

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND INCREASE IN PERFORMANCE ALLOWANCES ON JOB SATISFACTION AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF STATE CIVIL SERVANTS (ASN) IN THE GORONTALO PROVINCIAL JUDIACIARY ENVIRONMENT

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KENAIKAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA BAGI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN PERADILAN WILAYAH PROPINSI GORONTALO

Yardie David Roringkon¹⁾, Mohamad Rolli Paramata²⁾, Yakup³⁾
Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Gorontalo
Jln. A. A. Wahab No. 247 Limboto, Kab. Gorontalo
yardie.roringkon@gmail.com, rolli@ug.ac.id, yakup_ug@yahoo.co.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of work discipline and increase in performance allowances on job satisfaction and its impact on the performance of state civil servants (ASN) in the Judicial Environment of Gorontalo Province. The data used in this study are primary data that comes from filling out questionnaires. The study population was 102 employees using the Slovin method. The analysis technique used to answer research problems and test hypotheses is path analysis with the help of Lisrel software which is used to analyze data. The findings of this study are (1) there is a positive and insignificant effect of work discipline on employee job satisfaction, (2) there is a positive and significant effect of performance allowances on employee job satisfaction, (3) there is a positive and significant effect of work discipline on employee performance, (4) there is a positive and insignificant effect of performance allowances on employee performance, (5) there is a positive and significant impact of job satisfaction on employee performance, (6) there is a weak relationship between work discipline and performance allowances but it contributes positively to job satisfaction and employee performance.

Keywords: Work Discipline; Performance Allowance; Job Satisfaction; Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kenaikan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Peradilan Wilayah Provinsi Gorontalo. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari pengisian kuisioner. Populasi penelitian adalah berjumlah 102 orang pegawai dengan menggunakan metode Slovin. Tehnik analisis yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis adalah analisis jalur dengan bantuan perangkat lunak Lisrel yang digunakan untuk menganalisis data. Temuan penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh positif tidak signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (4) terdapat pengaruh positif tidak signifikan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai, (5) terdapat dampak positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, (6) terdapat hubungan yang lemah antara disiplin kerja dengan tunjangan kinerja namun berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Tunjangan Kinerja; Kepuasan Kerja; Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan sistem pemerintahan yang terjadi di Indonesia sekarang ini, maka dituntut adanya paradigma baru dalam penyelenggaraan pemerintahan, yaitu paradigma sistem pemerintahan yang mengarah pada "*Good Governance*". Baik-buruknya suatu pemerintahan sangat tergantung pada baik-buruknya mesin birokrasi sebagai penyelenggara pemerintahan. Sementara itu, birokrasi pemerintah sangat bergantung pada sumber daya manusia aparaturnya (Aparatur Sipil Negara) sebagai aparatur penyelenggara pemerintah.

Remunerasi merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka (Handoko, 2003). Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kinerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, ada beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung hipotesis ini.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch dan Keeps, 1992). Jadi kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Salah satu cara yang dilakukan pemerintah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan memberikan tunjangan kinerja atau remunerasi.

Seperti yang diterapkan di Peradilan Tingkat Banding yang merupakan salah satu instansi negara, dengan ASN sebagai pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Peradilan Tingkat Banding merupakan sebuah lembaga peradilan di lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia (MARI) yang berkedudukan di ibu kota Propinsi dengan membawahi Peradilan Tingkat Pertama. Sebagai Peradilan Tingkat Banding untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana maupun perdata di tingkat banding, serta sekaligus mengontrol dan mengawasi kinerja Peradilan Tingkat Pertama di wilayah hukumnya.

Pemberian Remunerasi ini tidak terpisahkan dari Kebijakan Reformasi Birokrasi yang bertujuan untuk mewujudkan *clean and good governance*. Namun pada kenyataannya masih banyak terdapat kasus-kasus korupsi yang dilakukan oleh para oknum-oknum peradilan khususnya dilingkungan Mahkamah Agung, walaupun sejak diterapkannya remunerasi ini Mahkamah Agung telah meraih status WTP (Wajar Tanpa Pengecualian).

Menyadari akan hal tersebut maka sangat diperlukan juga adanya upaya-upaya positif dalam rangka meningkatkan kinerja dan sumber daya manusia (*human resources*). Upaya-upaya tersebut dapat dilakukan dengan jalan peningkatan disiplin kerja pegawai melalui pembinaan dan pengawasan yang lebih intensif dari atasan langsung. Dalam meningkatkan kedisiplinan ASN tersebut, sebenarnya pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan digantinya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 karena tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan perkembangan keadaan. Didukung kajian dari Nimpuno (2015) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data dari bagian Kepegawaian dan Organisasi Tata Laksana pada salah satu peradilan umum di wilayah Provinsi Gorontalo bahwa pada tahun 2018, 2019 dan 2021 terdapat 2 (dua) ASN yang merupakan pejabat fungsional memperoleh hukuman disiplin kategori Hukuman Disiplin Ringan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ini menggambarkan bahwa pada lingkungan peradilan di wilayah provinsi Gorontalo masih terdapat pelanggaran kedisiplinan meskipun telah mendapatkan penghasilan tambahan berupa tunjangan kinerja atau remunerasi dan tentunya ini sangat mempengaruhi kinerja terhadap organisasi itu sendiri. Dalam hal terhadap kepuasan kerja dan kinerja masih terdapat hakim dan pegawai terlambat masuk kantor, enggan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan bahkan menolak pekerjaan tambahan lainnya yang diberikan pimpinan.

Tanjung (2016), dalam prarisetnya ditemukan masalah pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang ditandai dengan menurunnya semangat dan gairah pegawai yang dapat dilihat dari seringnya karyawan menunda pekerjaan yang berakibat pada penumpukan berkas pekerjaan di meja kerja pegawai dan terkait dengan disiplin kerja para karyawan kurang menjalani tata tertib pelaksanaan tugas, komunikasi yang kurang efektif antar sesama pegawai serta kurang tanggap terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Afianto dan Utami (2017), dalam penelitiannya terdapat beberapa keluhan dari nasabah seperti dalam hal memberikan informasi tentang produk, layanan investasi melalui penggunaan teknologi yang tinggi serta memberikan solusi investasi yang tepat kepada nasabah namun tetap mendapatkan keluhan dari beberapa nasabah terkait pelayanannya yaitu penjelasan seputar transaksi perdagangan berjangka tidak lengkap dan tidak konsisten, kontak dengan calon nasabah terkadang tidak tepat waktu, komunikasi melalui telepon masih belum direspon dengan baik sehingga menimbulkan ketidakpuasan nasabah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dan diperlukan kedisiplinan karyawan, meningkatkan komunikasi yang harmonis dengan karyawan serta memperhatikan kepuasan karyawan.

Apriliani dan Hidayah (2020), berdasarkan hasil penelitian, banyaknya pasien setiap hari yang datang ke RS PKU Muhammadiyah Gamping membuat karyawan semakin sibuk sehingga karyawan mudah lelah dalam melakukan pekerjaan, ditambah lagi gaji yang didapat tidak sebanding dengan pekerjaannya. Mukhlis, dkk (2018), penerapan sistem remunerasi

sebagai berikut (1) belum semua penguasaan kompetensi memberikan dampak secara langsung terhadap pemberian remunerasi, (2) sistem remunerasi saat ini belum adil secara menyeluruh, dikarenakan ada beberapa komponen remunerasi tidak diperhitungkan perusahaan, seperti masa kerja, pengalaman, dll., (3) tingkat kehadiran (dalam artian kinerja individu) belum bisa memberikan dampak langsung terhadap pemberian remunerasi.

Berdasarkan uraian dan beberapa penelitian sebelumnya di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kenaikan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Peradilan Wilayah Provinsi Gorontalo.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Kantor Peradilan Wilayah Provinsi Gorontalo. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan mulai Maret sampai dengan April 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Peradilan Wilayah Provinsi Gorontalo yang berjumlah 102 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi, memperhatikan jumlah populasi, karena metode analisis menggunakan analisis jalur yang mensyaratkan sampel diatas 100 responden, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

2.1 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan serta untuk menganalisis variabel yang diangkat, yaitu :

a. Metode Kualitatif

Metode Kualitatif yaitu menguraikan dan menganalisa data-data yang ditemukan di lapangan secara deskriptif sehingga bisa membuktikan hipotesis

b. Metode Kuantitatif.

Analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan secara kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yaitu analisis Jalur (Path Analisis). Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi Lisrel (Linier Structural Relationship). Adapun persamaan jalurnya sebagai berikut :

$$\text{Struktur I } Y_1 = P_Y X_1 + P_Y X_2 + \varepsilon_1$$

$$\text{Struktur II } Y_2 = P_Y P_Y Y_1 + \varepsilon_2$$

Keterangan :

$$Y_1 = \text{Kepuasan Kerja}$$

$$Y_2 = \text{Kinerja}$$

$$X_1 = \text{Disiplin Kerja}$$

$$X_2 = \text{Tunjangan Kinerja}$$

$$\varepsilon_1 = \text{Nilai epsilon pada struktur I}$$

$$\varepsilon_2 = \text{Nilai epsilon pada struktur II}$$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Analisis instrument dilakukan untuk menguji apakah instrument penelitian yang digunakan memenuhi syarat – syarat alat ukur yang baik atau tidak. Item pernyataan/pertanyaan dikatakan baik apabila instrument penelitian memenuhi persyaratan utama yaitu : valid (sahih) dan reliable (andal).

a. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Hasil dari perhitungan uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Jika korelasinya atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$) dengan jumlah sampel = 102 yaitu sebesar 0,195 maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat diteruskan ke uji reliabilitas.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS 26 for windows diperoleh hasil pengujian pada masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No. Item	Koefisien Korelasi Product Moment (r_{hitung})	r_{table} ($\alpha = 0.05, N = 102$)	Keterangan
1	0,674	0,195	valid
2	0,602	0,195	valid
3	0,628	0,195	valid
4	0,694	0,195	valid
5	0,789	0,195	valid
6	0,729	0,195	valid
7	0,696	0,195	valid
8	0,700	0,195	valid
9	0,668	0,195	valid
10	0,727	0,195	valid

Sumber data : Hasil Penelitian 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi dari setiap butir pernyataan variable disiplin kerja nilai r_{hitung} nya lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,195), hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan valid dan selanjutnya item-item pernyataan tersebut dapat dipergunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Tunjangan Kinerja (X_2)

No. Item	Koefisien Korelasi Product Moment (r_{hitung})	r_{table} ($\alpha = 0.05, N = 102$)	Keterangan
1	0,831	0,195	valid
2	0,844	0,195	valid
3	0,896	0,195	valid
4	0,880	0,195	valid
5	0,797	0,195	valid
6	0,627	0,195	valid
7	0,656	0,195	valid
8	0,522	0,195	valid
9	0,756	0,195	valid
10	0,838	0,195	valid

Sumber data : Hasil Penelitian 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi dari setiap butir pernyataan variable tunjangan kinerja nilai r_{hitung} nya lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,195), hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan valid dan selanjutnya item-item pernyataan tersebut dapat dipergunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

No. Item	Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i> (r hitung)	r_{table} ($\alpha = 0.05, N = 102$)	Keterangan
1	0,434	0,195	valid
2	0,500	0,195	valid
3	0,653	0,195	valid
4	0,616	0,195	valid
5	0,677	0,195	valid
6	0,585	0,195	valid
7	0,655	0,195	valid
8	0,496	0,195	valid
9	0,595	0,195	valid
10	0,443	0,195	valid

Sumber data : Hasil Penelitian 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi dari setiap butir pernyataan variabel kepuasan kerja nilai r_{hitung} nya lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,195), hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan valid dan selanjutnya item-item pernyataan tersebut dapat dipergunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y_2)

No. Item	Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i> (r hitung)	r_{table} ($\alpha = 0.05, N = 102$)	Keterangan
1	0,597	0,195	valid
2	0,679	0,195	valid
3	0,699	0,195	valid
4	0,703	0,195	valid
5	0,671	0,195	valid
6	0,638	0,195	valid
7	0,745	0,195	valid
8	0,626	0,195	valid
9	0,646	0,195	valid
10	0,706	0,195	valid

Sumber data : Hasil Penelitian 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi dari setiap butir pernyataan variabel kinerja nilai r_{hitung} nya lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,195), hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan valid dan selanjutnya item-item pernyataan tersebut dapat dipergunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's*. untuk mengetahui konsistensi pengukuran variabel penelitian. Patokan yang umumnya telah diterima secara luas adalah item pernyataan yang mendapatkan nilai *alpha cronbach's* lebih besar dari 0,60 dinyatakan reliabel. Hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS 26 for windows diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Reliabilitas Kuesioner Variabel Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,916	reliabel
Tunjangan Kinerja (X ₂)	0,939	reliabel
Kepuasan Kerja (Y ₁)	0,851	reliabel
Kinerja (Y ₂)	0,906	reliabel

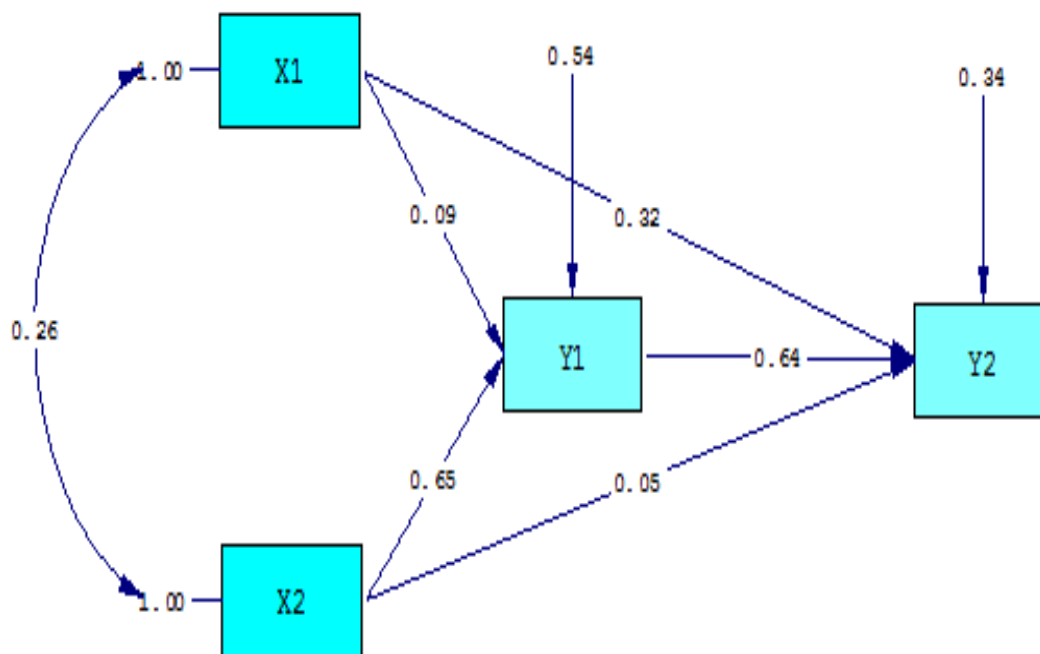
Sumber : Hasil Penelitian 2021

Dari keempat variabel pengujian reliabilitas di atas terlihat bahwa nilai *alpha cronbach's* rata-rata berada diatas dari nilai alfa cronbach = 0,60, sehingga keempat variabel memiliki konsistensi yang tinggi dalam pengukuran variabel.

3.2 Analisis Koefisien Jalur

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yaitu menganalisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung disiplin kerja (X₁) dan kenaikan tunjangan kinerja (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y₁) dan kinerja (Y₂). Perhitungan analisis jalur dilakukan dengan menggunakan bantuan program Lisrel (*Linier Structural Relationship*) ver 8.7. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur seperti pada gambar berikut :

Gambar 2. Hasil Analisis Koefisien Jalur Variabel Penelitian



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Sumber: Lampiran 6. (data sudah diolah)

Dari gambar di atas, maka persamaan koefisien jalur pada penelitian ini adalah :

$$\text{Struktur I : } Y_1 = 0,09X_1 + 0,65X_2 + 0,54\varepsilon_1$$

$$\text{Struktur II : } Y_2 = 0,32X_1 + 0,05X_2 + 0,64Y_1 + 0,34\varepsilon_2$$

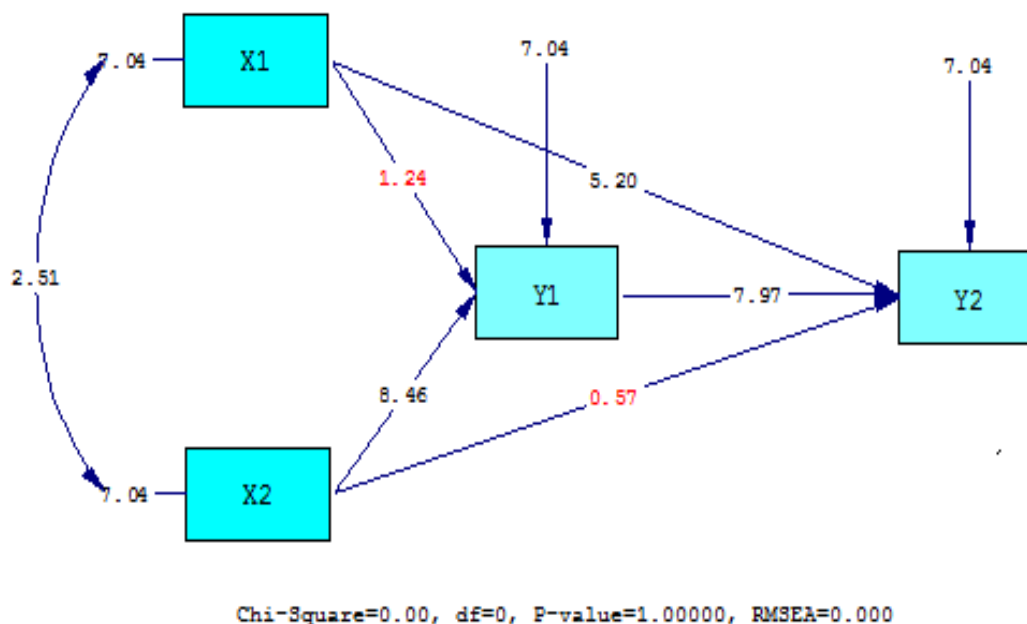
Persamaan analisis jalur (*path analysis*) yang diperoleh dapat dilelaskan sebagai berikut :

- Koefisien Jalur X_1 terhadap $Y_1 = 0,09$: Bila disiplin kerja naik sebesar 0,09, akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,09. Dengan asumsi variabel X_2 dalam keadaan tetap.
- Koefisien Jalur X_2 terhadap $Y_1 = 0,65$: Bila tunjangan kinerja meningkat sebesar 0,65, akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,65. Dengan asumsi variabel X_1 dalam keadaan tetap.
- Koefisien Jalur X_1 terhadap $Y_2 = 0,32$: Bila disiplin kerja meningkat sebesar 0,32, akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,32. Dengan asumsi variabel X_2 dan Y_1 dalam keadaan tetap.
- Koefisien Jalur X_2 terhadap $Y_2 = 0,05$: Bila tunjangan kinerja meningkat sebesar 0,05, akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,05. Dengan asumsi variabel X_1 dan Y_1 dalam keadaan tetap.
- Koefisien Jalur Y_1 terhadap $Y_2 = 0,64$: Bila kepuasan kerja meningkat sebesar 0,64, akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,64. Dengan asumsi variabel X_1 dan X_2 dalam keadaan tetap.

3.3 Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis masing-masing variabel penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis dengan tujuan untuk menguji tingkat kebermaknaan (*signifikansi*) dari masing-masing variabel independen baik secara parsial maupun secara simultan, sehingga kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini berguna dan mencerminkan bagi keseluruhan anggota populasi.

Gambar 2. Uji Signifikansi



Pembahasan.**a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) secara langsung berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dilingkungan peradilan Provinsi Gorontalo (Y_1). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai dalam menjalankan tugas sangatlah penting untuk ditegakkan, apalagi peradilan merupakan salah lembaga yang memiliki tugas untuk menegakan kadilan dan memberikan kepastian hukum bagi seluruh masyarakat di Indonesia dan khususnya di Provinsi Gorontalo.

b. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa tunjangan kinerja (X_2) secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dilingkungan peradilan Provinsi Gorontalo (Y_1). Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai dalam menjalankan tugas dapat memberikan manfaat terhadap peningkatkan kesejahteraan pegawai dan keluarganya.

c. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan peradilan Provinsi Gorontalo (Y_2). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada pegawai dilingkungan peradilan Provinsi Gorontalo dalam menjalankan tugas terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai.

d. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa tunjangan kinerja (X_2) secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan peradilan Provinsi Gorontalo (Y_2). Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai dapat memberikan manfaat terhadap peningkatkan kesejahteraan pegawai dan keluarganya.

e. Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y_1) secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan peradilan Provinsi Gorontalo (Y_2). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan pegawai pada organisasi peradilan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

f. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kenaikan Tunjangan Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dengan tunjangan kinerja (X_2) memiliki hubungan yang lemah. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara statistik hubungan lemah. Namun kedua variabel memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan peradilan Provinsi Gorontalo.

4. PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memberikan makna bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- b. Tunjangan kinerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi tunjangan kinerja yang diperoleh pegawai, maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.

- c. Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2) hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- d. Tunjangan kinerja (X_2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2). Hasil ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Walaupun tanpa adanya tunjangan kinerja, kinerja pegawai akan tetap naik, merupakan suatu kewajiban yang harus dijalankan.
- e. Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2). Hasil memberikan makna bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan dapat mencipkatakan kinerja yang tinggi.
- f. Disiplin kerja dan kenaikan tunjangan kinerja berhubungan lemah dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai, tetapi kedua variabel independen ini berkontribusi positif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anggiriawan, Putu Budi., Wirakusuma, Made Gede, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja organisasi dengan penerapan Good Governance sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Udayana*. Vol. 10. No.2. 2015.
- Astutik, Mardi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 2016*
- Azhar, Muhammad Elfi., Deissy Utami Nurdin., Yudi Siswadi. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora, Vol.4, No. 1, April 2020*
- Cahyono, Ari. 2012. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan di Universitas Pawyatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*. Vol. 1. No. 1. Juni 2012.
- Damayanti, Riski., Agustina Hanafi., Afriyadi Cahyadi, 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jembatan – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun Xv No 2, Oktober 2018*
- Damayanti, Reina, 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 12, No.3, Oktober 2015*
- Elmira Apriliani1, Nur Hidayah, 2020. Hubungan Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), Februari 2020
- Fatimah, Vina Mida. 2016. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 2, Mei 2016.
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. Volume 2, No. 1, Januari 2018 Volume 2, No. 1, Januari 2018
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasrudin Tanjung, 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan

- Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No. 1, November 2016
- Hendra Taufik Farid. Djamhur Hamid. Gunawan Eko Nurtjahjono, 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai Pt. Pln Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 32 No. 1 Maret 2016*
- Izaz Dany Afianto, Hamidah Nayati Utami, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 50 No. 6 September 2017*
- Juairiah., Malwa Rosyidah Umpu, 2016. Hubungan Antara Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. *PSIKIS –Jurnal Psikologi Islami* Vol. 2 No. 2 Desember 2016
- Kaswan, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Luthans, Fred. 2018. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A. Prabu, 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Rafika Aditama
- Meilinda, Hera., Apri Budianto., Mukhtar Abdul Kader, 2019. Pengaruh Remunerasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar). *Business Management And Entrepreneurship Journal*. Volume 1 Nomor 3 September 2019
- Muhammad Mukhlis, Suarman, dan Raden Lestari Garnasih, 2018. Pengaruh Remunerasi, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai. *JURNAL EKONOMI* Volume 26, Nomor 4 Desember 2018
- Moenir, 2015. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta.
- Nasution, Dito Aditia Darma, 2019. Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5 (1) Mei 2019
- Nasution, Hija Mardhiya., Sudiarti, Sri., Harahap, Isnaini. 2019. Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *AT-TAWASSUTH: Volume IV No. 1 Januari - Juni 2019*
- Pangarso, Astadi &, Susanti, Putri Intan. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 9. No. 2, Agustus 2016.
- Pratama, Wildan Avian., Prasetya Arik, 2017. Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)| Vol. 46 No.1 Mei 2017*
- Robbins, Stephen, P. dan Judge, Timothy A.. 2017. *Perilaku Organisasi*, Edisi 13. Jakarta: Salemba Empat
- Rizki Novriyanti Zahara, Hajan Hidayat, 2017. Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*. Vol. 1, No. 2, 2017
- Riski Damayanti, Agustina Hanafi, & Afriyadi Cahyadi, 2018. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang) *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* Tahun XV No 2, Oktober 2018

- Supriyadi, Moch. Fachri., Sidik Priadana., Bayu Indra Setia. 2017. Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampong Daun. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM) Volume 10, No 2, Agustus 2017
- Sumarsono, HM. Sonny, 2016. Metode Riset Sumber Daya Manusia. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sutrisno Edy, 2017. Sumber Daya Manusia. Surabaya: Gramedia
- Siswanto, Bedjo. 2010. Manajemen Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Jaya.
- Sedarmayanti. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). PT RefikaAditama, Bandung
- Syafiqi, Ega., Parwoto. 2020. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan. Jurnal Nidhomul Haq, Vol 5 No 2 Tahun 2020
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 3, November 2017
- Teja, Sri Gusti Bima Harya, 2017. Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 19, No. 2, Desember 2017
- Tyas, Rima Dwining., Sunuharyo, Bambang Swasto. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol. 62 No. 1 September 2018
- Yandini, Erwin, 2018. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru Jurnal Administrasi Publik Vol. 1 No. 15 Agustus 2018
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Literatur Tambahan :

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2020 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 Tentang Tunjangan Kinerja