

**KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK
INDONESIA
(Studi Kasus di LPP RRI Kota Manado)**

**SEVANYA T. M. MANURUNG
FLORENCE D. J. LENGKONG
JOORIE M. RURU**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai yang ada di LPP RRI kota Manado. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian Deskriptif Kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu Observasi atau Pengamatan, Wawancara, dan Dokumentasi. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menjadi suatu kesimpulan dari proses penelitian. Hasil dan temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada di LPP RRI kota Manado sudah cukup baik dengan dilihat dari aspek-aspek dalam menentukan kinerja seorang pegawai, yaitu Kualitas Kerja, Pengetahuan Kerja, Kreativitas, dan Kerja Sama. Hanya pada aspek kualitas kerja saja yang masih terdapat beberapa masalah, yakni disebabkan oleh faktor usia dan ada beberapa pegawai yang masih kurang disiplin. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada di LPP RRI kota Manado, perlu adanya perhatian dan pengawasan dari pimpinan dan semua pegawai sehingga apa yang menjadi masalah terkait kinerja pegawai semakin berkurang dan tujuan dari LPP RRI kota Manado sendiri dapat tercapai.

Kata Kunci: Kinerja, Pegawai, Lembaga Penyiaran Publik

Abstract

This study aims to determine how the performance of employees in the LPP RRI Manado city. This research was conducted using a Qualitative Descriptive research method. Sources of data that used in this research are primary data and secondary data using three data collection techniques, namely Observation, Interviews, and Documentation. The data that has been obtained are then analyzed to form a conclusion from the research process. The results and findings of this study indicate that the performance of employees at the LPP RRI Manado city is quite good as seen from the aspects in determining the performance of an employee, namely Quality of Work, Job Knowledge, Creativeness, and Cooperation. Only in the aspect of quality of work there are still some problems, namely due to the age factor and there are some employees who are still less disciplined. To improve the performance of employees in the LPP RRI Manado City, it is necessary to have attention and supervision from the leadership and all employees so that what is the problem related to employee performance decreases and the goals of the LPP RRI Manado City itself can be achieved.

Keywords: Performance, Employee, Public Broadcasting

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dengan zaman yang semakin hari semakin maju, sebagai bagian dari pelayan masyarakat, instansi pemerintah harus memberikan pelayanan yang paling terbaik dan maksimal kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan. Dalam mewujudkannya, diperlukan kinerja yang baik dari setiap individu yang bekerja di dalamnya.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan, dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai.

Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Di mana keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada peran manusia di dalamnya karena manusia adalah sumber daya yang berpotensi, memiliki akal, pikiran, perasaan, pengetahuan, dan keterampilan, sehingga menjadikan manusia sebagai sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi. Mesin-mesin yang berteknologi canggih sekalipun tidak akan ada artinya jika sumber daya manusia yang menggunakannya tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya. Begitu pula dalam melaksanakan tugas sebagai Lembaga Penyiaran, sebaik dan selengkap apapun informasi yang akan disampaikan kepada masyarakat, tidak akan berarti apa-apa jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu menerjemahkannya menjadi informasi yang berguna.

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia atau yang biasa disebut

dengan singkatan LPP RRI adalah lembaga penyiaran yang tersebar di seluruh penjuru Indonesia, salah satunya di kota Manado. LPP RRI kota Manado merupakan salah satu instansi pemerintah juga unit kerja di Provinsi Sulawesi Utara, yang memiliki fungsi menyampaikan informasi, berita-berita yang aktual dan terpercaya, serta memberikan hiburan yang sehat kepada masyarakat khususnya yang ada di kota Manado.

Secara umum kinerja pegawai LPP RRI kota Manado terlihat sudah baik, namun tidak dapat dipungkiri bahwa semua perusahaan atau instansi pasti memiliki masalah atau kekurangan pada kinerja karyawan atau pegawainya. Meskipun dituntut harus menghasilkan kinerja yang baik, beberapa pegawai LPP RRI kota Manado masih memiliki *quality of work* atau kualitas kerja yang kurang. Pada kenyataannya, ini disebabkan karena faktor usia yang di mana dalam hal ini kebanyakan pegawai yang bekerja di LPP RRI kota Manado merupakan pegawai yang berusia tua. Selain itu, terdapat beberapa pegawai yang masih kurang disiplin saat melaksanakan pekerjaan.

Manfaat dari penelitian ini terdiri dari dua manfaat, yaitu: 1) Manfaat Teoritis: Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan teori dan kepentingan penelitian dimasa yang akan datang serta bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya di ilmu Administrasi Publik, dan 2) Manfaat Praktis: Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi setiap pegawai sebagai sumber daya manusia yang bekerja pada suatu instansi atau lembaga, agar dapat mengubah cara berpikir, bertanggung jawab, dan mampu meningkatkan kemampuan dalam bekerja sehingga memiliki kinerja yang baik dan berkualitas.

TINJAUAN PUSTAKA

PENELITIAN TERDAHULU

Sebagai tolak ukur terhadap penelitian yang akan dilakukan, penulis

terlebih dahulu menelusuri dan menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan, yaitu:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Etinus Wenda, Novva Plangiten, dan Very Y. Londa mengenai Kinerja Pegawai Balai Kesehatan Wenam Distrik Prime Kabupaten Lanny Jaya (2017). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai Balai Kesehatan Wenam Distrik Prime Kabupaten Lanny Jaya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Balai Kesehatan Wenam dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat masih kurang baik, dilihat dari beberapa dimensi kinerja yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu: 1) kualitas kerja, dikarenakan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang kurang baik, 2) kuantitas kerja, yang kurang memuaskan karena kurang termotivasi untuk bekerja, 3) penggunaan waktu dalam kerja, karena sering terlambat, dan 4) kurangnya arahan atau interupsi dari atasan.

Yang kedua, penelitian oleh Halmintje Makawimbang, Patar Rumapea, dan Joorie Ruru mengenai Kinerja Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia, studi tentang Kinerja Pegawai di Lembaga Penyiaran Publik RRI Manado (2015). Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai yang ada di LPP RRI kota Manado. Hasil penelitian ini adalah: 1) Dilihat dari aspek sasaran kerja pegawai untuk unsur kualitas, kuantitas, dan efektivitas penggunaan biaya dalam organisasi bisa dikatakan sudah sangat maksimal, tapi masalahnya adalah unsur waktu. Di mana masalah waktu tidak dapat di manajemen dengan baik oleh para pegawai dalam melaksanakan tugas, dan kadang terlambat menyelesaikannya, dan 2) Perilaku pegawai untuk unsur orientasi dan komitmen

dapat dikatakan sudah cukup maksimal, tapi untuk unsur kedisiplinan masih perlu ditingkatkan lagi.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Susanti Marbun, Jhony Hanny Posumah, dan Sonny Rompas mengenai Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi Kependudukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Manado (2015). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan administrasi kependudukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kota Manado. Dari hasil yang didapatkan dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan administrasi kependudukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kota Manado sudah baik, dilihat dari segi produktivitas, akuntabilitas, kualitas layanan, responsivitas, dan responsibilitas.

Yang keempat, penelitian oleh Jhon H. Riangkamang, Masje S. Pangkey, dan Very Y. Londa mengenai Kinerja Dinas Pendidikan dan Olahraga dalam Program Wajib Belajar Sembilan Tahun di Kabupaten Siau Tagulandang Biaro (2016). Pendidikan adalah kunci untuk mengurangi kemiskinan dalam jangka menengah dan Panjang, dan salah satu elemen yang terpenting dalam pembangunan nasional, karena Pendidikan bisa menjanjikan orang lebih maju dalam pemikirannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kinerja Dinas Pendidikan dan Olahraga dalam Program Wajib Belajar Sembilan Tahun di Kabupaten Siau Tagulandang Biaro. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan desain kualitatif. Dari hasil penelitian dan analisis, disimpulkan bahwa Kinerja Dinas Pendidikan dan Olahraga dalam Program Wajib Belajar Sembilan Tahun terlihat pada lima aspek, yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan

akuntabilitas. Dari kelima aspek tersebut, aspek responsivitaslah yang dikatakan sudah baik, dikarenakan Dinas Pendidikan sudah baik dalam memberi respon terhadap kebutuhan masyarakat akan pendidikan dasar warganya, terutama yang putus sekolah dasar, serta memfasilitasi kepada jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

KONSEP TEORI

Kinerja menurut Aguinis dalam bukunya yang berjudul "*Performance Management*" adalah *performance is about behavior or what employes do, not about what employes produces or the outcomes of their work*. Maksudnya, kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau yang dihasilkan dari pekerjaan mereka. (Aguinis, 2009)

Pegawai merupakan orang atau pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap atau tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu jabatan dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu dan penyelesaian pekerjaan. Para pegawai adalah aset organisasi yang paling berharga. Pengetahuan dan keahlian yang dimiliki seorang pegawai dapat memengaruhi kualitas barang atau jasa yang diberikan kepada pelanggan atau masyarakat. (Mardiasmo, 2011)

Anwar Prabu Mangkunegara (Mangkunegara, 2005) berpendapat bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faustino Cardoso Gomes (Gomes, 2003) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" mengemukakan bahwa yang

menjadi aspek-aspek dalam menentukan kinerja seseorang adalah:

1. *Quality of Work* (Kualitas Kerja)
2. *Job Knowledge* (Pengetahuan Kerja)
3. *Creativeness* (Kreativitas)
4. *Cooperation* (Kerja Sama)

METODE PENELITIAN

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Tujuan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif adalah agar peneliti dapat menggambarkan bukti atau realita empiris di balik fenomena yang terjadi terkait dengan kinerja pegawai di LPP RRI kota Manado dengan interpretasi yang tepat. Di sini peneliti mencari fakta-fakta yang ada di lokasi penelitian termasuk di dalamnya adalah kegiatan, pandangan, sikap, proses, hasil kerja, dan apapun yang berlangsung dalam menentukan bagaimana kinerja pegawai yang ada di LPP RRI kota Manado.

Untuk fokus penelitian, peneliti menggunakan 4 aspek dalam menentukan kinerja seseorang sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Faustino Cardoso Gomes (2003), yaitu:

1. *Quality of Work* (Kualitas Kerja). Ini menyangkut bagaimana baik dan buruk serta kurang dan lebih kerja yang diberikan oleh setiap pegawai, sehingga akan nampak bagaimana usaha dan kinerja yang dihasilkan.
2. *Job Knowledge* (Pengetahuan Kerja). Dalam hal ini, pegawai LPP RRI kota Manado akan dilihat sedalam apa mereka mengetahui tentang tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab mereka secara individu maupun kelompok.
3. *Creativeness* (Kreativitas). Pegawai LPP RRI dituntut harus memiliki tingkat kreativitas yang tinggi dikarenakan bekerja pada bidang penyiaran dan menggunakan media sebagai sarana pekerjaan.
4. *Cooperation* (Kerja Sama). Karena berperan sebagai pelayan masyarakat lewat

penyampaian informasi, berita-berita yang aktual dan terpercaya, serta memberikan hiburan yang sehat, LPP RRI kota Manado harus mampu dan bersedia bekerja sama dengan baik, baik di dalam lingkup RRI maupun dengan instansi-instansi, lembaga-lembaga, mitra-mitra, atau unit kerja lainnya.

Adapun informan penelitian yang telah ditentukan peneliti untuk meneliti kinerja pegawai di LPP RRI kota Manado, yaitu:

1. Kepala Stasiun LPP RRI kota Manado: 1 Orang
2. Kepala Sub Bagian SDM LPP RRI kota Manado: 1 Orang
3. Pegawai LPP RRI kota Manado: 3 Orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang sesuai dengan harapan masyarakat. (Makawimbang, Rumapea, & Ruru, 2015)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Isal Anwar Hasan dan Rudiyanasyah mengenai Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor), peneliti dapat melihat bahwa terdapat beberapa parameter kinerja yang dapat mengukur kinerja pegawai, yaitu pengalaman, keterampilan atau kreativitas dan motivasi. Dan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan strategi-strategi, seperti kedisiplinan, diklat, dan sanksi. Mengingat RRI adalah lembaga penyiaran non-stop 24 jam diperlukan pegawai-pegawai yang memiliki kompetensi (pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan) yang

memadai. LPP RRI cabang Biak Numfor sendiri memiliki pegawai-pegawai yang berkompetensi. Adapun sanksi bagi pegawai-pegawai yang tidak disiplin, seperti jika terlambat maka tunjangan kerjanya akan dipotong 0,25% per jam, pegawai yang tidak masuk kantor akan langsung diberikan surat teguran, dan lain sebagainya. (Hasan & Rudiyanasyah, 2017)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu kedua penelitian memiliki fokus mengenai kinerja pegawai yang ada di LPP RRI.

1. *Quality of work* (Kualitas Kerja)

Kualitas kerja pegawai yang ada di LPP RRI kota Manado belum cukup baik. Meskipun pegawai dinilai mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan dan sesuai dengan target atau sasaran kerja yang ditetapkan, masih terdapat beberapa kekurangan juga di dalamnya. Hal ini dikarenakan ada sebagian kecil pegawai yang masih tidak disiplin ditandai dengan tidak tepat waktu saat masuk kantor atau datang terlambat. Saat jam kerja, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak disiplin karena mengobrol dengan sesama pegawai saat masih jam kerja. Ketika di cari untuk suatu keperluan, mereka tidak ada di ruangan kerja mereka, tapi sedang mengobrol santai di satu tempat. Selain itu, ada satu kendala yang sangat berdampak terhadap kualitas kerja pegawai, yang tentunya mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja pegawai, yaitu kebanyakan pegawai di LPP RRI kota Manado adalah pegawai berusia 45 tahun ke atas. Ini menyebabkan secara fisik mereka sulit bersaing dengan pegawai yang berusia muda, kecepatan melakukan pekerjaan menurun, serta lamban dan sulit beradaptasi dengan pekerjaan yang menggunakan teknologi canggih yang semakin hari semakin berkembang.

2. *Job Knowledge* (Pengetahuan Kerja)

Pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai di LPP RRI kota Manado sudah

cukup baik. Di LPP RRI terdapat beberapa bidang, yaitu bidang penyiaran, bidang pemberitaan, dan bidang umum atau tata usaha. Di masing-masing bidang pula terdapat beberapa seksi. Setiap bidang yang ada di LPP RRI kota Manado memiliki juklak atau juknisnya masing-masing dan itu merupakan sebuah *job desc*, Standar Operasional Prosedur (SOP), atau tugas pokok dan fungsi mereka yang harus dikerjakan. Dapat dilihat bahwa pegawai-pegawai di LPP RRI kota Manado ini secara keseluruhan sudah mengerti dan memahami apa yang menjadi beban tugas serta tugas pokok dan fungsinya masing-masing di setiap bidang yang mereka kerjakan. Namun memang ada beberapa pegawai yang mungkin perlu dibekali lagi karena masih belum dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, seperti saat masuk kantor yang penting sudah melakukan absensi sidik jari tapi saat jam kerja tidak melakukan pekerjaan dengan semestinya. Itu menandakan bahwa pegawai tersebut masih belum mengerti atau memahami apa yang menjadi *job desc* atau tupoksinya. Tetapi secara keseluruhan pegawai LPP RRI kota Manado sudah mengetahui dengan baik dan memahami dengan benar apa yang harus mereka kerjakan.

3. *Creativeness* (Kreativitas)

Tingkat kreativitas yang dimiliki pegawai di LPP RRI kota Manado sangat tinggi, dan dapat disimpulkan sudah sangat baik. Setiap bulannya LPP RRI kota Manado mengadakan rapat pleno yang di mana dalam rapat tersebut semua ide-ide, masukan, dan usulan dicurahkan dan disuarakan sehingga para pegawai dapat menuangkan ide kreatif mereka. Selain itu, mereka juga dapat memberikan solusi-solusi terbaik, jalan keluar, dan bertukar pikiran untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. LPP RRI sekarang ini tidak hanya bergerak di radio saja (audio), melainkan sudah berkembang menjadi radio dan televisi (audio dan visual). Dengan pernyataan tersebut,

menunjukkan bahwa LPP RRI semakin hari semakin berkembang. LPP RRI kota Manado yang dulunya meminta bantuan pihak luar untuk keperluan syuting, penayangan, dan lain sebagainya, dengan kreativitas tinggi yang dimiliki pegawai sekarang ini, mereka sudah mampu berdiri sendiri, memakai alat-alat sendiri, dan menghasilkan paket-paket siaran sendiri dengan dua alternatif sekaligus (audio dan visual). Hal-hal kreatif yang dibuat dan telah dijalankan sampai sekarang sudah banyak, antara lain Dialog Interaktif, RRI NET, RRI Live Music, Numpang Numpang, Obrolan Budaya, Ba Ober, Pagelaran Lagu-Lagu Natal di setiap bulan Desember, dan masih banyak lagi. Maka dari itu, kinerja pegawai di LPP RRI kota Manado dalam hal kreativitas sudah tidak dapat diragukan lagi.

4. *Cooperation* (Kerja Sama)

Hubungan kerja sama yang terjalin di dalam LPP RRI kota Manado dapat dikatakan cukup baik. Meskipun untuk kerja sama yang terjadi antara sesama pegawai terdapat kekurangan di mana individu-individu yang mungkin merasa bahwa pekerjaan akan tetap selesai karena akan dilakukan oleh beberapa orang membuat individu-individu tersebut tidak mengerjakan pekerjaannya dengan seharusnya, tetapi rekan kerja yang lain tetap mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan sampai selesai dengan baik. Untuk kerja sama dengan pihak luar, LPP RRI kota Manado sudah menjalin hubungan kerja sama yang baik, baik secara vertikal maupun horizontal. Untuk secara vertikal, LPP RRI kota Manado bekerja sama dengan sesama lembaga atau instansi yang sejajar, seperti kalau sesama lembaga penyiaran ada TVRI, kalau instansi pusat ada BNN, BPK, BPJS, BPS, dan sebagainya. Sedangkan untuk yang secara horizontal, LPP RRI kota Manado bekerja sama dengan Pemerintah Daerah. Adanya dukungan baik dari walikota maupun gubernur kota Manado untuk menjalin kerja sama, bahkan sampai ke DPR pun sangat mendukung dengan kenyataan bahwa RRI dapat digunakan oleh mereka sebagai media

untuk menyampaikan informasi-informasi kepada masyarakat bukan hanya di kota Manado saja, melainkan di seluruh daerah yang ada di provinsi Sulawesi Utara. Kerja sama yang dijalin oleh LPP RRI kota Manado dengan instansi lain atau mitra-mitra lain seperti periklanan dan sebagainya, sejauh ini belum pernah ada komentar negatif atau tidak mengenakkan, sebaliknya banyak respon positif yang dinyatakan berbagai pihak luar terhadap LPP RRI kota Manado.

PENUTUP

KESIMPULAN

1. *Quality of work* atau kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai LPP RRI kota Manado belum cukup baik atau masih kurang dikarenakan ada beberapa pegawai yang masih belum disiplin saat jam kerja dan tidak tepat waktu saat masuk kantor, serta memiliki kendala usia pegawai di mana kebanyakan pegawai yang bekerja sudah berusia 45 tahun ke atas.
2. *Job Knowledge* atau pengetahuan kerja yang dimiliki oleh pegawai LPP RRI kota Manado sudah cukup baik karena secara keseluruhan mereka sudah mengetahui, mengerti, dan memahami dengan baik apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi mereka dan bertanggung jawab atas pekerjaan masing-masing.
3. *Creativeness* atau kreativitas yang ada pada pegawai LPP RRI kota Manado sangat baik karena selain mereka harus kreatif dalam bekerja sebagai Lembaga Penyiaran Publik, sudah sangat banyak pula hal-hal kreatif, program-program, dan paket-paket siaran yang mereka ciptakan lewat jiwa kreatif yang mereka miliki.
4. *Cooperation* atau kerja sama yang terjalin dalam LPP RRI kota Manado sudah cukup baik. Meskipun terdapat sedikit kekurangan dalam kerja sama yang terjalin antara sesama pegawai,

tetapi pekerjaan yang diberikan selalu dapat terselesaikan dengan baik. Selain itu, kerja sama antara LPP RRI kota Manado dengan pihak luar terjalin dengan baik karena LPP RRI kota Manado sendiri sudah banyak bekerja sama dengan berbagai pihak luar, baik secara vertikal maupun horizontal, serta selalu mendapat respon yang positif.

SARAN

Mengacu pada hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengemukakan beberapa saran terhadap kinerja pegawai yang ada di LPP RRI kota Manado sebagai berikut:

1. Memberikan bimbingan terhadap pegawai-pegawai yang sudah berusia tua, yang sulit melakukan pekerjaan dengan menggunakan teknologi canggih, atau melakukan penambahan pegawai. Selain itu, perlu adanya teguran, ketegasan bahkan sanksi dari pemimpin terhadap pegawai-pegawai yang melakukan pelanggaran atau tidak disiplin.
2. Perlu adanya *monitoring* atau pengawasan terhadap pegawai saat jam kerja dan saat melakukan pekerjaan baik kerja secara individu maupun kerja tim, serta *reminder* dan penegasan kembali untuk tupoksi yang dimiliki setiap pegawai.
3. Menghadirkan inovasi-inovasi baru dan ide-ide kreatif lainnya agar tercipta program-program atau paket siaran yang baru dan lebih menarik.
4. Mengadakan pelatihan maupun program pengembangan pegawai agar kinerja yang dicapai oleh LPP RRI kota Manado dapat meningkat dalam segala aspek, dan mendukung hubungan kerja sama baik antar sesama pegawai dalam lingkungan RRI maupun dengan pihak luar

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2009). *Performance Management*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Gomes, C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Hasan, I., & Rudiyanayah. (2017). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor). *Jurnal Administrasi Bisnis Institut Yapis Biak*, 12(2). <https://e-journal.iyb.ac.id/index.php/gemakampus/article/download/45/41>
- Makawimbang, H., Rumapea, P., & Ruru, J. (2015). Kinerja Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (Studi Tentang Kinerja Pegawai di Lembaga Penyiaran Publik RRI Manado). *Jurnal Administrasi Publik Universitas Sam Ratulangi*, 2(30). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/7999/7558>
- Mangkunegara, A. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marbun, S., Posumah, J., & Rompas, S. (2015). Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi Kependudukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik Universitas Sam Ratulangi*, 2(29). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/7750>
- Mardiasmo. (2011). *Perpajakan Edisi Revisi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Riangkamang, J., Pangkey, M., & Londa, V. (2016). Kinerja Dinas Pendidikan dan Olahraga Dalam Program Wajib Belajar Sembilan Tahun di Kabupaten Siau Tagulandang Biaro. *Jurnal Administrasi Publik Universitas Sam Ratulangi*, 3(41). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/14318/13892>
- Sukmarwati, A., Suryaningsih, M., & Hayu, I. (2013). Analisis Kerja Pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Publik Universitas Diponegoro*, 2(4). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/3586>
- Wenda, E., Plangiten, N., & Londa, V. (2017). Kinerja Pegawai Balai Kesehatan Wenam Distrik Kabupaten Lanny Jaya. *Jurnal Administrasi Publik Universitas Sam Ratulangi*, 4(48). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/17643/17163>

Sumber Lain:

- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2005 tentang *Lembaga Penyiaran Publik*
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2005 tentang *Lembaga Penyiaran Radio Republik Indonesia*
- Pusat Data dan Informasi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia <https://pusdatin.rri.co.id/>