

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan

<sup>1)</sup>Siti Nuraida Parlina, <sup>2\*)</sup>Yuli Anwar, dan <sup>3)</sup>Adri Wihananto

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia

<sup>1)</sup>aydaparlina@gmail.com, <sup>2)</sup>juli\_anwar@yahoo.com

<sup>\*)</sup> Corresponding author

Received: Juli 2026, Accepted: Agustus 2026, Published: September 2026, DOI: 10.33062/jkf.v2i3.108

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian protokol dan komunikasi pimpinan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan menggunakan metode sampel dengan Sampling Jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan observasi. Penelitian ini menggunakan metode uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif statistik, uji korelasi, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa 61,9% variabel Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja. Sedangkan sisanya yaitu 38,1% banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja pegawai.

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Suatu organisasi atau perusahaan kepemimpinan yang baik sangat diperlukan karena demi tercapainya tujuan perusahaan, seorang pemimpin harus mempengaruhi dan membina bawahannya dengan baik karena kepemimpinan merupakan suatu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui human relations dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi. Kepemimpinan itu merupakan sub sistem terpenting dalam pengembangan suatu organisasi, karena dengan tidak adanya sistem kepemimpinan yang baik, tentunya akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, dan pemimpin tersebut juga perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang ia terapkan. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, sikap bertanggung jawab yang tulus, pengetahuan, keberanian, bertindak sesuai dengan keyakinan, kepercayaan pada diri sendiri, kepercayaan pada orang lain, dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain untuk membangun organisasi walaupun kepemimpinan sering disamakan dengan manajemen, kedua konsep tersebut berbeda, tetapi kepemimpinan merupakan inti dari manajemen (Mindari, 2020). Gaya kepemimpinan dapat disesuaikan dengan sebuah organisasi atau perusahaan, lalu telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi terhadap keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu indikasi gaya kepemimpinan yang baik adalah segala sesuatu itu dicontohkan langsung oleh pemimpinnya, yang dalam hal ini adalah masalah kedisiplinan.

Disiplin kerja merupakan salah satu yang harus ada dalam setiap pegawai di organisasi atau perusahaan. Karna dengan adanya disiplin kerja setiap pegawai akan memudahkan tercapainya tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Disiplinnya seorang pegawai dapat terlihat dari caranya mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok secara baik dan bertanggung jawab. Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal dan kedisiplinan juga merupakan kesadaran, kesediaan karyawan menaati semua peraturan (Mindari, 2020). Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan salah satu bagian dari faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sesuai tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan, akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Begitu juga dengan disiplin kerja, tinggi ataupun rendahnya disiplin karyawan pada suatu perusahaan tentunya juga berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan tersebut. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil (Ratnasari & Resmana, 2019).

Maka dari itu, yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bogor. Adapun yang ingin dicapai dalam penelitian ini yakni menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bogor, menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bogor.

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulisan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Bogor.
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Bogor?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Bogor?
4. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Bogor?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja pegawai**

Kinerja menurut (Aurelie A.W. Sasue, Olivia S. Nelwan, 2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Namun menurut (Ratnasari & Resmana, 2019) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Mindari, 2020) kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja menurut (Harmen & Siregar, 2020) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Indikator Kinerja Kerja**

Terdapat Indikator-Indikator kinerja menurut (Mindari, 2020), berikut indikator-indikatornya:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.
5. Produktivitas, Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
6. Keselamatan, Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

(Ratnasari & Resmana, 2019) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu;

1. Variabel individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman, demografi, umur, jenis kelamin, dan sebagainya.
2. Variabel Organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
3. Variabel Psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung kedalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan keterampilan yang berbeda satu sama lainnya.

### **Gaya Kepemimpinan**

(Marsam, 2020) gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak 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 seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya. Sedangkan pengertian gaya kepemimpinan menurut Menurut (Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Serupa, pengertian gaya kepemimpinan menurut (Sutrisno, 2016) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan.

### Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut (Mindari, 2020):

1. Persuasif, yaitu memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
2. Refresif, yaitu kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman\_ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
3. Partisipatif, yaitu kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spritual, fisik, maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.
4. Inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha\_usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
5. Investigatif, yaitu pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
6. Inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pimpinan yang senang apabila dihormati.
7. Motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
8. Naratif, yaitu pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
9. Edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.
10. Retrogresif, yaitu pemimpin tidak suka melihat bawahannya maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

### Disiplin kerja

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisamencapai tujuannya dengan baik pula, (Azahraty, 2018). (Harmen & Siregar, 2020) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. (Ratnasari & Resmana, 2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### Indikator Disiplin kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Harmen & Siregar, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan
3. Ketaatan pada standar kerja tingkat kewaspadaan tinggi
4. Bekerja etis

(Mindari, 2020) disiplin kerja juga terjadi dikarenakan adanya beberapa indikator-indikator, berikut indikator-indikator disiplin kerja:

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawannya, akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuan maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.
2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) para bawahanpun akan kurang disiplin.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptannya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semuanya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.
7. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat dan mewujudkan suasana kerja yang nyaman.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penentuan jenis penelitian yang akan digunakan merupakan bagian dari langkah-langkah yang harus dilakukan pada penelitian ini yaitu "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan". Jenis penelitian merupakan langkah-langkah atau cara dalam menemukan atau memecahkan suatu tujuan atau jawaban dari masalah yang ada. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Samhana et al., 2020). Penelitian ini juga sesuai dengan tujuan dan rumusan masalah merupakan penelitian yang bersifat asosiatif yaitu menghubungkan dua atau lebih variabel. Penelitian asosiatif ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian, atau populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Azahraty, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Kota Bogor yaitu sebanyak 60 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dari sumber data serta dapat mewakili sebuah populasi, serta teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yakni menggunakan teknik wawancara yaitu metode pengumpulan data yang bertujuan mendapatkan informasi dengan cara langsung kepada responden, serta pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dengan penyebaran kuesioner, menurut (Dian et al., 2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### Operasional Variabel

Operasional variabel pada penelitian ini didasarkan pada beberapa referensi yang disertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. Oleh karena itu, peneliti akan mendeskripsikannya pada Tabel 1.

**Tabel 1. Operasional Variabel**

| No. | Variabel             | Definisi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Indikator                                                                                                                  | Skala        |
|-----|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1   | Event Marketing (X1) | Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. (Azahraty, 2018).                                                                                                                                                                                                               | 1. Inovator<br>2. Komunikator<br>3. Motivator<br>4. Kontroler                                                              | Skala Likert |
| 2   | Disiplin kerja (X2)  | Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisamencapai tujuannya dengan baik pula. (Azahraty, 2018). | 1. Kehadiran<br>2. Ketaatan pada peraturan<br>3. Ketaatan pada standar kerja tingkat<br>4. Bekerja etis kewaspadaan tinggi | Skala Likert |
| 3   | Kinerja pegawai (Y)  | Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 1. Efektif<br>2. Efisien                                                                                                   | Skala Likert |

| No. | Variabel | Definisi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Indikator                                                               | Skala |
|-----|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------|
|     |          | program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan/pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Mindari, 2020) | 3. Kualitas<br>4. Ketepatan waktu<br>5. Produktivitas<br>6. Keselamatan |       |

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas), analisis regresi linear berganda, analisis korelasi, uji hipotesis (uji simultan (Uji F), uji parsial (Uji t)) dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan program SPSS 26. Kuesioner penelitian ini terdiri dari 30 pernyataan yang perlu dijawab oleh 30 responden. Uji validitas ini menggunakan rumus product moment. Kuesioner dikatakan valid apabila  $r$ -hitung >  $r$ -tabel. Berikut hasil uji validasi variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kinerja pegawai (Y):

**Tabel 2. Uji Validitas**

| Variabel          | Kode Indikator | $r$ -product moment hitung | $r$ -product moment table (n = 30; $\alpha$ = 5%) | Kesimpulan |
|-------------------|----------------|----------------------------|---------------------------------------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | GK 1           | 0,869                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | GK 2           | 0,928                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | GK 3           | 0,955                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | GK 4           | 0,905                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | GK 5           | 0,906                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | GK 6           | 0,929                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | GK 7           | 0,868                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | GK 8           | 0,951                      | 0,361                                             | Valid      |
| Disiplin kerja    | DK 1           | 0,751                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | DK 2           | 0,584                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | DK 3           | 0,730                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | DK 4           | 0,826                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | DK 5           | 0,838                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | DK 6           | 0,840                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | DK 7           | 0,887                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | DK 8           | 0,795                      | 0,361                                             | Valid      |
| Kinerja pegawai   | KP 1           | 0,745                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | KP 2           | 0,597                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | KP 3           | 0,801                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | KP 4           | 0,921                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | KP 5           | 0,886                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | KP 6           | 0,883                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | KP 7           | 0,680                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | KP 8           | 0,878                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | KP 9           | 0,809                      | 0,361                                             | Valid      |
|                   | KP 10          | 0,933                      | 0,361                                             | VALID      |
|                   | KP 11          | 0,732                      | 0,361                                             | VALID      |
|                   | KP 12          | 0,697                      | 0,361                                             | VALID      |

Sedangkan hasil pada tabel 3 diperoleh nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel sebesar 0,746, 0,848, dan 0,764. Kesemua nilai tersebut > 0,60, maka dinyatakan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Dapat dilihat pada Tabel 3:

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

| No. | Variabel          | Cronbach' Alpha | Cut Off Cronbach' Alpha | Kesimpulan |
|-----|-------------------|-----------------|-------------------------|------------|
| 1.  | Gaya Kepemimpinan | 0,746           | 0,60                    | Realibel   |
| 2.  | Disiplin kerja    | 0,848           | 0,60                    | Realibel   |
| 3.  | Kinerja pegawai   | 0,943           | 0,60                    | Realibel   |

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang terdistribusi normal atau tidak, sehingga dapat dianggap mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test*. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4:

**Tabel 4. Uji Normalitas**

| Unstandardized Residual          |                |                     |
|----------------------------------|----------------|---------------------|
| N                                |                | 60                  |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000            |
|                                  | Std. Deviation | 5.68973292          |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .099                |
|                                  | Positive       | .046                |
|                                  | Negative       | -.099               |
| Test Statistic                   |                | .099                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup> |

### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menemukan adanya korelasi antara variabel *independen*, dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,01 maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinieritas, Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 5:

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

| Model | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------------|-------|
|       | Tolerance               | VIF   |
| GK    | .385                    | 2.596 |
| DK    | .385                    | 2.596 |

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Metode uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan scatterplot atau pola grafik. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

**Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant) | 11.840                      | 4.061      |                           | 2.916 | .005 |
| 1 GK       | .527                        | .160       | .434                      | 3.295 | .002 |
| DK         | .606                        | .200       | .399                      | 3.026 | .004 |

### 4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Berikut merupakan pengolahan uji liniertias variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

**Tabel 7. Uji Linieritas Variabel gaya Kepemimpinan**

|         |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|---------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| KP * GK | Between Groups | (Combined)               | 3954.325       | 23 | 171.927     | 5.858  | .000 |
|         |                | Linearity                | 2794.224       | 1  | 2794.224    | 95.198 | .000 |
|         |                | Deviation from Linearity | 1160.101       | 22 | 52.732      | 1.797  | .058 |

**Tabel 8. Uji Linieritas variabel Disiplin Kerja**

|         |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig. |
|---------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| KP * DK | Between Groups | (Combined)               | 4618.983       | 51 | 90.568      | 1.848 | .180 |
|         |                | Linearity                | 395.472        | 1  | 395.472     | 8.071 | .022 |
|         |                | Deviation from Linearity | 4223.511       | 50 | 84.470      | 1.724 | .211 |

## Analisis Regresi linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y). Berdasarkan estimasi regresi linier berganda diperoleh hasil seperti pada Tabel 9.

**Tabel 9. Analisis Regresi linier Berganda**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 11.840                      | 4.061      |                           | 2.916 | .005 |
|       | GK         | .527                        | .160       | .434                      | 3.295 | .002 |
|       | DK         | .606                        | .200       | .399                      | 3.026 | .004 |

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa persamaan analisis regresi linier berganda dari tabel penelitian ini yaitu:

$$Y=11,840 + 0,527X_2 + 0,606X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstan ( $\alpha$ ) bernilai positif sebesar 11,840, artinya dapat dinyatakan bahwa kontribusi variabel diluar model regresi yang diteliti memberikan dampak yang positif.
2. Nilai 0,527 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel event marketing, jadi  $b_1 = 0,527$  artinya setiap peningkatan 1 poin dari variabel gaya Kepemimpinan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,323. Hal ini berarti koefisien bernilai positif, artinya bahwa terjadi hubungan yang positif antara gaya Kepemimpinan dengan kinerja pegawai.
3. Nilai 0,606 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja, jadi  $b_2 = 0,606$  artinya setiap peningkatan 1 poin dari disiplin kerja maka kepuasan pelanggan akan mengalami kenaikan sebesar 0,282 Hal ini berarti koefisien bernilai positif, artinya bahwa terjadi hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

## Analisis Korelasi

Analisis korelasi menunjukkan arah kekuatan hubungan antara dua variabel *independen* dengan satu variabel *dependen*. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka ada korelasi antar variabel, sebaliknya jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka tidak ada korelasi antar variabel. Berikut adalah data hasil uji analisis korelasi berganda dalam penelitian ini bisa dilihat dari Tabel 10 dibawah:

**Tabel 10. Analisis Korelasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .787 <sup>a</sup> | .619     | .605              | 5.789                      |

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau masing-masing variabel bebas (gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Berikut dijelaskan hasil pengujian setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial pada Tabel 11.

**Tabel 11. Uji Parsial**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 11.840                      | 4.061      |                           | 2.916 | .005 |
|       | GK         | .527                        | .160       | .434                      | 3.295 | .002 |
|       | DK         | .606                        | .200       | .399                      | 3.026 | .004 |

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai  
Nilai t-hitung hubungan antara GK dan KP sebesar 3,295 dan lebih besar t-tabel ( $n=60$ ;  $\alpha=0,5\%$ ) =1,67 atau 3,29  $> 1,67$  dengan nilai signifikan sebesar 0,002 atau 0,002 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian variabel gaya kepemimpinan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dan dapat disimpulkan hipotesis  $H_1$  diterima.
- b. Variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai  
nilai t-hitung antara DK dan KP sebesar 3,02 dan lebih besar t-tabel ( $n=60$ ;  $\alpha=0,5\%$ ) =1,67 atau 3,026  $> 1,67$  dan didukung oleh nilai signifikan sebesar 0,04 atau 0,04 lebih kecil dari 0,05 atau dengan demikian variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_2$  diterima.

### 2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent (disiplin kerja dan inovasi produk) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berdasarkan hasil dari tabel 12 diperoleh nilai F-hitung sebesar 46,27 dan lebih besar dari F-Tabel ( $df_1=2$ ,  $df_2=60-2-1=57$ ;  $\alpha=5\%$ ) = 3,16 atau  $F\text{-hitung} > F\text{-Tabel}$  atau  $46,27 > 3,16$ , dengan demikian hasil pengujian variabel bebas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel tidak bebas kinerja pegawai maka diperoleh hasil signifikan, maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima, dengan demikian terdapat pengaruh secara signifikan atau simultan, dengan demikian hipotesis  $H_3$  diterima.

**Tabel 12. Hasil Uji F**

|   | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 3100.973       | 2  | 1550.486    | 46.271 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 1910.011       | 57 | 33.509      |        |                   |
|   | Total      | 5010.983       | 59 |             |        |                   |

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dari data tabel 13 dapat diketahui bahwa nilai  $r$  0,787 kemudian nilai  $r$  ini dikuadratkan ( $r^2$ ) akan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,619 atau 61,9% yang artinya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dengan kategori kuat, dan sisanya ( $100\% - 61,9\%$ ) = 38,1% dipengaruhi faktor oleh lain.

**Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .787 <sup>a</sup> | .619     | .605              | 5.789                      |

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja pegawai bagian protokol dan komunikasi pimpinan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai bagian protokol dan komunikasi pimpinan.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai bagian protokol dan komunikasi pimpinan

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun bahan pertimbangan bagi bagian protokol dan komunikasi pimpinan PT. Karya Global Utama. Oleh karena itu peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan dapat ditingkatkan kembali antara lain memberikan arahan yang jelas, memberikan rapat koordinasi dengan pegawai yang membidangi suatu pekerjaan sebelum memberikan tugas sesuai job description masing – masing pegawai.
  - b. Disiplin kerja Pegawai agar lebih diperhatikan lagi mengenai kehadiran pegawai ke kantor dan mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok secara baik dan bertanggung jawab.
  - c. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila instansi dapat lebih memperhatikan para karyawan seperti para pemimpin dalam memberikan arahan sehingga para pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka dan agar dapat meningkatkan disiplin kerja agar kinerja pegawai dapat meningkat.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat memperdalam lagi tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan menjelaskannya lebih dalam lagi serta dapat menambahkan atau menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat memberikan hasil yang jauh lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aurelie A.W. Sasue, Olivia S. Nelwan, R. T. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 9(4), 1445–1454.
- Azahraty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Uniska Banjarmasin, 2(1), 1–11.
- Dian, I., Mentara, H., & Marhadi. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Tadulako Journal Sport Sciences and Physical Education*, 7(1), 52–66.

- Harmen, H., & Siregar, D. A. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kota Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(3), 168–185. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i3.5816>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Marsam. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (Upt) Di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor (p. 160). Penerbit Qiara.
- Mindari, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.35908/ijmp.v1i1.7>
- Ratnasari, D., & Resmana, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lanud Haluoleo, Kendari, Sulawesi Tengah. *Aviasi: Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan*, 15(2), 2715–3916. <https://doi.org/10.52186/aviasi.v15i2.12>
- Samhana, S. Z., Agung, S., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 291–292. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i2.3860>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. (p. 62). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.