



# Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Kelas Utama di Tangerang

Eva Atyk Umyaty

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Hira Maulida

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

[evaatyk@gmail.com](mailto:evaatyk@gmail.com), [dosen02450@unpam.ac.id](mailto:dosen02450@unpam.ac.id)

**Abstrak.** *The purpose of this study is to determine the extent to which performance allowances and work discipline influence employee performance at the Office of the Airport Authority Region I Main Class in Tangerang, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative research method with a descriptive quantitative approach. The sampling technique used in this study was simple random sampling. To determine the sample size, the Slovin formula was applied, which is commonly used to calculate the appropriate number of samples to be studied. Based on this formula, out of a total population of 120, a sample of 92 respondents was obtained. Data analysis includes validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results indicate a positive influence between performance allowances and employee performance when examined partially. The simple linear regression equation is:  $Y = 27.971 + 0.422 X_1$ , with a correlation coefficient of 0.672, which falls within the interval 0.60–0.799, indicating a strong relationship between the two variables. The coefficient of determination shows a contribution of 50%, while the remaining 50% is influenced by other factors. The hypothesis test shows that  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $8.620 > 1.663$ ), thus  $H_{01}$  is rejected and  $H_{a1}$  is accepted. The results also demonstrate a positive influence between work discipline and employee performance when examined partially. The simple linear regression equation is:  $Y = 28.164 + 0.420 X_2$ , with a correlation coefficient of 0.643, also indicating a strong relationship. The coefficient of determination is again 50%, with the remaining 50% influenced by other factors. The hypothesis test shows  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $7.966 > 1.663$ ), therefore  $H_{02}$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted. Furthermore, the findings show that there is a positive and significant simultaneous influence between performance allowance and work discipline on employee performance. The multiple linear regression equation is:  $Y = 14.370 + 0.408 X_1 + 0.406 X_2$ , with a correlation coefficient of 0.915, which falls within the interval 0.80–1.000, indicating a very strong relationship. The coefficient of determination shows a simultaneous contribution of 83.7%, while the remaining 16.3% is affected by other variables. The hypothesis test shows  $F\text{-count} > F\text{-table}$  ( $228.578 > 3.11$ ), meaning it can be concluded that performance allowance and work discipline significantly influence employee performance.*

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

**Abstrak** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Kelas Utama di Tangerang secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode simple random sampling Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti menggunakan rumus Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampai yang akan diteliti sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 92 responden dari 120 orang populasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai secara parsial. Dimana persamaan regresi linier sederhana  $Y = 27.971 + 0.422 X_1$ , koefisien korelasi sebesar 0,672 dimana nilai tersebut berada pada interval  $0,672 > 0,60-0,799$  artinya, kedua variabel mempunyai

tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,50 atau sebesar 50% sedangkan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,620 > 1,663)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai secara parsial. Dimana persamaan regresi linier sederhana  $Y = 28.164 + 0.420 X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,643 dimana nilai tersebut berada pada interval  $0,643 > 0,60-0,799$  artinya, kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,50 atau sebesar 50% sedangkan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,966 > 1,663$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan, dimana persamaan regresi berganda  $Y = 14.370 + 0.408 X_1 + 0.406 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,915 dimana nilai tersebut berada pada interval  $0,915 > 0,80-1,000$  artinya, kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 83,7% sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $228,578 > 3,11$ ). artinya dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

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

## PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Kelas Utama, ada kecenderungan penurunan kinerja pegawai dimana sebagian pegawai masih kurang optimal dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Hal ini dapat dilihat dari aktivitas pegawai yang masih kurang teliti dan bersungguh – sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan. Selain itu, terdapat beberapa pegawai yang melakukan hal-hal lain diluar saat jam kerja dan terdapat pegawai yang terlambat dalam pengerjaan laporan kerjanya. Dapat dilihat dari data kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Kelas Utama. Kinerja pegawai dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja pegawai sehingga para pegawai dapat produktif dalam melaksanakan pekerjaannya secara kualitas

Berikut data kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Kelas Utama periode tahun 2022 s.d. 2024

**Tabel 1. 1 Data Presentase Kinerja Pegawai Berdasarkan Rekapitulasi Perhitungan Tunjangan Kinerja Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Kelas Utama**

Tahun	Predikat Kerja	Ketepatan Waktu Laporan	Target	Presentase Capaian
2022	Sangat Kurang	50%	100%	45,38%
2023	Kurang	59%	100%	53,52%
2024	Kurang	30%	100%	52,43%

Sumber : Data Kinerja Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Kelas Utama

Berdasarkan data rekapitulasi kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Kelas Utama dari tahun 2022 hingga 2024, terlihat bahwa capaian kinerja pegawai belum mencapai target yang ditetapkan sebesar 100%. Meskipun pada tahun 2023 terdapat sedikit peningkatan capaian dari tahun sebelumnya, yaitu dari 45,38% menjadi 53,52%, namun angka tersebut masih berada pada kategori Kurang. Bahkan, pada tahun 2024, capaian mengalami sedikit penurunan menjadi 52,43%, dengan ketepatan waktu laporan yang justru menurun drastis dari 59% menjadi 30%.

**Tabel 1. 2 Presentase Pembayaran Susulan Tunjangan Kinerja**

No	Tahun	Total Pegawai	Pembayaran Susulan Tunjangan Kinerja	Presentase
1	2022	157	50%	31,85%
2	2023	169	41%	24,26%
3	2024	120	70%	58,33%

Sumber : Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Kelas Utama Tahun 2024

Berdasarkan data di atas menunjukkan pada tahun 2022 dan 2023 tingkat keterlambatan sebesar 31,85% dan 24,26% , meskipun terjadi penurunan pegawai. Namun pada tahun 2024, terjadi lonjakan keterlambatan yang signifikan menjadi 58,33% , meskipun jumlah pegawai kembali menurun akibat banyaknya pegawai yang mengajukan pindah atau mutasi. Melihat tren tersebut, pembayaran susulan tunjangan kinerja perlu mempertimbangkan aspek disiplin pegawai, khususnya dalam hal keterlambatan pelaporan kinerja. Tingginya tingkat pelaporan kinerja di tahun 2024 menunjukkan penurunan kinerja yang berdampak langsung pada kelayakan pemberian tunjangan. Oleh karena itu, mekanisme pembayaran susulan tunjangan kinerja tahun 2024 perlu ditinjau ulang dan disesuaikan dengan indicator kedisiplinan, guna menjaga prinsip keadilan dan akuntabilitas

**Tabel 1. 3 Data Disiplin Kerja**  
**Berdasarkan Rekapitulasi Absensi Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Kelas**  
**Utama Tahun 2022 s.d. 2024**

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Alfa	Ijin / Sakit	Terlambat	Presentase
2022	246	49	36	16	41,06%
2023	247	41	33	38	45,34%
2024	251	44	37	26	42,63%

Sumber : Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Kelas Utama

Berdasarkan data ketidakhadiran pegawai yang tercantum pada Tabel 1.3, diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Kelas Utama mengalami fluktuasi selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, total persentase ketidakhadiran mencapai 41,06% dari jumlah hari kerja, yang terdiri dari kehadiran tanpa keterangan (alfa), izin/sakit, serta keterlambatan. Persentase tersebut mengalami peningkatan pada tahun 2023 menjadi 45,34%, sebelum akhirnya menurun kembali pada tahun 2024 menjadi 42,63%

**Tabel 1.4 Key Performance Indicator**

No	KPI	Indikator	Aspek	Target
1.	Unsur Disiplin Kerja	1. Kehadiran / Tidak Hadir 2. Terlambat 3. Pulang Cepat 4. Pengenaan Hukuman Disiplin	Kuantitas	100%
2.	Unsur Prestasi Kerja	1. Predikat Kinerja a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) : Penyelesaian Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) dalam pengawasan Keselamatan dan Keamanan Penerbangan, Pelayanan, serta administrasi (Kepegawaian dan Keuangan); b. Perilaku Kerja : 1) Berorientasi Pelayanan 2) Akuntabel 3) Kompeten 4) Harmonis 5) Loyal 6) Kolaboratif 2. Ketepatan Waktu Laporan	Kuantitas  Kualitas  Kualitas	100%  Sangat Baik  Sangat Baik

## KAJIAN TEORI

### Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja adalah bayaran, upah atau gaji tambahan yang diterima oleh pegawai atas prestasi kerja yang telah ia berikan terhadap organisasi yang besarnya diberikan atas hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Menurut Yani dalam jurnal, Sunaryo (2023:2165), tunjangan kinerja adalah uang, barang, atau pembayaran lain yang dilakukan kepada pekerja secara langsung atau tidak langsung atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

### Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, sebagaimana dikutip oleh Sukadana Wayan dkk (2023:1501) disiplin kerja merujuk pada kesadaran atau kessediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Menurut Siagian seperti yang disebutkan dalam jurnal ilmiah Wau dkk (2021:205) bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

### Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan elemen krusial dalam proses mencapai sasaran perusahaan atau lembaga. Apabila pegawai di suatu perusahaan atau Lembaga menunjukkan kinerja yang optimal, maka entitas tersebut mampu meraih tujuan yang ditetapkan. Ini terjadi karena kinerja berperan sebagai faktor utama dalam menentukan kesuksesan dan keberlanjutan eksistensi perusahaan. Di setiap organisasi, manusia menjadi salah satu unsur vital yang memberikan kehidupan pada organisasi tersebut. (Khaeruman & Farradia, 2021).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono dalam Mauldy (2020:10), Adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme. Ini digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrument penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif, menurut Sugiono dalam Mauldy (2020:26), adalah jenis penelitian yang meneliti bagaimana dua variabel atau lebih berhubungan satu sama lain

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Tunjangan Kinerja (X1)**

No	Kuesioner	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
1	Saya menerima tunjangan sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi.	0.867	0.2050	Valid
2	Saya merasa bahwa tunjangan yang saya terima saat ini menambah penghasilan saya setiap bulan	0.833	0.2050	Valid
3	Saya menerima tunjangan kinerja tepat waktu setiap periodenya.	0.829	0.2050	Valid
4	Besarnya tunjangan yang saya terima cukup untuk membantu memenuhi kebutuhan saya sehari-hari.	0.873	0.2050	Valid
5	Pemberian tunjangan yang saya terima sesuai dengan tingkat kedisiplinan saya dalam bekerja.	0.813	0.2050	Valid
6	Saya memahami mekanisme atau perhitungan dalam pemberian tunjangan kinerja.	0.865	0.2050	Valid
7	Tunjangan kinerja yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	0.869	0.2050	Valid
8	Saya merasa adanya peningkatan tunjangan jika kinerja saya meningkat.	0.804	0.2050	Valid
9	Saya merasa sistem pemberian tunjangan kinerja dilakukan secara adil dan transparan.	0.847	0.2050	Valid
10	Saya merasa puas dengan kebijakan tunjangan kinerja yang diterapkan oleh instansi.	0.832	0.2050	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Tunjangan Kinerja (X1) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2050), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No	Kuesioner	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan	0.843	0.2050	Valid
2	Saya mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang berlaku di instansi saya	0.859	0.2050	Valid
3	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas	0.788	0.2050	Valid
4	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepada saya	0.854	0.2050	Valid
5	Saya tidak meninggalkan pekerjaan tanpa izin dari atasan	0.841	0.2050	Valid
6	Saya selalu mengenakan pakaian kerja yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan	0.845	0.2050	Valid
7	Saya mematuhi jam istirahat yang telah ditentukan	0.844	0.2050	Valid
8	Saya tidak menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi tanpa izin	0.763	0.2050	Valid
9	Saya selalu hadir dalam rapat atau kegiatan dinas yang telah dijadwalkan	0.829	0.2050	Valid
10	Saya menerima sanksi dengan sikap yang baik jika melakukan pelanggaran disiplin	0.777	0.2050	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2050), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Kuesioner	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang ditentukan	0.700	0.2050	Valid
2	Hasil pekerjaan saya memiliki kualitas atau mutu yang baik	0.605	0.2050	Valid
3	Saya mampu melaksanakan tugas dengan memanfaatkan sumber daya secara hemat dan bijaksana	0.677	0.2050	Valid
4	Saya mematuhi semua aturan dan peraturan yang berlaku di tempat kerja	0.717	0.2050	Valid
5	Saya sering mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah	0.623	0.2050	Valid
6	Saya bekerja dengan teliti dan jarang melakukan kesalahan	0.704	0.2050	Valid
7	Atasan saya memberikan contoh yang baik dan mampu memotivasi dalam bekerja	0.716	0.2050	Valid
8	Saya selalu menjaga kejujuran dalam bekerja dan berperilaku	0.691	0.2050	Valid
9	Saya mampu menghasilkan ide atau gagasan baru yang berguna dalam pekerjaan	0.751	0.2050	Valid
10	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim untuk mencapai tujuan bersama	0.604	0.2050	Valid

Sumber: data diolah,2025

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2050), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tunjangan Kinerja (X1)**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan	N of Item
Tunjangan Kinerja (X1)	0,954	0,60	Reliabel	10
Disiplin Kerja (X2)	0,947	0,60	Reliabel	10
Kinerja Pegawai (Y)	0,870	0,60	Reliabel	10

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing- masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60

## Uji Normalitas

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		1,50552643
Most Extreme Differences	Absolute		0,068
	Positive		0,068
	Negative		-0,061
Test Statistic			0,068
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		0,371
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,358
		Upper Bound	0,383
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari nilai sig. pada bagian Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,383 > 0,050. Jadi variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas dengan Collinearity Statistic**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.370	1.337		10.745	.000		
	TK	.408	.027	.651	15.209	.000	.999	1.001
	DK	.406	.028	.621	14.498	.000	.999	1.001
a. Dependent Variable: KK								

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance variabel Tunjangan Kinerja sebesar 0,999 dan Disiplin Kerja sebesar 0,999, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Tunjangan Kinerja sebesar 1,001 serta Disiplin Kerja sebesar 1,001 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Rank Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,762	0,789		2,233	0,028
	Tunjangan Kerja (X1)	0,006	0,016	0,043	0,410	0,683
	Disiplin Kerja (X2)	-0,023	0,017	-0,144	-1,377	0,172

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, *glejser test model* pada variabel Tunjangan Kinerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,683 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,172 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak di pakai sebagai data penelitian

## Analisis Regresi Linier

**Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Tunjangan Kinerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.370	1.337		10.745	.000
	Tunjangan Kinerja (X1)	.408	.027	.651	15.209	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.406	.028	.621	14.498	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

1. Nilai konstanta sebesar 14.370 diartikan bahwa jika variabel Tunjangan Kinerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 14.370 *point*
2. Nilai Tunjangan Kinerja (X1) sebesar 0.408 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Tunjangan Kinerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.408 *point*
3. Nilai Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.406 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Tunjangan Kinerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada

variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.406 *point*

#### Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 4. 21 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi antara Tunjangan Kinerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 <sup>a</sup>	.837	.833	1.5223
a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja (X1), Disiplin Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian dari tabel diatas diperoleh koefisien korelasi r sebesar 0.837 dimana nilai tersebut berada pada interval 0.800-1000 artinya variabel Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai

#### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4. 24 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Tunjangan Kinerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegaawai (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 <sup>a</sup>	.837	.833	1.5223
a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja (X1), Disiplin Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber : Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil pada tabel 4.24 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,837, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 83,7% sedangkan sisanya sebesar (100% -83,7%) = 16,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

#### Pengujian Hipotesis

**Tabel 4. 25 Hasil Uji Secara Parsial (Uji T) Variabel Tunjangan Kinerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.971	1.738		16.097	.000
	Tunjangan Kinerja (X1)	.422	.049	.672	8.620	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: olah Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.25 diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada variabel Tunjangan Kinerja (8.620 > 1,663), yang diperkuat oleh nilai probabilitas signifikansi (0,000 < 0,05). Dengan

demikian H0 ditolak dan H1 diterima, yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel Tunjangan Kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Kelas Utama di Tangerang

**Tabel 4. 26 Hasil Uji Secara Parsial (Uji T) Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.164	1.854		15.191	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.420	.053	.643	7.966	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: olah Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.25 diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada variabel Disiplin Kerja ( $7.966 > 1,663$ ), yang diperkuat oleh nilai probabilitas signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Kelas Utama di Tangerang

**Tabel 4. 27 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Variabel Tunjangan Kinerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1059,478	2	529,739	228,578	.000 <sup>b</sup>
	Residual	206,261	89	2,318		
	Total	1265,739	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja, Disiplin Kerja

Sumber: olahdata SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $228,578 > 3,11$ ) hal ini juga diperkuat dengan  $p\ value < Sig.$   $0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Kelas Utama di Tangerang

## KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis serta hasil penelitian yang didasarkan analisis dan pengujian hipotesis, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara variabel Tunjangan Kinerja dengan Kinerja Pegawai. Pengujian membuktikan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 15,209 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $15,209 > 1,663$ ), nilai probabilitas signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan

- diperoleh nilai koefisien sebesar 14,498 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $14,498 > 1,663$ ), nilai probabilitas signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_a$ 2 diterima
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara variabel Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penguji membuktikan bahwa tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai Uji F sebesar  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $228,578 > 3,11$ ) hal ini juga diperkuat dengan  $p\ value < Sig.$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$ 3 ditolak dan  $H_a$ 3 diterima

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator (Cet. 2). Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Ajabar, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bintang Pusnas.
- Amin, S, dkk. (2024) Pengaruh Motivasi, Kontrak Psikologi, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia Karawang. Adhari (2020) Dalam Jurnal Manajemen Bisnis Dan Manajemen Keuangan Vol.5 No.2 2024:210.
- Andriyany, D. P. (2021). Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi.
- Aprillianti. S & Aryata.M.I. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor e-issn :2963-8938. jurnal ilmiah swara manajemen vol 5(1).
- Arifudin & damayanti. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Agro Bumi. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 15(2).
- Astuti D, (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis, 2(2), 55-68.
- Baskoro, H., Vilantika, E., Sukaris, S., dan Cahyadi, N.(2022). *Performance Allowance Factors on the Performance of ASN Employees at Health Center X in Gresik*. INNOVATION Research Journal, 3(2): 124–130.
- Bambang S. Prabowo, Manado (2016). Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Davis, Keith. 2013. Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta : Erlangga
- Edison, Emron., dkk. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Eka, PD, Sanusi (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan. Journal of Research and Publication Inovation. Vol.2 No.4
- Faddila S, Nugraha R. (2023). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Anugrah Firdaus. Jurnal Ilmiah Multidiscipline Vol.1 No.5.
- Fau.T.F, Waoma S, Wau J.(2021). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat somambawa kabupaten nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, issn 2614-381X vol 4 no.2 hal 203-212
- Gunartin, Teriyan A, Effendy A, A, Sunarsi D, Nurjaya. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan dan Perkebunan Kota Bogor, , Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(2),172 – 184.
- Hardani dkk.(2020).Metode Penelitian Kualitatif & Kuantatif.Yogyakarta.CV. Pustaka Ilmu
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin, & Nurung, J. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumatera Barat: Mitra Cendekia Media.
- Hery, A. (2022:91). Pengantar Manajemen. Bandung: Yrama Widya.

- Iryani, I., Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal Of Management & Business*, 5(1), 343-354.
- Jumansyah. (2022:109). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Belanja Modal Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*.
- Khaeruman, S. M., & Farradia, Y. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Banten: CV. AA RIZKY. Manajemen Sumber Daya Manusia, Hasibuan Dalam Jurnal Afriani, Jakarta, 2017.
- Kusuma M & Darti.(2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Madeline Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Vol.10 No.2*, E-Issn: 2716-4411.
- Maryadi, (2023) dalam *Jurnal Ekombis Review Vol.11 (545-558)*. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.
- Maulida, H., & Pratama, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Veranda Hotel Pakubuwono Jakarta Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 14915- 14930.
- Maulida, H & Yusiani, A, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aneka Tambang Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 14-25.
- Mirasanti L, Junaidi, (2020). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat di Kota Pagar Alam. *Jurnal Ekonomia*, 10 (2), 1858- 2451.
- Muhammad, A. M., Trang, I., & Saerang, R. T. (2022). Penempatan, Komunikasi Dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Seluruh Holland Bakery Cabang Kota Manado Placement, Communication and Discipline Effect on Employee Work Productivity in All Holland Bakery Manado City Branch. *Jurnal EMBA*, 10(1), 735–744.
- Mauldy.(2020:26).[https://kc.umn.ac.id/id/eprint/23333/4/BAB\\_III.pdf?](https://kc.umn.ac.id/id/eprint/23333/4/BAB_III.pdf?)
- Musa. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar. *Pinisi Journal Of Art, Humanity & Social Studies Vol 3 No.1*.
- 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.
- Nugraha, D., & Faddila, R. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai.
- Nurjaya.N.(2021).Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 46 Tahun 2023 Tentang Tata Cara Penghitungan Dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Perhubungan
- Pratama Rheza (2020:8) Pengantar Manajemen Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur) (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Rahayu RS, Herlianto FP.(2024). Pegaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Jakara Pusat. *Journal of Economic Academic*. Vol.1 No.2.
- Safitri. L.(2023:7).Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Electric Manufacturing Batam.
- Santosa (2020:3) .<http://repository.unwira.ac.id/15482/2/BAB%20I.pdf>.

- Setyorini E, (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal E-Bank*, 12 (1),2442-4439.
- Siagian dalam Hakim. F & Khair. H (2020:109). Definisi kinerja karyawan Sinaga.(2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, vol.1 no.3 e-issn 2032- 7377.
- Sofianti E, (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Sains Baiturrahman Jatinangor. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 15(1), 34-46.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukadana. W.I., Widnyana W.I dan Suwardana. D.K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *Jurnal Emas Vol 4*. E-Issn 2774-3020.
- Sutrisno. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Wandi, D, (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21-30