

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PENGADILAN AGAMA KABUPATEN SITUBONDO

Ratih Dwi Anggraini¹⁾, Hari Susanto²⁾, Giyanto³⁾

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo
anggrainiratihdwi678@gmail.com

Abstrak

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berperan sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, kinerja yang baik diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan bertujuan untuk mengarahkan, mempengaruhi dan menggerakkan pegawai agar mampu untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan motivasi kerja menjadi dorongan untuk meningkatkan semangat serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara persial dan simultan terhadap kinerja pegawai di pengadilan agama kabupaten situbondo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 42 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,221 dan nilai signifikan $0,032 < 0,05$, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan t hitung 3,318 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan f hitung 12,557 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) 0,392 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan 39,2% variasi kinerja pegawai sedangkan sisanya 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai di Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo akan semakin meningka.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo.

Abstract

Leadership style and work motivation play crucial roles in influencing employee performance. High employee performance is essential for enabling organizations to achieve their objectives effectively and efficiently. Leadership style serves to direct, influence, and mobilize employees toward the achievement of organizational goals, while work motivation serves as a driving force that enhances employees' enthusiasm and sense of responsibility in carrying out their duties. This study aims to examine the partial and simultaneous effects of leadership style and work motivation on employee performance at the Religious Court of Situbondo Regency. The study employed a descriptive quantitative method, with a population and sample consisting of 42 employees. Data were collected through questionnaires, interviews, observation, and documentation. The results show that leadership style has a positive and significant

effect on employee performance, with a t-value of 2,221 and a significance level of $0,032 < 0,05$. Similarly, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3,318 and a significance level of $0,002 < 0,05$. Simultaneously, leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance, with an F-value of 12,557 and a significance level of $0,000 < 0,05$. The coefficient of determination (R^2) of 0,392 indicates that leadership style and work motivation explain 39,2% of the variance in employee performance, while the remaining 60,8% is explained by other factors outside the scope of this study. Thus, the better the leadership style and the higher the employees' work motivation, the higher the employee performance at the Religious Court of Situbondo Regency.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance, the Religious Court of Situbondo Regency.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi karena menjadi penggerak utama terciptanya inovasi serta penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. baik instansi pemerintah maupun swasta, memerlukan dukungan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerjanya.

Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kinerja pegawai dan ketersediaan sumber daya manusia, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola, mengarahkan, serta memotivasi pegawai agar mampu bekerja secara optimal. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai, Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2011:162) Gaya kepemimpinan merupakan peran penting bagi pimpinan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor motivasi yang diberikan oleh pimpinan di pengadilan agama kabupaten situbondo yang dimana pimpinan memberi apresiasi kepada pegawai, seperti ucapan terima kasih pada apel pagi atas penyelesaian tugas mingguan serta pemberian penghargaan tahunan berupa pemilihan agen perubahan yang dinilai dari kinerja, integritas, kedisiplinan, dan kejujuran. Bentuk penghargaan ini tidak hanya memotivasi pegawai terpilih tetapi juga mendorong pegawai lain untuk meningkatkan etos kerja, Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2017) motivasi itu sendiri adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau aktivitas, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong manusia.

Motivasi yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan suatu kegairahan kerja manusia/seseorang untuk mereka mau melakukan kerja sama. bekerja efektif, dan terintegritas dengan daya upaya untuk mereka mencapai kepuasan Hasibuan (2016). Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan juga ketekunan untuk mencapai tujuan Wibowo (2010). motivasi di definisikan sebagai aktivitas perilaku

yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan Fahmi (2017:100).

Selain adanya faktor dari motivasi untuk mencapainya tujuan organisasi juga dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan yang dimana Gaya kepemimpinan merupakan peran penting bagi pimpinan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan Hasibuan (2011:162). Sejalan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan di pengadilan agama kabupaten situbondo dimana pimpinan menjadi *role model* bagi pegawai contohnya kedisiplinan pimpinan yang mempengaruhi pegawai untuk ikut disiplin. kepemimpinan dalam konteks suatu organisasi adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan kerja untuk mempengaruhi bawahannya berpikir atau bertindak dan berperilaku positif Siagian (2018). mengatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi yang sudah ditetapkan tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai atau sering digunakan oleh seorang pemimpin Farida and Fauzi (2017).

Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa keberhasilan capaian kinerja tidak lepas dari faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan oleh pimpinan pengadilan agama kabupaten situbondo. Kinerja yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya efektivitas organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya, rendahnya kinerja dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian Widia agustina dkk (2025) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif atau kuat terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada badan kepegawain dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten hulu sugai utara. Ditunjukkan hasil olah hasil t hitung $> t$ tabel ($11,579 > 2,045$) dengan uji F sebesar 134,076 dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Selanjutnya Hasil penelitian Toni salsius (2023) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada dinas lingkungan hidup kabupaten malinau provinsi Kalimantan utara, Dengan hasil nilai t hitung sebesar 11,587 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Sama halnya dengan motivasi, Hasil penelitian Salzabila (2023) yang berjudul Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Selatan, menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Selatan, dimana dari hasil nilai F hitung 45,504 $> F$ tabel 3.17 dan signifikasi $0.000 < 0,05$. sedangkan nilai t hitung Gaya kepemimpinan sebesar 7,313, lebih besar dari t tabel sebesar 2,00404 ($7,313 > 2,00404$) maka secara parsial variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan t hitung Motivasi Kerja sebesar 8,177 $> t$ tabel 200404, maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Tentunya juga ada keterpengaruhan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai termasuk pada pengadilan agama kabupaten situbondo, Capaian kinerja di pengadilan agama kabupaten situbondo tersebut terbagi menjadi 4

unsur dan 10 indikator kerja. Pertama, terwujudnya pengadilan yang pasti, transparan dan akuntabel dengan 4 indikator, pertama persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu nilai capaian sebesar 103,12 %, kedua persentase perkara yang tidak mengajukan Upaya hukum banding dengan nilai capaian sebesar 100,6%, ketiga persentase perkara yang tidak mengajukan Upaya hukum kasasi dengan nilai capaian sebesar 100,4%, keempat indeks persepsi pencarian keadilan yang puas terhadap layanan peradilan dengan nilai capaian sebesar 110,5%. Kedua peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara dengan 2 indikator, pertama persentase Salinan putusan yang disampaikan ke para pihak tepat waktu dengan nilai capaian sebesar 100 %. Kedua persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi dengan nilai capaian sebesar 2,500%. Ketiga, meningkatkan akses peradilan bagi Masyarakat miskin dan terpinggirkan dengan 3 indikator, pertama persentase perkara prodeo yang diselesaikan dengan capaian nilai sebesar 100%, kedua persentase perkara yang diselesaikan di luar Gedung dengan nilai capaian sebesar 100%, ketiga persentase pencarian keadilan golongan tertentu yang mendapat layanan bantuan hukum dengan nilai capaian sebesar 100%. Keempat, meningkatnya kebutuhan terhadap putusan pengadilan dengan 1 indikator, pertama persentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi) dengan nilai capaian sebesar 62,5% Sehingga dapat dilihat bahwa rata-rata keseluruhan capaian kinerja pengadilan agama kabupaten situbondo sebesar 337,731. (Sumber: laporan kinerja instansi pengadilan agama kabupaten situbondo 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif melalui metode survei. Menurut Sugiyono (2022), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data yang bertujuan menguji suatu hipotesis berdasarkan fakta empiris.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Populasi dan lokasi penelitian adalah seluruh pegawai pengadilan agama kabupaten situbondo sebanyak 42 orang yang terdiri 24 pria dan 18 wanita. Dilaksanakan bulan 13 April 2026 hingga 20 Juni 2026. Seluruh populasi dijadikan sampel, menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017:85) *nonprobability sampling* teknik sampling jenuh yaitu "teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel"

Indikator gaya kepemimpinan menurut sudiantini dan Farhan Saputra (2022) sebagai berikut: 1). Kemampuan memotivasi; 2). Kemampuan komunikasi; 3) kemampuan mengambil keputusan; 4). Kemampuan mengendalikan bawahan; 5). Tanggung jawab;

Indikator motivasi kerja menurut fahmi (2017:87) terdiri dari 1) gaji pegawai; 2) lingkungan kerja; 3) hubungan sesama karyawan; 4) kejelasan peran dan target, Sedangkan indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2021: 70) diantaranya berikut: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas kerja; 3) tanggung jawab; 4) Kerjasama; 5) inisiatif;

Teknik analisis dalam pengolahan data dengan menggunakan Aplikasi SPSS 22 dengan menggunakan Uji Validitas dan uji Uji Reliabilitas, Uji t Uji F dan Uji R². Peneliti menggunakan analisa regresi linier berganda untuk mengetahui sejauh mana

pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai di pengadilan agama kabupaten situbondo, Pemberdayaan Perempuan, rumusnya sebagai berikut:

$$\{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e\} \text{ (Sumber: ghozali, 2021:145)}$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

A = konstanta

B1b2 = koefisien regresi variabel bebas

X1 = gaya kepemimpinan

X2 = motivasi kerja

E = Error term yaitu tingkat kesalahan penduga dalam

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja maka digunakan uji t dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan untuk melihat pengaruh variable (X_1 dan X_2) terhadap variabel(Y) secara bersama-sama yaitu menggunakan uji F. adapun rumus uji f yang diajukan oleh (Sugiyono, 2017:284) adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

R² = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel independen

N = jumlah sampel

n-k-1 = Degree Of Freedom

Untuk melihat tingkat keeratan hubungan, maka digunakan uji Koefisien Determinasi (R^2), (Ghozali, 2018:97). menyatakan bahwa Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat ukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien korelasi yaitu 0 dan 1. Nilai R^2 yang minim membuat variabel-variabel dependen terbatas. Jika nilai mendekati 1 maka variabel-variabel independen dapat memberikan hasil hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memperkirakan macam variabel-variabel dependen.

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan bantuan Program SPSS 22 *for Windows* diperoleh untuk variabel Gaya Kepemimpinan pada table 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil uji Validitas atas Butir Item Pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	R tabel	Koefisien Korelasi	P-value (sig)	Keterangan
X1.1	0,304	0,487	0,000	Valid
X1.2	0,304	0,665	0,000	Valid
X1.3	0,304	0,822	0,000	Valid
X1.4	0,304	0,738	0,000	Valid
X1.5	0,304	0,556	0,000	Valid
X1.6	0,304	0,810	0,000	Valid
X1.7	0,304	0,718	0,000	Valid
X1.8	0,304	0,801	0,000	Valid
X1.9	0,304	0,728	0,000	Valid
X1.10	0,304	0,751	0,000	Valid
X1.11	0,304	0,585	0,000	Valid
X1.12	0,304	0,820	0,000	Valid
X1.13	0,304	0,714	0,000	Valid
X1.14	0,304	0,808	0,000	Valid
X1.15	0,304	0,789	0,000	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Sedangkan varibel motivasi kerja korelasi hitung (*pearson correlations*) adalah seperti pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas atas Butir Item Pertanyaan variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	R tabel	Koefisien Korelasi	P-value (sig)	Keterangan
X2.1	0,304	0,611	0,000	Valid
X2.2	0,304	0,727	0,000	Valid
X2.3	0,304	0,804	0,000	Valid
X2.4	0,304	0,711	0,000	Valid
X2.5	0,304	0,916	0,000	Valid
X2.6	0,304	0,852	0,000	Valid
X2.7	0,304	0,858	0,000	Valid
X2.8	0,304	0,836	0,000	Valid
X2.9	0,304	0,754	0,000	Valid
X2.10	0,304	0,763	0,000	Valid
X2.11	0,304	0,828	0,000	Valid
X2.12	0,304	0,892	0,000	Valid
X2.13	0,304	0,721	0,000	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Sedangkan variabel kinerja Pegawai korelasi hitung (*pearson correlations*) adalah seperti pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4.. Hasil Pengujian Validitas atas Butir Item Pertanyaan variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	R tabel	Koefisien Korelasi	P-value (sig)	Keterangan
Y1	0,304	0,678	0,000	Valid
Y2	0,304	0,506	0,000	Valid
Y3	0,304	0,545	0,000	Valid
Y4	0,304	0,520	0,000	Valid
Y5	0,304	0,496	0,000	Valid
Y6	0,304	0,731	0,000	Valid
Y7	0,304	0,811	0,000	Valid
Y8	0,304	0,669	0,000	Valid
Y9	0,304	0,677	0,000	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas (seperti pada tabel 2, 3 dan 4) pada variabel Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja Pegawai yang kesemuanya berjumlah 37 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai korelasi hitung di atas 0,304 serta semuanya dinyatakan signifikan karena nilai sig_{hit} di bawah 5% (0.000)

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS 21.0 *for Windows 8* maka dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas atas Butir Item Pertanyaan untuk variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,765	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,774	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,759	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas, hasil pengujian reliabilitas untuk 3 variabel (Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja Pegawai yang terdiri 37 item pernyataan, disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60 (0,765, 0,777 dan 0,759 > 0,600)

3. Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai

Analisis hasil perhitungan regresi berganda dengan program SPSS Ver 22.00, adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Regresi Berganda dengan SPSS Ver 22.00 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,817	5,882		2,009	,052
gaya kepemimpinan	,154	,069	,300	2,221	,032
motivasi kerja	,312	,094	,448	3,318	,002

Untuk melihat berapa besar persamaan regresi linier berganda dari kedua variabel bebas, dilihat rumus sebagai berikut :

$$[Y = 11,817 + 0,154X_1 + 0,312X_2]$$

hasil regresi linier berganda di atas, nilai konstanta sebesar 11,817 artinya apabila variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dianggap tetap atau bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai sebesar 11,817. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,154 menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,154 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05 sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,312 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,312 dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, hasil analisis nilai hitung korelasi determinasi Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai di pengadilan agama kabupaten situbondo, dapat dilihat melalui tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,392	,361	2,796

Berdasarkan tabel 7, yakni diperoleh nilai R Square sebesar 0,392 yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan mampu menjelaskan sebesar 39,2% variasi pada variabel Kinerja Pegawai di Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo. Sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki kontribusi yang cukup kuat terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.

4. Pengujian Hipotesis

Uji signifikansi dan uji simultan dari hasil penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

A. Uji parsial

Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Perhitungan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,817	5,882		2,009	,052
gaya kepemimpinan	,154	,069	,300	2,221	,032
motivasi kerja	,312	,094	,448	3,318	,002

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung = 2,221 dan signifikansi $0,032 < 0,05$. Demikian pula, variabel motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung = 3,318 dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, secara parsial baik gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Uji Simultan (Uji Serempak)

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Ver 22.00 adalah sebagai berikut.

Tabel 9. Uji Simultan Variabel X1,X2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,392	,361	2,796

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerjaPA

Berdasarkan hasil analisis regresi simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar 12,557 dengan tingkat signifikansi $0,000 (< 0,05)$, yang berarti model regresi dapat dinyatakan layak digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat.

KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah disajikan di bab 4 maka dapat ditarik sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai yang ada di Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo dengan tingkat pengaruh sebesar 2.221.
- b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo dengan tingkat pengaruh sebesar 3,318.
- c. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai yang ada di Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo dengan tingkat pengaruh sebesar 0.392.

REFERENSI

Buku

- Azmy, A. (2021). *Teori dan Dasar Kepemimpinan*. Makassar: Mitra Ilmu.
- Duadji, N., Tresiana, N., & Faedlulloh, D. (2019). *Ilmu Administrasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Evida, E., Hidayatulloh, A. N., Simarmata, H. M. P., dkk (2021). *Pengantar Ilmu Administrasi Publik*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Humaidi. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja*. Banjarmasin: CV El Publisher.
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*. Bandung: Widina Media Utama.
- Mubarak, M., Remmang, H., & Ruslan, M. (2022). *Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja, dan Motivasi Kerja*. Makassar: Chakki Pustaka Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi* (14th ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Setiawan, A. B, dkk (2013) *Transformational Leadership*. Jakarta PT Raja grafindo Persada
- Soelistya, D., Desembranita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta

Wulandari, A., & Mulyanto, H. (2024). *Kepemimpinan*. Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta.

Skripsi

Agustin, A. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Situbondo. Skripsi. Universitas Jember.

Fahroby, A (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru. Skripsi. Universitas Islam Pekanbaru Riau.

Oktavia, A (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Desa Tokenal Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jember.

Jurnal

Agustina, W., Fahmi, Y., & Arlan, A. S. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten hulu sungai utara. *Jurnal MSDM: Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 572–583.

Desak, Putu, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik & Bisnis*, 3(1), 87–101. <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Yamani, A. A., & Alfiah, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Komunitas MariMengabdi. *Mutiara: Multidiciplinary Scientifict Journal*, 1(8), 352–357. <https://doi.org/10.57185/mutiara.v1i2.31>

Website

Pengadilan Agama Situbondo. <https://www.pa-situbondo.go.id>