

PLAGIASI VALENTINE
MELLITYASTITI
182010200300.docx
by

Submission date: 18-Apr-2022 05:27PM (UTC+0700)

Submission ID: 1813409152

File name: PLAGIASI VALENTINE MELLITYASTITI 182010200300.docx (247.98K)

Word count: 3956

Character count: 25885

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Agama Bangil

Valentine Mellityastiti¹⁾, Hasan Ubaidillah²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: manajemen@umsida.ac.id

Abstract. This study aims to describe and explain the influence of organizational culture, leadership style and motivation on employee performance at the Bangil Religious Court. This study uses a quantitative research type, which was conducted at the Bangil Religious Court using a Likert scale. The population and sample in this study were all employees at the Bangil Religious Court as many 42 respondents and were taken using purposive sampling method. The source of data in this study is primary data obtained through observation and distributing questionnaires to all employees which is then processed using Statistical Product and Service Solution version 22 software. Data analysis techniques use data quality tests, descriptive statistical analysis, classical assumption tests, regression analysis multiple linear and hypothesis testing. The result of this study indicate that simultaneously the variables of organizational culture, leadership style and motivation have a positive and significant effect on employee performance with a significance level of $0,000 < 0,05$ and arithmetic value $> f_{table}$ which is 38,567.

Keywords – employee performance; organizational culture; leadership style; motivation

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan tentang pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Bangil. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yang dilakukan di Pengadilan Agama Bangil dengan menggunakan skala likert. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Pengadilan Agama Bangil sebanyak 42 responden dan diambil dengan menggunakan metode purposive sampling. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui cara observasi dan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai yang kemudian diolah menggunakan software Statistical Product and Service Solution versi 22. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yakni 38,567.

Kata Kunci - kinerja pegawai; budaya organisasi; gaya kepemimpinan; motivasi

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pengadilan Agama merupakan pengadilan tingkat pertama yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara-perkara ditingkat pertama antara orang-orang yang beragama islam di beberapa bidang seperti pernikahan, kewarisan, perjanjian, pemberian, waqaf dan *shadaqah* yang dilakukan atas dasar hukum islam, yang sebagaimana sudah disusun pada Pasal 49 Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2010.

Pengadilan Agama Bangil mempunyai visi yakni terwujudnya Pengadilan Agama Bangil yang agung serta misi menjaga kemandirian aparaturnya Pengadilan Agama, meningkatkan nilai jasa hukum yang berkeadilan, kredibel dan transparan, menciptakan kesatuan hukum sehingga diperoleh kepastian hukum untuk masyarakat serta meningkatkan pemeriksaan dan pembinaan. Dalam rangka mewujudkan visi dan misi tersebut, diperlukan Sumber

Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk tingkat Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap organisasi agar dapat terjaga dengan baik sebagai bentuk memberikan pelayanan terbaik di bidang peradilan untuk masyarakat yang mencari keadilan [1].

Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan pencapaian target kerja yang sebagaimana sudah ditetapkan. Capaian kinerja sasaran digunakan sebagai media evaluasi setiap keberhasilan ataupun kegagalan dalam usaha memenuhi target yang ada serta sebagai dorongan peningkatan kinerja kedepannya. Berdasarkan data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) terjadi penurunan kinerja secara fluktuasi selama tiga tahun terakhir terutama pada sasaran strategis pertama dan ketiga di tahun 2020 yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data Pencapaian Kinerja Pengadilan Agama Bangil

No	Sasaran Strategis	Pencapaian Kinerja		
		2018	2019	2020
1.	Terwujudnya proses pengadilan yang pasti, transparan dan akuntabel	331,48%	274,69%	102,05%
2.	Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara	76,63%	80,19%	81,73%
3.	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	732,39%	763,13%	100,34%
4.	Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan	116,9%	112,07%	117,64%

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan instansi maupun perusahaan [2]. Kinerja pegawai mempunyai peran penting bagi sebuah organisasi seperti Pengadilan Agama Bangil yang lebih menekankan pelayanan publik. Namun, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mulai sedikit luntur karena keterbatasan komunikasi antar rekan pegawai selama masa pandemi berlangsung. Budaya organisasi merupakan sekumpulan tradisi, nilai dan keyakinan bersama sebagai pedoman dan aturan perilaku bagi seluruh anggota organisasi yang dijadikan identitas dan pembeda dari organisasi lain [3]. Dalam hal ini, pelayanan yang diberikan kepada publik merupakan bentuk *output* yang dilakukan oleh pegawai yang berada dalam organisasi. Dengan adanya interaksi antar pegawai maupun dengan publik, maka akan memupuk budaya organisasi yang baik. Pelayanan yang baik bukan lagi menjadi kewajiban melainkan sudah kebiasaan atau budaya.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi orang-orang yang di pimpinnya agar melakukan seperti yang diharapkan [4]. Seorang pemimpin menjadi penentu sukses atau tidaknya tujuan yang diraih sebuah organisasi. Selain itu, pemimpin bisa mempengaruhi moral, kinerja, keamanan, serta tingkat prestasi sebuah organisasi. Maka dari itu pemimpin selalu menjadi pusat evaluasi sebagai gambaran terhadap keberhasilan suatu organisasi, serta diharapkan dapat memberikan kualitas untuk organisasi supaya terus berkembang.

Adapun faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Sebuah motivasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Motivasi merupakan sebuah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang maupun individu karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan keihlisan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga mendapatkan hasil yang baik dan optimal [5]. Demi menciptakan pegawai dengan motivasi dan kinerja yang tinggi dibutuhkan juga peran yang besar dari seorang pemimpin organisasi, sebab pemimpin menjadi panutan sehingga perubahan harus diawali dari pangkat yang teratas (pemimpin). Seorang pegawai dengan motivasi yang tinggi diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang maksimal.

Namun, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tingkat kehadiran dan keterlambatan pegawai selama kurun waktu tiga tahun terakhir masih terjadi. Dengan begitu, kinerja pegawai menjadi salah satu tujuan organisasi yang harus diraih sebab keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan dari kinerja individu yang dimiliki organisasi tersebut. Sehingga harus diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi. Berdasarkan dari penjelasan latar belakang diatas serta fenomena dan *gap riset* yang terjadi, maka penelitian ini akan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Agama Bangil".

B. Penelitian terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Tirtayasa, (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Junaidi dan Susanti, (2019) menjelaskan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [6]. Dan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan, (2017) menjelaskan bahwa berdasarkan uji t gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [7].

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan cara survei dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu teknik penelitian yang berdasarkan pada asas *positivisme* (berbentuk, ternilai serta mempunyai hubungan sebab akibat) yang dipakai untuk meneliti populasi dan sampel tertentu.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Pengadilan Agama Bangil Kelas 1B yang beralamatkan di Jalan Raya Raci, Bangil, Kabupaten Pasuruan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November 2021 – Januari 2022.

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan [9]. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Agama Bangil yang terdiri dari PNS dan staf honorer dan berjumlah 42 pegawai. Sampel merupakan bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Agama Bangil dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel yang dilakukan dengan memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik yang sudah ditetapkan oleh peneliti.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh sendiri oleh peneliti langsung dari sumbernya melalui pembagian kuesioner kepada seluruh responden. Sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari subjek penelitian seperti gambaran umum instansi Pengadilan Agama Bangil yang meliputi struktur organisasi serta jumlah pegawai yang dapat mendukung penelitian ini.

E. Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas merupakan alat untuk menilai valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat menjelaskan sesuatu yang akan dinilai. Uji reliabilitas dipakai sebagai penentu apakah kuesioner tetap stabil apabila dipakai beberapa kali terhadap indikasi dengan pengukuran yang sama.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah pada model regresi dan residual mempunyai distribusi normal. Model regresi dikatakan baik apabila mempunyai distribusi data yang normal maupun yang mendekati normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dan pada model regresi yang baik antar variabel independen seharusnya tidak terjadi korelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengukur model regresi apabila terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual antara pengamatan yang dilakukan.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda menggunakan metode *enter* dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

4. Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kekuatan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Uji Parsial t dan Uji Statistik F

2

Uji parsial digunakan untuk membuktikan pengaruh secara parsial dari variabel independen dalam menafsirkan variabel dependen dengan membandingkan signifikansi t_{hitung} dengan t_{tabel} . Uji statistik F digunakan untuk memperlihatkan apakah variabel independen mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi F lebih dari 0,05.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item-total correlation	Ket.	Variabel	Item	Corrected item-total correlation	Ket.
Budaya Organisasi (X ₁)	X1.1	0,846	Valid	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	X2.1	0,716	Valid
	X1.2	0,886	Valid		X2.2	0,764	Valid
	X1.3	0,843	Valid		X2.3	0,749	Valid
	X1.4	0,885	Valid		X2.4	0,813	Valid
	X1.5	0,812	Valid		X2.5	0,774	Valid
	X1.6	0,889	Valid		X2.6	0,768	Valid
Motivasi (X ₃)	X3.1	0,778	Valid	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,881	Valid
	X3.2	0,792	Valid		Y.2	0,787	Valid
	X3.3	0,865	Valid		Y.3	0,746	Valid
	X3.4	0,864	Valid		Y.4	0,759	Valid
	X3.5	0,793	Valid		Y.5	0,845	Valid
	X3.6	0,769	Valid		Y.6	0,829	Valid

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti, (2022)

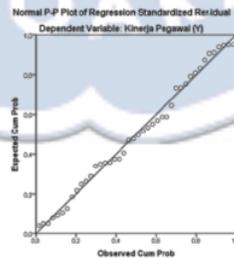
Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Ket.
Budaya Organisasi (X ₁)	0,927	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,842	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,890	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,885	Reliabel

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti, (2022)

Tabel 2. menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid karena nilai rhitung > rtabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas pada Tabel 3. menunjukkan bahwa pada masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's alpha > 0,6 dengan demikian hasil penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti, (2022)

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

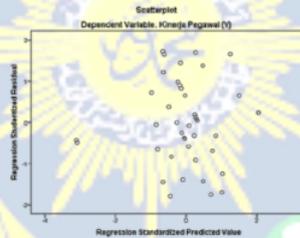
Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,467	2,115		
	Budaya Organisasi (X1)	,231	,104	,265	,458 2,181
	Gaya Kepemimpinan (X2)	,435	,111	,418	,566 1,768
	Motivasi (X3)	,305	,098	,331	,574 1,742

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti, (2022)

Berdasarkan Tabel 3. hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwasannya untuk variabel Budaya Organisasi (X₁) memiliki nilai VIF sebesar 2,181 < 10, variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) sebesar 1,768 < 10 dan Motivasi (X₃) 1,742 < 10. Serta nilai tolerance lebih dari 0,10. Artinya pada masing-masing variabel tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti, (2022)

Berdasarkan gambar 2. dapat dilihat bahwa pada grafik scatterplot penyebaran titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,467	2,115		,221 ,826
	Budaya Organisasi (X1)	,231	,104	,265	2,221 ,032
	Gaya Kepemimpinan (X2)	,435	,111	,418	3,900 ,000
	Motivasi (X3)	,305	,098	,331	3,113 ,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti, (2022)

Berdasarkan tabel 4. diatas maka dapat ditulis model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,467 + 0,231 X_1 + 0,435 X_2 + 0,305 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien Kinerja Pegawai (Y) mendapat nilai sebesar 0,467, yang artinya apabila variabel Kinerja Pegawai tidak dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi maka besarnya Kinerja Pegawai adalah 0,467.
2. Koefisien Budaya Organisasi (X_1) mendapat nilai sebesar 0,231, menyatakan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Yang artinya apabila variabel Budaya Organisasi mengalami peningkatan 1%, maka nilai Kinerja Pegawai akan naik sebesar 23,1% atau 0,231 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
3. Koefisien Gaya Kepemimpinan (X_2) mendapatkan nilai sebesar 0,435, menyatakan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Yang artinya apabila variabel Budaya Organisasi mengalami peningkatan 1%, maka nilai Kinerja Pegawai akan naik sebesar 43,5% atau 0,435 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
4. Koefisien Motivasi (X_3) mendapatkan nilai sebesar 0,305, menyatakan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Yang artinya apabila variabel Budaya Organisasi mengalami peningkatan 1%, maka nilai Kinerja Pegawai akan naik sebesar 30,5% atau 0,305 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,868 ^a	,753	,733	1,947	2,000
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti, (2022)

Berdasarkan tabel 5. diketahui besar *adjusted R Square* sebesar 73,3%. Hal ini menunjukkan presentase pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 73,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 73,3\% = 26,7\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Uji Statistik F

Tabel 6. Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438,414	3	146,138	38,567	,000 ^b
	Residual	143,991	38	3,789		
	Total	582,405	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X1)						

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti, (2022)

Berdasarkan tabel 6. Uji statistik F diperoleh nilai F_{hitung} 38,567 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Bangil.

Uji Parsial t

Dari hasil uji statistik t pada tabel 4. didapatkan pada setiap variabelnya adalah :

1. Hipotesis pertama : Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
Nilai t_{hitung} sebesar 2,221 > t_{tabel} sebesar 2,018 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, serta tingkat signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Hipotesis kedua : Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
Nilai t_{hitung} sebesar 3,900 > t_{tabel} sebesar 2,018 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, serta tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Hipotesis ketiga : Motivasi terhadap Kinerja Pegawai
Nilai t_{hitung} sebesar 3,113 > t_{tabel} sebesar 2,018 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, serta tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. Hipotesis keempat : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan hasil uji statistik F pada tabel 6, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sementara nilai F_{hitung} sebesar 38,567 lebih besar dari nilai F_{tabel} yakni 0,285. Sehingga dari hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

B. Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Agama Bangil

Hasil pengujian hipotesis (H_1) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Bangil dengan hasil penelitian diperoleh nilai t_{hitung} 2,221 dan t_{tabel} 2,018. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja, yaitu penelitian dari Andayani dan Tirtayasa, (2019), Hasniar, dkk (2021) dan Dewia dan Wibowo, (2020) [8]. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung temuan Junaidi dan Susanti, (2019).

Variabel budaya organisasi akan lebih efektif apabila dibangun dari indikator yang dikemukakan oleh Robbins, (2012) yang terdiri dari berorientasi pada hasil, dalam hal ini pegawai ingin memberikan hasil yang optimal dengan cara menggunakan norma dan aturan sebagai pedoman dalam bekerja. Kemudian budaya yang ada adalah berorientasi pada manusia, dalam hal ini pegawai akan memberikan pelayanan yang baik kepada orang yang dilayani karena Pengadilan Agama Bangil merupakan instansi pelayanan publik dan berorientasi pada tim, dalam hal ini pegawai saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan dari pimpinan. Dari uraian diatas dapat dilihat keterkaitan budaya organisasi yang baik, maka seorang pegawai akan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Agama Bangil

Hasil pengujian hipotesis (H_2) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Bangil dengan hasil penelitian diperoleh nilai t_{hitung} 3,900 dan t_{tabel} 2,018. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu penelitian dari Andayani dan Tirtayasa, (2019), Junaidi dan Susanti, (2019), Hasniar, dkk (2021) dan Dewia dan Wibowo, (2020). Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung temuan dari Panjaitan, (2017).

Variabel gaya kepemimpinan akan lebih efektif apabila dibangun dari indikator yang dikemukakan oleh Kartono, (2017) yang terdiri dari kemampuan mengambil keputusan, dalam hal ini seorang pimpinan mempunyai cara atau langkah yang tepat dalam pengambilan keputusannya dan memberikan contoh-contoh yang baik ketika bekerja kepada bawahannya. Kemudian memotivasi, dalam hal ini seorang pimpinan perlu untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar terdorong untuk menggerakkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya. Lalu kemampuan komunikasi, dalam hal ini pimpinan mempunyai hubungan komunikasi yang baik dengan para bawahannya sehingga dalam menyampaikan pesan, gagasan atau pikiran bawahannya memahami apa yang dimaksud. Dari uraian diatas dapat dilihat keterkaitan gaya kepemimpinan yang baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Agama Bangil

Hasil pengujian hipotesis (H_3) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Bangil dengan hasil penelitian diperoleh nilai t_{hitung} 3,113 dan t_{tabel} 2,018. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu penelitian dari Andayani dan Tirtayasa, (2019), Hasniar, dkk (2021) dan Dewia dan Wibowo, (2020).

Variabel motivasi akan lebih efektif apabila dibangun dengan indikator yang dikemukakan oleh Sastrohadwiryo, (2013) yang terdiri dari kinerja, dalam hal ini pegawai terdorong untuk semangat bekerja agar dapat memenuhi kebutuhannya. Kemudian adanya penghargaan, dalam hal ini seorang pegawai akan mempunyai kepuasan tersendiri atas keberhasilannya dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan adanya

penghargaan yang diberikan seperti diberikan kesempatan promosi jabatan. Lalu, keterlibatan dalam hal ini pegawai merasa sangat dihargai apabila saran atau masukan mereka diterima dengan baik sehingga membuat pegawai saling menghargai kepada pegawai yang lain. Begitu pula pada Pengadilan Agama Bangil, motivasi yang diberikan kepada para pegawai maupun pimpinannya sangat berdampak besar terhadap pencapaian kinerja pegawai. Dari uraian diatas dapat dilihat keterkaitan motivasi yang baik, akan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Agama Bangil

Hasil pengujian hipotesis (H_4) menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Bangil dengan nilai uji F_{hitung} $38,567 > F_{tabel}$ $0,285$. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu Andayani dan Tirtayasa, (2019), Hasniar, dkk (2021) [9] dan Dewia dan Wibowo, (2020).

Berdasarkan gambaran responden mayoritas memberikan asumsi bahwa pegawai akan menggunakan norma dan aturan sebagai pedoman dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, menerapkan berbagai arahan atau contoh yang baik dari pimpinannya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja serta berusaha meningkatkan efektivitas dan semangat dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga diberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan dan penghargaan. Dari uraian diatas, kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya, sehingga instansi harus memperhatikan faktor-faktor di antaranya adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi. Pegawai di Pengadilan Agama Bangil selalu bekerja dengan efektifitas dan efisiensi hal ini dikarenakan mereka telah dikoordinasikan oleh pimpinan, sebagai contoh pegawai bekerja dengan optimal agar mendapatkan hasil yang baik karena mereka sadar akan pentingnya hasil pekerjaan tersebut bagi instansi.

Kemudian adanya otoritas dan tanggung jawab membuat pegawai bekerja sesuai dengan jabatan yang diberikan. Pegawai juga berusaha mematuhi norma dan aturan yang ada di instansi seperti datang tepat waktu. Lalu, pegawai berusaha mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu dan menggunakan sisa waktu kerjanya dengan mengerjakan pekerjaan untuk esok hari sehingga meringankan pekerjaannya. Hal tersebut di dukung dengan adanya tingkat budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi yang baik sehingga dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka diambil kesimpulan :

1. Budaya organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Gaya kepemimpinan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, sehingga diajukan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya di masa mendatang diharapkan dapat memperluas atau menambah populasi dan sampel penelitian
2. Penelitian yang akan datang diharapkan tidak hanya melakukan penelitian mengenai variabel yang telah peneliti gunakan dalam penelitian ini. Variabel lain yang dimaksudkan adalah kompensasi, lingkungan kerja, reward dan variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga, hasil penelitian lebih mampu untuk mendeskripsikan kinerja pegawai.
3. Bagi Pengadilan Agama Bangil, agar penelitian ini menjadi bahan masukan atau pertimbangan dalam peningkatan kualitas peranan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi dengan peningkatan kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Yang pertama, penulis ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua, Bapak Suyitno dan Ibu Kamsri yang selalu memberikan dukungan dan do'a terbaik untuk anak perempuan semata wayangnya. Kedua, penulis ucapkan terima kasih kepada Mochamad Atok Illah sebagai partner terbaik yang selalu ada menemani dan memberikan semangat, menjadi tempat berbagi keluh kesah, canda dan tawa dari awal hingga akhir penyusunan skripsi. Dan terakhir, penulis ucapkan kepada teman-teman angkatan 2018 yang telah bersedia menjadi membantu dan mendukung dalam menyusun skripsi serta seluruh pihak yang telah membantu baik dalam bentuk materil dan moril tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

REFERENSI

- [1] Andayani, A. A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(02), 129-145.
- [2] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [3] Dewi, N. N., & Wibowo, R. (2020). The effect of leadership style, organizational culture and motivation on employee performance. *Management Science Letters*, 10(9), 2037–2044. <https://doi.org/10.52677/j.msl.2020.2.008>
- [4] Hasniar, H., Modding, B., & Bijaang, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(2), 384-400.
- [5] Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. 1–13. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- [6] Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 40.
- [7] Sutikno, S., & Endro, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Suasana Kerja, Iklim Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. *Sasanti Journal Of Economic And Business*, 1(3).
- [8] Wisnu Saputra, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur . *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* , 1-19.

PLAGIASI VALENTINE MELLITYASTITI 182010200300.docx

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repositori.usu.ac.id

Internet Source

5%

2

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

3%

3

docplayer.info

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On