

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK (LPP) RRI SURAKARTA**

## **THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PUBLIC BROADCASTING INSTITUTION (LPP) RRI SURAKARTA**

Erna Tiningrum <sup>1)</sup>  
Dewi Setyaningsih <sup>2)</sup>

Progdi S1 Manajemen STIE AUB Surakarta  
Email : Dewisetyaningsih772@gmail.com

### **ABSRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta. Data diambil secara langsung dengan cara memberikan kuisioner kepada karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 98 orang karyawan. Tehnik analisis dalam penelitian ini terdiri dari, pengujian instrument, uji asumsiklasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji R<sup>2</sup>. Hasil penelitian ini membuktikan hasil regresi penelitian ini dapat menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta, sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik RRI Surakarta. Hasil uji F menunjukkan berarti ada pengaruh yang signifikan pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, Disiplin Kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta. Hasil uji R<sup>2</sup> bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40,9 % sedangkan sisanya 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini misalnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, komunikasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

### **ABSTRACT**

This study aims to determine and prove empirically the influence of leadership variables, work environment, work discipline on employee performance at Public Broadcasting Institutions (LPP) RRI Surakarta. Data is taken directly by giving a questionnaire to employees. Respondents in this study amounted to 98 employees. Analytical techniques in this study consisted of, instrument testing, asumsiklasik test, multiple linear regression analysis, t test, f test, and test R<sup>2</sup>. The results of this study prove the results of this research regression can show that all independent variables positively affect the employee performance on Public Broadcasting Institutions (LPP) RRI Surakarta. The result of t test shows that leadership and work environment variables significantly influence the performance of employees of Public Broadcasting Institution (LPP) RRI Surakarta, while the variable of work discipline has an insignificant effect on the performance of employees of RRI Surakarta Public Broadcasting Institution. The result of F test shows that there is a significant influence on leadership variables, work environment, work discipline together to the performance of employees at Public Broadcasting Institution (LPP) RRI Surakarta. The result of R<sup>2</sup> test that the influence given by the variable of leadership, work environment, work discipline on employee performance is 40,9% while the rest 59,1% influenced by other variable not included in this research for example job satisfaction, organizational commitment, compensation .

Keywords: Leadership, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi.

Notoatmodjo (2003), mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber

daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dalam berorganisasi.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003), adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja.

Fenomena yang terjadi di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta yaitu, ditengah ketatnya persaingan industri media, isu kualitas atau mutu program jadi semakin mengemuka, seperti yang terjadi di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta adalah kurangnya disiplin, lingkungan yang mungkin dipengaruhi pula oleh kepemimpinan di sana, sehingga kinerja pada karyawan dan akan sangat berpengaruh terhadap sikap dan prilaku sehingga dapat meningkatkan kualitas dan mutu efektifitas Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta, contohnya seperti pemimpin jarang memberikan apresiasi kepada karyawan, lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti penerangan juga disiplin karyawan pada saat di ruangan seperti makan dan minum bahkan merokok dalam ruangan siaran.

Kajian penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai akan dilakukan pada pegawai lembaga penyiaran publik (LPP) RRI Surakarta yang beralamat di JL.Abdul Rachman Saleh No 51, Kestalan Banjarsari Surakarta, 57133.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal yang telah disepakati bersama, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2008:33).

Kepemimpinan merupakan prilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah kepribadian, sifat, sikap, yang sering ditetapkan seseorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2002:183). Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Disiplin merupakan sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu mengabungkan diri dari organisasi itu atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan, bukan karena unsur paksaan (Wursanto, 2001:36).

**Dewi Setyaningsih - Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta.**

**METODE**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji signifikannya terhadap kinerja pegawai LPP RRI Surakarta dari variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Jumlah sampel penelitian adalah 98 orang dengan teknik random sampling (Arikunto 2006). Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan pengujian instrument : uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji R<sup>2</sup>. Sehingga dapat diperoleh gambaran perilaku obyek penelitian.

**HASIL PENELITIAN**

Dari hasil analisis statistik diperoleh output penelitian sebagai berikut;

- 1. Uji Asumsi Klasik
  - a) Uji Normalitas

Tabel IV. 1  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,79457751
Most Extreme Differences	Absolute		,133
	Positive		,133
	Negative		-,100
Kolmogorov-Smirnov Z			1,319
Asymp. Sig. (2-tailed)			,062

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah 2018  
Penelitian uji normalitas menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Hasil pengolahan data

diperoleh nilai *asympt.sig (2-tailed)* adalah 0,062. Nilai signifikan hitung lebih besar dari 0,05, maka data terdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV.2  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.482	1,742		-.276	,783
	Kepemimpinan	,098	,077	,152	1,267	,208
	Lingkungan Kerja	-.099	,069	-.185	-1,440	,153
	Disiplin Kerja	,081	,066	,136	1,229	,222

a. Dependent Variable: Absut

Sumber : Data primer yang diolah 2018  
Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel Kepemimpinan sebesar 0,208, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,153, variabel Disiplin Kerja sebesar 0,222. Semua data tersebut nilainya lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas antar residual.

c) Uji Multikolinieritas

Tabel IV.3  
Hasil uji Multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,283	2,447		1,341	,183		
	Kepemimpinan	,530	,108	,452	4,889	,000	,713	1,402
	Lingkungan Kerja	,265	,097	,271	2,740	,007	,625	1,601
	Disiplin Kerja	,044	,093	,041	,476	,635	,836	1,196

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah 2018  
Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui hasil uji melalui *Variance Inflation Factor (VIF)* yang terlihat dalam output SPSS pada tabel *Coefficients*, masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih dari 0,10, maka dapat dinyatakan model regresi ini lolos/ terbebas dari multikolinieritas.

d) Uji Autokorelasi

Tabel IV.4  
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,653 <sup>a</sup>	,427	,409	1,823	1,797

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Ke

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Hasil uji autokorelasi di atas dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson menunjukkan sebesar 1,797. Nilai DW berada diantara 1,5 sampai 2,5, maka kesimpulan dari pengujian ini menyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi antar variabel.

2. Hasil analisis Regresi

Tabel IV.5  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,283	2,447		1,341	,183		
	Kepemimpinan	,530	,108	,452	4,889	,000	,713	1,402
	Lingkungan Kerja	,265	,097	,271	2,740	,007	,625	1,601
	Disiplin Kerja	,044	,093	,041	,476	,635	,836	1,196

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah 2018  
persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,283 + 0,530 X_1 + 0,265 X_2 + 0,044 X_3$$

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel diatas dapat diimplementasikan sebagai berikut:

a) Variabel Kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RRI Surakarta

b) Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RRI Surakarta

c) Variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai signifikansi  $0,635 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RRI Surakarta.

Uji koefisien Regresi serentak ( uji F )

Tabel IV.6  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232,805	3	77,602	23,351	,000 <sup>a</sup>
	Residual	312,389	94	3,323		
	Total	545,194	97			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah 2018

Hasil perhitungan menunjukkan nilai F hitung 23,351 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005, berarti ada pengaruh yang signifikan pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan RRI Surakarta .

### Uji koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )

Tabel IV. 7  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

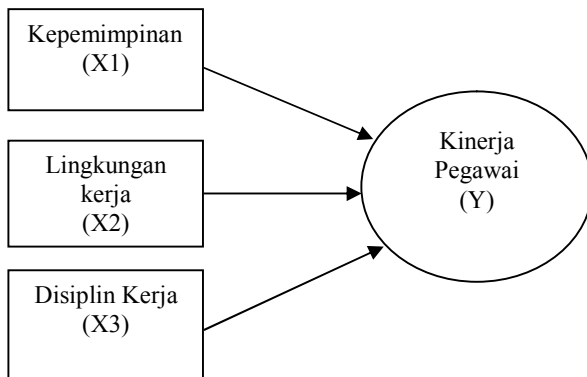
Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.653 <sup>a</sup>	.427	.409	1,823	1,797

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah 2018  
Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,409 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40,9 % sedangkan sisanya 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Misalnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, komunikasi.

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah diuraikan di atas diperoleh kerangka akhir atau model penelitian, sebagai berikut :



Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Etty Puji Lestari (2014), Praptiestrini (2016), Artina, H.B. Isyandi, Sri Indarti (2014), Menius Wisal (2012).

### PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RRI Surakarta. Temuan Penelitian ini

mendukung teori atau pendapat yang dikemukakan oleh (Tampubolon, 2007). Kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah ketrampilan, sifat, sikap, yang sering ditetapkan seseorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RRI Surakarta Temuan Penelitian ini mendukung teori atau pendapat yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002:183). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RRI Surakarta.

### PENUTUP

#### Simpulan

1. Penelitian ini menghasilkan model regresi sebagai berikut :  
Dari persamaan regresi di atas maka dapat ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta dan variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling besar (dominan), al ini ditunjukkan dengan nilai koefisien yang paling besar dibandingkan variabel lain (0,530)
2. Secara parsial pengujian terhadap hipotesis penelitian menunjukkan bahwa :
  - a. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung 4,889 dengan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,005 maka Ho ditolak, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta
  - b. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung 2,740 dengan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,005 maka Ho ditolak, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

- karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta
- c. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung 0,476 dengan nilai signifikansi 0,635 atau lebih besar dari 0,005 maka  $H_0$  diterima, yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta
3. Dari hasil Uji F menunjukkan nilai F hitung 23,351 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005, berarti ada pengaruh yang signifikan pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta
  4. Hasil Uji Koefisien Determinasi berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,409 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40,9 % sedangkan sisanya 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Misalnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, komunikasi pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta.

## B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain :

1. Upaya peningkatan kepemimpinan dapat ditempuh dengan cara :
  - a. Pimpinan dapat lebih menghargai ide karyawan dengan selalu memberikan penjelasan dan kesempatan kepada karyawan untuk berkomunikasi dan berpendapat segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, setiap ide karyawan diberi apresiasi serta menerima kritik dan saran dengan demikian perlu adanya kotak saran.
  - b. Pimpinan harus memperhatikan perasaan karyawan dengan cara menunjukkan perhatian/apresiasi kepada hasil kerja karyawan agar karyawan merasa nyaman dan sejahtera, contohnya bisa memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau reward sehingga karyawan merasa pekerjaannya dihargai dan menimbulkan rasa semangat untuk bekerja lebih baik lagi.
  - c. Pemimpin harus lebih sering melakukan observasi serta pendekatan secara langsung agar bias lebih menjalin kemistri/kecocokan yang bisa lebih meningkatkan produktivitas kerja, pemimpin dapat melakukang kegiatan luar kantor yang bertujuan untuk mengakrabkan antara pemimpin dan karyawanya contohnya outbond atau seminar diluar kantor

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S, Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4, Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara, 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: RefikaAditama.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatann Praktek*. Jakarta: Rineka Putra.
- Etty Puji Lestari (2014) dari *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volume 10, Nomor 2, September 2014,148-160.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pendidikan dan Prilaku*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Menius Wisal (2012). *Pengeruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru* (Studi pada SMA Theresia 1 Semarang)
- Praptiestrini (2016) dari *Jurnal Paradigma* Vol. 14, No. 01, Februari – Juli 2016.
- Suryadi, Prawirosentono, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Tampubolon, Biatna. D, 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos*.
- Wursanto, 2001. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanikus.