

# **PENGARUH REMUNERASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PENGADILAN TINGGI AGAMA SAMARINDA**

**Risni Fitria<sup>1</sup>, Adam Idris<sup>2</sup>, Aji Ratna Kusuma<sup>3</sup>**

## ***Abstract***

*This study aims to understand and analyze the influence of remuneration, motivation and job satisfaction upon the employees performance at Religious High Courts of Samarinda either partially or simultaneously. The analysis of this study makes use of Multiple Linear Regression Analysis to resolve the study problem with the number of sample taken were 30 respondents and used the questioner to acquire the data. The results show simultaneously independent variable (remuneration, motivation, and job satisfaction) does have an influence upon the performance of employess of Religious High Court of Samarinda. It's indicated by the results of the F test ( $F_{calculate}$ ) for 4917 are greater than  $F_{table}$  which only obtain for 3:37. The partial test results indicate that the variable of motivation and job satisfaction are proved to have an influence upon the performance of employees of Religious High Court of Samarinda, whereas the variable of remuneration isn't proved significantly to have an influence upon the performance of employees of Religious High Court of Samarinda.*

**Keywords :** *Remuneration, Motivation, Job Satisfaction, Performance*

## ***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda baik secara parsial maupun simultan. Analisis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda untuk menjawab permasalahan penelitian dengan jumlah sample yang diambil berjumlah 30 responden dan menggunakan kuisisioner untuk memperoleh data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen (remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji  $F(F_{hitung})$  sebesar 4.917 yang lebih besar*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

<sup>2</sup> Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

<sup>3</sup> Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

dari pada nilai  $F_{tabel}$  yang diperoleh sebesar 3.37. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda, sedangkan variabel remunerasi tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda.

**Kata kunci :** Remunerasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

## **Pendahuluan**

Sebuah instansi dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada instansi atau organisasi tersebut. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu instansi atau organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Salah satu bentuk perhatian suatu instansi terhadap para pegawai yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para pegawainya. Pemberian remunerasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan *grading* atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Remunerasi sebagai salah satu program reformasi birokrasi. Pemberian remunerasi ini mulai diberlakukan pada tahun 2007. Adanya pemberian remunerasi tersebut bermanfaat bagi instansi maupun pegawai, program pemberian remunerasi ini sendiri merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan.

Pemberian remunerasi ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat pegawai termotivasi. Motivasi pegawai tak kalah lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap suatu instansi. Motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins, 2007:52).

Kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, pegawai yang merasa terpenuhi kebutuhan akan mempersepsikan dirinya sebagai pegawai yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dapat dipenuhi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya kinerja pegawai. (Robbins, 2007:52)

Pengadilan Tinggi Agama menyelenggarakan peradilan pada tingkat banding sebagai pelaku kekuasaan kehakiman yang merdeka di bawah Mahkamah Agung. Sebagai pengadilan tingkat banding, Pengadilan Tinggi Agama bertugas dan berwenang mengadili perkara yang menjadi kewenangan Pengadilan Agama dalam tingkat banding. Disamping itu juga bertugas dan berwenang mengadili ditingkat pertama dan terakhir sengketa kewenangan mengadili antar Pengadilan Agama di daerah hukumnya.

Sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 jo. Undang-Undang Nomor 3 tahun 2006, tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 tahun 1989 tentang Peradilan Agama yakni menyangkut perkara-perkara sebagai berikut, seperti: perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shadaqah dan ekonomi syariah

Fenomena yang dihadapi Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda berdasarkan hasil pengamatan langsung terlihat adanya berbagai kendala yang dihadapi oleh pegawai mengenai kinerja. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dirasakan masih kurang maksimal. Hal ini dirasakan para pegawai yaitu dengan sistem remunerasi yang tidak memenuhi asas keadilan, dari faktor internal dalam arti pekerjaan yang lebih berat selayaknya memperoleh besaran remunerasi yang lebih tinggi, sedangkan faktor eksternal dalam arti kesetaraannya dengan remunerasi di instansi lain.

Kemudian dibuktikan dengan masih banyak pekerjaan – pekerjaan yang tidak terselesaikan secara maksimal seperti pekerjaan yang harusnya dapat selesai tepat waktu akan tetapi tidak dikerjakan sesuai waktu yang ditentukan dikarenakan selalu menunda pekerjaan yang diberikan. Masih adanya kecemburuan mengenai remunerasi tersebut yang diperoleh antar pegawai, yang besarnya tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai.

Selain itu masih adanya kebiasaan-kebiasaan buruk atau budaya-budaya tidak baik, seperti tidak mentaati jam kerja, kurang memiliki kreatifitas dalam melakukan pekerjaan, dan sering kali mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga seringkali ditemukan banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan secara tepat waktu. serta pegawai yang merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaan, hal ini dikarenakan tidak ada motivasi yang baik yang ditunjukkan oleh pegawai Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda.

## **Kerangka Dasar Teori**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Manajemen itu sendiri berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur. Mengatur disini dimaksudkan mengenai apa yang diatur, siapa yang diatur, dan bagaimana mengaturnya. Pengertian manajemen secara umum dapat diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2007:10).

Menurut Mangkunegara (2007:12), memberikan definisi manajemen sebagai berikut, “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

### **Remunerasi**

Istilah remunerasi seringkali disama artikan dengan istilah kompensasi. Ada beberapa ahli yang menyatakan bahwa istilah remunerasi dan kompensasi adalah sama. Pembedanya hanya pada penempatan kedua kata tersebut. Istilah remunerasi ini memang jarang sekali dibahas. Di Indonesia sendiri istilah ini mulai lazim dikenal masyarakat umum saat adanya program reformasi birokrasi yang salah satu programnya adalah pelaksanaan remunerasi.

Keberadaannya di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup organisasi.

Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan (Byars dan Rue dalam Iswanto, 2007:31). Adapun indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Remunerasi yang diberikan layak atau wajar.
- 2) Remunerasi yang diberikan adil atau seimbang.
- 3) Remunerasi yang diberikan cukup.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Motivasi merupakan suatu dorongan bagi seseorang hingga ia dapat dan mau melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh

(Maslow dalam Mangkunegara, 2007:94). Adapun indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Keamanan kerja
- 3) Hubungan sosial
- 4) Penghargaan
- 5) Aktualisasi diri

### **Kepuasan Kerja**

Pengertian kepuasan kerja menurut Handoko (2003:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya. Pengertian ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan hati seorang pegawai terhadap pekerjaan yang mereka laksanakan. Perasaan hati ini bias menyenangkan dan bias juga tidak menyenangkan, hal ini tergantung pada penilaian pegawai yang bersangkutan terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan pegawai. Adapun Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (Robins dalam Sopiah, 2008:294)

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji atau upah
- 3) Kesempatan karier
- 4) Kondisi kerja
- 5) Rekan kerja

### **Kinerja**

Menurut Robbins (2007: 213), dalam prakteknya kinerja sering pula disebut dengan istilah prestasi kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance*, yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi atau perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi.

Adapun variabel terikat didalam penelitian ini adalah berupa kinerja. Kinerja (Y) adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut: (Gomes, 2003:142)

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja

- 3) Pengetahuan pekerjaan
- 4) Kreatifitas
- 5) Kerja sama
- 6) Inisiatif

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dilaksanakan di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda, dengan jumlah sample 30 responden. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui kuisisioner dan wawancara terhadap pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Dan teksik analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

### Hasil Penelitian

#### Analisis

Penganalisaan terhadap validitas dan reliabilitas terhadap data penelitian adalah suatu rangkaian proses untuk menguji butir-butir pertanyaan atau kuisisioner yang akan diberikan kepada responden, apakah isi dari butir-butir kuisisioner tersebut sudah *valid* dan *reliable*.

#### Uji Validitas

Hasil analisa uji validitas program SPSS 20.0 ditunjukkan dengan membandingkan r hasil (hitung) dengan nilai 0,3 apabila r hasil  $> 0,3$  maka butir atau variabel yang diteliti adalah valid. Hasil analisis validitas yang didistribusikan kepada 30 responden atau pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda untuk tiap-tiap butir adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.1. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel *Independent***

Variabel	Butir	Nilai r <sub>hitung</sub>	Nilai Batas	Status
Remunerasi	1	0,6621	0,3	Valid
	2	0,6646	0,3	Valid
	3	0,6167	0,3	Valid
	4	0,5517	0,3	Valid
	5	0,5214	0,3	Valid
	6	0,5332	0,3	Valid
	7	0,5407	0,3	Valid
Motivasi Kerja	8	0,5946	0,3	Valid
	9	0,6112	0,3	Valid
	10	0,6740	0,3	Valid
	11	0,6800	0,3	Valid
	12	0,6540	0,3	Valid
Kepuasan Kerja	13	0,4745	0,3	Valid
	14	0,7343	0,3	Valid
	15	0,5730	0,3	Valid
	16	0,4535	0,3	Valid
	17	0,6801	0,3	Valid
	18	0,6470	0,3	Valid
	19	0,6221	0,3	Valid

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas untuk butir-butir variable *independent* dapat diketahui bahwa keseluruhan dari 19 butir yang diuji menunjukkan hasil yang valid (sah). Sedangkan butir-butir yang gugur untuk masing-masing faktor adalah tidak ada.

**Tabel 5.2. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel *Dependent***

Variabel	Butir	Nilai r <sub>hitung</sub>	Nilai Batas	Status
Kinerja	20	0,5393	0,3	Valid
	21	0,6368	0,3	Valid
	22	0,5065	0,3	Valid
	23	0,5020	0,3	Valid
	24	0,5103	0,3	Valid
	25	0,4958	0,3	Valid

Berdasarkan tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa untuk butir-butir variable *dependent* yang diuji menunjukkan hasil yang valid (sah). Dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan kepada analisis reliabilitas.

### Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan dalam analisis reliabilitas ini adalah metode *Alpha-Cronboch*. Nilai *Alpha-Cronboch* (r alpha) program SPSS 20.0 ditunjukkan oleh besarnya nilai alpha ( $\alpha$ ). Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai r alpha dengan nilai 0,6, apabila r alpha > 0,6 maka variabel yang diteliti adalah reliable, yang akan ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 5.3. Nilai Alpha Variabel (*Dependent* dan *Independent*)**

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Batas	Status
Remunerasi	0,7997	0,6	Reliabel
Motivasi	0,8176	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,7571	0,6	Reliabel
Kinerja	0,7262	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 5.3 di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai alpha dari variabel penelitian adalah: 0,7997 (Remunerasi), 0,8176 (motivasi), 0,7571 (kepuasan kerja), sedangkan untuk kinerja pegawai adalah 0,7262. Jadi secara keseluruhan butir-butir yang ada dalam masing-masing variabel adalah reliabel (andal) karena lebih besar dari r tabel.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, dari hasil analisis validitas dan reliabilitas tersebut di atas, secara keseluruhan butir-butir pertanyaan dari tiap-tiap variabel dapat digunakan dan dapat didistribusikan kepada seluruh responden (30 responden atau pegawai), karena tiap-tiap butir menunjukkan hasil yang valid dan reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variable *Independent* (X) yang terdiri dari remunerasi (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), kepuasan kerja (X<sub>3</sub>), dan variabel tidak bebas yaitu kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda Samarinda (Y).

Agar dapat mempermudah dan mempercepat proses analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, maka dipergunakan sistem komputerisasi dengan menggunakan program SPSS 20.0, berikut ini merupakan hasil analisis data yang diambil berdasarkan kuesioner kepada 30 responden, sebagai berikut:

**Tabel 5.4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.518	1.394	.282	.428	.821
	X1	.405	.247	.634	1.674	.112
	X2	.747	.235	.372	3.183	.004
	X3	.581	.253		1.762	.046

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 5.4 di atas maka dapat disusun persamaan untuk mengetahui pengaruh yang terdiri dari remunerasi (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) dan variabel tidak bebas yaitu kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda (Y), sebagai berikut:

$$Y = 0,518 + 0,405 X_1 + 0,747 X_2 + 0,581 X_3$$

Dari hasil persamaan regresi di atas menunjukkan makna bahwa variabel Y (kinerja) dipengaruhi oleh variabel X (remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja), dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Constant* = 0,518. Artinya menunjukkan jika remunerasi (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) tidak dilakukan, maka kinerja pegawai (Y) sebesar nilai konstanta (0,518).
2. Remunerasi = 0,405. Artinya bila variabel *independent* lainnya bernilai tetap dan variabel remunerasi mengalami kenaikan atau peningkatan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,405.
3. Motivasi = 0,747. Artinya bila variabel *independent* lainnya bernilai tetap dan variabel motivasi mengalami kenaikan atau peningkatan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,747.

4. Kepuasan = 0,581. Artinya bila variabel *independent* lainnya bernilai tetap dan variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan atau peningkatan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,581.

Berdasarkan penjelasan di atas persamaan regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *independent* yaitu remunerasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel tidak bebas yaitu kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Hal ini ditunjukkan dengan nilai positif dari masing-masing variabel

Selanjutnya untuk melihat tingkat hubungan dan tingkat pengaruh variabel remunerasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel tidak bebas yaitu kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.6. Koefisien Korelasi (R)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 <sup>a</sup>	.362	.288	.25104

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 5.6 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,602, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel *independent* (remunerasi, motivasi, kepuasan kerja) terhadap variabel *dependent* (kinerja).

Berdasarkan tabel 5.6 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,362 atau 36,20 persen (%). Hal ini berarti variabel *independent* (remunerasi, motivasi, kepuasan kerja) dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda sebesar 36,20 persen (%) sedangkan sisanya sebesar 63,8 persen (%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Menguji koefisien regresi secara menyeluruh digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95% dengan  $\alpha = 0,05$ . Dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 5.7. Hasil Analisis Uji F (simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.930	3	.310	4.917	.003 <sup>b</sup>
	Residual	1.639	26	.063		
	Total	2.568	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel 5.7 di atas menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independent (remunerasi, motivasi, kepuasan kerja) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji F ( $F_{hitung}$ ) sebesar 4.917 sementara pada *Level of Significant* ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,37.

Jadi dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  di atas dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} 4.917 > F_{tabel} 3,37$  ini berarti hipotesis yang dikemukakan dapat diterima, yaitu diduga bahwa variabel remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda (Y).

Selanjutnya untuk pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial pada variabel *independent* terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat kepercayaan 95% dengan menggunakan *Level Of Significant* = 0,05 sebagai berikut:

**Tabel 5.8. Hasil Analisis Uji t (parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.518	1.394	.428	.821
	X1	.405	.247	.282	.112
	X2	.747	.235	.634	.004
	X3	.581	.253	.372	.046

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 5.8 di atas secara parsial antara variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y) sebagai berikut:

- 1) Dari pengujian  $b_1$  (remunerasi) didapatkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,674 < 1,705$ ) pada  $t_{sig} = 0,112$  yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda.
- 2) Dari pengujian  $b_2$  (motivasi) didapatkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,183 > 1,705$ ) pada  $t_{sig} = 0,004$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan oleh motivasi ( $X_2$ ) terhadap remunerasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda.
- 3) Dari pengujian  $b_3$  (kepuasan kerja) didapatkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,762 < 1,705$ ) pada  $t_{sig} = 0,046$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan oleh kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis pada pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda diperoleh persamaan regresi dari variabel *independent* (remunerasi, motivasi, kepuasan kerja) terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama

Samarinda diperoleh nilai keseluruhan nilai koefisien regresi adalah bernilai positif, hal tersebut mengandung arti bahwa jika nilai dari variabel *independent* (remunerasi, motivasi, kepuasan kerja) meningkat maka akan meningkat pula terhadap kinerja pegawai.

Nilai positif koefisien regresi masing-masing variabel diteliti, memberi arti jika satu diantara variabel *independent* (remunerasi, motivasi, kepuasan kerja) ditambah maka akan memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hal ini dapat pula dilihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi ( $R$ ) yang diperoleh nilai sebesar 0,602, jika ditabulasikan ke dalam interpretasi koefisien korelasi berganda pada interval 0,600 s.d. 0,799 yaitu berada pada tingkat hubungan yang kuat. Artinya hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel *independent* (remunerasi, motivasi, kepuasan kerja) terhadap variabel *dependent* (kinerja). Hal ini didukung pula dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan nilai 0,362 atau 36,20 persen (%). Artinya variabel *independent* (remunerasi, motivasi, kepuasan kerja) dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda ( $Y$ ) sebesar 36,20 persen (%) sedangkan sisanya sebesar 63,80 persen (%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Secara simultan variabel *independent* (remunerasi, motivasi, kepuasan kerja) berpengaruh terhadap variabel *dependent* (kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda). Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan Uji  $F$  (simultan) yang diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{table}$ , artinya variabel *independent* yang terdiri dari remunerasi, motivasi, kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda dengan demikian menerima hipotesis dalam penelitian.

Adapun uraian masing – masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* penelitian adalah sebagai berikut:

### **Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja**

Hasil analisis menunjukkan variabel remunerasi ( $X_1$ ) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa kelayakan dan kewajaran remunerasi, yang adil dan seimbang serta kecukupan remunerasi tidak berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Hal ini dikarenakan menurut pegawai masih banyak ketidakadilan dalam pemberian remunerasi kepada setiap pegawai, ini disebabkan remunerasi itu sendiri selama ini hanya diukur dengan jumlah kehadiran pegawai, bukan dari kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda.

Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang diteliti oleh Yeni Widyastuti (2010), yang menyatakan bahwa remunerasi tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Hasil analisis menunjukkan variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda yang berupa kebutuhan fisiologis, keamanan kerja, hubungan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang diteliti oleh Sugeng Budianto (2009), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara kuat terhadap kinerja.

Motivasi berupa dorongan bagi pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda untuk mau melakukan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh – sungguh melalui berupa pemenuhan kebutuhan seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan hubungan social, kebutuhan penghargaan serta aktualisasi diri mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Fakta ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi berupa pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan kerja, terjalannya hubungan sosial, pemberian penghargaan serta aktualisasi diri terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2005:213), yang mengatakan bahwa motivasi sebagai proses ikut menentukan intensitas yang terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha, arah yang menguntungkan organisasi dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.**

Hasil analisis menunjukkan variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang berupa pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah. kesempatan karier, kondisi kerja, rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang diteliti oleh Andi Martina (2011), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel *independent* yang diteliti yaitu remunerasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah variabel motivasi ( $X_2$ ), Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi lebih besar dari nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lain (remunerasi dan kepuasan kerja) terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda.

### **Kesimpulan**

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel remunerasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda, karena belum ada aturan baku untuk

pengukuran remunerasi terhadap kinerja pegawai. Jika penilaian remunerasi dirubah sesuai aturan tunjangan kinerja yang ada, maka remunerasi dapat berpengaruh terhadap kinerja tersebut.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pun akan meningkat.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Jika ada peningkatan terhadap kepuasan kerja, maka kinerja pegawai pun dapat ditingkatkan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Ini mengandung arti jika semua variabel remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja pegawai pun dapat meningkat.

Dengan demikian, motivasi dan kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan atau kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda, oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut, perlu adanya peningkatan motivasi yang signifikan, serta kepuasan para pegawai baik itu dari diri mereka sendiri maupun dari lingkungan pekerjaan.

### **Saran**

1. Variabel remunerasi dalam hal ini perlu mendapatkan perhatian yang lebih besar dari pada variabel bebas yang lainnya, hal yang dapat dilakukan adalah dengan adanya perubahan penerapan aturan dalam mengukur remunerasi, sehingga seragam sesama instansi vertikal.
2. Hendaknya pimpinan lebih dapat memotivasi pegawai dengan cara penghargaan bagi yang berprestasi, menciptakan suasana yang lebih akrab antar sesama pegawai, penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi dibidang keahlian atau pendidikannya dan mengangkat pegawai yang berprestasi untuk menduduki pada jabatan tertentu.
3. Pimpinan juga perlu memberi motivasi berupa fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan, baik yang menyangkut fasilitas alat kerja (ruangan kerja yang nyaman, alat komunikasi yang memadai) maupun perlengkapan kerja (peralatan kerja, dan alat tulis kantor), melalui rencana anggaran yang diusulkan setiap tahunnya.
4. Sedangkan bagi para pegawai agar lebih meningkatkan motivasi kerja dengan lebih kreatif, berinovasi tinggi, berprestasi atau dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi untuk pengembangan karir, sehingga tujuan Pengadilan Tinggi Agama Samarinda dapat dicapai dengan efektif.

1. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja agar mencapai kinerja yang optimal perlu dilakukan dengan cara menjaga agar semua hak-hak pegawai diberikan dengan baik dan tepat waktu, juga selalu menjaga hubungan yang baik sesama atasan maupun bawahan dengan mengadakan pertemuan non formal agar hubungan selalu terjaga dengan baik.
2. Sebaiknya instansi dapat mempertahankan bahkan lebih meningkatkan kedua variabel yaitu motivasi, dan kepuasan kerja tanpa harus mengabaikan variabel-variabel lainnya karena kedua variabel tersebut baru mempengaruhi sebesar 36,2%, sedangkan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Untuk penelitian lanjutan bagi peneliti lain, memungkinkan meneliti variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti, kepemimpinan, disiplin kerja, pengawasan, budaya kerja dan lain sebagainya.

### **Daftar Pustaka**

- Byars & Rue. 2007. *Human Resorces and Personal Management*, Ricard D Irwin, Inc, Homeword, Illionis, United State of Amerika.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*, Cetakan Kelima, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2003. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.BP UNDIP, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung.. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Karya. Bandung.
- Mathew, Andrew. 2008. *Are One Way Models of Effective Governmen Suitable for Developing Countries*. *Journsl of John F Kennedy School of Government – Harvard University*, USA.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: MediaKom
- Robbin, Stephen P. 2007. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Rangkuti, Freddy. 2003. *Manajemen Persediaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*, Cetakan Pertama. Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan 17, Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J. 2001. *Proposal Penelitian Contoh*. Jakarta : Universitas Indonesia (UNI-PRESS).
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.