

# Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP RRI Jakarta

Febriafni Nur Fatma

Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No.98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: febriafni21@gmail.com

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai LPP RRI, Jakarta. 2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor pusat LPP RRI, Jakarta. 3) Pengaruh tunjangan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor pusat LPP RRI, Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 100 pegawai kantor pusat LPP RRI, Jakarta. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menyatakan: 1) secara parsial tunjangan kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat LPP RRI, Jakarta. 2) secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat LPP RRI, Jakarta. 3) tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai LPP RRI, Jakarta,  $H_0$  ditolak dapat disimpulkan tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat LPP RRI, Jakarta.

**Kata Kunci** : *Tunjangan Kinerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

**Abstracts** - *This study aims to determine 1) the effect of performance allowances on the performance of LPP RRI employees, Jakarta. 2) the influence of work discipline on the performance of employees of LPP RRI head office, Jakarta. 3) The effect of simultaneous performance allowance and work discipline on the performance of LPP RI employees, Jakarta. The method used in this study is a quantitative method with a total of 100 respondents employees of LPP RRI head office, Jakarta. The results of the hypothesis test in this study state: 1) partially performance allowances have a significant influence on employee performance at the head office of LPP RRI, Jakarta. 2) partially work discipline has a significant influence on employee performance at the head office of LPP RRI, Jakarta. 3) Performance allowance and work discipline simultaneously on the performance of employees of LPP RRI, Jakarta,  $H_0$  rejected It can be concluded that performance allowances and work discipline simultaneously have a significant influence on employee performance at the head office of LPP RRI, Jakarta.*

**Keywords** : *Performance Allowances, Work Discipline, Employee Performance.*

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen paling penting sebagai pendorong dalam menjalankan semua aktivitas perusahaan atau instansi berdasarkan kapasitas dan inovasi yang dimiliki pegawai sebagai keperluan untuk mencapai kinerja yang optimal. Manajemen sumber daya manusia adalah praktik dan seni mengelola interaksi dan peran tenaga kerja dengan tujuan mencapai efisiensi dan efektivitas dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2017). Penting untuk memperhatikan kinerja para pegawai dalam mencapai hasil yang optimal mengingat rendahnya tingkat kinerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, penilaian kinerja pegawai di Kantor Pusat LPP RRI Jakarta. Dilaksanakan secara teratur setiap tahun dengan menggunakan panduan nilai-nilai standar yang sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011. Skala penilaian tersebut terdiri dari kategori berikut: kategori sangat baik (nilai 91 ke atas), kategori baik (nilai 76-90), kategori cukup (nilai 61-75), kategori kurang (nilai 51-60), dan kategori buruk (nilai 50 ke bawah). Suatu metode yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai di Kantor Pusat LPP RRI. Sistem ini bertujuan untuk menilai apakah kinerja pegawai tersebut baik atau buruk, dan menjadi dasar untuk mengevaluasi kinerja pegawai berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab. Ada permasalahan yang menunjukkan penurunan kinerja dapat dilihat pada Tabel 1.

Pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian kinerja dari tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami peningkatan, dengan nilai rata-rata meningkat dari 85,18 menjadi 85,45. Namun, dari tahun 2021 ke tahun 2022, terjadi penurunan dengan nilai rata-rata yang sebelumnya 85,05 menjadi 84,62.



Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP RRI

Tahun	Rata-Rata Nilai Kinerja	Keterangan
2020	85,18	Baik
2021	85,45	Baik
2022	84,62	Baik

Sumber: Direktorat SDM LPP RRI (2023)

Tunjangan kerja merujuk merujuk pada pelaksanaan pemberian imbalan atau hasil kerja atau performa (Najoan et al, 2018). Tunjangan kinerja merupakan nilai pencapaian target kinerja pegawai bulanan dikalikan besaran tunjangan kinerja sesuai kategori jabatan pegawai, menerapkan besar tunjangan kinerja terkait kinerja dapat dilihat dari beban kerja dan posisi di setiap jabatan. Dapat dilihat kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau instansi kurang memuaskan melalui pemberian gaji dan tunjangan yang tidak sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan. Pemberian tunjangan kinerja yang diterima pegawai bergantung pada pemenuhan ketentuan hari dan jam kerja. Potongan ini dihitung dengan mengurangi besarnya tunjangan kinerja yang sesuai dengan jabatan pegawai dari nilai pencapaian sasaran kinerja pegawai (SKP) bulanan. Sesuai dengan peraturan Direktur Utama LPP RRI Nomor 05 Tahun 2019, tunjangan kinerja pegawai akan dikurangi jika pegawai datang terlambat, meninggalkan kantor sebelum waktu kerja yang ditentukan, atau pulang lebih awal. Besarnya pengurangan tunjangan tergantung pada durasi keterlambatan dan telah ditetapkan persentasenya. Jika keterlambatan dalam masuk bekerja kurang dari 60 menit dan waktu keterlambatan diganti, maka akan ada pengurangan sebesar 0,5%. Namun, jika waktu keterlambatan tidak diganti, pengurangannya akan menjadi 1,25%. Keterlambatan masuk bekerja selama lebih dari 61 menit atau tidak mengisi daftar hadir akan mengakibatkan pengurangan tunjangan sebesar 1,25%. Demikian pula, jika pegawai pulang lebih awal kurang dari 60 menit, akan ada pengurangan tunjangan sebesar 0,5%. Jika pulang lebih awal selama lebih dari 61 menit atau tidak mengisi daftar hadir pulang bekerja, pengurangan tunjangan akan menjadi 1,25%. Pengurangan tunjangan kinerja ini bertujuan untuk mendorong kedisiplinan pegawai dan dapat berdampak pada penilaian kinerja pegawai.

Disiplin kerja merujuk pada kebijakan atau regulasi yang dikeluarkan oleh manajemen sebuah organisasi, dengan tujuan agar seluruh anggota organisasi mematuhi aturan yang berlaku. Dengan demikian, melalui serangkaian tindakan yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketertiban, dan kedisiplinan, akan terbentuk sebuah lingkungan kerja yang teratur dan teratur (Afandi, 2018). Disiplin kerja merupakan perilaku serta tindakan pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Masalah kedisiplinan ini dapat terlihat dari data absensi atau kehadiran pegawai, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Data Absensi Pegawai Kantor Pusat LPP RRI Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan Absensi		
		Sakit	Alfa	Terlambat
Januari	133	6	2	179
Februari	133	14	8	128
Maret	133	2	4	169
April	133	32	18	154
Mei	133	72	8	124
Juni	133	108	33	338
Juli	133	93	19	356
Agustus	133	97	18	550
September	133	115	12	418
Oktober	133	111	23	370
November	133	84	14	408
Desember	133	27	31	299

Sumber: Bagian Pengelolaan Data SDM LPP RRI Jakarta (2023)

Disiplin kerja pegawai yang berada pada Kantor Pusat LPP RRI Jakarta dapat dilihat dari Tabel I.2 berupa rekapitulasi absensi yang dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan rendah. Data pada tabel terdapat beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu serta sakit dan alfa. Rendahnya kedisiplinan dan penurunan tunjangan kinerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai menurut para pegawai di Kantor Pusat LPP RRI Jakarta.

Penelitian ini difokuskan pada pegawai Kantor Pusat LPP RRI Jakarta. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian untuk mengukur seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat LPP RRI Jakarta.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat LPP RRI Jakarta dengan jenis penelitian metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah tunjangan kinerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat LPP RRI, mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat LPP RRI, mengetahui apakah tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat LPP RRI. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Pusat LPP RRI Jakarta yang berjumlah 133 pegawai. Sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dapat diperoleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 99.81 responden, dan dapat dibulatkan menjadi 100 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner pernyataan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t dan uji f dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 25.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian tersebut valid atau tidak. Kuesioner dianggap memadai jika setiap pernyataan dalam kuesioner dapat mewakili situasi atau pengalaman yang dirasakan oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian.

Hasil uji validitas data yang terkait dengan variabel Tunjangan Kinerja (X1) menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai r hitung juga lebih besar daripada nilai r tabel (0,165), Nilai r hitung tertinggi adalah 0,636 pada item pernyataan nomor 1, sementara nilai terendah adalah 0,467 pada item pernyataan nomor 6. Hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner yang berisi jawaban responden mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan variabel Tunjangan Kinerja (X1) dianggap valid dan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini.

Hasil uji validitas data yang terkait dengan variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai r hitung juga lebih besar daripada nilai r tabel (0,165), Nilai r hitung tertinggi adalah 0,666 pada item pernyataan nomor 6, sementara nilai terendah adalah 0,499 pada item pernyataan nomor 1. Hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner yang berisi jawaban responden mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan variabel Disiplin Kerja (X2) dianggap valid dan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini.

Hasil uji validitas data yang terkait dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai r hitung juga lebih besar daripada nilai r tabel (0,165), Nilai r hitung tertinggi adalah 0,704 pada item pernyataan nomor 4, sementara nilai terendah adalah 0,573 pada item pernyataan nomor 5 dan 6. Hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner yang berisi jawaban responden mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) dianggap valid dan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini.

### 3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana sebuah instrumen dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Dalam penelitian ini, karena instrumen tersebut telah dianggap baik, maka uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha Cronbach dan mengacu pada nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r.

Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Tunjangan Kinerja (X1) adalah 0,608, untuk variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,633, dan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,700. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari keseluruhan instrumen pernyataan pada kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument.

### 3.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1). Uji Normalitas

Uji *Kolmogorov-Smirnov* merupakan salah satu metode statistik nonparametrik yang digunakan untuk menguji apakah distribusi data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Tabel 3 adalah tampilan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yang telah dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Pada Tabel 3 dapat ditampilkan bahwa data variabel berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,073 lebih dari 0,05.

#### 2). Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas ditunjukkan oleh hubungan yang sempurna atau hubungan yang tinggi antara beberapa atau seluruh variabel penjelas. Salah satu cara untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)*. Jika nilai *VIF* lebih dari 10, maka terdapat indikasi multikolinieritas. Hasil

pengujian data yang dilakukan dapat ditemukan dalam tabel 4.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49362262
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.037
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 <sup>c</sup>

Sumber: Analisis data (2023)

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

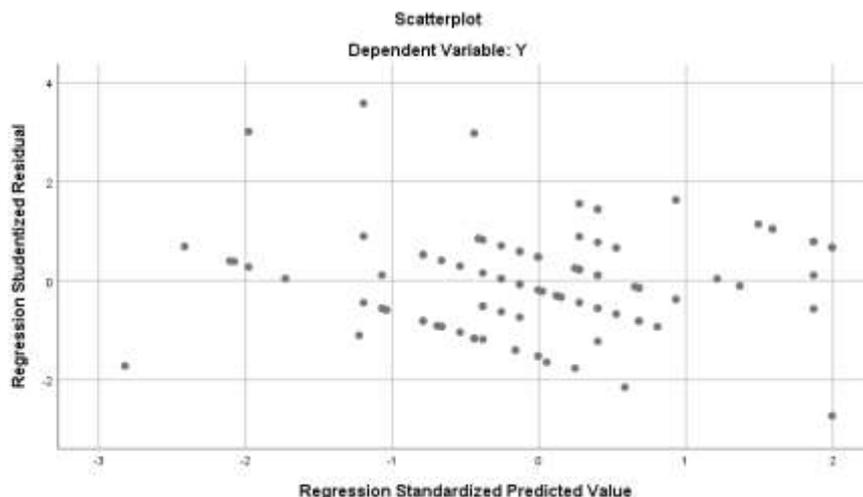
Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Keterangan
	Tolerance	VIF		
Tunjangan Kinerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,786	1,272	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,786	1,272	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Analisis data (2023)

Berdasarkan Tabel 4, hasil perhitungan uji koefisien menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel Tunjangan Kinerja (X1) adalah 1,272, yang lebih kecil dari 10, dan nilai *Collinearity Tolerance* adalah 0,786, yang lebih besar dari 0,1. Demikian pula, untuk variabel Disiplin Kerja (X2), nilai VIF adalah 1,272, yang juga lebih kecil dari 10, dan nilai *Collinearity Tolerance* adalah 0,786, yang lebih besar dari 0,1. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari 100 kuesioner jawaban responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi perbedaan varians dari residual antara pengamatan satu dengan pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Jika terdapat pola teratur dalam scatterplot, maka menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak, maka menunjukkan ketiadaan heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 1.



Sumber: Analisis data (2023)

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedestitas

Berdasarkan hasil output scatterplot gambar 1, dapat dilihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan merata di sepanjang sumbu Y, baik di atas maupun di bawah angka 0. Berdasarkan observasi ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

### 3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dan melakukan prediksi terhadap suatu variabel dependen dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini, digunakan uji regresi linier berganda untuk mengukur sejauh mana Tunjangan Kinerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di kantor pusat LPP RRI Jakarta. Pengujian tersebut dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Dalam penelitian ini, persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$ .

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	7.268	2.134
Tunjangan Kinerja	.171	.070
Disiplin Kerja	.553	.085

Sumber: Analisis data (2023)

Dari tabel 5, diperoleh nilai koefisien dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:  $Y = 7.268 + 0,171 (X_1) + 0,553 (X_2)$ . Dengan demikian, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1). Nilai konstanta sebesar 7,268 menunjukkan bahwa jika nilai tunjangan kinerja dan disiplin kerja tidak ada atau bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai akan memiliki nilai sebesar 7,268 satuan.
- 2). Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,171 menunjukkan bahwa jika nilai tunjangan kinerja meningkat satu satuan, maka nilai kinerja pegawai juga diperkirakan akan meningkat sebesar 0,171 satuan.
- 3). Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,553 menunjukkan bahwa jika nilai disiplin kerja meningkat satu satuan, maka nilai kinerja pegawai juga diperkirakan akan meningkat sebesar 0,553 satuan.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 <sup>a</sup>	.454	.443	1.509

Sumber: Analisis data (2023)

Berdasarkan tabel 6, diperoleh hasil nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,454 (45,5%), yang berarti 45,5% variasi dalam variabel Tunjangan Kinerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dapat menjelaskan variasi dalam variabel kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 54,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### 3.6. Uji T (Parsial)

Uji T (Uji Parsial) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh individual dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen atau untuk mengukur sejauh mana suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Tunjangan Kinerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP RRI Jakarta

H<sub>0</sub>: Tunjangan Kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai kantor pusat LPP RRI Jakarta

H<sub>a</sub>: Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai kantor pusat LPP RRI Jakarta

Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP RRI Jakarta

H<sub>0</sub>: Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai kantor pusat LPP RRI Jakarta

H<sub>a</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai kantor pusat LPP RRI Jakarta

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- 1). Jika nilai t hitung > nilai t tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.
- 2). Jika nilai t hitung < nilai t tabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.268	2.134		3.405	.001
Tunjangan Kinerja	.171	.070	.208	2.458	.016
Disiplin Kerja	.553	.085	.552	6.526	.000

Sumber: Analisis data (2023)

Berdasarkan tabel 7 diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Dari hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Tunjangan Kinerja sebesar 0,016, yang lebih kecil dari 0,05. Juga, nilai t hitung sebesar 2,458 lebih besar dari nilai t tabel (dengan derajat kebebasan  $n-k=100-3=97$ ) sebesar 1,984. Berdasarkan hasil ini, hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk variabel Tunjangan Kinerja. Artinya, secara parsial, variabel Tunjangan Kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat LPP RRI Jakarta.
- 2) Dari hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Juga, nilai t hitung sebesar 6,526 lebih besar dari nilai t tabel (dengan derajat kebebasan  $n-k=100-3=97$ ) sebesar 1,984. Berdasarkan hasil ini, hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk variabel Disiplin Kerja. Artinya, secara parsial, variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat LPP RRI Jakarta.

### 3.7. Uji F (Simultan)

Uji F (Uji Simultan) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini membantu dalam menentukan sejauh mana variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat atau seberapa baik variabel bebas dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

$H_0$ : Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP RRI Jakarta

$H_a$ : Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP RRI Jakarta

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- 1). Jika F hitung > F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- 2). Jika F hitung < F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Tabel 8. Hasil Uji F

Nilai F hitung	Kondisi	Sig	Kondisi	Keterangan
40.346	F hitung > F tabel	0.000	Sig < 0,05	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Sumber: Analisis data (2023)

Pengujian dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana variabel Tunjangan Kinerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) secara bersamaan. Uji F dilakukan dengan menggunakan tingkat derajat kebebasan  $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = n-k = 100-3 = 97$ , Nilai F tabel yang diperoleh adalah 3,09. Berdasarkan perhitungan dalam Tabel 4.16 uji f, didapatkan nilai F hitung sebesar 40,346. Dengan demikian, f hitung 40,346 > F tabel 3,09, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,005. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di kantor pusat LPP RRI Jakarta.

#### 1) Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Tunjangan Kinerja nilai signifikansi sebesar 0,016, yang lebih kecil dari 0,05. Juga, nilai t hitung sebesar 2,458 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,984. Berdasarkan hasil ini, hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk variabel Tunjangan Kinerja. Artinya, secara parsial, variabel Tunjangan Kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat LPP RRI Jakarta.

Pemberian Tunjangan Kinerja yang adil dapat meningkatkan rasa loyalitas pegawai terhadap organisasi. Tunjangan kinerja dapat menjadi insentif yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi secara optimal. Tunjangan kinerja yang diberikan berdasarkan pencapaian target atau kriteria kinerja tertentu dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sistem tunjangan kinerja bisa memicu kompetisi sehat di antara pegawai, dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas guna bersaing meraih tunjangan yang lebih tinggi, sehingga secara keseluruhan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Tunjangan kinerja dapat diberikan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan keterampilan,

hal ini dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja.

## 2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Disiplin Kerja nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Juga, nilai t hitung sebesar 6,526 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,984. Berdasarkan hasil ini, hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk variabel Disiplin Kerja. Artinya, secara parsial, variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat LPP RRI Jakarta.

Kedisiplinan dalam bekerja bukanlah tanggung jawab semata-mata pegawai, tetapi juga manajemen organisasi. Jika sebuah organisasi mampu mengelola disiplin kerja para pegawainya, hal tersebut akan memiliki dampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi. Pengelolaan disiplin kerja tidak akan mengganggu aktivitas para pegawai, melainkan justru dapat meningkatkan efektivitas mereka dalam bekerja. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih fokus dan teratur dalam menjalankan tugas-tugas pegawai. Disiplin kerja yang baik memungkinkan pegawai untuk mematuhi standar dan prosedur yang ditetapkan oleh instansi. Pegawai yang menjaga disiplin kerja cenderung bekerja lebih fokus dan terorganisir, hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas, karena mereka dapat menyelesaikan lebih banyak tugas dengan efektif dalam waktu yang lebih singkat.

## 3) Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil uji f dalam penelitian ini, diketahui nilai F hitung sebesar 40,346. Dengan demikian, F hitung  $40,346 > F$  tabel 3,09, dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di kantor pusat LPP RRI Jakarta.

Kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat signifikan dalam usaha mencapai tujuan instansi. Maka dari itu, penting untuk diingat bahwa baik tunjangan kinerja maupun disiplin kerja merupakan faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kedua hal ini harus dikelola dengan baik dan diintegrasikan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia agar organisasi dapat mencapai tujuan dengan lebih efektif.

## 4. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor LPP RRI Jakarta” yaitu sebagai berikut: 1) Secara parsial variabel Tunjangan Kinerja nilai signifikansi sebesar 0,016, yang lebih kecil dari 0,05. Juga, nilai t hitung sebesar 2,458 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,984. Berdasarkan hasil ini, hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk variabel Tunjangan Kinerja. Artinya, secara parsial, variabel Tunjangan Kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat LPP RRI Jakarta. 2) Secara parsial variabel Disiplin Kerja nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Juga, nilai t hitung sebesar 6,526 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,984. Berdasarkan hasil ini, hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk variabel Disiplin Kerja. Artinya, secara parsial, variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat LPP RRI Jakarta. 3) Secara simultan variabel Tunjangan Kinerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) secara bersamaan. Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui f hitung  $40,346 > F$  tabel 3,09, dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di kantor pusat LPP RRI Jakarta.

## Referensi

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia : teori, konsep dan indikator. zanafana.
- Amrullah Rasyid1, Hazairin Habe2, J. (n.d.). Disiplin Dan Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja kaitannya dengan tingkat dorongan.
- Arikunto, S. (2014). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik. PT Rineka Cipta.
- Basuki.Rahadian, A. H. (2021). Program Studi Administrasi Publik , Fakultas Ilmu Administrasi Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI , Indonesia dalam SKP . Persentase pegawai sekretariat itjen yang melakukan indisipliner rata-rata setiap bulannya di atas 10 %. Sanksi yang dijatuhkan. 1(2), 78–86.
- Bintoro Daryanto. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Gava Media.
- Bugis, Saruga Sari. Raharjaan Thomas E,V. Borut, S. A. (n.d.). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kota Tual. 1.
- Gaol, L. (2014). A to Z *Human Capital* : manajemen sumber daya manusia. Grasindo.

- Ghozali, I. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yoga Pratama.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen sumber daya manusia : edisi revisi*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia : teori dan praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT.Remaja RosdaKarya.
- Muthi'ah, M., Hapsari, D., Supriadi, D., Zain, F. I., & Arifin, A. L. (2022). Pengaruh Tunjangan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol Pp Jakarta Timur. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, *19*(02), 281–294. <https://doi.org/10.25134/equi.v19i02.5865>
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, *14*(1), 11. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Ningsih, A. D. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. *Tanah Pilih*, *1*(2), 59–74. <https://doi.org/10.30631/tpj.v1i2.803>
- Peraturan Direktur Utama Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2019. (2019). Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011. (2011). *Phys. Rev. E*, *2*. <http://www.ainfo.inia.uy/digital/bitstream/item/7130/1/Luzardo-Buiatria-2017.pdf>
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS ( ratih indah Utami (Ed.))*. andi.