14 | 0,677 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 15 | 0,431 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 16 | 0,402 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 17 | 0,368 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 18 | 0,652 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 19 | 0,507 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 20 | 0,462 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 21 | 0,542 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 22 | 0,652 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 23 | 0,507 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 24 | 0,462 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 25 | 0,437 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai motivasi.Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0,361).Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai motivasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **rhitung** | **rtabel** | **Kondisi** | **Simpulan** |
| Butir 1 | 0,593 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 2 | 0,377 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 3 | 0,598 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 4 | 0,593 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 5 | 0,421 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 6 | 0,565 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 7 | 0,530 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 8 | 0,400 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 9 | 0,513 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 10 | 0,565 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 11 | 0,617 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 12 | 0,475 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 13 | 0,446 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 14 | 0,377 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 15 | 0,513 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 16 | 0,386 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 17 | 0,598 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 18 | 0,593 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 19 | 0,421 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 20 | 0,565 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 21 | 0,593 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 22 | 0,513 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 23 | 0,565 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 24 | 0,617 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |
| Butir 25 | 0,405 | 0,361 | rhitung> rtabel | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yangmengenai kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilairhitung> rtabel(0,361).Dengan demikian seluruh item pernyataanmengenai kinerja karyawan dinyatakan valid.

**4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas**

 Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

**Tabel 4.11**

**Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi**

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 0,000 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 0,600 – 0,799 | Tinggi |
| 0,800 – 1,000 | Sangat Tinggi |

Sumber : Sugiyono,2016

 Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Reliabitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Nilai Alpha Cronbach** | **Keterangan** |
| Disiplin kerja (X1) | 0,890 | 0,8000 – 1,000 |
| Pengetahuan (X2) | 0,909 | 0,8000 – 1,000 |
| Motivasi (X3) | 0,910 | 0,8000 – 1,000 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,895 | 0,8000 – 1,000 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

 Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji reliabilitas nilai cronbach’s alpha tertinggi sebesar 0,910 untuk variabel motivasi kerja dengan tingkat reliabel sangat tinggi.Nilai cronbach’s alpha terendah 0,890 untuk disiplin dengan tingkat reliable sangat tinggi.

**4.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data**

 **4.4.1 Uji Normalitas**

 Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan penggunakan program SPSS 21.0.

 Rumusan hipotesis:

 Ho :Data terdistribusi normal.

 Ha :Data terdistribusi tidak normal.

 Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Sig** | **Alpha** | **Simpulan** | **Keterangan** |
| Disiplin kerja (X1) | 0,573 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |
| Pengetahuan (X2) | 0,371 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |
| Motivasi (X3) | 0,403 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,695 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

 Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (KS) untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dengan perolehan tingkat signifikan sebesar 0,573 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai *Kolmogorov Smirnov*(KS) untuk variabel pengetahuan (X2) dengan perolehan tingkat signifikan sebesar 0,371 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.Nilai *Kolmogorov Smirnov*(KS) untuk variabel motivasi (X3) dengan perolehan tingkat signifikan sebesar 0,403 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.Nilai Kolmogorov Smirnov (KS) untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan perolehan tingkat signifikan sebesar 0,695 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai signifikan dari semua variabel adalah >dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan seluruh variabel berdistribusi Normal.

**4.4.2 Linearitas**

 Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan penggunakan program SPSS 21.0.

Rumusan hipotesis:

Ho :model regresi berbentuk linier.

Ha :model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. .Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Linieritas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Sig** | **Alpha** | **Simpulan** | **Keterangan** |
| Disiplin kerja (X1) | 0,451 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |
| Pengetahuan (X2) | 0,760 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |
| Motivasi (X3) | 0,369 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,451 >dari 0,05 yang berarti H0 diterima, nilai signifikasi untuk variabel pengetahuan (X2)dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,760>dari 0,05 yang berarti H0 diterima, nilai signifikasi untuk variabel motivasi kerja (X3)dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,369>dari 0,05 yang berarti H0 diterima.. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable, keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

**4.5 Hasil Pengujian**

**4.5.1 Uji Korelasi dan Determinasi (R2)**

 Didalam penelitian ini meggunakan lebih dari satu variabel sebagai

indikatornya yaitu Disiplin Kerja (X1), Pengetahuan (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). pengujian dilakukan dengan penggunakan program SPSS 21.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

 **Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi dan Determinasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nilai Korelasi (R)** | **R Square (R2)** |
| 0,551 | 0,304 |

 Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,551 artinya tingkat hubungan antara Disiplin Kerja (X1), Pengetahuan (X2), Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif kuat.

Koefisien determinan R2 (R Square) sebesar 0,304 artinya bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1), Pengetahuan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,304 atau 30,4%, sedangkan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

**4.5.2 Koefisien Regresi**

**Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **B** | **Std.Error**  |
| Constanta | 93.154 | 21.558 |
| Disiplin kerja (X1) | 0.249 | 0.147 |
| Pengetahuan (X2) | 0.847 | 0.537 |
| Motivasi (X3) | -0.281 | 0.178 |

*Sumber : Data diolah tahun 2020*

Persamaan regresinya sebagai berikut :

|  |
| --- |
| **Y = a + b1X1 + b2X2 +b3X3+e****Y = 93.154+ 0.249 X1 + 0.847 X2- 0.281 X3** |

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Pengetahuan

X3 = Motivasi Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta a sebesar 93.154 menyatakan bahwa kinerja karyawan pada karyawan RRI Bandar Lampung adalah sebesar 93.154 apabila disiplin kerja, pengetahuan dan motivasi kerja bernilai = 0.
2. Koefisien regresi untuk X1 = 0.249 menyatakan bahwa setiap penambahan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan RRI Bandar Lampung sebesar 0.249 satuan.
3. Koefisien regresi untuk X2 = 0.847 menyatakan bahwa setiap penambahan pengetahuan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan RRI Bandar Lampung sebesar 0.847 satuan.
4. Koefisien regresi untuk X3 = -0.281 menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi sebesar satu satuan maka akan mengurangi kinerja karyawan pada karyawan RRI Bandar Lampung sebesar 0.110 satuan.

**4.6 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana**

**4.6.1 Hasil Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

* Bila nilai sig < α (0,05) maka H0 ditolak
* Bila nilai sig > α (0,05) maka H0 diterima

**Tabel 4.17 Hasil Uji t**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  **thitung** | **Signifikansi**  |
| Disiplin kerja (X1) | 2.423 | 0.022 |
| Pengetahuan (X2) | 2.251 | 0.032 |
| Motivasi (X3) | -2.073 | 0.047 |

 *Sumber : Data diolah tahun 2020*

1. **Disiplin (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

H0 : Disiplin tidak berpengaruh terhadap Kinerja KaryawanRRI Bandar Lampung

Ha : Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja KaryawanRRI Bandar Lampung

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel disiplin kerja (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 2.423 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=32-2=30) adalah 1,697 jadi t hitung (2.423) > t tabel (1,697) dan nilai sig 0,022 < 0,05 maka H0 ditolak. Artinya Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja KaryawanRRI Bandar Lampung.

1. **Pengetahuan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

H0 : Pengetahuan tidak berpengaruh terhadap Kinerja KaryawanRRI Bandar Lampung

Ha : Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja KaryawanRRI Bandar Lampung

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Pengetahuan (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 2.251 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=32-2=30) adalah 1,697 jadi t hitung (2.251) > t tabel (1,697) dan nilai sig 0,032 < 0,05 maka H0 ditolak. Artinya Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja KaryawanRRI Bandar Lampung

1. **Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

H0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja KaryawanRRI Bandar Lampung

Ha : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja KaryawanRRI Bandar Lampung

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Motivasi Kerja (X3) nilai t hitung sebesar -2.073 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=32-2=30) adalah 1,697 jadi t hitung (-2.073) > t tabel (-1,697) dan nilai sig 0,047 < 0,05 maka H0 ditolak.Artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RRI Bandar Lampung.

**4.7Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**

**4.7.1 Hasil Uji F**

 Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama).Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara disiplin kerja, pengetahuan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan(Y).

Ho : Disiplin Kerja, pengetahuan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan RRI Bandar Lampung.

Ha :Disiplin kerja, pengetahuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan

 terhadap Kinerja Karyawan RRI Bandar Lampung.

 Dengan kriteria :

 Jika nilai Sig <0.05maka Ho ditolak, Ha diterima

 Jika nilai Sig >0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak

 **Tabel 4.18 Hasil Uji F**

|  |  |
| --- | --- |
| **Fhitung** | **Signifikansi**  |
| 4,068 | 0,016 |

 *Sumber : Data diolah tahun 2020*

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k – 1 = 3 dan derajat kebebasan penyebut sebesar n-k= 32-4=28 sehingga diperoleh F tabel sebesar 2,95 dan F hitung 4,068.

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 4,068 >F tabel 2,95 dan nilai Sig < 0,05 yaitu 0,016 < 0,05 maka H0 ditolak dan menerima Ha. Artinya Disiplin kerja, pengetahuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan RRI Bandar Lampung.

**4.8 Pembahasan**

 **1. Pengaruh disiplin kerja terhadap terhadap kinerja.**

 Berdasarkan hasil penelitian diatas disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RRI Bandar Lampung. Semakin baik disiplin kerja akan semakin baik pula kinerja karyawan atau sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.Menurut penelitian Asniati dkk (2018)disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan.Sedangkan menurut penelitian Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto (2015)disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja yang baik dari setiap pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya penting karena dengan disiplin penyelesaian kerja dari setiap pegawai akan memenuhi kriteria dan waktu yang ditentukan untuk suatu tugas selesai dikerjakan. Disiplin menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungannya dengan disiplin.

 Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja. Bagaimanapun tingginya tingkat pendidikan dan kemampuan seorang pegawai, besarnya motivasi yang diberikan pimpinan, maupun besarnya kompensasi yang diberikan tidak banyak berarti apabila pegawai tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, faktor disiplin ini perlu mendapat perhatian yang besar, baik bagi pimpinan maupun pegawai yang bersangkutan.Seperti halnya pemberian motivasi kerja, penanaman disiplin pegawai pada umumnya baik. Hal ini terlihat dari tingginya kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi, memperhatikan jam kerja, berpakaian seragam, pemakaian peralatan, dan kualitas pekerjaan pegawai cukup memadai.Sehingga hal ini menjelaskan bahwa RRI Bandar Lampung sebenarnya sudah menerapkan kedisiplinan para pegawainya sesuai dengan peraturan yang ada misalnya, melakukan pengawasan yang ketat dari pemimpin atau memberikan hukuman kepada pegawai yang melakukan pelanggaran.Hasil penelitian ini mendukung penelitian Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto (2015)dan Asniati dkk (2018)yang menjelaskan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

 **2.Pengaruh pengetahuan terhadap terhadap kinerja.**

 Berdasarkan hasil penelitian diatas pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RRI Bandar Lampung.Pengetahuan dipengaruhi oleh faktor pendidikan formal dan sangat erat hubungannya. Diharapkan dengan pendidikan yang tinggi maka akan semakin luas pengetahuannya. Tetapi orang yang berpendidikan rendah tidak mutlak berpengetahuan rendah pula.Peningkatan pengetahuan tidak mutlak diperoleh dari pendidikan formal saja, tetapi juga dapat diperoleh dari pendidikan non formal. Pengetahuan akan suatu objek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendatsendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang.

 Menurut penelitian Noer Chalifa, Dwiarko Nugrohoseno (2014)menunjukkan dengan adanya berbagi pengetahuan karyawan RRI Bandar Lampung dapat meningkatkan kinerja karyawan, apabila berbagi pengetahuan didalam perusahaan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu juga dengan pegawai RRI Bandar Lampungsikap antar individu yang saling terbuka dalam perusahaan, satu sama lain saling membantu membuat mereka mampu mengerjakan pekerjaan sulit. Kemauan individu dalam perusahaan untuk saling bertanya, saling mengajarkan hal-hal baru dapat membantu masing-masing untuk bisa berkembang dalam kinerja mereka.Hal tersebut sejalan dengan penelitian Xue et al., (2015), bahwaberbagi pengetahuan berperan penting untuk kinerja karyawan dari ide-ide baru yang diciptakan karyawan.

 Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan olehS. Martono (20146 p.846) bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang pegawai dituntut untuk mempunyai pengetahuan yang baik dalam bekerja. Apabila seorang pegawai dihadapkan pada masalah dalam bekerja seperti pengambilan keputusan yang harus diselesaikan dengan cepat, maka pegawai harus menggunakan pengetahuan mereka dengan cara berpikir secara analisis dan konseptual dalam merinci masalah tersebut.

 Pegawai harus lebih mampu dalam memahami dan mengamati akibat suatu keadaan berdasarkan pengalaman,karena kemungkinan apa yang terjadi akan berulang pada masa yang akan datang. Disamping itu, hal yang tak kalah pentingnya yang harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh para pegawai adalah pengetahuan terkait dengan pekerjaan, kecenderungan adanya pegawai kurang dalam pelaksanaan pekerjaan rutinnya tanpa berusaha menciptakan pengetahuan baru dalam ruang lingkup kerja mereka.pengetahuan pegawai RRI Bandar Lampung perlu ditingkatkan lagi terutama dalam hal pengetahuan tentang pekerjaan. Dengan ditingkatnya pengetahuan tentang pekerjaan dengan cara pelatihan, seminar, dan kegiatan lain yang sejenis diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan pegawai sehingga RRI Bandar Lampung sehingga berdampak pada hasil kinerja yang lebih baik.

 **3.Pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kinerja.**

 Berdasarkan hasil penelitian diatas motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RRI Bandar Lampung.Menurut Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwamotivasi merupakan ketersediaan mengeluarkan tingkat upaya tinnggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas.Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organissai adalah upaya yang seharusnya.Kebutuhan suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik.Dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud.Pendekatan motivasi adalah pemimpin menciptakan iklim yang dapat membuat anggota merasatermotivasi. Anggota hendaknya mendapat inspirasi sehingga merasakan adanya harapan dan ketersediaan dalam organisasi dimana ia bekerja.

Menurut penelitian Ismenia Boe (2014)Motivasi yang diberikan oleh organisasi untuk pegawai, akan membuat pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupah Material Incentif dan Non Material Incentif. Motivasi yang berbentuk material incentive adalah berupah gaji, upah, bonus dan tunjangan, sedangkan motivasi yang berbentuk non material incentive adalah dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang atau financial yaitu berupah penempatan yang tepat, keselamatan kerja, promosi jabatan, penghargaan dari hasil kerja, ikutserta dalam pengambilan keputusan, iklim kerja, fasilitas kerja, tunjangan kesehatan dan lain – lain. Dengan adanya motivasi kerja dari organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawaiRRI Bandar Lampung.Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja pegawai.Karena dengan adanya motivasi yang tinggi membuat pegawai menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan RRI Bandar Lampung sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para Pegawai.Semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja pegawai.Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asniati dkk (2018)dan Ismenia Boe (2014) memiliki hasil dimana variable motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

**4.Pengaruh disiplin kerja, pengetahuan tentang substansi tugas dan**

**motivasiterhadap kinerja.**

 Berdasarkan hasil penelitiandisiplin kerja, pengetahuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RRI Bandar Lampung.Sebagai salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk mengontrol dan meningkatkan kinerja karyawannya agar karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya maka, dengan adanya tingkat kedisipinan yang tinggi maka kinerja karyawan juga meningkat, sebaliknya jika tingkat kedisipinan rendah maka kinerja karyawan juga akan menurun.

 Hal ini dikarenakan masih ada pegawaiRRI Bandar Lampung yang sering datang terlambat. Selain itu pengetahuan yang tinggi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena pegawai jika dihadapkan pada masalah dalam bekerja seperti pengambilan keputusan yang harus diselesaikan dengan cepat, maka pegawai harus menggunakan pengetahuan mereka dengan cara berpikir secara analisis dan konseptual dalam merinci masalah tersebut. Selain kedisiplinan dan pengetahuan adanya motivasi kerja pegawai juga harus diperhatikan karena semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja pegawaiakan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja pegawai. Karena dengan adanya motivasi yang tinggi membuat pegawai menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan Lembaga RRI Bandar Lampung sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari pegawaiRRI Bandar Lampung .

 Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya tingkat kedisplinan yang tinggi, pengetahuan yang tinggi serta motivasi kerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai didalam perusahaan dan begitupun sebaliknya. Jadi kesimpulannya baik secara parsial maupun simultan variabel disiplin kerja, pengetahuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Patricia M. Sahanggamu dan Silvya L. Mardey (2014)dan Mazdayani, Wuryaningsih Dwi Sayekti, Adia Nugraha(2014) dimana disiplin, pengetahuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.