

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LPP RRI PADANG

Febsri Susanti<sup>1</sup>, Devega Irman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Corresponding Author: [febsrisusanti@akbpstie.ac.id](mailto:febsrisusanti@akbpstie.ac.id)<sup>1</sup>, [eghao91@gmail.com](mailto:eghao91@gmail.com)<sup>2</sup>

### Article History

Received : 02-12-2023

Revised : 10-12-2023

Accepted : 15-12-2023

**Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kepemimpinan; Kinerja**

**Keywords: Leadership; Performance; Work Discipline**

### ABSTRAK

Pegawai yang berkualitas dan profesional melaksanakan tugas pemerintahan merupakan kekuatan yang memegang peranan penting bagi pemerintah daerah. Kinerja merupakan faktor yang menentukan pencapaian suatu instansi atau keberhasilan sumber daya manusianya dalam menjalankan visi dan misi instansi tersebut. Tujuan penelitian adalah untuk melihat PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LPP RRI PADANG. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Penduduk yang digunakan dalam penelitian ini sebagian adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan bukan pegawai negeri sipil (PBPNS) di LPP RRI Padang yang berjumlah 92 orang. Jenis datanya kualitatif dan kuantitatif. Sumber data adalah data primer dan data sekunder. Analisis data menggunakan regresi linier berganda menggunakan uji  $f$  dan  $t$ . Hasil penelitian menemukan 1) Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Padang dengan nilai  $\text{sig} < .$  2) Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Padang dengan nilai  $\text{sig} < .$  3) Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Padang dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu instansi harus menyediakan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh semua karyawan.

### ABSTRACT

*Qualified and professional employees carrying out government duties are a force that plays an important role for local governments. Performance is a factor that determines the achievement of an agency or the success of its human resources in carrying out the vision and mission of the agency. The purpose of the study was to see the EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF LPP RRI PADANG EMPLOYEES. The*

*type of research used is qualitative and quantitative. The population used in this study is partly civil servants (PNS) and non-civil servants (PBPNS) at LPP RRI Padang totaling 92 people. The types of data are qualitative and quantitative. Sources of data are primary data and secondary data. Data analysis used multiple linear regression using  $f$  and  $t$  tests. The results of the study found 1) The leadership style variable had a significant effect on the performance of LPP RRI Padang employees with a sig < value. 2) The work discipline variable has a significant effect on the performance of LPP RRI Padang employees with a value of sig < . 3) Leadership style and work discipline have a significant effect on the performance of LPP RRI Padang employees with a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). This study shows that leadership style has an influence on employee performance, therefore the agency should provide a leadership style that is acceptable to all employees.*

## PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi pada bidang Sumber Daya Manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi.

Pegawai yang berkualitas dan profesional menjalankan tugas pemerintahan, merupakan kekuatan yang memegang peranan penting bagi Pemerintah Daerah. Pola Pemerintahan Sentralistik yang berlaku selama ini, dimana Pegawai Pemerintah Daerah lebih bersifat pasif dalam artian menjalankan apa yang telah diprogramkan dari pemerintah atas, menyebabkan kurangnya inisiatif dan inovasi pegawai dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan.

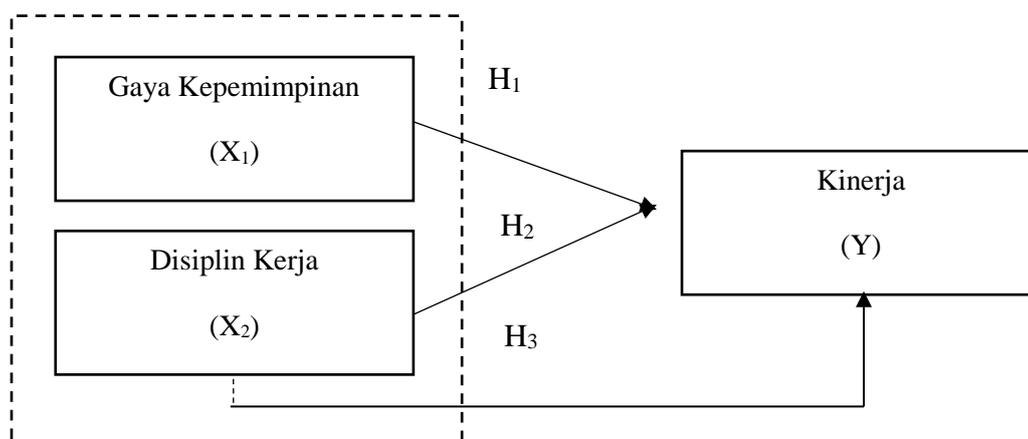
Pemimpin disini dituntut untuk mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Wujud dari kepemimpinan Antara lain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut (Futriani & Mayliza, n.d.).

Selain gaya kepemimpinan, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang atau pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong kinerja pegawai demi terciptanya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. (Sari, 2014) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Pegawai yang disiplin dapat diidentifikasi sebagai seorang pegawai yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik dan mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja merupakan tindakan seorang pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya apabila disiplin kerja meningkat, akan meningkatkan kinerja karyawan pula.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat disusun pada kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

**Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian**



Keterangan:

H<sub>1</sub> . Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y)

H<sub>2</sub> . Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja

H<sub>3</sub> . Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>. Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Padang.

H<sub>2</sub>. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Padang.

H<sub>3</sub>. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja yang dibawanya secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Padang

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Penelitian kualitatif mengemukakan gambaran dari respon sampel penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan

kinerja pegawai pada LPP RRI Padang. Penelitian kuantitatif dengan cara melakukan pengujian hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Padang. Untuk menjawab perumusan masalah maka yang menjadi objek penelitian adalah pegawai LPP RRI Padang.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang di hasilkan selama satu periode waktu. Menurut Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumendan memberikan kontribusi ekonomi (Listiawati, 2017).

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafahyang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Thoha, 2013).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang atau pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong kinerja pegawai demi terciptanya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang atau pegawai akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa (Hasibuan, 2014).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebahagian pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai bukan pegawai negeri sipil (PBPNS) pada LPP RRI Padang yang berjumlah 92 orang pada 3 bulan terakhir tahun 2018. Dalam penelitian ini digunakan metode sensus sebagai teknik pengambilan sampel sehingga semua populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 92 orang.

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan penulis antara lain: Observasi, merupakan teknik melakukan observasi langsung ke lapangan. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dengan membuat daftar pertanyaan kepada karyawan untuk hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

Studi Pendahuluan merupakan survei awal yang peneliti lakukan ke lapangan

Pada penelitian ini data yang akan digunakan terdiri-dari dua jenis antara lain data kuantitatif dan data kualitatif, lebih lanjut dapat dijelaskan sebagai berikut : Data kualitatif adalah data untuk melihat gambaran masing-masing variable. Data kuantitatif adalah data

untuk melihat hubungan antara dua variable yaitu variable independen dan variable dependen.

Selain jenis data, pada penelitian ini sumber data dalam penelitian ini terdiri-dari dua yaitu data primer dan sekunder. Sumber data ini diperlukan guna mendukung penelitian kuantitatif ini diperoleh dari data: Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Data skunder, yaitu data yang diperoleh dari organisasi serta catatan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai pemusatan (dalam hal nilai rata-rata, median, modus); dan nilai dispersi (standar deviasi dan koefisien variasi) serta menginterpretasikannya. Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner dipakai rumus berikut:

**Analisis Regresi Linear Berganda** Kebenaran koefisien regresi linear berganda, dilakukan pengujian hipotesis uji t (pengujian secara individu atau parsial) dan uji f (pengujian secara simultan) (Umar, 2013).

**Uji Determinasi** Diman  $R^2$  Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk mengidentifikasi kontribusi variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Selanjutnya  $R = \sqrt{R^2}$  digunakan untuk melihat korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$\text{Rumus : } KD = R^2$$

**Uji Hipotesis** untuk menguji dan melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus:

$$t_0 = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

**Uji Smultan (Uji F)** Pengujian ini digunakan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut :

$$F_0 = \frac{R^2 k - 1}{(1 - R^2) / (n - 1)}$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi profil responden terdiri dari jenis kelamin, umur, dan masa kerja. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Berikut adalah tabel yang menunjukkan profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini:

**Tabel 1****Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	62	67,7
Perempuan	30	32,3
Total	93	100

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019*

**Tabel 2****Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMP	5	5,4
SMA	25	27,1
DIII-S1	57	67,5
Total	92	100

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019*

**Tabel 3****Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
0-5 tahun	10	10,9
>5-10 tahun	10	10,9
>10-15 tahun	8	8,7
> 15-20 tahun	44	47,8
>20-25 tahun	8	8,7
>25-30 tahun	12	13,0
Total	92	100

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019*

Pengujian instrumen bertujuan untuk menguji data yang diperoleh dari hasil pengisian angket uji coba oleh 30 responden, dengan karakteristiknya selalu sama. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pengujian instrumen meliputi pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja (Y)**

No.	Pernyataan	Batas Nilai Valid	Koefisien Korelasi	Ket
	Kuantitas kerja			
1	Kuantitas kerja saya saat ini melebihi rata-rata pegawai lain	0,3640	0,8619	Valid
2	Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing	0,3640	0,7855	Valid
3	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesegera mungkin	0,3640	0,6557	Valid
	Kualitas kerja			
4	Kualitas kerja saya saat ini jauh lebih baik dari pada pegawai lain	0,3640	0,5845	Valid
5	Standar kualitas kerja saya saat ini melebihi standar resmi yang ada	0,3640	0,8619	Valid
6	Hasil kerja saya di jadikan pedoman oleh rekan-rekan saya	0,3640	0,6557	Valid
	Kehandalan			
7	Saya dapat bekerja dimanapun ditempatkan oleh kantor	0,3640	0,8619	Valid
8	Program kerja yang baru dapat saya kerjakan dengan baik	0,3640	0,7855	Valid
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan meski tidak ada petunjuk yang jelas	0,3640	0,5845	Valid
	Inisiatif			
10	Saya memiliki cara bekerja sendiri tanpa terikat aturan	0,3640	0,8619	Valid
11	Saya menyelesaikan pekerjaan yang sulit sekaligus dengan kemampuan saya	0,3640	0,7855	Valid
12	Meskipun tidak ada prosedur kerja saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	0,3640	0,8619	Valid
	Kerajinan			

13	Saya bekerja dengan penuh komitmen dan tanggung jawab	0,3640	0,7855	Valid
14	Saya selalu datang ke kantor sesuai dengan peraturan kantor	0,3640	0,6557	Valid
15	Saya tidak pernah keluar kantor pada jam kerja	0,3640	0,5845	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019*

Hasil pengolahan data pengujian validitas variabel kinerja dapat disimpulkan semua item kinerja 1 sampai item kinerja 15 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640.

**Tabel 5**

**Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

No.	Pernyataan	Batas Nilai Valid	Koefisien Korelasi	Ket
	<b>Kemampuan Mengambil Keputusan</b>			
1	Pimpinan mampu memutuskan maslaah-masalah kerja dengan cepat	0,3640	0,6081	Valid
2	Pimpinan tanggap dan cepat dalam memutuskan sebuah kebijakan	0,3640	0,8649	Valid
3	Pimpinan memperhatikan nilai-nilai para bawahannya dalam mengkomunikasikan tujuan yang akan dicapai pemimpin	0,3640	0,8016	Valid
	<b>Kemampuan Memotivasi</b>	0,3640		
4	Pimpinan membantu para bawahan menetapkan tujuan yang hendak dicapai	0,3640	0,6081	Valid
5	Pimpinan memberi kesempatan para bawahan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri	0,3640	0,6343	Valid
6	Pimpinan menciptakan peluang untuk para bawahan agar mempunyai pengalaman sukses	0,3640	0,8649	Valid
	<b>Kemampuan Komunikasi</b>	0,3640		
7	Pimpinan tidak menjelaskan mengenai visi perusahaan	0,3640	0,8016	Valid

8	Pimpinan menjelaskan tujuan instansi dengan contoh-contoh	0,3640	0,6343	Valid
9	Pimpinan menyampaikan misi perusahaan dengan suasana santai	0,3640	0,8649	Valid
	<b>Kemampuan Mengendalikan Bawahan</b>	0,3640		Valid
10	Pimpinan tidak memihak dalam bertindak dan bisa menjadi penengah bagi bawahan	0,3640	0,6081	Valid
11	Pimpinan bertindak dengan cara-cara yang dirancang untuk menarik perhatian bawahannya	0,3640	0,8016	Valid
12	Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai sesuatu dengan cara sendiri	0,3640	0,6081	Valid
	<b>Tanggung Jawab</b>			Valid
13	Pimpinan bertanggung jawab terhadap bawahan	0,3640	0,8649	Valid
14	Pemimpin bertanggung jawab atas semua resiko kerja	0,3640	0,8016	Valid
15	Pimpinan bertanggung jawab atas job descriptionnya	0,3640	0,8649	Valid
	<b>Kemampuan Mengendalikan Emosional</b>			Valid
16	Pimpinan tidak mudah marah	0,3640	0,6343	Valid
17	Pimpinan menegur bawahan dengan bijak	0,3640	0,8649	Valid
18	Pimpinan selalu bersikap sabar	0,3640	0,8016	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019*

Hasil pengolahan data pengujian validitas variabel Gaya Kepemimpinan dapat disimpulkan semua item gaya Kepemimpinan1 sampai item aya Kepemimpinan18 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No.	Pernyataan	Batas Nilai Valid	Koefisien Korelasi	Ket
<b>Tanggung jawab terhadap tugas</b>				
1	Saya berupaya mengembangkan diri agar pekerjaan saya berkualitas	0,3640	0,8409	Valid
2	Saya menjalankan pekerjaan sehari-hari dengan jujur	0,3640	0,8242	Valid
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang dijadwalkan	0,3640	0,6023	Valid
<b>Ketepatan dalam Melaksanakan Tugas</b>				
4	Saya bekerja sesuai dengan instruksi pimpinan	0,3640	0,8242	Valid
5	Saya melaksanakan tugas sesuai instruksi	0,3640	0,6023	Valid
6	Saya melaksanakan tugas dengan cepat pada waktunya	0,3640	0,8409	Valid
<b>Ketaatan pada pertaturan</b>				
7	Saya minta izin ke pimpinan untuk tidak hadir atau meninggalkan tugas kantor	0,3640	0,8242	Valid
8	Saya bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di organisasi	0,3640	0,8409	Valid
9	Saya datang dan pulang sesuai jadwal kantor	0,3640	0,8242	Valid
<b>Ketaatan terhadap norma-norma yang berlaku</b>				
10	Saya mematuhi norma-norma dalam berkomunikasi.	0,3640	0,53	Valid
11	Saya mematuhi norma-norma dalam berdiskusi	0,3640	0,6023	Valid
12	Saya mematuhi norma-norma organisasi	0,3640	0,8409	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019*

Hasil pengolahan data pengujian validitas variabel disiplin kerja dapat disimpulkan

semua item disiplin kerja 1 sampai item disiplin kerja 12 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640.

**Tabel 7**  
**Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbachs Apha	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,9542	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,9624	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X2)	0,9463	Reliabel

*Sumber: Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data, 2019*

Hasil pengujian realibilitas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan realibel. Semua variabel realibel disebabkan karena hasil *correlated total item corelation* besar dari 0,3640 (untuk n=30 r table=0,3640).

**Tabel 8**  
**Uji Normalitas**

Sig(2-Tsiled)	Ketentuan	Keterangan
0,291	0,05	Normal
0,119	0,05	Normal
0,305	0,05	Normal

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019*

Hasil pengujian prasyarat normalitas diketahui bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel kinerja (Y) sebesar 0,291, variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,119, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,305 dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja Pegawai LPP RRI Padang. Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai LPP RRI Padang adalah sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien
Konstanta	25,616
Gaya Kepemimpinan	0,260
Disiplin Kerja	0,326

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019*

Dari hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.13 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 25.616 + 0,260 (X_1) + 0,326 (X_2)$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 25.616 artinya jika tidak ada gaya kepemimpinan dan disiplin kerja ( $X_1=X_2=0$ ) maka kinerja Pegawai LPP RRI Padang adalah sebesar konstanta yaitu 26.054 satuan.
- Koefisien gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,260. Koefisien ini bernilai positif artinya jika gaya kepemimpinan dinaikan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja Pegawai LPP RRI Padang sebesar 0,260 satuan.
- Koefisien disiplin kerja adalah sebesar 0,326. Koefisien ini bernilai positif artinya jika disiplin kerja dinaikan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja Pegawai LPP RRI Padang sebesar 0,326 satuan.

**Koefisien Determinan** berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir pegawai.

**Tabel 10**

**Uji t**

Variabel	T Hitung	T Tabel	A	Sig.	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	2,596	1.662	0,05	0,011	Diterima
Disiplin Kerja	4,734	1.662	0,05	0,000	Diterima

*Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2019*

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai t hitung 2.596 dan nilai (sig = 0,011 < 0,05). Dengan df = 92-2= 90 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.662, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.596 > 1.662$ , sig <  $\alpha$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai LPP RRI Padang.

2. Nilai  $t$  hitung 4.734 dan nilai ( $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ ). Dengan  $\text{df} = 92 - 2 = 90$  diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.662, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $4.734 > 1.662$ ,  $\text{sig} < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima maka variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai LPP RRI Padang.

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 26.426 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja Pegawai LPP RRI Padang.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Hasil penelitian ditemukan** Nilai  $t$  hitung 2.596 dan nilai ( $\text{sig} = 0,011 < 0,05$ ). Dengan  $\text{df} = 92 - 2 = 90$  diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.662, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $2.596 > 1.662$ ,  $\text{sig} < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai LPP RRI Padang.

**Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Hasil penelitian ditemukan** Nilai  $t$  hitung 4.734 dan nilai ( $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ ). Dengan  $\text{df} = 92 - 2 = 90$  diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.662, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $4.734 > 1.662$ ,  $\text{sig} < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima maka variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai LPP RRI Padang.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja** Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 26.426 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja Pegawai LPP RRI Padang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP RRI Padang diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai LPP RRI Padang dengan nilai  $\text{sig} < \alpha$ .
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai LPP RRI Padang dengan nilai  $\text{sig} < \alpha$ .
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja Pegawai LPP RRI Padang dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ).
4. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai LPP RRI Padang adalah sebesar 35,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, komitmen kerja dan lainnya.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan selesainya penulisan artikel ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu selama proses penulisan Ibu Aminar Sutra Dewi SE, M.Si selaku Ketua STIE”KBP”, Bapak Maizul Rahmizal SE, M.Si selaku Wakil Ketua Prodi Manajemen

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2013). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Dharma. (2015). *Manajemen Kinerja* (Vol. 907). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Futriani, W., & Mayliza, R. (N.D.). *Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar)*. 1–15.
- Gedy, D. (2017). *Pengaruh Teladan Pimpinan Dan Balas Jasa Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Hotel Axana Padang*.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusa*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris. (2014). *Analisis Data Kuantitatif*.
- Kartono Kartini. (2013). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Listiawati. (2017). *Engaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Pt. Bank Btpn Syari’ah, Tbk Cabang Serang. Ekonomi/Volume Xxii, No. 03, November 2017: 374-392 374, Xxii (03), 374–392*.
- Moehersono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (G. Indonesia, Ed.). Bogor.
- Palan. (2016). *Competency Management; Teknik Mengimplementasikan Manajemen Sdm Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Jakarta: Ppm*. Retrieved from [Http://Eprints.Undip.Ac.Id/24466/1/Skripsi-Regina\\_Aditya\\_Reza.Pdf](http://Eprints.Undip.Ac.Id/24466/1/Skripsi-Regina_Aditya_Reza.Pdf)
- Sari, Y. K. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai Yanti Komala Sari 1) 1). Manajemen Bisnis, Vi (2), 119–127*.
- Sembiring. (2013). *Budaya Dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Fokus Media.
- Simamora. (2014). *Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas Ii Teluk Bayur*.
- Thoha. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Umar. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis (Edisi 2)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Uno. (2015). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: Erlangga.

Wahyu Hidayat. (2017). *Pengaruh Tipe Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Prajurit Pada Korem 031/Wirabima Pekanbaru*.

Zainal Arifudin. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd Bpr Daerah Kabupaten Kediri*. 01(04), 1–17.