

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar

Author

Hasniar¹, Basri Modding², Jamaluddin Bidjaang³

Email

hasniar27@gmail.com
basri.modding@umi.ac.id
jamalbidjaang@umi.ac.id

Afiliasi

¹Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

^{2,3*}Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar, (2) menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar, (3) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar, dan (4) menganalisis pengaruh secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar. Penelitian ini menggunakan data 69 orang pegawai dari jumlah keseluruhan pegawai di Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar yaitu sebesar ($b_1 = 0,145$). (2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar, yaitu sebesar ($b_2 = 0,276$). (3) Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar, yaitu sebesar ($b_3 = 0,336$). (4) Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan yang tinggi, sikap kepemimpinan dan motivasi yang baik, akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga tujuan lembaga dapat tercapai secara optimal.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke - 4 Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945) yaitu membangun negara yang sejahtera, adil dan makmur, maka diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang transparan, akuntabel dan kredibel sehingga dapat menjalankan peran sebagai perekat kesatuan dan persatuan berdasarkan Pancasila dan UUD dasar 1945. Instansi pemerintah sebagai penyambung atau penghubung antara negara dengan rakyatnya, dituntut untuk terus mampu melakukan pembaharuan agar roda pemerintahan dapat berjalan lebih baik dan dapat mengimbangi pesatnya perubahan dunia. Hal tersebut harus dilakukan agar Indonesia tidak tertinggal dengan negara-negara lain di dunia.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk terus mengadakan pembaharuan pada sistem pemerintahan yang telah berjalan selama ini adalah dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pembangunan akan berhasil dicapai dengan baik sesuai dengan yang diinginkan jika aparatur bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga memiliki kinerja yang efisien, efektif dan optimal. Aparatur negara dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kinerja yang baik akan membawa

dampak positif terhadap hasil-hasil pembangunan. Salah satu upaya untuk mendapatkan kinerja PNS yang efektif menjadi sangat penting untuk diimplementasikan pada setiap instansi pemerintah.

Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi/lembaga yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. (Devita, 2018) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi/lembaga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Randy et al., 2019).

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Sumber daya manusia di organisasi saat ini semakin diperhatikan disetiap kegiatan terutama diarahkan untuk pencapaian tujuan. (Nurhayati et al., 2019) mengatakan organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Faktor yang paling menarik dikaji atau diteliti dari variabel kinerja adalah kepemimpinan. Sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai sebuah organisasi tergantung dari pemimpin. (Wiguna & Raf, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Di samping itu, pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karenanya, bagi suatu organisasi, kepemimpinan diharapkan dapat memberikan keunggulan-keunggulan bagi organisasi agar terus hidup dan berkembang.

Selain kepemimpinan, motivasi juga salah satu faktor kunci untuk mencapai kerja yang tinggi. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauh mana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Maria, 2018). Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia tergantung pada faktor yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka terima dan rasakan dari suatu organisasi tersebut. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang senantiasa selalu ada dalam suatu organisasi.

Randy et al., (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Organisasi instansi seperti Pengadilan Agama Kleas 1A Makassar ini memiliki perbedaan karakter dengan organisasi dibawah perusahaan. Dimana organisasi dibawah pemerintah atau organisasi publik dibentuk dengan tujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat/pelayanan publik. Tujuan utama dari organisasi ini adalah untuk memberikan pelayanan dan bukan untuk mencari keuntungan, sebab organisasi ini merupakan sebuah elemen yang dibangun dari komitmen sebuah negara untuk memberikan layanan kepada warganya.

Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar memiliki visi mewujudkan supremasi hukum melalui kekuasaan kehakiman yang mandiri, efektif, efisien serta mendapat kepercayaan publik, profesional dalam memberikan pelayanan hukum yang berkualitas, keterbukaan, etis, terjangkau dan biaya yang ringan bagi masyarakat serta mampu menjawab pelayanan publik. Dalam rangka mewujudkan visi tersebut diperlukan SDM yang berkualitas agar tingkat kinerja Aparatur Sipil Negara terhadap

organisasi dapat terjaga sebagai wujud memberikan pelayanan terbaik di bidang peradilan kepada masyarakat pencari keadilan.

Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar”.

Kepemimpinan

Menurut (Rismayadi & Maemunah, 2016) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai apa yang diinginkan pemimpin. (Koesmono, 2007) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan- keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin.

Menurut (Wardani et al., 2018) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Riyadi, 2011). Menurut (Siagian & Khair, 2018) ada beberapa jenis dari gaya kepemimpinan, yaitu: gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan bebas. Menurut (Makutika et al., 2018) ada 9 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan yaitu: kecerdasan, kedewasaan, motivasi diri, memiliki pengaruh yang kuat, sikap-sikap hubungan manusia, memiliki sifat-sifat tertentu, memiliki kedudukan atau jabatan, mampu berinteraksi, dan mampu memberdayakan.

Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) tanggung jawab dan wewenang seorang pemimpin adalah: 1) Memelihara struktur kelompok, menjamin interaksi yang lancar, dan memudahkan pelaksanaan tugas-tugas, 2) Menyinkronkan ideologi, ide, pikiran, dan ambisi anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin, 3) Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggota, sehingga mereka bersedia memberikan partisipasi penuh, 4) Memanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan, bakat dan produktivitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi dan 5) Menegakkan peraturan, larangan, disiplin, dan norma-norma kelompok agar tercapai kepaduan kelompok, meminimalisir konflik dan perbedaan-perbedaan.

Motivasi

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan motivasi kerja berkaitan dengan hasil kerja individual sekaligus mempengaruhi kinerja organisasi (Aldi & Susanti, 2019). (Hasina & Fitri, 2019) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi memberi karyawan bimbingan, arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang perusahaan inginkan.

Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. (Tanjung, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu dan Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yang bersumber dari luar diri individu tersebut. Menurut (Jayusman & Khotimah, 2012) analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja karyawan akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama, yaitu sebagai berikut: Keinginan atau motivasi dari karyawan dalam organisasi untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha karyawan tersebut dan kemampuan dari pegawai untuk bekerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. (Iskandar, 2012) menyatakan bahwa :Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

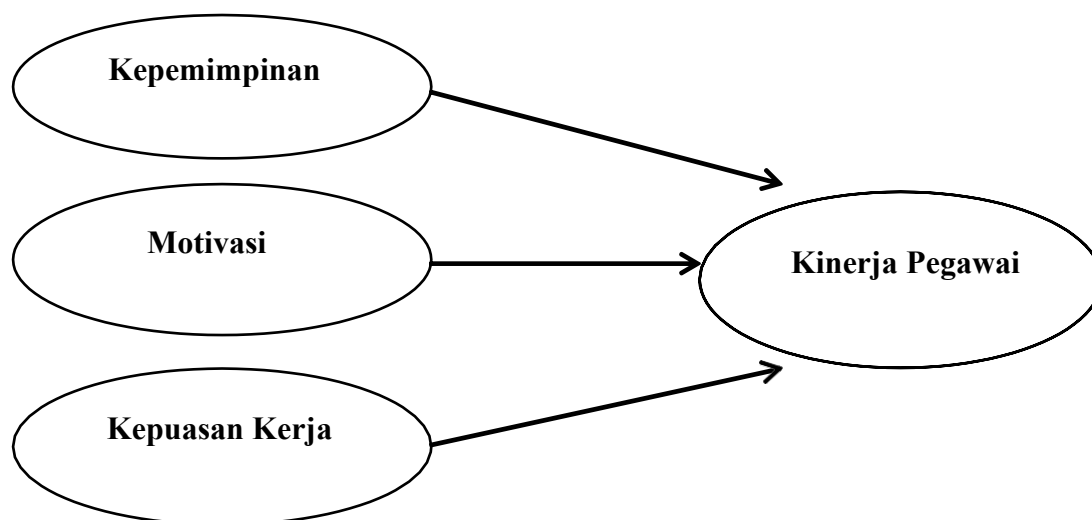
Nabawi, (2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu: 1) gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil, 2) pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan, 3) rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan, 4) atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja, 5) promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, dan 6) lingkungan kerja yang, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Kinerja

Pegertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Iskandar, 2012). Menurut (Safitri, 2013) *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut. (Rozalia, 2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu : 1) Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, 2) Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, 3) pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, dan 4) tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Safitri, (2013) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu : 1). Pemahaman atas tupoksi. Bahwa harus terlebih dulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya, 2). Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan, 3) Kecepatan kerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus di perhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada, 4) Keakuratan kerja. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang, dan 5) Kerjasama. Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menghargai pendapat orang lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian kami adalah.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian dan kerangka konseptual pada gambar 1. Maka hipotesis dalam penelitian kami adalah.

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang kami gunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga akhir pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kami dilaksanakan di di Pengadilan Agama kelas 1A Makassar yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan KM.14 Kelurahan Daya, Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar dengan waktu penelitian yang memakan waktu selama dua bulan dimulai pada bulan Oktober 2020 sampai dengan bulan Februari 2021.

Populasi dalam penelitian kami adalah seluruh seluruh Pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar yang berjumlah yaitu 69 orang. Sedangkan penentuan sampel menggunakan teknik sensus yaitu dengan mengambil seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian. Jenis data yang kami gunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka yang diambil dari data yang berhubungan dengan pembahasan. Sedangkan data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka-angka, melainkan hanya berupa informasi baik berupa lisan maupun tulisan sebagai pendukung dalam penulisan. Sumber data yang kami gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui pembagian angket/kusioner kepada responden dan data sekunder adalah data yang diperoleh dari luar organisasi yang diteliti. Data ini diperoleh dari literature, dokumen-dokumen penting yang berhubungan langsung dengan penelitian ini. Dalam mengumpulkan data kami menggunakan empat macam metode, yaitu metode observasi, wawancara, kuesioner dan metode dokumentasi. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dngan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan sejumlah pegawai yang memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan yang peneliti kemukakan. Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya sedangkan metode dokumentasi adalah mengumpulkan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan informasi yang dibutuhkan penelitian.

Metode analisis data yang kami gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis Deskriptif, yaitu suatu analisis yang dilakukan untuk memberi gambaran mengenai responden atas pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar. Analisis kuantitatif, yaitu metode yang bergantung kepada kemampuan untuk menghitung data secara akurat. Selain itu, metode ini juga memerlukan kemampuan untuk menginterpretasikan data yang kompleks. Dalam menguji data penelitian ini, kami melakukan beberapa macam pengujian diantaranya pengujian analisis regresi berganda dan pengujian asumsi klasik.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

➤ **Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persen (%)
Laki-Laki	35	50,7
Perempuan	34	49,3
Total	69	100,00

Sumber : Data Primer diolah 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 35 orang atau 50,7% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang atau 49,3%. Hal ini menggambarkan bahwa jumlah Pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar didominasi oleh Laki-laki.

➤ **Berdasarkan Umur**

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Tingkat Umur	Jumlah (Orang)	Persen (%)
≥ 41 Tahun	60	86,9
36 - 40 Tahun	1	1,5
31 - 35 Tahun	4	5,8
≤ 30 Tahun	4	5,8
Total	69	100,00

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan data pada tabel 2 menunjukkan bahwa umur pegawai yang terbanyak pada usia 41 Tahun ke atas yaitu sebanyak 60 orang (86,9%), kemudian diikuti tingkat umur dibawah 30 Tahun sebanyak 4 orang (5,8%), dan tingkat umur 31 – 35 Tahun sebanyak 4 orang (5,8%). Sedangkan tingkat umur 36-40 tahun sebanyak 1 orang (1,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sehingga secara umum dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar adalah karyawan dalam mereka mempunyai kemampuan fisik untuk bekerja, memiliki potensi untuk berpikir, dan bertindak secara efektif untuk menggunakan segala sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

➤ **Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tabel 3. Karakteristik Respoden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persen (%)
--------------------	----------------	------------

Strata Tiga (S3)	1	1,5
Strata Dua (S2)	26	37,5
Strata Satu (S1)	39	56,5
Diploma	-	-
SLTA	3	4,3
Total	69	100,00

Sumber : Data Primer diolah 2020

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa umumnya responden dalam penelitian ini adalah mereka yang memiliki tingkat pendidikan formal pada pada jenjang Sarjana tingkat Strata Satu (S1) yaitu sebanyak 39 responden atau 56,5 % dan Strata Dua (S2) yaitu sebanyak 26 responden atau 37,5 % dan responden dengan tingkat pendidikan SMA Sebanyak 3 responden atau 4,3% sedangkan S3 memiliki 1 responden atau 1,5%. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Penadilan Agama Kelas 1A Makassar memiliki pengetahuan yang luas dilihat pada tingkat pendidikan yang baik guna meningkatkan kinerja dan pencapaiannya dalam bekerja.

➤ Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persen (%)
1-3	2	2,9
4-6	3	4,3
7-15	9	13,1
16 ke atas	55	79,7
Total	69	100,00

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa responden penelitian yang masa kerjanya 16 tahun ke atas memiliki jumlah yang lebih banyak yaitu 55 orang atau 79,7 %. Dengan demikian menggambarkan bahwa pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar sebagian besar telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga dengan mudah menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya.

Deskripsi Variabel Penelitian

➤ Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Tabel 5. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X1)

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Komunikasi yang baik	0	0,00	0	0,00	4	5,80	32	46,38	33	47,83	4,42
Penugasan	0	0,00	1	1,45	8	11,59	37	53,62	23	33,33	4,19

Tanggung Jawab	0	0,00	0	0,00	11	15,94	25	36,23	33	47,83	4,32
Tegas	0	0,00	1	1,45	6	8,70	27	39,13	35	50,72	4,39
Percaya Diri	0	0,00	0	0,00	5	7,25	28	40,58	36	52,17	4,45
Jiwa Teladan	0	0,00	0	0,00	7	10,14	26	37,68	36	40,58	4,42
Inisiatif	0	0,00	0	0,00	5	7,25	36	52,17	28	47,83	4,33
Arahan	0	0,00	0	0,00	5	7,25	31	44,93	33	46,83	4,41
Prestasi	0	0,00	0	0,00	6	8,70	31	44,93	32	46,38	4,38
Kepercayaan	0	0,00	0	0,00	5	7,25	35	50,72	29	42,03	4,35
Beda pendapat	0	0,00	0	0,00	3	4,35	31	44,93	35	50,72	4,46
Mean Variabel Kepemimpinan (X1)											4,37

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa Indikator yang dominan dalam membentuk variabel kepemimpinan pada Kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar adalah indikator beda pendapat dengan nilai rata-rata 4,46 kemudian diikuti oleh indikator percaya diri dengan nilai rata-rata 4,45, selanjutnya indikator komunikasi yang baik dan jiwa teladan dengan nilai rata-rata 4,42, indikator arahan dengan nilai rata-rata 4,41, indikator tegas dengan nilai rata-rata 4,39, indikator prestasi dengan nilai rata-rata 4,38, indikator kepercayaan dengan nilai rata-rata 4,35, indikator inisiatif dengan nilai rata-rata 4,33, indikator tanggung jawab dengan nilai rata-rata 4,32 dan indikator penugasan dengan nilai rata-rata 4,19 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel kepemimpinan, sehingga indikator tersebut perlu ditingkatkan agar mampu mendukung dalam variabel motivasi pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai.

➤ **Motivasi (X2)**

Motivasi merupakan suatu proses yang mulai dilakukan oleh seseorang karena adanya kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai tujuan.

Tabel 6. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X2)

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kebutuhan Dasar	0	0,00	3	4,35	16	23,19	41	59,42	9	13,04	3,81
Kebutuhan Pokok	0	0,00	8	11,59	13	18,84	32	46,38	16	23,19	3,81
Hasil Usaha	0	0,00	5	7,25	13	18,84	29	42,03	22	31,88	3,99
Jaminan	0	0,00	4	5,80	13	18,84	35	50,72	17	24,64	3,94
Masa Depan	1	1,45	2	2,90	20	28,99	30	43,48	16	23,19	3,84
Teman Baik	0	0,00	0	0,00	12	17,39	32	46,38	25	36,23	4,19
Pengambilan Keputusan	1	1,45	5	7,25	24	34,78	24	34,78	15	21,74	3,68
Pujian	0	0,00	4	5,80	23	33,33	25	36,23	17	24,64	3,80
Pengabdian	0	0,00	1	1,45	15	21,74	30	43,48	23	33,33	4,09
Potensi	0	0,00	0	0,00	9	13,04	37	57,62	23	33,33	4,20

Tantangan	0	0,00	2	2,90	4	5,80	36	52,17	27	39,13	4,28
Mean Variabel Motivasi (X2)											3,96

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa Indikator yang dominan dalam membentuk variabel Motivasi pada Kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar adalah indikator tantangan dengan nilai rata-rata 4,28, kemudian diikuti indikator potensi dengan nilai rata-rata yaitu 4,20. Selanjutnya teman baik dengan nilai rata-rata 4,19, indikator pengabdian dengan nilai rata-rata 4,09, indikator hasil usaha dengan nilai rata-rata 3,99, indikator jaminan dengan nilai rata-rata 3,94, indikator masa depan dengan nilai rata-rata 3,84, indikator kebutuhan dasar dan kebutuhan pokok dengan nilai rata-rata 3,81, indikator pujian dengan nilai rata-rata 3,80 dan indikator pengambilan keputusan dengan nilai rata-rata 3,68 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel motivasi, sehingga indikator tersebut perlu ditingkatkan agar mampu mendukung dalam variabel motivasi pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai.

➤ Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang merupakan respon terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat dirasakan dan akan tercermin dalam sikap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja dinyatakan dengan perolehan hasil yang sesuai atau bahkan melebihi yang diharapkan, misalnya seseorang bekerja sebaik mungkin semampu yang dilakukannya dan berharap mendapatkan hasil yang sepadan. Biasanya kepuasan kerja dinyatakan dalam sikap, misalnya semakin loyal pada perusahaan, bekerja dengan baik, berdedikasi tinggi pada organisasi, serta mematuhi peraturan serta sikap-sikap lain yang bersifat positif.

Tabel 7. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Keahlian	0	0,00	2	2,90	17	24,64	33	47,83	17	26,4	3,94
Pendidikan	0	0,00	5	7,25	19	27,54	27	39,13	18	26,09	3,84
Kesesuaian	0	0,00	1	1,45	20	28,99	30	43,48	18	26,09	3,94
Gaji	0	0,00	0	00,00	13	18,84	31	44,93	25	36,23	4,17
Lingkungan Kerja	0	0,00	0	0,00	11	15,94	31	44,93	27	39,13	4,23
Dorongan	0	0,00	0	0,00	18	26,09	26	37,68	25	36,23	4,10
Fasilitas	0	0,00	0	0,00	19	27,54	33	47,83	17	24,64	3,97
Kebebasan	0	0,00	0	0,00	17	24,64	35	50,72	17	24,64	4,00
Arahan	0	0,00	2	2,90	12	17,39	38	55,07	17	24,64	4,01
Hubungan	0	0,00	0	0,00	10	14,49	36	52,7	23	33,33	4,19
Promosi	0	0,00	1	1,45	11	15,94	38	55,07	19	27,54	4,09
Mean Variabel Kepuasan Kerja (X3)											4,04

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan data pada tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa Indikator yang dominan dalam membentuk variabel Kepuasan Kerja pada Kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar adalah Indikator Lingkungan dengan nilai rata-rata 4,23, kemudian diikuti Indikator Hubungan dengan nilai rata-rata 4,19, selanjutnya Indikator Gaji dengan nilai rata-rata 4,17, Indikator Dorongan dengan nilai rata-rata 4,10, Indikator Promosi dengan nilai rata-rata 4,09, Indikator Arahan dengan nilai rata-rata 4,01, Indikator Kebebasan dengan nilai rata-rata 4,00, Indikator Fasilitas dengan nilai rata-rata 3,97, Indikator Keahlian dan Kesesuaian dengan

nilai 3,94. Adapun Indikator Pendidikan dengan nilai rata-rata 3,84 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel Kepuasan Kerja, sehingga diharapkan indikator tersebut perlu ditingkatkan.

➤ **Kinerja (Y)**

Kinerja (Y) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 8. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kualitas	0	0,00	8	11,59	16	23,19	35	50,72	10	14,49	3,68
Meminimalisir											
Kesalahan	0	0,00	7	10,14	18	26,09	32	46,38	12	17,39	3,71
Target	0	0,00	2	2,90	12	17,39	42	60,87	13	18,84	3,96
Standar											
Perusahaan	0	0,00	5	7,25	16	23,19	41	59,42	7	10,14	3,72
Solidaritas	0	0,00	2	2,90	15	21,74	27	39,13	25	36,23	4,09
Ketelitian	0	0,00	1	1,45	9	13,04	37	53,62	22	31,88	4,16
Bimbingan	1	1,45	4	5,80	23	33,33	29	42,03	12	17,39	3,68
Kemampuan	0	0,00	4	5,80	14	20,29	34	49,28	17	24,64	3,93
Loyal	4	5,80	13	18,84	24	34,78	17	24,64	11	15,94	3,26
Instruksi	2	2,90	9	13,04	3	4,35	39	56,52	16	23,19	3,84
Penyesuaian diri	0	0,00	1	1,45	4	5,80	35	50,72	29	42,03	4,33
Mean Variabel Kinerja Pegawai (Y)											

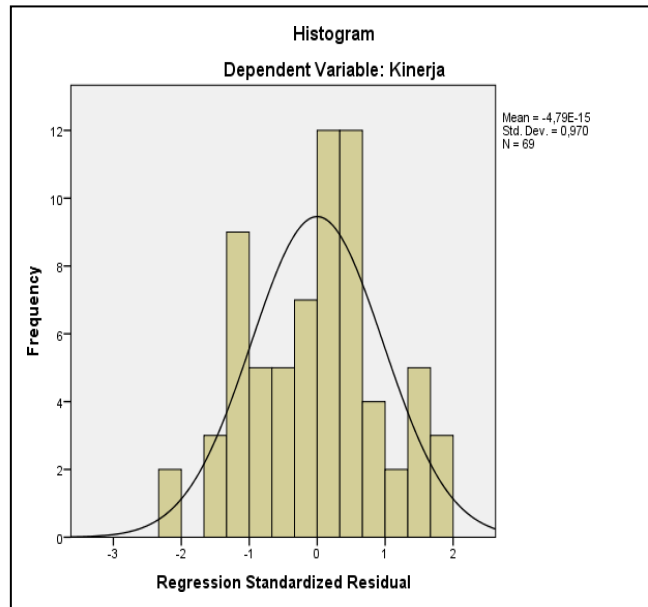
Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa Indikator yang dominan dalam membentuk variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar adalah Indikator Penyesuaian diri dengan nilai rata-rata 4,33, diikuti Indikator Ketelitian dengan nilai rata-rata 4,16, selanjutnya Indikator Solidaritas dengan nilai rata-rata 4,09, Indikator Target 3,96, Indikator Kemampuan dengan nilai rata-rata 3,93, Indikator Instruksi dengan nilai rata-rata 3,84, Indikator Standar Perusahaan dengan nilai rata-rata 3,72, Indikator Meminimalisir Kesalahan dengan nilai 3,71, Indikator Kualitas dan Bimbingan dengan nilai rata-rata 3,68, dan Indikator Loyalitas dengan nilai rata-rata 3,26 memberikan nilai terkecil pada variabel Kinerja Pegawai. Indikator tersebut masing-masing memberikan kontribusinya dalam membentuk variabel kinerja. Kecenderungan dari data menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih tergolong baik, sehingga diharapkan dapat meningkat kinerja pegawai di masa akan datang.

Pengujian Asumsi Klasik

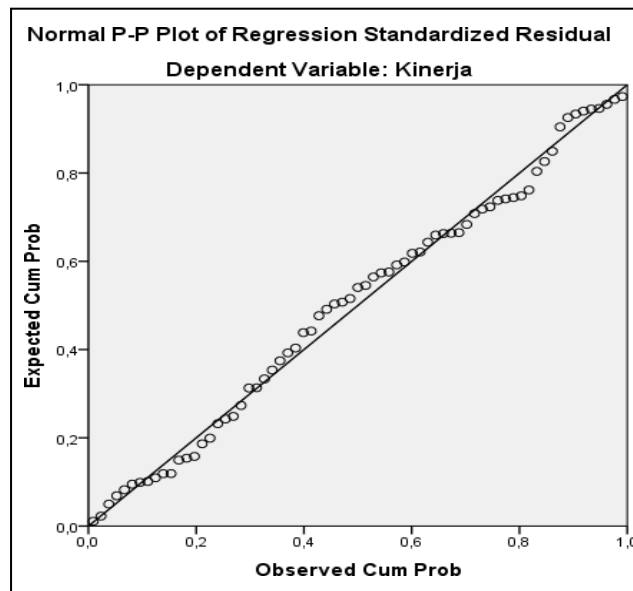
➤ **Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan salah satu pengujian dalam asumsi klasik, uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan memiliki residual yang terdistribusi secara normal. Suatu regresi apabila didapatkan residual yang tidak tersebar secara normal maka akan menghasilkan regresi yang tidak baik atau tidak konsisten dan efisien. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dengan melihat histogram dan normal *probability plot*.



Gambar 2. Histogram Dependent Variable
Sumber: Lampiran SPSS

Berdasarkan tampilan grafik histogram pada Gambar 2 dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola terdistribusi yang normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

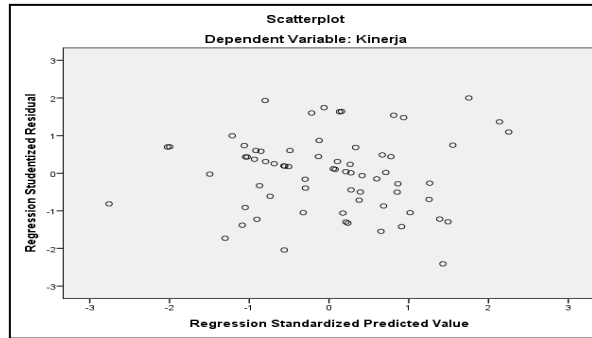


Gambar 3. Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual
Sumber: Lampiran SPSS

Tampilan grafik *Normal Probability Plot* pada Gambar 3 di atas menunjukkan bahwa sebaran titik sepanjang garis diagonal, yang berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi kenormalan dari data sehingga hasilnya akan baik atau sesuai dengan asumsi klasik dari suatu regresi.

➤ Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau dengan kata lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi tersebut. Suatu model regresi yang mengandung heterokedastisitas akan menghasilkan parameter yang bias sehingga akan menyebabkan kesalahan dalam perlakuannya. Suatu model regresi dikatakan baik apabila didalamnya tidak diperoleh heterokedastisitas melainkan homokedastisitas. Dasar dalam melihat suatu angket tidak terjadi heterokedastisitas yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$.



Gambar 4. Distribusi Scatterplots
Sumber: Lampiran SPSS

Berdasarkan Output Scatterplots pada gambar 4 diketahui bahwa: 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja. 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat dipenuhi.

➤ Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat adanya korelasi yang erat antara variabel bebas yang akan digunakan dalam suatu regresi. Keberadaan multikolinearitas dalam suatu regresi akan mengganggu hasil regresi tersebut sehingga tidak menghasilkan parameter yang efisien dan efektif atau akan membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan. Regresi yang baik adalah suatu regresi yang tidak memiliki multikolinearitas di dalamnya sehingga tidak ada gangguan yang diharapkan akan terjadi pada regresi tersebut.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

Model	Collinearity Statistics		VIF Standar	Keputusan
	Tolerance	VIF		
(Constant)				
Kepemimpinan	0,490	2,039	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi	0,861	1,162	10	Tidak Terjadi multikolinearitas
¹ Kepuasan	0,961	1,041	10	Tidak Terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan data pada tabel 9, dapat dijelaskan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai toleransi $> 0,1$. Ini menunjukkan bahwa keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan tidak terbukti. Dengan kata lain, tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dalam hal ini

kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

Pengujian Hipotesis

Pada hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik maka diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar. Selanjutnya Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan Uji Signifikan Parsial (uji-t), Uji Koefisien Determinasi (uji- R) dan Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F).

➤ Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji-t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai), apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Parsial (uji-t)
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,341	,723		1.853	.069
Kepemimpinan	.145	.170	.137	.854	.396
1 Motivasi	.276	.094	.354	2.928	.005
Kepuasan kerja	,336	,101	,154	3,326	0,01

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 10 di atas yakni pengujian parsial (uji-t), maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut: 1). Dari hasil olahan data atas variabel Kepemimpinan maka diperoleh nilai t_{hitung} (0,854) < t_{tabel} (1,668), memiliki nilai signifikan 0,396 > 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak. 2). Dari hasil olahan data atas variabel Motivasi maka diperoleh nilai t_{hitung} (2,928) > t_{tabel} (1,668) dan memiliki nilai signifikan 0,005 < 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. 3). Dari hasil olahan data atas variabel Kepuasan Kerja maka diperoleh nilai t_{hitung} (3,326) > t_{tabel} (1,668) dan memiliki nilai signifikan 0,001 < 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Selanjutnya pada Tabel 10 Hasil Pengujian Parsial (Uji-t) dapat pula diketahui hasil dari persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,341 + 0,145X_1 + 0,276X_2 + 0,336X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1). $b_0 = 1,341$, yang diartikan bahwa dengan adanya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan maka Kinerja Pegawai akan bernilai konstan. 2). $b_1 = 0,145$, bertanda positif menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan yang dimiliki oleh pegawai ditingkatkan lagi, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar. 3). $b_2 = 0,276$, bertanda positif menunjukkan bahwa jika Motivasi yang dimiliki oleh pegawai ditingkatkan lagi, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar. 4). $b_3 = 0,276$, bertanda positif menunjukkan bahwa jika Kepuasan yang dimiliki oleh pegawai ditingkatkan lagi, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar.

➤ **Uji Koefisien Determinasi (R-squared)**

Koefisien Determinasi (*R-squared*) digunakan untuk menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.495	.445	.41507

Sumber : Data Primer diolah 2020

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Tabel 11 Model Summary di atas dapat dikatakan bahwa korelasi antara Kepemimpinan (X_1) Motivasi (X_2), dan Kepuasan (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $r = 0,642$ karena nilai r positif dan mendekati 1, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X_1) Motivasi (X_2), dan Kepuasan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar sebesar 64,2%, kemudian nilai $r^2 = 0,495$ menunjukkan bahwa sebanyak 49,5% hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai.

➤ **Uji Signfikan Simultan (Uji Statistik F)**

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 12. Hasil Uji F Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.676	4	.669	8.883	.000 ^b
1 Residual	11.026	64	.172		
Total	13.702	69			

Sumber : Data Primer diolah 2020

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Data pada Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 8,883 sedangkan F-Tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) akan diperoleh angka 3,14. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau $8,883 > 3,14$ yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja(X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

- A. Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki kontribusi sebesar 14,5%, lebih rendah dibandingkan variabel motivasi (X2) sebesar 27,6%. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $0,854 < t$ tabel 1,668 dan nilai $a = 0,396 < 0,05$ sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja ditolak. Sedangkan H_0 yang berbunyi ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar. Hal ini berarti para pegawai belum mampu menerapkan kepemimpinan yang baik dalam penerapan peningkatan kinerja mereka yang meliputi indikatornya yaitu komunikasi yang baik, penugasan, tanggung jawab, tegas, percaya diri, jiwa teladan, inisiatif, arahan, prestasi, kepercayaan, beda pendapat Faktanya, kepemimpinan yang efektif adalah seorang pemimpin yang memiliki beberapa keterampilan penting yaitu, keterampilan komunikasi, berbicara di depan umum, dan menjadi pendengar yang baik sehingga mampu menyampaikan komunikasi yang efektif dan membantu meningkatkan motivasi karyawannya.
- B. Variabel Motivasi (X2) memiliki kontribusi sebesar 27,6%, lebih rendah dibandingkan variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 33,6%. Variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $2,928 > t$ tabel 1,668 dan nilai $a = 0,005 < 0,05$ sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai diterima. Sedangkan H_0 yang berbunyi ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar. Hal ini berarti para pegawai mampu memotivasi diri dalam penerapan peningkatan kinerja mereka yang meliputi indikatornya yaitu kebutuhan dasar, kebutuhan pokok, hasil usaha, jaminan, masa depan, teman baik, pengambilan keputusan, pujian, pengabdian, potensi, tantangan. Motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki kontribusi sebesar 33,6%, lebih tinggi dibandingkan variabel kepemimpinan dan motivasi (X2). Variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $3,326 > t$ tabel 1,668 dan nilai $a = 0,001 < 0,05$ sehingga H_1 yang berbunyi ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diterima. Sedangkan H_0 yang berbunyi ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada umumnya. Dari penelitian yang penulis lakukan diperoleh bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai dan paling dominan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji T terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai 3.326. Dimana nilai signifikansinya adalah $0.01 < 0.05$ yang berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai mean tertinggi untuk

variabel kepuasan kerja adalah (mean: 4,19), yaitu hubungan yang baik antara pimpinan yang ramah dan saling menghargai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling kecil dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji T terhadap kinerja pegawai, dengan nilai 0,854. Dimana nilai signifikansinya adalah $0.396 > 0.05$, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai mean tertinggi untuk variabel kepemimpinan adalah (mean: 4.46), yaitu beda pendapat. Salah satu faktor yang menyebabkan kinerja pegawai menurun ialah sifat pemimpin yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau membantu apabila diperlukan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Kepemimpinan secara statistik membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar. 2. Motivasi secara statistik membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar. 3. Kepuasan kerja secara statistik membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar.

Referensi

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *Jabe (Journal Of Accounting And Business Education)*. <https://doi.org/10.31227/OSF.IO/ET4RN>
- Devita, M. (2018). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *Journal Of Materials Processing Technology*, 1(1), 1–8.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2243>
- Hasina, A., & Fitri, F. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Dan Integritas Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar, Aceh Barat Daya, Dan Kota Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4(4), 694–703.
- Iskandar, S. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26–38. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/16>
- Jayusman, H., & Khotimah, S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. *Urnal Spread*, 2, 139–148.
- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 30–40. <https://doi.org/10.9744/Jmk.9.1.Pp.30-40>
- Makutika, D. H. P., Adolfini, & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Tahuna. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3473–3482. <https://doi.org/10.35794/Emba.V6i4.21656>
- Maria, A. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Dinas Koperasi, Ukm, Serta Perdagangan Provinsi Dki Jakarta. *Fundamental Management Journal*, 3(1), 91–100.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Nurhayati, E., Arifin, B., & Mulyasari, W. (2019). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Di Industri Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Dengan Competitive Advantage Sebagai Variabel Intervening. *Tirtayasa Ekonomika*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.35448/Jte.V14i1.5424>
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69. <https://doi.org/10.32832/Manager.V2i2.2562>
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/Manajemen.V2i1.181>
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1). <https://doi.org/10.9744/Jmk.13.1.40-45>
- Rozalia, N. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang). *Jagadhita : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 26(2).
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Angkasa Pura 1 (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(Nomor 4 Juli), 1044–1054.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2241>
- Tanjung, H. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*. 15(01), 27–36.
- Wardani, Y. A. K., Retnowati, N., & Prodi, N. I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Standar Operasional Prosedur Dan Turn Over Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Everbright Di Surabaya. *Urnal Manajemen Branchmarck Vol 4, Issue 3, 4(3)*, 11–20.
- Wiguna, M., & Raf, A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Riau). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2), 1–15.