



Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Agama Tanjung Karang

Silvia Praptiwi¹, Wulan Rezky Amalya²

¹Universitas Teknokrat Indonesia, Lampung, Indonesia, silviapraptiwi334@gmail.com

²Universitas Teknokrat Indonesia, Lampung, Indonesia, wulan.rezky@teknokrat.ac.id

Corresponding Author: silviapraptiwi334@gmail.com¹

Abstract: *This research aims to analyze the influence of work facilities, work motivation and leadership style partially and simultaneously on employee performance as well as analyzing the variables that have the most dominant influence on employee performance at the Tanjung Karang Religious Court. The research method is survey type. Data collection techniques by collecting data through questionnaires and documentation. Researchers distributed questionnaires within the Tanjung Karang Religious Court with a total of 50 respondents. The type of data used is primary data. Hypothesis testing in this research includes reliability testing, validity testing, multiple regression analysis testing, t test (partial), and F test (simultaneous) with the help of SPSS version 26. Research results from the t test calculation (partial) can be concluded that the Facilities variable Work (X1) has no positive effect, Work Motivation (X2) has a positive effect, and Leadership Style (X3) has no positive effect. Meanwhile, the F Test (Simultaneous) Partially, Work Facilities, Work Motivation and Leadership Style together have a positive influence on the performance of Tanjung Karang Religious Court employees.*

Keyword: *Work Facilities, Work Motivation, Leadership Style, and Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai serta menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Tanjung Karang. Metode penelitian berjenis survey. Teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dari kuesioner dan dokumentasi. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner di lingkungan Pengadilan Agama Tanjung Karang dengan jumlah responden sebanyak 50 Orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Uji hipotesis pada penelitian ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji analisis regresi berganda, uji t (parsial), dan uji F (Simultan) dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil Penelitian dari perhitungan Uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa yaitu variabel Fasilitas Kerja (X1) tidak berpengaruh positif, Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif, dan Gaya Kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh positif. Sedangkan Uji F (Simultan) Secara Parsial

Fasilitas Kerja, Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Tanjung Karang.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi atau instansi dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut. Menurut Handoko (2019), kepemimpinan merupakan bagian penting dari organisasi karena dalam kegiatannya pimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang berkinerja baik dan tinggi untuk meningkatkan kualitas organisasi itu sendiri. Padahal, banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Meningkatnya persaingan antar organisasi disebabkan karena berkembangnya teknologi dan juga ilmu pengetahuan. Menurut Adha (2019), dalam penelitiannya dikatakan bahwa sumber daya suatu kelembagaan seperti modal, metode, dan mesin belum dapat menghasilkan hasil yang maksimal. Sehingga organisasi memerlukan sumber daya dengan pengetahuan dan keterampilan yang tinggi. Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan organisasi yang diatur dalam manajemen sumber daya manusia (Ferllianto & Saputra, 2023).

Sumber daya manusia pada Pengadilan Agama Tanjungkarang berjumlah 69 pegawai, dengan jumlah sumber daya manusia yang cukup banyak pada Pengadilan Agama Tanjungkarang serta pola promosi dan mutasi yang cepat, pemimpin baru dituntut memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh para bawahannya agar target kinerja dapat dicapai secara optimal. Pemimpin yang cakap tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi personilnya. Hal ini akan memunculkan minat personil untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Selain kepemimpinan, fasilitas yang layak dan memadai akan mempengaruhi kelancaran aktivitas dan memotivasi pekerjaan dan personil akan lebih bersemangat untuk mencapai sasaran organisasi (Soepalman, A.Daga, R., & Hatta, M. (2023).

Pemimpin yang ada kurang cakap dalam menyampaikan pesan, gagasan dan kurang memberikan motivasi yang membuat pegawai mau dan rela melaksanakan pekerjaannya serta tidak tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu pemimpin juga kurang maksimal dalam memberikan pengarahan terhadap apa yang akan dikerjakan pegawai dan kurangnya evaluasi pekerjaan dari pimpinan serta budaya kerja yang masih mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan pekerjaan akibatnya kinerja pegawai yang masih rendah terlihat dari penyelesaian pekerjaan tidak tepat pada waktunya. Menyadari pentingnya peranan kepemimpinan tersebut, pegawai berharap agar pimpinan memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam memaksimalkan tujuan Pengadilan Agama Tanjungkarang. Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya budaya kerja, pimpinan melakukan kegiatan seperti mengadakan Pendidikan serta pelatihan kepada pegawai, memberikan pengawasan, memberikan aturan-aturan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai Pengadilan Agama Tanjungkarang.

Berdasarkan hal-hal tersebut, perlu diteliti apakah terdapat Pengaruh Fasilitas , Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Tanjungkarang. Pengadilan Agama Tanjungkarang juga tidak lepas dari adanya kritikan atas pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan, dan sebagai respon atas hal tersebut Pengadilan Agama Tanjungkarang telah melakukan upaya-upaya perbaikan di segala unit. Menyikapi tuntutan tersebut, Pengadilan Agama Tanjungkarang terus giat melakukan pembenahan perbaikan sistem kerja yang berdampak pada peningkatan efisiensi, efektivitas, transparan, akuntabel serta Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Tanjungkarang.

METODE

Penelitian ini termasuk desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antara variabel- variabel yang diteliti, yaitu fasilitas kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan pada Pengadilan Agama Tanjungkarang, Jalan Untung Senopati No. 2 Tanjung Karang, Kampung Baru, Kedaton, Bandar Lampung. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Dekriptif Kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan bahwa populasi yang menjadi target adalah 50 Pegawai Kantor Pengadilan Agama Tanjung Karang. Pada penelitian ini, seluruh jumlah populasi akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel penelitian ini berjumlah 50 Pegawai dari Kantor Pengadilan Agama Tanjung Karang.

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2022:213) Data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh dari wawancara atau kuisisioner disebarkan kepada responden, yang kemudian ditanggapi dengan pertanyaan yang sistematis. Data ini diperoleh melalui pengukuran variabel fasilitas kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara langsung terhadap objek penelitian dengan menggunakan kuesioner.

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel). Analisis kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrumen (daftar pertanyaan) kepada sampel.

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode survei melalui kuisisioner langsung untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Dengan menggunakan pilihan jawaban model *Likert Scale* yang terdiri dari lima pilihan jawaban yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Skala Pengukuran Jawaban

No.	Kategori	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (ST)	4
3.	Cukup Setuju (CS)	3
4.	Tidak Setuju (ST)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2019

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang dipergunakan dengan maksud menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku bagi umum maupun generalisasi. Penyajian data statistik deskriptif melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan penyebaran data dengan perhitungan rata-rata dan standar deviasi dan perhitungan persentase (Sugiyono, 2016).

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Klasifikasi}} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,80$$

Berdasarkan rumus di atas, maka interval dibagi menjadi 5 bagian, sehingga menghasilkan interval untuk masing-masing bagian sebesar 0,80.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (Sugiyono, 2019). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Nilai Konstanta
b ₁ ..b ₄	= Koefisien regresi masing-masing variabel independen
X ₁	= Fasilitas Kerja
X ₂	= Motivasi Kerja
X ₃	= Gaya Kepemimpinan
e	= Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Fasilitas Kerja

Menurut Baskoro (2019: 11) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Ranupandjojo dan Husnan) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu jenis pelayanan tegas yang diberikan kepada pegawai dalam rangka menunjang kinerja dalam memuaskan kebutuhan pegawai dan meningkatkan efisiensi kerja (Rangkuti, 2021)

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan hal yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. Saat seseorang karyawan memiliki motivasi tinggi biasanya karyawan tersebut akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan

untuk bertindak. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Motivasi karyawan sebenarnya penting untuk sebuah pertumbuhan, perkembangan dan kesuksesan organisasi terlepas dari ukuran organisasinya (Ferllianto & Saputra, 2023).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang membentuk pola dengan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar dapat melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin memimpin dan berinteraksi dengan tim atau anggotanya. Gaya ini dapat memengaruhi dinamika kelompok, motivasi, dan kinerja keseluruhan. Berikut adalah beberapa gaya kepemimpinan yang umum:

- 1) **Kepemimpinan Otoriter:** Pemimpin membuat keputusan tanpa melibatkan anggota tim. Gaya ini bisa efektif dalam situasi krisis, tetapi dapat mengurangi motivasi dan kreativitas.
- 2) **Kepemimpinan Partisipatif (Demokratik):** Pemimpin melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Ini dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja, tetapi bisa memperlambat pengambilan keputusan.
- 3) **Kepemimpinan Laissez-Faire:** Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim untuk membuat keputusan. Gaya ini dapat mendorong kreativitas, tetapi bisa menjadi masalah jika anggota tim kurang disiplin.
- 4) **Kepemimpinan Transaksional:** Pemimpin fokus pada pertukaran antara mereka dan anggota tim, memberikan imbalan untuk kinerja yang baik. Ini cocok untuk situasi yang memerlukan hasil yang jelas.
- 5) **Kepemimpinan Transformasional:** Pemimpin menginspirasi dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama dengan visi yang kuat. Gaya ini dapat menghasilkan inovasi dan semangat kerja yang tinggi.
- 6) **Kepemimpinan Situasional:** Pemimpin menyesuaikan gaya mereka berdasarkan situasi dan kebutuhan anggota tim. Ini menekankan fleksibilitas dan adaptabilitas.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan moral maupun etika. Murphy (1990) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat bekerja (Sarif, 2020).

Karakteristik Kinerja Pegawai Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang

dilakukannya.

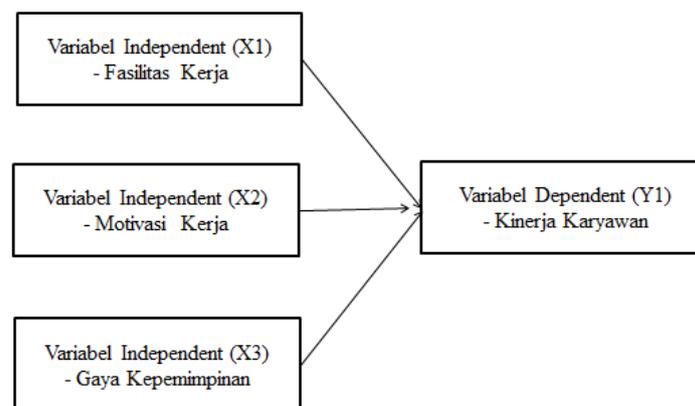
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja, Menurut (Epi Parela, 2021) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2018). Dikatakan sementara karena jawaban tersebut masih bersifat dugaan yang didasarkan pada teori yang ada. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:



- 1) H1: Fasilitas Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja pegawai.
- 2) H2: Motivasi Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja pegawai.
- 3) H3: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) H4: Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif secara simultan terhadap Kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis secara statistik menggunakan program pengolahan data SPSS versi.21. Hasil penelitian dan pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Teknik Pengambilan Data

Pengujian instrumen digunakan untuk mengetahui apakah suatu alat ukur (kuesioner) layak digunakan dalam penelitian. Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian instrumen dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas terhadap variabel kompetensi pegawai dilakukan dengan menggunakan program *Software SPSS 26 For Windows* dengan metode pearson yang menetapkan nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai koefisiensi r tabel. Nilai koefisiensi r tabel dalam perhitungan ini adalah 0,230. Artinya jika koefisien korelasi > 0,0230, maka item pernyataan dinyatakan valid. Hasil pengujian disajikan pada tabelberikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	0,626	0,230	Valid
	X1.2	0,766	0,230	Valid
	X1.3	0,766	0,230	Valid
	X1.4	0,646	0,230	Valid
	X1.5	0,853	0,230	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,567	0,230	Valid
	X2.2	0,242	0,230	Valid
	X2.3	0,242	0,230	Valid
	X2.4	0,556	0,230	Valid
	X2.5	0,601	0,230	Valid
	X2.6	0,610	0,230	Valid
	X2.7	0,905	0,230	Valid
	X2.8	0,905	0,230	Valid
Gaya Kepemimpinan	X3.1	0,300	0,230	Valid
	X3.2	0,246	0,230	Valid
	X3.3	0,246	0,230	Valid
	X3.4	0,302	0,230	Valid
	X3.5	0,485	0,230	Valid
	X3.6	0,414	0,230	Valid
	X3.7	0,556	0,230	Valid
	X3.8	0,556	0,230	Valid
	X3.9	0,515	0,230	Valid
	X3.10	0,530	0,230	Valid
Kinerja Pegawai (Y1)	Y1	0,561	0,230	Valid
	Y2	0,276	0,230	Valid
	Y3	0,276	0,230	Valid
	Y4	0,536	0,230	Valid
	Y5	0,584	0,230	Valid
	Y6	0,610	0,230	Valid
	Y7	0,962	0,230	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pernyataan dalam kuesioner variabel, seluruhnya valid karena skor r hitung lebih besar bila dibandingkan dengan r tabel yang bernilai $> 0,230$.

Hasil Uji Reabilitas

Menurut (Sugiyono, 2022), reliabilitas yang kurang dari 0.60 menunjukkan bahwa instrument dianggap kurang baik, apabila di sekitar 0.70 dikategorikan layak/dapat diterima, sedangkan apabila lebih dari 0.80 dikatakan baik. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan *Software SPSS 26 For Windows*. Adapun pengujian reliabilitas yang dilakukan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,912	30

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen diketahui bahwa nilai alpha pada variabel adalah sebesar 0,912, mempunyai koefisien alpha > 0,6, sehingga seluruh item pernyataan reliabel dan instrumen dikategorikan baik serta dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Statistik Deskriptif

Pengolahan statistic deskriptif untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut:

Tabel 4. Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Fasilitas Kerja	50	24,52	1,015
Motivasi Kerja	50	38,74	1,915
Gaya Kepemimpinan	50	48,50	1,705
Kinerja Pegawai	50	33,98	1,868
Valid N (listwise)	50		

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2024).

Hasil uji data pada tabel diatas diketahui bahwa:

- 1) Fasilitas kerja memiliki nilai rata-rata 24.52, dengan standar deviasi 1,015, menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan yang relatif konsisten tentang fasilitas kerja.
- 2) Motivasi Kerja memiliki nilai rata-rata 38,74, dengan standar deviasi 1.915, menunjukkan adanya variasi yang lebih besar dibandingkan dengan fasilitas kerja.
- 3) Gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 48,50, dengan standar deviasi 1,705. Ini menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan yang hampir seragam mengenai gaya kepemimpinan.
- 4) Kinerja Pegawai memiliki nilai rata-rata 33,98, dengan standar deviasi 1,868 menunjukkan adanya variasi moderat di antara responden dalam penilaian kinerja.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan statistik untuk menentukan hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengukur dan memprediksi variabel dependen menggunakan sejumlah faktor independen, serta menganalisis kekuatan atau signifikansi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018), dibawah ini adalah hasil analisis uji regresi linier berganda, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,614	1,179		,521	,605
	Fasilitas Kerja	,172	,039	,159	4,441	,000

Motivasi Kerja	,816	,036	,883	22,624	,000
Gaya Kepemimpinan	-,045	,026	-,047	-1,753	,086

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 5 yang telah dipaparkan diatas maka dapat dilihat persamaan fungsi regresi linier berganda pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,614 + 0,172X_1 + 0,816X_2 + 0,045X_3$$

Dengan melihat persamaan yang terbentuk pada penelitian di atas peneliti dapat menyimpulkan tentang hubungan antara variabel bebas dengan Variabel terikat pada penelitian ini yang akan dijelaskan pada poin-poin berikut

1. Hasil penelitian memperlihatkan nilai konstanta penelitian ini sebesar 0,614 hal ini dapat terlihat bahwa nilai dari kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 0,614 jika ketiga variabel bebas dinyatakan tetap atau 0
2. Variabel fasilitas kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,172. Ini menunjukkan bahwa jika fasilitas kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,172, hal ini dikarenakan nilai koefisien pada variabel ini positif.
3. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,816. Ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,816, hal ini dikarenakan nilai koefisien pada variabel ini positif.
4. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai koefisien regresi sebesar -0,045. Ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan menurun, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar -0,045, hal ini dikarenakan nilai koefisien pada variabel ini negatif.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial atau uji t adalah uji yang dapat menentukan apakah variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap Variabel terikat Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan pada penelitian lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 maka hipotesis pada penelitian dapat diterima sedangkan jika hasil signifikan lebih dari 0,05 maka hipotesis nol atau Ho diterima dan hipotesis alternatif pada penelitian ditolak. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan hasil penelitian pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,614	1,179		,521	,605
	Fasilitas Kerja	,172	,039	,159	4,441	,000
	Motivasi Kerja	,816	,036	,883	22,624	,000
	Gaya Kepemimpinan	-,045	,026	-,047	-1,753	,086

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil Uji t dari masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) H1 diterima, hal ini dikarenakan nilai dari sig. daripada fasilitas kerja sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05, maka diartikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh fasilitas kerja.

- 2) H2 diterima, hal ini dikarenakan nilai dari sig. daripada fasilitas kerja sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05, maka diartikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja.
- 3) H3 ditolak, hal ini dikarenakan nilai dari sig. daripada fasilitas kerja sebesar 0.086 yang berarti lebih besar dari 0.05, maka diartikan bahwa kinerja pegawai tidak dapat dipengaruhi oleh fasilitas kerja.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan secara simultan variabel bebas yaitu variabel Fasilitas Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) dengan variabel terikat yaitu variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 7. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,877	3	54,626	660,770	,000 ^b
	Residual	3,803	46	,083		
	Total	167,680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 7. yang menunjukkan bahwa Uji F dapat dilakukan dengan melihat taraf signifikansi < 0,05. Nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Pada hasil uji F dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (H1) diterima yaitu variabel variabel Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Tanjung Karang.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel terikat, hasil uji dapat dilihat dari hasil output SPSS versi 26 yang telah dipaparkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,989 ^a	,977	,976	,288

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui, nilai R square = 0.977. maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai adalah 97,7%. Berarti 97,7%. Kinerja pegawai diperoleh dari Fasilitas Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) Sedangkan sisanya 2,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel-variabel bebas lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengaruh Fasilitas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kantor memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kantor merupakan aspek penting yang menunjang kelancaran kerja karena memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga

meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulan ini sesuai dengan penelitian Agustina sebelumnya yang menemukan bahwa fasilitas kantor memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja. Pandangan ini juga didukung oleh Ganda Sirait (2018) yang menegaskan bahwa semakin banyak fasilitas kantor yang tersedia, maka kinerja karyawan akan semakin baik. (Dedi Wahyudi, Abshor Marantika, 2022).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai Pengadilan Agama Tanjung Karang akan berkinerja lebih baik apabila memiliki motivasi kerja yang sesuai dengan ketentuan instansi, saling memotivasi, dan menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang mengacu pada Teori Hirarki Kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan bagi seseorang agar mampu dan mau melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan demikian, pegawai akan lebih bergairah dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya (Ain, 2020).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Di Pengadilan Agama Tanjung Karang, gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak memengaruhi kinerja pegawai, karena mereka sudah merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas mereka dan sistem kerja yang terstruktur dengan baik, di mana pegawai bekerja berdasarkan target. Penelitian sebelumnya juga menemukan hasil serupa, di mana gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rompas, Goverd AC et al. (2018), ditemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Penelitian tersebut mencatat bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja justru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan, melainkan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini (Yanti, K. Fikri & A. Fitri., 2022).

Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan, terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) adalah 0,00, yang berarti bahwa fasilitas kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki korelasi atau hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, berikut adalah beberapa kesimpulan dari penelitian ini:

- 1) Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pegawai memberikan penilaian positif terhadap fasilitas kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan.
- 2) Uji regresi linier berganda mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi menunjukkan kontribusi yang signifikan dari masing-masing faktor.
- 3) Uji t menegaskan bahwa fasilitas kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, dengan nilai $0,000 < 0,05$. Sementara itu, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi $> 0,05$.

- 4) Uji F menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun secara keseluruhan signifikan, dengan nilai $0,000 < 0,05$, yang menegaskan bahwa fasilitas kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 5) Koefisien determinasi menunjukkan nilai 97,7%, yang mencerminkan kontribusi dari fasilitas kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Sementara itu, sisanya 2,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Aditya, N., Sudja, P., & Mujiati, N. W. (2017). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. 6(1), 550–578.
- Avilla, G. (2018). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, dan Reaksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 129–140. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.1670>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan Satu). Gava Media.
- Choirunnisa, C., & Ali Alam, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. *Jambura (Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis)*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). BPFE.
- Hapsari, N., & Laura, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Julia, J., Monde, M., Johnly, R., Joula, P., Program, J. R., & Bisnis, S. A. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rataan. *Productivity*, 3(2).
- Purnamasari, I. (2021). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 7(1), 1–13. <https://doi.org/10.37303/embeji.v7i1.123>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Siagian, Sondang. P. (2018). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra, V. (2021). Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 115. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i2.4276>
- Sufiyati, A., Suwarni, E., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *Smart: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 1(1), page xx~xx.
- Ulhaq, R. Z., & Fahmi Wardhani, M. (2024). The Influence Of Leadership, Work Facilities, And Work Motivation On The Performance Of Village Employees In Kaliwungu

District, Kendal District. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 129–140.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. PT.Rajagrafindo Persada.