

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN 2598-8964 (Online)



IJIS

INDONESIAN JOURNAL OF ISLAMIC STUDIES

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Islamic Studies

Vol 9 (2022): August

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijis.v9i0.1621>

Article type: (Islamic Economics)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Eni Fariyatul Fahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Managing Editor

Imam Fauji, Ph.D, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Editors

Dr Adi Bandono, Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut, Indonesia ([Scopus](#))

Pro. Dr. Isa Anshori , Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya , Indonesia ([Scopus](#))

Wawan Herry Setyawan, Universitas Islam Kediri, Indonesia ([Scopus](#))

M. Bahak Udin By Arifin, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Dr. Nurdyansyah, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Dr. Istikomah, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

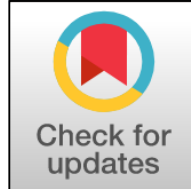
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

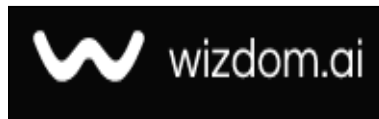
How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Organizational Culture, Leadership Style and Motivation on Employee Performance at the Bangil Religious Court

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

Valentine Mellityastiti, valentine.mellitys2@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Hasan Ubaidillah, ubaid@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

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 as 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 software version 22. Data analysis techniques use data quality tests, descriptive statistical analysis, classical assumption tests, regression analysis multiple linear and hypothesis testing. The results 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 a value of $f_{count} > f_{table}$ which is 38,567.

Published date: 2022-08-23 00:00:00

Pendahuluan

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 aparatur 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. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan instansi maupun perusahaan. 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 [2].

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. 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 [3].

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan seperti yang diharapkan. 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 [4].

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 keihlasan, 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 [6].

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Pengadilan Agama Bangil, Jalan Raya Raci, Kecamatan Bangil, Kabupaten Pasuruan.

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 [7]. 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.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan cara survei dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, yang kemudian di analisis menggunakan *software* SPSS untuk membuktikan adanya hubungan antar masing-masing variabel. Sumber data pada penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder yang diperoleh secara langsung maupun tidak langsung.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan cara penyebaran kuesioner kepada seluruh responden di Pengadilan Agama Bangil.

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Deskriptif

1. Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden

		Frequency	Percent
Valid	20-30 tahun	7	16,7
	31-40 tahun	11	26,2
	41-50 tahun	18	42,9
	51-60 tahun	6	14,3
	Total	42	100,0

Table 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki beberapa kalangan usia yaitu 7 orang berusia rata-rata 20-30 tahun (16,7%), 11 orang berusia rata-rata 31-40 tahun (26,2%), 18 orang berusia rata-rata 41-50 tahun (42,9%) dan 6 orang berusia rata-rata 51-60 tahun (14,3%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	22	52,4
	Perempuan	20	47,6
	Total	42	100,0

Table 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 2. menunjukkan bahwa jumlah responden terdiri dari 22 orang laki-laki (52,4%) dan 20 perempuan (47,6%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent
Valid	> 1 tahun	39	92,9
	< 1 tahun	3	7,1
	Total	42	100,0

Table 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan tabel 3. menunjukkan bahwa responden terdiri dari 39 orang memiliki lama bekerja > 1 tahun (92,9%) dan 3 orang memiliki lama bekerja (7,1%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent
Valid	SMP	1	2,4
	SMA/SMK/MAN	13	31,0
	S1/SEDERAJAT	28	66,7
	Total	42	100,0

Table 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan bahwa responden terdiri dari 1 orang berpendidikan terakhir SMP (2,4%), 13 orang berpendidikan terakhir SMA/SMK/MAN (31,0%), 28 orang berpendidikan terakhir S1/Sederajat (66,7%).

2. Penilaian Responden Terkait Variabel

a. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Indikator	Jawaban Responden									
	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	1	2,4	2	4,8	6	14,2	22	52,4	11	26,2
X1.2	-	-	3	7,1	5	11,9	21	50	13	31
X1.3	-	-	2	4,8	5	11,9	24	57,1	11	26,2
X1.4	-	-	1	2,4	8	19,1	24	57,1	9	21,4
X1.5	-	-	2	4,8	10	23,8	15	35,7	15	35,7
X1.6	-	-	1	2,4	13	30,95	13	30,95	15	35,7

Table 5. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan tabel 5. menunjukkan bahwa indikator X1.6 lebih besar pengaruhnya terhadap variabel budaya organisasi daripada indikator-indikator lainnya.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Indikator	Jawaban Responden									
	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X 2 .1	-	-	9	21,4	9	21,4	19	45,2	5	12
X2 .2	-	-	11	26,2	3	7,1	22	52,4	6	14,3
X2.3	-	-	2	4,8	3	7,1	33	78,6	4	9,5
X2.4	-	-	2	4,8	5	12	28	66,6	7	16,6
X2.5	-	-	3	7,1	4	9,5	30	71,4	5	12

X2.6	-	-	2	4,8	9	21,4	24	57,1	7	16,7

Table 6. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan tabel 5. menunjukkan bahwa indikator X2.6 lebih besar pengaruhnya terhadap variabel gaya kepemimpinan daripada indikator-indikator lainnya.

c. Variabel Motivasi (X3)

Indikator	Jawaban Responden									
	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X 3 .1	-	-	4	9,5	11	26,2	16	38,1	11	26,2
X3 .2	-	-	4	9,5	8	19,1	18	42,8	12	28,6
X3.3	-	-	2	4,8	5	12	27	64,2	8	19
X3.4	-	-	2	4,8	11	26,2	21	50	8	19
X3.5	-	-	3	7,1	10	23,8	22	52,4	7	16,7
X3.6	-	-	3	7,1	14	33,4	16	38,1	9	21,4

Table 7. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X3)

Berdasarkan tabel 7. menunjukkan bahwa indikator X3.2 lebih besar pengaruhnya terhadap variabel motivasi daripada indikator-indikator lainnya.

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Jawaban Responden									
	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	-	-	4	9,5	3	7,1	30	71,4	5	12
Y.2	-	-	5	12	7	16,6	26	61,9	4	9,5
Y.3	-	-	6	14,3	8	19	23	54,7	5	12

Y.4	-	-	7	16,6	6	14,3	24	57,1	5	12
Y.5	-	-	2	4,8	2	4,8	30	71,4	8	19
Y.6	-	-	2	4,8	3	7,1	29	69,1	8	19

Table 8. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 8. menunjukkan bahwa indikator Y.6 lebih besar pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai daripada indikator-indikator lainnya.

2. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0,846	0,297	Valid
X1.2	0,886	0,297	Valid
X1.3	0,843	0,297	Valid
X1.4	0,885	0,297	Valid
X1.5	0,812	0,297	Valid
X1.6	0,889	0,297	Valid

Table 9. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan tabel 9. menunjukkan hasil uji validitas variable budaya organisasi (X1) dinyatakan valid dan layak untuk diuji, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0,716	0,297	Valid
X1.2	0,764	0,297	Valid
X1.3	0,749	0,297	Valid
X1.4	0,813	0,297	Valid
X1.5	0,774	0,297	Valid
X1.6	0,768	0,297	Valid

Table 10. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan tabel 10. menunjukkan hasil uji validitas variable gaya kepemimpinan (X2) dinyatakan valid dan layak untuk diuji, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Uji Validitas Variabel Motivasi (X3)

Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0,778	0,297	Valid
X1.2	0,792	0,297	Valid
X1.3	0,865	0,297	Valid
X1.4	0,864	0,297	Valid
X1.5	0,793	0,297	Valid
X1.6	0,769	0,297	Valid

Table 11. Uji Validitas Variabel Motivasi (X3)

Berdasarkan tabel 11. menunjukkan hasil uji validitas variable motivasi (X3) dinyatakan valid dan layak untuk diuji, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0,881	0,297	Valid
X1.2	0,787	0,297	Valid
X1.3	0,746	0,297	Valid
X1.4	0,759	0,297	Valid
X1.5	0,845	0,297	Valid
X1.6	0,829	0,297	Valid

Table 12. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 12. menunjukkan hasil uji validitas variable kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dan layak untuk diuji, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Ket.
Budaya Organisasi (X1)	0,927	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,842	Reliabel
Motivasi (X3)	0,890	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,885	Reliabel

Table 13. Uji Reliabilitas

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikan yang digunakan yakni $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* memperoleh nilai signifikan 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal, untuk lebih jelaskan pada tabel 14. berikut:

Unstandardized Residual
NNormal Parameters, b Mean Std. DeviationMost Extreme Differences Absolute Positive NegativeTest StatisticAsymp. Sig. (2-tailed)

Table 14. Uji Kolmogorov-Smirnov

b. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	1	(Constant)
		Budaya organisasi (X1)
		Gaya Kepemimpinan (X2)
		Motivasi (X3)

Table 15. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10. Sehingga pada tabel 15. Menunjukkan pada ketiga variabel memiliki nilai VIF < 10 artinya ketiga variabel tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1. grafik scatterplot penyebaran titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
	1	(Constant)	,467	2,115	,221
		Budaya Organisasi (X1)	,231	,104	,265
		Gaya Kepemimpinan (X2)	,435	,111	,418
Motivasi (X3)		,305	,098	,331	
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Table 16. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data yang diperoleh, didapat persamaan regresi linier berganda 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 (X₁) 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 (X₂) 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 (X₃) 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.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,868a	,753	,733		1,947	2,000

Table 17. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 17. 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.

b. Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438,414	3	146,138	38,567	,000b
	Residual	143,991	38	3,789		
	Total	582,405	41			

Table 18. Uji Statistik F

Berdasarkan tabel 18. 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.

c. Uji Parsial T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
	1	(Constant)	,467	2,115	,221
		Budaya Organisasi (X1)	,231	,104	,265
		Gaya Kepemimpinan (X2)	,435	,111	,418
Motivasi (X3)		,305	,098	,331	
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Table 19. Uji Parsial T

Berdasarkan tabel 19. dapat dijelaskan bahwa :

Nilai t hitung budaya organisasi (X1) 2,221 > t tabel 2,018 dan nilai sig adalah 0,032. Menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai t hitung gaya kepemimpinan (X2) 3,900 > t tabel 2,018 dan nilai sig adalah 0,000. Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai t motivasi (X3) 3,113 > t tabel 2,018 dan nilai sig adalah 0,004. Menunjukkan bahwa motivasi secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Hipotesis Pertama

Hasil pengujian hipotesis secara simultan nilai F hitung 38,567 > nilai F tabel 2,85 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diperkuat teori dari Widodo (2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan dasar organisasi yang berisi tentang keyakinan, norma serta nilai yang dijadikan pedoman atau pegangan pegawai dalam bekerja. Sehingga ketika seorang pegawai memahami dan menjadikan pedoman norma dan nilai organisasi tersebut, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Dewia dan Wibowo (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Maarif Hasyim Latif [8]. Dan penelitian lain dari Hasniar (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar.

Hipotesis Kedua

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dari pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Nilai t hitung budaya organisasi (X1) 2,221 > t tabel 2,018 dan nilai sig adalah 0,032. Menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t hitung gaya kepemimpinan (X2) 3,900 > t tabel 2,018 dan nilai sig adalah 0,000. Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai t motivasi (X3) 3,113 > t tabel 2,018 dan nilai sig adalah 0,004. Menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini diperkuat dari teori Schein (2014) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan kepemimpinan [9]. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Junaidi dan Susanti (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil uji t masing-masing variabel yakni variabel budaya organisasi sebesar 2,221, variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,900 dan variabel motivasi sebesar 3,113. Apabila dibandingkan dari ketiga variabel, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung paling besar dari nilai t hitung variabel lainnya. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan yang berpengaruh paling signifikan diantara variabel budaya organisasi dan variabel motivasi. Hal ini didukung oleh penelitian dari Panjaitan (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [10]. Perhitungan uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi nilai *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.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan (bersama-sama) dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Bangil. Pada penelitian ini variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung paling besar dari variabel budaya organisasi dan variabel motivasi, yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan yang berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai.

References

1. Hasniar, H., Modding, B., & Bijaang, D, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar", Jurnal Ilmu Ekonomi. vol.4, pp. 384-400, Mar. 2021.
2. Wisnu Saputra, I. W, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur", Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, vol.5, pp.1-19, Jan. 2017.
3. Andayani, A. A., & Soehari, T. D, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Akademika, vol.8(02), pp.129-145, Sep. 2019.

4. Sutikno, S., & Endro, S, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Suasana Kerja, Iklim Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan", *Journal Of Economic And Business*, vol.1, pp.3, Okt. 2020.
5. Siagian, S. P, "Teori motivasi dan aplikasinya", Rineka Cipta, 2018.
6. Afandi, P, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Pekanbaru: Zanafra Publishing, 2017.
7. Erlina, "Metode Penelitian : Untuk Akuntansi", Medan : USU PRESS, 2011.
8. Dewi, N. N., & Wibowo, R, "The effect of leadership style, organizational culture and motivation on employee performance", *Management Science Letters*, vol.10, pp.2037-2044, Jun. 2020.
9. Hogan, S. J., & Coote, L. V, "Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of business research*, vol.67, pp.1609-1621, Feb. 2014.
10. Panjaitan, M, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT", *Jurnal Ilmiah Methonomi*, vol.3(1), pp.40, Des. 2014.