

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RRI PALEMBANG**

Aisyah Belina¹, Endah Dewi Purnamasari², Muhammad Kurniawan DP³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri^{1,2,3}

aisyahbelina06@gmail.com¹, endahdps@uigm.ac.id², kurniawan@uigm.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan employee engagement terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik RRI Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 70 pegawai sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F-hitung sebesar 20,155 yang lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,13. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,376 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 37,6% variasi kinerja pegawai, sementara 62,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di LPP RRI Palembang, terbukti nilai t-hitung sebesar 3,039 yang lebih besar dari t-tabel 1,996 dan tingkat signifikansinya sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Relevansi dengan kondisi pegawai di LPP RRI Palembang terlihat dari pentingnya kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap peraturan organisasi, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sesuai target.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Employee Engagement, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi dapat menentukan arah strategi dengan mengetahui tingkat keterampilan dan kemampuan pegawai. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tidak hanya mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien, tetapi juga berperan sebagai penggerak utama dalam menghadapi perubahan, serta memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga disiplin kerja serta dukungan *employee engagement*.

Menurut Mohd.Kurniawan DP (2018), kinerja adalah prestasi atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi yang diberikan berdasarkan tugas, wewenang, tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya. Dengan demikian, Kinerja adalah tingkat keberhasilan atau kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan wewenang yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa faktor yang menentukan kinerja pegawai yang baik diantaranya dengan adanya disiplin kerja dan *employee engagement*. Disiplin menjadi salah satu faktor mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana disiplin merupakan sikap yang menaati

peraturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Menurut Deri Putra Pratama dan Mohammad kurniawan DP (2024), disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain Disiplin Kerja faktor lain dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah *employee engagement*. Dimana *employee engagement* merupakan keterikatan pegawai dalam semangat, dedikasi serta rasa kepemilikan terhadap organisasi. Menurut Sopiah et al., (2024) *employee engagement* mencerminkan antusiasme dan rasa tantangan individu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Kondisi tersebut dapat mendorong peningkatan produktivitas serta kualitas kerja pegawai. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani & Kurniawan (2020), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh M Veronica, (2022) juga menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda, seperti penelitian Farisi dan Irnawati, (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja, *employee engagement*, dan kinerja pegawai masih memerlukan kajian lebih lanjut.

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang penyiaran publik yang memiliki peran penting dalam menyediakan informasi, pendidikan, serta hiburan bagi masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, RRI membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja optimal agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik. Namun dalam praktiknya masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan keterlibatan pegawai, seperti keterlambatan hadir, kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja, serta rendahnya partisipasi sebagian pegawai dalam menjalankan tugas secara maksimal. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di lingkungan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Palembang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai melalui penerapan disiplin kerja dan peningkatan *employee engagement* dalam organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian melalui analisis data yang bersifat statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang. Jumlah populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Penelitian ini dilaksanakan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Palembang. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 27. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), uji koefisien korelasi (R), serta uji koefisien determinasi (R^2). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan employee engagement terhadap kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN

Dalam hasil penelitian ini hendak mengulas menimpa analisis data yang diperoleh dari kuesioner yang sudah dibagikan kepada 70 responden yang terdiri dari pegawai RRI Palembang. Dalam melaksanakan analisis data ini, peneliti menggunakan SPSS V27 sehingga diperoleh hasil penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner menurut Sugiyono (2020). Pengujian validitas data menggunakan uji dua sisi dengan tarif signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 70 responden, maka $r_{\text{tabel}} df = n-2$ dengan taraf 5% = 70-2, maka r_{tabel} 0,235 tingkat kevalidan indikator, apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ = valid dan $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ = tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel di bawah ini dengan menggunakan r_{hitung} dan r_{tabel} , sebagai berikut:

Tabel 1. Validitas Variabel Disiplin Kerja

ITEM	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja 1	0,821	0,235	Valid
Disiplin Kerja 2	0,696	0,235	Valid
Disiplin Kerja 3	0,653	0,235	Valid
Disiplin Kerja 4	0,609	0,235	Valid
Disiplin Kerja 5	0,628	0,235	Valid
Disiplin Kerja 6	0,667	0,235	Valid
Disiplin Kerja 7	0,482	0,235	Valid
Disiplin Kerja 8	0,710	0,235	Valid
Disiplin Kerja 9	0,625	0,235	Valid
Disiplin Kerja 10	0,652	0,235	Valid

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 27

Tabel 2. Validitas Variabel Employee Engagement

ITEM	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
<i>Employee Engagement 1</i>	0,707	0,235	Valid
<i>Employee Engagement 2</i>	0,830	0,235	Valid
<i>Employee Engagement 3</i>	0,511	0,235	Valid
<i>Employee Engagement 4</i>	0,646	0,235	Valid
<i>Employee Engagement 5</i>	0,754	0,235	Valid
<i>Employee Engagement 6</i>	0,739	0,235	Valid
<i>Employee Engagement 7</i>	0,809	0,235	Valid

<i>Employee Engagement 8</i>	0,767	0,235	Valid
<i>Employee Engagement 9</i>	0,423	0,235	Valid
<i>Employee Engagement 10</i>	0,245	0,235	Valid

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 27

Tabel 3. Validitas Variabel Kinerja Pegawai

ITEM	R _{Hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kinerja 1	0,775	0,235	Valid
Kinerja 2	0,749	0,235	Valid
Kinerja 3	0,894	0,235	Valid
Kinerja 4	0,771	0,235	Valid
Kinerja 5	0,804	0,235	Valid
Kinerja 6	0,809	0,235	Valid
Kinerja 7	0,850	0,235	Valid
Kinerja 8	0,598	0,235	Valid
Kinerja 9	0,773	0,235	Valid
Kinerja 10	0,760	0,235	Valid

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 1,2 serta 3 hasil pengujian validitas buat 10 item persoalan kuesioner disiplin kerja, employee engagement dan kinerja pegawai diperoleh nilai diatas r_{tabel} , 0,235, hingga butir persoalan tersebut dinyatakan valid. Perihal ini berarti perlengkapan ukur berbentuk persoalan kuesioner sudah mempunyai tingkatan validitas yang baik.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2020), uji reliabilitas digunakan untuk menilai keandalan suatu variabel atau kuesioner. Suatu pernyataan dianggap reliabel jika nilai cronbach's Alpha lebih dari 0,70. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada item pernyataan yang valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,816	>0,70	Reliabel
2.	<i>Employee Engagement</i>	0,728	>0,70	Reliabel
3.	Kinerja	0,921	>0,70	Reliabel

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 4, nilai Cronbach's Alpha semua variabel lebih besar dari 0.70 sehingga dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja, *Employee Engagement*, Kinerja Pegawai semua dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

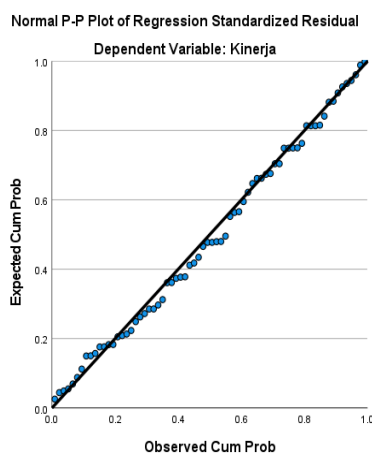
Tujuan uji normalitas menurut Sugiyono (2020) adalah untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi variabel residual atau gangguan dalam model regresi. Pada penelitian ini uji normalitas akan dilakukan dengan metode One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.85562869
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.046
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 27

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa hasil uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05. Sehingga penelitian ini terdistribusi normal dan telah konsisten dengan pengujian sebelumnya.

Gambar 1. Diagram Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 27

Dapat dilihat pada gambar 1 P-P Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi penelitian dinyatakan baik apabila tidak ada korelasi antara variabel independen. Penelitian ini menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas. Berdasarkan kriteria, multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,01

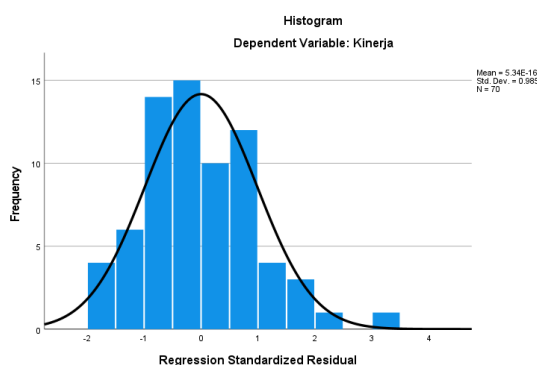
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,909	1,100
Employee Engagement	0,909	1,100

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 6 hasil estimasi, nilai VIF untuk variabel Disiplin Kerjadan *Employee Emgagement* sebesar 1,100 dengan nilai toleransi 0,909. Seluruh nilai VIF di bawah 10 dan toleransi di atas 0.1, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Gambar 2. Diagram Uji Multikolinearitas



Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 27

Dapat dilihat pada gambar 2 di atas yang berbentuk seperti lonceng terbalik yang memenuhi garis lonceng berarti dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

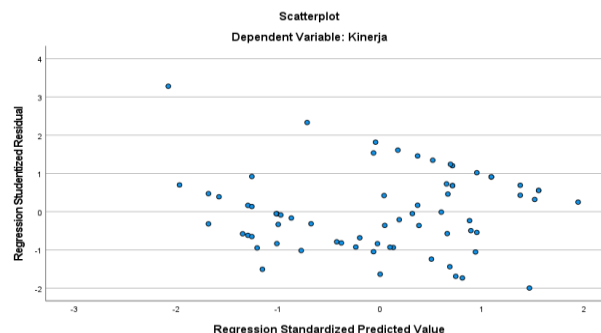
Menurut Ghozali (2016) Uji Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana terjadi ketidaksamaan varians pada semua pengamatan dalam model regresi. Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, digunakan uji glejser, yaitu metode pengujian hipotesis yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen untuk melihat apakah terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas.

Table 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja	0,918	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Employee Engagement</i>	0,711	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 7 hasil dari uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan metode Glejser dapat diketahui bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan dari setiap variabel dependen yaitu 0,918 Disiplin Kerja dan 0,711 *Employee Engagement*, lebih dari 0,05.

Gambar 3. Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 27

Dapat dilihat bahwa titik-titik pada plot menyebar sebagaimana terlihat pada gambar diatas tersebar secara acak disekitar nilai 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sanjaya & Desty (2024) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan ini membantu memahami bagaimana variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen.

$$KP = a + b_1(DP) + b_2(EE) + e$$

Keterangan:

KP = Kinerja Pegawai

DP = Disiplin Kerja

EE = Employee Engagement

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

e = Residual atau error

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.359	4.802		2.782	.007
Disiplin Kerja	.290	.095	.308	3.039	.003
Employee Engagement	.424	.096	.445	4.399	.000

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang terlihat pada tabel 8 pada kolom *unstandardized coefficients* bagian B diperoleh model persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KP = 13,35 + 0,290 DK + 0,424 EE + e$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah 13.359 artinya jika variabel Disiplin Kerja dan variabel *Employee Engagement* nilainya nol, maka tingkat Kinerja Pegawai terhadap Disiplin Kerja dan *Employee Engagement* adalah sebesar 13.359.
2. Nilai koefisien (b_1) regresi variabel Disiplin Kerja (DK) meningkat satu-satuan maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai (PP) terhadap variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar 0.290.
3. Nilai koefisien (b_2) regresi variabel *Employee Engagement* (EE) meningkat satu-satuan maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai (KP) terhadap variabel *Employee Engagement* yaitu sebesar 0.377.

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah signifikan dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen tidak signifikan. Kriteria pengambilan keputusan pada uji t adalah :

1. H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
2. H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$, yang berarti variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui nilai t_{tabel} dapat dilihat tabel t dengan rumus $df = n - k - 1$, dimana n adalah nilai total data pengamatan dan k merupakan jumlah variabel.

Table 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig
Disiplin Kerja	0,290	3,039	0,003
<i>Employee Engagement</i>	0,424	4,399	0,000
a. Dependen variable : Kinerja			

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 27

Berdasarkan Tabel 9 Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 3,039 dan *employee engagement* sebesar 4,399 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,996 serta tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,003 dan 0,000 ($< 0,05$).

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Reza & Sukmawati (2024) uji F yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan interpretasi sebagai berikut: (a). Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. (b). Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig	F_{hitung}	Sig
Disiplin Kerja	0,290	3,039	0,003		
Employee Engagement	0,424	4,399	0,000	20,155	0,000

a. Dependen variable : Kinerja

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 27

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil Uji simultan dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat. Pengaruh secara bersama, dengan melihat $F_{tabel} = (df = k ; n-k)$, $F = (2 ; 70-2)$, $F_{tabel} = (2 ; 68) = 3,13$ dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 20,155 lebih besar dari F_{tabel} 3,13 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan employee engagement secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Korelasi digunakan untuk menentukan adanya hubungan antara variabel dan mengukur kekuatan hubungan tersebut. Sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variabel dependen berdasarkan variabel independen. Uji ini membantu untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat Sugiyono (2020).

Table 11. Hasil Uji Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model	R	R Square
1	.613 ^a	.376

Berdasarkan tabel diatas nilai $R = 0,571$ menunjukkan adanya koefisien korelasi antara variabel independen (X_1) dan (X_2) dengan variabel dependen (Y). nilai ini mengidentifikasi seberapa kuat hubungan linear antara variabel-variabel tersebut. Jika nilai R mendekati 1, maka hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat, Berdasarkan Tabel 11 Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,613 yang berada pada interval 0,60–0,799 sehingga menunjukkan hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan employee engagement dengan kinerja pegawai, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,376 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 37,6% variasi kinerja pegawai, sementara 62,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di LPP RRI Palembang, terbukti nilai t_{hitung} sebesar 3,039 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,996 dan tingkat signifikansinya sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat

disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Relevansi dengan kondisi pegawai di LPP RRI Palembang terlihat dari pentingnya kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap peraturan organisasi, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sesuai target. Pegawai yang hadir tepat waktu dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Dalam praktiknya, tingkat disiplin kerja yang tinggi juga terlihat pada pegawai yang bertugas sebagai penyiar. Hal ini disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang mengharuskan penyiar hadir lebih awal sebelum jadwal siaran untuk melakukan persiapan teknis, pengecekan peralatan, serta penyesuaian materi siaran. Kedisiplinan dalam mematuhi waktu dan aturan kerja menjadi faktor penting agar kegiatan penyiaran dapat berlangsung sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Farisi et al. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugas, memiliki etos kerja yang baik, serta mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke & Latham (2013) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi melalui kepatuhan terhadap aturan dan penyelesaian tugas sesuai target, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik RRI Palembang, terbukti nilai t-hitung sebesar 4,399 yang lebih besar dari t-tabel 1,996 dan tingkat signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement* pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Relevansi dengan kondisi pegawai di LPP RRI Palembang terlihat dari tingginya keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas, seperti rasa bangga terhadap instansi, keterlibatan aktif dalam pekerjaan, serta kesediaan untuk memberikan upaya terbaik dalam menjalankan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki keterikatan emosional dan kognitif terhadap pekerjaannya cenderung mampu bekerja lebih efektif dan optimal, misalnya dengan berpartisipasi aktif dalam proses produksi siaran dan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, *employee engagement* terlihat kuat pada pegawai yang bertugas di bidang penyiaran dan LPU. Pegawai pada bidang tersebut terlibat langsung dalam proses inti kegiatan penyiaran sehingga memiliki rasa tanggung jawab dan keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dijalankan. Keterlibatan tersebut tercermin dari partisipasi aktif dalam setiap tahapan kegiatan siaran, komitmen dalam menjaga kualitas program, serta kesediaan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Pratama & As'ad (2025) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi umumnya memiliki motivasi kerja yang lebih baik, loyalitas terhadap organisasi, serta komitmen yang kuat dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke & Latham (2013) yang menjelaskan bahwa *employee engagement* mencerminkan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan kerja organisasi. Keterlibatan yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus, berdedikasi, dan bersemangat sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja dan *employee engagement* secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik RRI Palembang. Hal ini ditunjukkan dari nilai *F*hitung sebesar 20,155 yang lebih besar dari *F*tabel sebesar 3,13 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,376 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan *employee engagement* mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 37,6%, sedangkan sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Relevansi dengan kondisi pegawai di LPP RRI Palembang terlihat dari pentingnya penerapan disiplin kerja dan keterikatan pegawai dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten mampu membentuk perilaku kerja yang tertib, terarah, dan bertanggung jawab, seperti kepatuhan terhadap jam kerja serta penyelesaian tugas siaran sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Di sisi lain, *employee engagement* yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat, memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik dalam setiap kegiatan penyiaran.

Dalam praktiknya, keseimbangan antara disiplin kerja dan *employee engagement* dapat menciptakan kinerja pegawai yang lebih efektif dan produktif. Pegawai yang disiplin dalam menjalankan aturan kerja sekaligus memiliki keterikatan yang kuat terhadap organisasi cenderung lebih konsisten, fokus, serta memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga mampu mendukung kelancaran operasional penyiaran dan pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yuan Badrianto (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan *employee engagement* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi dan keterikatan kerja yang kuat umumnya lebih mampu menjalankan tugas secara optimal dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Kesimpulan

1. Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik RRI Palembang. Berdasarkan hasil analisis uji *t*, diperoleh nilai *t*hitung sebesar 3,039 yang lebih besar dibandingkan *t*tabel sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. *Employee Engagement* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik RRI Palembang. Berdasarkan hasil analisis uji *t*, diperoleh nilai *t*hitung sebesar 4,399 yang lebih besar dibandingkan *t*tabel sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin Kerja (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik RRI Palembang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), didapatkan *F*hitung

sebesar (20,155) dan lebih besar dari f-tabel (3,13). Maka tiap variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Saran

1. Bagi Lembaga Penyiaran Publik RRI Palembang, diharapkan dapat terus meningkatkan dan menjaga penerapan disiplin kerja pegawai melalui penegakan aturan yang konsisten, keteladanan pimpinan, serta pemberian penghargaan dan sanksi secara adil. Upaya ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang tertib, profesional, dan mendukung peningkatan kinerja pegawai.
2. Bagi Lembaga Penyiaran Publik RRI Palembang, disarankan untuk meningkatkan *employee engagement* pegawai dengan memperkuat komunikasi internal, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta memberikan apresiasi atas kinerja dan kontribusi pegawai. Hal tersebut diharapkan dapat menumbuhkan rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah referensi dan mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesejahteraan pegawai. Penambahan variabel serta perluasan objek penelitian diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif dan memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

- Deri Putra Pratama, Mohammad kurniawan DP, S. L. (2024). Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. JNE Pakjo Kota Palembang. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 384–396.
- Farisi, Irnawati, F. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.293>
- Ghozali. (2016). *Analisis Multivariat: Teori, Contoh, dan Aplikasi dengan Program SPSS*.
- Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). *New Developments in Goal Setting and Task Performance* (R. part of the T. and F. Group (ed.)).
- M Veronica, S. L. (2022). *Pengaruh Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Indomaret Di Kota Palembang*.
- Mohd.Kurniawan DP. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48.
- Pratama, T. P., & As' ad, A. (2025). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1166–1177.
- Reza Akbar, U. Sulia Sukmawati, K. K. (2024). Analisis Data Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 430–448. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.350>
- Sanjaya, V., & Desty, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*

- Madani*, 6(1), 29–45. <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Sopiah et al. (2024). Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 7(1), 1080–1092. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1525>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Yuan Badrianto, S. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Disiplin Kerja, Dan Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit SMC. *Jesya Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 8(01). <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i01.58>