

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada LPP RRI Palembang

Echa Yulian Rizki¹⁾, Benny Usman²⁾, Muhammad Kurniawan³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI, Palembang, Indonesia

e-mail: ¹echayulian39@gmail.com, ²broperlengkapan@gmail.com, ³iwanusman220516@gmail.com

Article Information

Submit: 10-11-2025

Revised: 22-01-2026

Accepted: 30-01-2026

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 86 orang, yang juga merupakan keseluruhan populasi. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas), regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, serta uji t dan uji F dengan bantuan aplikasi SPSS for Windows versi 26. Hasil analisis mengindikasikan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan dalam kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersamaan memberikan kontribusi positif bagi kinerja pegawai di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Palembang.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja, Motivasi

Abstract

This study was conducted to test the hypothesis of the influence of Leadership, Motivation, and Work Discipline simultaneously on Employee Performance at LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang City. This study used a quantitative approach with a total of 86 respondents, which also represents the entire population. Sampling was carried out using a saturated sampling technique. Data were collected through distributing questionnaires using a Likert scale. Data analysis in this study was carried out through several stages, namely the classical assumption test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), multiple linear regression, coefficient of determination analysis, and t-test and F-test with the help of the SPSS for Windows version 26 application. The results of the analysis indicate that Leadership, Motivation, and Work Discipline have a significant and positive influence on Employee Performance, both partially and simultaneously. Thus, it can be concluded that improvements in leadership, motivation, and work discipline simultaneously provide a positive contribution to employee performance at LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang City.

Keywords: Leadership, Motivation, Performance, Work Discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM), memiliki peranan penting di dalam sebuah perusahaan, yang berarti elemen manusia memiliki peran kunci dalam menjalankan aktivitas guna mencapai sasaran. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset utama dalam organisasi penyiaran seperti LPP RRI Palembang. Menurut (Bintoro, 2017) kinerja pegawai merupakan jumlah usaha yang dilakukan oleh individu dalam melaksanakan tugas pada suatu instansi, yang memiliki peranan penting dalam menggapai sasaran yang sudah ditentukan. Kinerja pegawai menjadi cermin sejauh mana kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berdampak kepada efektivitas operasional Lembaga (Ingsih, K., Fitri, Y. D. A., & Prayitno, A, 2021). Semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin mudah dicapainya tujuan organisasi, begitu pula sebaliknya jika kinerja pegawai rendah maka tujuan akan sulit dicapai dan hasil yang diterima tidak sesuai dengan keinginan organisasi (Esse, A., Rina, & Syam, A. H, 2025).

LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Palembang merupakan satu-satunya stasiun radio yang mengusung nama negara, menunjukkan bahwa seluruh siarannya mengutamakan

kepentingan nasional. RRI memiliki peran utama dalam memberikan informasi, Pendidikan, hiburan yang bermanfaat bagi masyarakat. Selain itu, RRI juga berperan dalam mengawasi dinamika sosial dan menjaga kelestarian budaya nasional, melalui siaran radio yang mendukung kepentingan Bersama (Putu Arya Wiweka Widhiantara, I Wayan Sujana, & Ni Nyoman Ari Novarini, 2023). Namun dalam praktiknya beberapa fenomena permasalahan sering terjadi, seperti pegawai cenderung tidak efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, kurangnya partisipasi dalam program seperti senam sehat, serta datang tidak tepat waktu (Nurmayanti, W., & SAP, E. N, 2020). Situasi ini menyebabkan terhambatnya produktivitas dan kualitas layanan Lembaga, dan berujung pada penurunan kinerja pegawai serta rendahnya motivasi, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Faktor pertama adalah mengenai kepemimpinan, Menurut (Ganyang, 2018) kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk membimbing serta memotivasi tindakan seseorang dengan cara komunikasi, untuk menghasilkan tujuan seseorang, kelompok dan organisasi. Dalam konteks organisasi public seperti LPP RRI Palembang, peran kepemimpinan sangat penting dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya menciptakan visi yang jelas, tetapi juga mampu membangun komunikasi yang baik, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta memberikan teladan dalam sikap dan Tindakan (Sudibyo, E., & Sukmono, R. A, 2022).

Selain kepemimpinan, faktor motivasi juga turut memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi merupakan keadaan mental dan psikologis seseorang yang mendorong dan merangsang individu untuk bertindak, serta mengarahkan perilaku dalam upaya memenuhi kebutuhan yang memberikan rasa puas atau mengurangi ketidakseimbangan yang dirasakan (Siswanto, 2019). Motivasi dapat berasal dari dalam diri pegawai, seperti kepuasan pribadi dan rasa tanggung jawab. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tidak kalah pentingnya juga adalah disiplin kerja (Hasanah, W., & Pramudena, S, 2021). Menurut (Hasibuan, 2020) disiplin kerja adalah bentuk kesadaran serta keinginan individu untuk mengikuti seluruh peraturan serta norma yang diberlakukan. Sementara itu (Sutrisno, 2017) menyatakan disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan terhadap aturan organisasi yang tercermin dalam kesediaan pegawai untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan perusahaan (Mayang Sari, S., & Ali, H, 2024). Dalam lingkungan kerja seperti LPP RRI Palembang, kedisiplinan yang terjaga menjadi elemen untuk meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2021) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan menyebarkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Menurut (Sugiyono, 2021) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden yang diminta menjawab sesuai dengan kondisi atau pandangan mereka. Populasi penelitian ini meliputi seluruh pegawai yang aktif bekerja di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang, dengan jumlah keseluruhan 86 orang dan Sampel penelitian adalah seluruh populasi yang berjumlah 86 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021), validitas dalam penelitian kuantitatif mengacu pada kemampuan instrumen dalam menggambarkan konstruk yang dituju. Sebuah item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X¹)

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	Kepemimpinan(X1)				
	Indikator 1	0,581	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 2	0,667	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 3	0,454	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 4	0,254	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 5	0,648	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 6	0,646	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 7	0,665	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 8	0,628	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 9	0,346	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 10	0,457	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Dapat disimpulkan setiap indikator variabel kepemimpinan diperoleh r hitung $>$ r tabel, artinya seluruh pertanyaan dari indikator variabel kepemimpinan dapat dipakai sebagai alat ukur pada penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi (X²)

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	Motivasi (X2)				
	Indikator 1	0,452	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 2	0,606	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 3	0,579	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 4	0,224	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 5	0,511	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 6	0,370	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 7	0,594	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 8	0,600	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 9	0,645	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 10	0,492	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Dapat disimpulkan setiap indikator variabel motivasi diperoleh r hitung $>$ r tabel, artinya seluruh pertanyaan dari indikator variabel motivasi dapat dipakai sebagai alat ukur pada penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X³)

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X3)				
	Indikator 1	0,290	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 2	0,513	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 3	0,624	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Indikator 4	0,641	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Indikator 5	0,586	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Indikator 6	0,738	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Indikator 7	0,562	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Indikator 8	0,642	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Indikator 9	0,561	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Indikator 10	0,374	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Dapat disimpulkan setiap indikator variabel Disiplin kerja diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya seluruh pertanyaan dari indikator variabel Disiplin Kerja dapat dipakai sebagai alat ukur pada penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	Kinerja (Y)				
	Indikator 1	0,591	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 2	0,351	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 3	0,673	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 4	0,481	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 5	0,716	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 6	0,659	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 7	0,706	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 8	0,469	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 9	0,701	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Indikator 10	0,342	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Dapat disimpulkan setiap indikator variabel Kinerja diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya seluruh pertanyaan dari indikator variabel Kinerja dapat dipakai sebagai alat ukur pada penelitian ini.

Uji Reabilitas

Sugiyono (2021) berpendapat bahwa, instrument dinyatakan reliabel jika hasilnya konsisten seiring perkembangan waktu. Reabilitas instrument diuji menggunakan *Cronbach Alpha* dan instrument dinyatakan reliabel jika nilai Alpha melebihi 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,731	Reliabel
Motivasi	0,689	Reliabel
Disiplin Kerja	0,748	Reliabel
Kinerja	0,776	Reliabel

Sumber: Data diolah 2025

Hasil uji reabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Sehingga instrumen penelitian yang digunakan ini tergolong reliabel, dapat dipercaya dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah residual pada model regresi

terdistribusi secara normal. Metode *Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini. Data berdistribusi normal bila nilai signifikansi $> 0,05$ dan tidak normal bila signifikansi $< 0,05$ (Sugiyono, 2021).

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2.42568767
Most Extreme Differences	Absolute	0.073
	Positive	0.046
	Negative	-0.073
Test Statistic		0.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah 2025

Nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) didapat 0,200 yang melebihi 0,05 atau ($0,200 > 0,05$). Sesuai dengan penjelasan, disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dianggap berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Menurut (Ghozali, 2019), untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dapat diidentifikasi melalui pengamatan terhadap nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Multikolonieritas dapat diindikasikan jika nilai tolerance berada dibawah 0,1 dan nilai VIF melebihi 0,10.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0,592	1.688
Motivasi	0,473	2.113
Disiplin Kerja	0,428	2.339

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan data yang tersaji dalam tabel tersebut, nilai *Tolerance* untuk variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja semuanya di atas 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel < 10 , disimpulkan model regresi tidak terdapat gejala multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2019), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah varians residual berbeda pada setiap pengamatan. Model regresi ideal yaitu bebas dari heteroskedastisitas. Salah satu metode untuk mendeteksinya adalah uji *Glejser*. Jika hasil yang diperoleh $> 0,05$ maka disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	0,427	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi	0,605	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,589	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel, nilai signifikansi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar $0,427 > 0,05$, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai signifikan $0,605$, dan Disiplin Kerja (X3) senilai $0,589$ keduanya juga melebihi batas signifikansi $0,05$. yang berarti tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan guna mengidentifikasi sejauh mana variabel independen yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized	Standardized	
	Coefficients B	Std. Error	Beta
(Constant)	8.663	4.529	
Kepemimpinan (X1)	0.128	0.112	0.121
Motivasi (X2)	0.163	0.132	0.146
Disiplin Kerja (X3)	0.505	0.132	0.477

Sumber: Data diolah 2025

Dari tabel tersebut, didapatkan hasil $Y = 8,663 + 0,128X_1 + 0,163X_2 + 0,505X_3$. Persamaan tersebut memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) memiliki koefisien yang positif sehingga dapat diartikan jika kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja, atau seluruh variabel bebas (X) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454	.434	2.46966

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel tersebut, nilai *R Square* $0,454$ atau $45,4\%$ yang mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja bersama-sama memengaruhi $45,4\%$ kinerja pegawai. Sementara $54,6\%$ ($100\% - 45,4\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji t (Secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk menilai pengaruh individual dari variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial.

Tabel 11. Hasil Uji t Kepemimpinan (X¹)

Model	Unstandardized	Standardized		t	Sig.
	Coefficients B	Std. Error	Coefficients Beta		

1	(Constant)	20.956	4.435		4.725	0.000
	Kepemimpinan	0.523	0.100	0.496	5.238	0.000

Sumber: Data diolah 2025

Hasil pengujian hipotesis pertama mengindikasikan nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_1 diterima, yang berarti kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 12. Hasil Uji t Motivasi (X^2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.761	4.518		3.710	0.000
	Motivasi	0.615	0.101	0.552	6.071	0.000

Sumber: Data diolah 2025

Hasil pengujian hipotesis kedua mengindikasikan nilai signifikansi variabel motivasi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_2 diterima, yang berarti Motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 13. Hasil Uji t Disiplin Kerja (X^3)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.761	4.518		3.710	0.000
	Disiplin Kerja	0.615	0.101	0.552	6.071	0.000

Sumber: Data diolah 2025

Hasil pengujian hipotesis ketiga mengindikasikan nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_3 diterima, yang berarti Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

Tabel 14. Hasil Uji F

Variabel	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	415.456	3	138.485	22.705	.000 ^b
Residual	500.137	82	6.099		
Total	915.593	85			

Sumber: Data diolah 2025

Dari tabel diatas, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a

diterima. Dengan kata lain, kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai. Dapat disimpulkan bahwa jika kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pada pegawai terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada LPP RRI Palembang.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari analisis data uji t terhadap variabel Kepemimpinan (X1) didapat nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Palembang. Artinya semakin efektif kepemimpinan yang diterapkan, kinerja pegawai cenderung meningkat. Temuan ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Anton Ambasari & Rina, 2022) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari analisis data uji t terhadap variabel Motivasi (X2) didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap Kinerja pegawai di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Palembang. Artinya motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting untuk mendorong pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga mereka dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas. Temuan ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh (Rahayu et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari analisis data uji t terhadap variabel Disiplin Kerja (X3), didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Palembang. Artinya disiplin kerja memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga disiplin mendorong produktivitas. Temuan ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh (Syahputra et al., 2020) yang menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari analisis regresi linier berganda, didapati Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai senilai 0,128, Motivasi berpengaruh positif senilai 0,163, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif senilai 0,505 di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Palembang. Nilai uji hipotesis mengindikasikan bahwa kepemimpinan secara individual menghasilkan nilai $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga hasil uji hipotesis untuk motivasi menghasilkan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja. Selain itu, uji hipotesis disiplin kerja juga menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Palembang.

Temuan ini turut didukung oleh hasil pengujian hipotesis secara simultan yang mengindikasikan nilai $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti ada pengaruh signifikan dari kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Palembang. Dengan demikian, membuktikan adanya hubungan positif antar variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di LPP

Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Palembang. Hasil penelitian ini sepadan dengan penelitian sebelumnya oleh (Agusria et al., 2020) kesamaan penelitiannya yaitu menunjukkan adanya pengaruh dari kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Palembang. Dengan demikian hipotesis dari uji F dapat dibuktikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kkinerja pegawai pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang. Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Secara parsial, Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan Kepemimpinan(X1), Motivasi(X2) dan Disiplin Kerja(X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y) Pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang. Artinya peningkatan dalam kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, serta penerapan disiplin yang konsisten dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat model-model perilaku organisasi yang menyatakan bahwa faktor internal seperti kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja merupakan determinan utama dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi sektor publik. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu; ruang lingkup terbatas hanya pada satu Lembaga (LPP RRI Palembang), data diperoleh melalui kuesioner yang bersifat persepsional, yang bisa dipengaruhi oleh subjektivitas responden, dan tidak mempertimbangkan faktor eksternal lainnya yang juga dapat memengaruhi kinerja.

Adapun usulan untuk penelitian selanjutnya yaitu; Menerapkan metode campuran (mixed methods) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam, Memperluas objek penelitian ke beberapa LPP RRI di kota lain atau instansi sejenis untuk meningkatkan generalisasi temuan, serta Menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau stress kerja guna memperoleh model yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

SARAN

- Kepemimpinan di lembaga ini telah berjalan dengan baik dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai hasilnya, diharapkan kondisi ini terus dipertahankan, bahkan ditingkatkan lebih lanjut. Dan pimpinan diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawabnya dengan membimbing dan memotivasi pegawai, sehingga kinerja yang dihasilkan lebih baik.
- Untuk meningkatkan motivasi kerja, peneliti menyarankan agar pimpinan memberikan lebih banyak penghargaan atas kinerja yang telah dicapai serta memberikan kesempatan untuk berkembang kepada semua pegawai. Dengan adanya motivasi yang positif, kinerja pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab dapat meningkat.
- Pimpinan diharapkan lebih tegas dalam menegakkan disiplin kerja terutama terkait waktu, agar tugas kerja yang diberikan dapat diselesaikan dengan maksimal. Sementara itu pegawai juga diharapkan melaksanakan tugas kerjanya dengan baik tanpa menunda-nunda.

DAFTAR PUSTAKA

Agusria, L., Nasution, Z., & Puspita, E. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi)*, 5(1), 58–70. <https://doi.org/10.54077/jembatan.v5i1.37>

- Ambasari, A., & Rina, H. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 2(1), 228–241.
- Agusria, L., Puspita, E., & Nasution, Z. (2020). Leadership, motivation, and work discipline effects on employee performance. *Journal of Applied Management*, 18(3), 487–495.
- Arianto, A., & Rahayu, M. (2025). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance PT Bagus Jaya Textile. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(1), 7764-7775. <https://doi.org/10.31538/ijse.v8i3.6933>
- Bahasoan, S., & Baharuddin, I. (2023). Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2), 90–101. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i2.92>
- Esse, A., Rina, & Syam, A. H. (2025). The Influence of Motivation, Organizational Culture, Productivity in Improving Employee Performance at the PSL (Public Street Lighting) Uptd Parepare City. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 5(1), 1502–1511. <https://doi.org/10.58191/jomel.v5i1.395>
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, W., & Pramudena, S. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK XYZ AREA DEPOK. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 46 - 59. doi:<http://dx.doi.org/10.22441/indikator.v5i1.11242>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ibrahim, Machmud, M., Hasanuddin, & Badaruddin. (2025). Influence of Discipline, Motivation, and Facilities on Employee Performance at Parepare Trade Office. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 3861–3872. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3639>
- Ingsih, K., Fitri, Y. D. A., & Prayitno, A. (2021). ROLE OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(2), 818-830. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i2.1143>
- Mayang Sari, S., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(5), 1559–1566. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i5.2284>
- Nurmayanti, W., & SAP, E. N. (2020). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 429–435. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1492>
- Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 78–85.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Putra, A. R., & Wibowo, S. (2021). Work discipline and motivation as determinants of employee performance in public organizations. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 145–154.
- Putu Arya Wiweka Widhiantara, I Wayan Sujana, & Ni Nyoman Ari Novarini. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN FIFGROUP CABANG KUTA. *EMAS*, 4(1), 135–146. <https://doi.org/10.30388/emas.v4i1.6113>



- Sari, D. P., & Nugroho, A. (2022). The effect of leadership style on employee performance mediated by work motivation. *International Journal of Economics and Management Studies*, 9(4), 33–41.
- Utami, R., & Prasetyo, E. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 112–121.
- Sudibyo, E., & Sukmono, R. A. (2022). The Influence of Motivation, Work Discipline and Leadership on Employee Performance: Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 16, 10.21070/ijler.v16i0.797. <https://doi.org/10.21070/ijler.v16i0.797>
- Wibisono, K., Jayaningrum, S. K., Wijaya, P. S. M., Setyanta, B., & Handayani, K. (2024). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON PERFORMANCE EMPLOYEES MEDIATED BY WORK MOTIVATION AND WORKING CULTURE IN TRANSPORTATION SERVICE DEPARTMENT OF YOGYAKARTA. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 18(1), 87–99. <https://doi.org/10.32815/jibeka.v18i1.1906>