

PENGARUH REMUNERASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA BATURAJA

Darman Syafei, Muhamad Mardiansyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
darmansyafeiunbara@gmail.com, muhamadian25@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of remuneration, motivation, and job satisfaction on the performance of employees of the Baturaja Religious Court. The author conducted research using Multiple Linear Regression analysis tools, with the help of SPSS 24. The technique for data was through a questionnaire with a Likert scale. Before the analysis, the authors conducted a validity test and a reliability test so that the data obtained were valid and reliable. From the results of the regression equation analysis $Y = - 1.255 + 0.420X1 + 0.674X2 + 0.358X3$. Hypothesis testing shows that Remuneration, Motivation, and Job Satisfaction have an effect on Employee Performance at the Baturaja Religious Court, either partially or simultaneously. Analysis of the coefficient of determination (R^2) is 0.954, which means that the variables of Remuneration, Motivation, and Job Satisfaction contribute to Employee Work Effectiveness by 95.4% while the remaining is 4.6% or varied by other variables not examined in this study.

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

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik sektor publik maupun swasta memerlukan sistem pengendalian manajemen yang menjamin tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena SDM merupakan faktor penentuan dan pencapaian tujuan yang efektif

dan efisien. Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003:94).

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.

Fenomena yang terlihat pada kantor pengadilan agama Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu terlihat adanya berbagai kendala yang dihadapi oleh pegawai mengenai kinerja. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dirasakan masih belum maksimal. Salah satu penyebabnya yang dirasakan para pegawai yakni sistem pemberian remunerasi yang kurang memenuhi asas keadilan.

Sementara itu kepuasan kerja dan motivasi pegawai dilingkungan pengadilan agama Baturaja dalam bekerja dirasakan sangat tergantung pada karakter pimpinan, jika pimpinan aktif dalam mengawal dan memberikan motivasi maka pegawai juga akan bersemangat, sebaliknya

jika pimpinan kurang dalam memberikan keteladanan maka semangat kerja pegawai juga akan terasa menurun. 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 sekali mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga sering ditemukan banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan secara tepat waktu. Ketidakadilan yang dirasakan pegawai menyangkut remunerasi dan kurangnya motivasi dari pimpinan membuat pegawai merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaan, ketidakpuasan itu pada ujungnya akan berpengaruh pada kinerja individu yang pada gilirannya akan menurunkan kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu. Dengan memperhatikan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja”**.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja Baik secara parsial maupun secara simultan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja Baik secara parsial maupun secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Alwi (2012:7) Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2003:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu

dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pengertian Remunerasi

Menurut Ruky (2016 : 6) dalam bukunya berjudul Strategi, Kebijakan & Cara penataan Upah, Gaji dan Remunerasi bahwa Remunerasi berasal dari bahasa inggris Remunerate yang di Indonesiakan menjadi Remuneration yang artinya memberikan kompensasi / imbalan. Konvensi Organisasi Buruh Internasional (*International Labor Organization / ILO*) Nomor 100 menyebut sebagai berikut “ *Equal Remuneration for of Equal value* “ dalam konvensi tersebut sama sekali tidak menggunakan istilah upah (*wage*) atau (*salary*). Lebih lengkap Ruky menyebut remunerasi adalah semua yang diterima/dinikmati oleh pekerja : uang tunai, natura, pelayanan, fasilitas dll dari pemberi kerja sebagai imbalan untuk jasa yang dilakukan mereka (pekerja).

Sementara itu Ying dan Jun (2010) dalam buku Listiani dan Susilowati (2013:3) mendefinisikan

Remunerasi sebagai *payment* atau penggajian, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai timbal balik suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tidak termasuk lembur dan honor. Selanjutnya menurut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, Remunerasi adalah semua bentuk imbalan yang diterima pegawai atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah disampaikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa remunerasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh institusi sebagai suatu balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai.

Indikator Remunerasi

Ying dan Jun (2010) dalam Listiani dan Susilowati (2013:3) menjelaskan bahwa tidak ada pola yang dapat berlaku umum dalam pemberian remunerasi, hal ini disebabkan remunerasi selalu disesuaikan dengan kebijakan masing-masing organisasi atau perusahaan yang berkeadilan bagi pengusaha dengan karyawan. Tetapi menurut Simalango (2009) dalam Listiani dan Susilowati (2013:3)

terdapat lima prinsip yang diterapkan dalam sistem remunerasi yaitu :

1. Sistem Merit, yaitu penetapan penghasilan pegawai berdasarkan tingkat jabatan.
2. Adil, Pengertian adil yang dimaksud adalah jabatan dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan bobot yang sama dibayar sama dan pekerjaan yang menuntut pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi akan dibayar lebih tinggi.
3. Layak, Artinya dapat memenuhi kebutuhan hidup layak bukan lagi kebutuhan hidup minimal.
4. Kompetitif, Gaji yang didapat oleh PNS setara dengan gaji pegawai swasta dengan kualifikasi yang sama. Ini disebabkan orang akan membandingkan imbalan yang diterima dengan orang lain. Hal ini menunjukkan pentingnya riset pasar dan pembayaran untuk paket-paket yang berkaitan dengan pasar (*market related packages*)
5. Transparan, PNS hanya memperoleh gaji dan tunjangan resmi.

Motivasi

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2015).

Indikator-indikator Motivasi Kerja

Indikator hal-hal yang memotivasi kerja seseorang menurut Mc.Celland (dalam Hasibuan: 2003:162) : Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan afiliasi, Kebutuhan akan kekuasaan,

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka oleh Handoko (dalam Sutrisno, 2009:75).

Indikator kepuasan kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Handoko (1992) (dalam Sutrisno, 2009:75) hal-hal yang mencerminkan rasa puas sebagai berikut: Penuh semangat, Aktif, Berprestasi.

Kinerja Pegawai

Didalam suatu organisasi pastinya dituntut untuk memberikan loyalitas kerja terhadap perusahaan melalui kinerja yang baik. Menurut Kasmir (2016: 182) Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai dan Sagala, 2009:545).

Indikator Penilaian Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan Menurut Kasmir (2016:208), Kinerja Pegawai dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: Kualitas (mutu) Pekerjaan, Kuantitas (Jumlah Pekerjaan), Waktu (Ketepatan Waktu), Penekanan Biaya, Pengawasan, Kemampuan kerja sama.

Hubungan Remunerasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut Ruky (2016: 31) pemberian remunerasi memotivasi SDM yang sudah direkrut, setelah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, tentunya mereka harus memberikan kontribusi yang setinggi-tingginya kepada perusahaan sesuai dengan harapan perusahaan. Beberapa teori yang menjelaskan pengaruh dari diberikannya remunerasi terhadap pekerja (Noe et al, 2005) dalam Listiani (2013 :6) Pertama *Equity Theory* dimana dalam teori ini dijelaskan bahwa persepsi ketidakadilan akan mengakibatkan pekerja untuk bereaksi dalam mencari keadilan (*equity*). Artinya ada kesesuaian antara input dan output yang dihasilkan, motivasi mereka akan berkurang terhadap pekerjaan. Kedua *Reinforcement Theori* dijelaskan apabila suatu perbuatan mendapat imbalan menyenangkan, maka perbuatannya akan diulangi lagi. Artinya apabila pekerja mendapat kompensasi yang baik seperti imbalan finansial yang tinggi terhadap kinerja terbaiknya, akan

merangsang pekerja tersebut untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Hubungan Motivasi dan Kinerja Pegawai

Motivasi kerja adalah hasrat atau dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan untuk bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai tujuan serta kinerja yang baik dengan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori Mathis dan Jackson (2006) dalam Bangun (2011:311), bahwa motivasi kerja mengarahkan pada hal yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang oleh karena itu faktor pendorong dari seorang melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. (Gitosudarmo,2001) dalam Sutrisno: 2009:109)

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Hubungan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif menurut Handoko, 1992 (dalam Sutrisno (2009:75) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerja.

Penelitian Sebelumnya

Sri Gusti Bima (2017). Melakukan Penelitian dengan judul "Pengaruh Remunerasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai Surakarta). Alat Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian diketahui bahwa Remunerasi dan Motivasi masing-masing berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,. Secara simultan berdasarkan Uji F Remunerasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

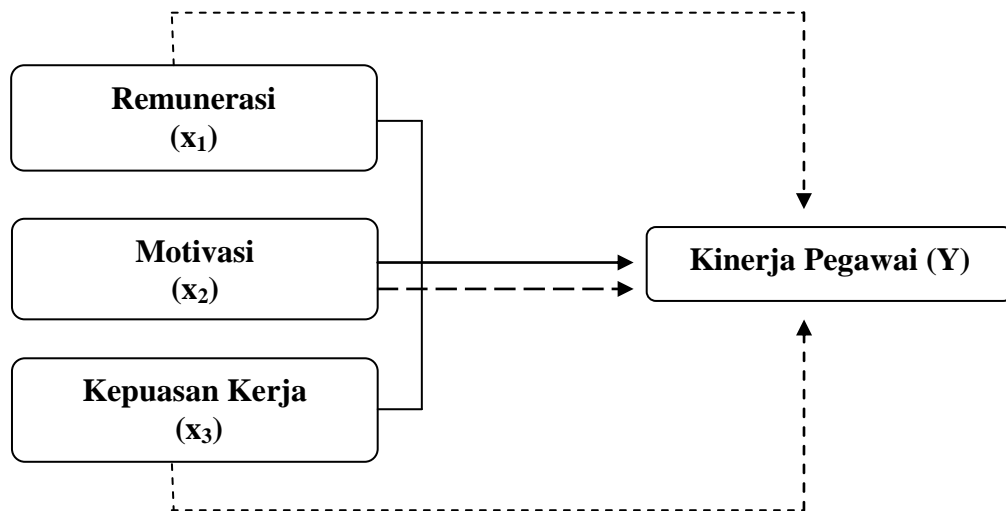
Febyana Listya Sitinjak (2016), Melakukan penelitian

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi Survey pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Surakarta. Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis Regresi Lineir Berganda. Adapun hasil analisis secara parsial Remunerasi dan Motivasi masing-masing berpengaruh terhadap kinerja.

Ahmad Furqon (2016) melakukan penelitian dengan judul pengaruh remunerasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama Makasar Utara, Hasil dari penelitian diketahui bahwa Remunerasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang di gunakan adalah sebagai berikut:



Gambar. 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- > Secara Parsial
- > Secara Simultan

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga Remunerasi, Motivasi Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pengadilan Agama Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

Baturajadan menguji hipotesis guna memperkuat teori/ hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Subjek penelitian ini adalah seluruh Pegawai pengadilan Agama Baturaja.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini adalah merupakan penelitian *explanatory research* (penjelasan) karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama

Populasi

Sugiyono (1997:57) dalam Riduwan (2010:7) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan kateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini disebut penelitian populasi karena jumlah sampel kurang dari 100,

penulis memakai data Pegawai kantor pengadilan agama Baturaja yaitu 31 Orang

Model Analisis

Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, Menurut Sugiyono (2013:7) alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dan hasil yang disajikan berupa angka-angka yang kemudian diuraikan atau dijelaskan atau diinterpretasikan dalam suatu uraian. Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Model analisis regresi berganda akan menggunakan formulasi sebagai berikut: (Priyatno, 2008:73)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Remunerasi

X₂ = Motivasi

X₃ = Kepuasan kerja

e = *error term*

Batasan Operasional Variabel

Batasan Operasional Variabel yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk membatasi pembahasan permasalahan agar tidak meluas sehingga terfokus dari titik pokok bahasan dan maksud tujuan penelitian. Untuk melihat definisi masing-masing variabel operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.1
Batasan Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator
Remunerasi (x ₁)	Remunerasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada Pegawai Kantor pengadilan Agama Kab OKU.	1. Sistem Merit. 2. Adil 3. Layak 4. Kompetitif 5. Transparan (Simalango dalam Listiani dan Susilowati (2013:3)
Motivasi (x ₂)	Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukansuatu tindakan.	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan (Mc. Clelland dalam Hasibuan 2003:162)

Variabel	Defenisi	Indikator
Kepuasan Kerja (X_3)	Suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang dari sudut pandangan pekerjaan mereka	1. Penuh semangat 2. Aktif 3. Berprestasi Handoko (1992) (dalam Sutrisno, 2009:75)
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas yang dicapai dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Pengawasan 6. Kemampuan Kerja sama. (Kasmir, 2016:208)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas yang sudah dilakukan dengan proses SPSS 24 di dapat nilai korelasi dengan mengambil tingkat signifikan 5% dari tabel *Product Moment*, r tabel = $df = n - k - 1$ atau $31 - 3 - 1 = 27$, maka r tabel adalah 0,367

Dari hasil pengolahan data SPSS 24 diketahui bahwa korelasi antara skor item dengan skor item (nilai r_{hitung}) di bandingkan dengan r_{tabel} (0,367), maka r_{hitung} lebih > dari r_{tabel} (0,367). Maka seluruh item kuesioner tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa kehandalan alat ukur Sangat kuat yaitu dilihat dari variabel

Remunerasi sebesar = 0.925, motivasi (0,809) dan Kepuasan kerja sebesar = 0.869, sedangkan variabel Kinerja Pegawai sebesar = 0.926 nilai reliabilitas terletak pada indeks di atas 0,6 sehingga dengan demikian seluruh item pertanyaan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel. Sekaran (dalam Priyatno: 2012:120).

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel Independen yaitu. Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program statistik SPSS 24, maka didapat hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Estimasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.255	1.572		-.798	.432
	Remunerasi	.420	.136	.419	3.092	.005
	Motivasi kerja	.674	.213	.377	3.157	.004
	Kepuasan kerja	.358	.164	.209	2.184	.038

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data SPSS 2019

Dari tabel 2 diatas, didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,255 + 0,420X_1 + 0,674X_2 + 0,358X_3$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta(a) adalah sebesar -1,255, hal ini berarti jika Remunerasi(X_1), Motivasi(X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar nilai konstanta yaitu -1,255
- 2) Nilai koefisien regresi Remunerasi (X_1) = 0.420 artinya apabila Remunerasi meningkat sebesar satu satuan, maka Nilai koefisien regresi remunerasi (X_1) = 0.420, artinya Kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.420 dengan asumsi Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) tetap.

- 3) Nilai koefisien regresi Motivasi (X_2) = 0.674, artinya apabila motivasi (X_2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.674 dengan asumsi Remunerasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_3) tetap.

- 4) Nilai koefisien regresi Kepuasan kerja (X_3) = 0.358, artinya apabila Kepuasan kerja (X_3) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.358 dengan asumsi Remunerasi (X_1) dan Motivasi (X_2) tetap

Uji Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Dari hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 24, analisis regresi dapat diketahui nilai t_{hitung} seperti pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji t (tes)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.255	1.572		-.798	.432
	Remunerasi	.420	.136	.419	3.092	.005
	Motivasi kerja	.674	.213	.377	3.157	.004
	Kepuasan kerja	.358	.164	.209	2.184	.038

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
Sumber : Data SPSS 2019

Dari Tabel 3 *output coefficient* didapat t_{hitung} Remunerasi 3,092, motivasi 3,157 dan Kepuasan kerja sebesar 2,184 sedangkan dari t_{tabel} dengan uji dua sisi yaitu tingkat signifikan 0,05 atau 0,025 dan $df = n - k - 1 = 31 - 3 - 1 = 27$, uji dilakukan dua sisi didapat t tabel 2.051. Kolom *coefficient* di atas menampilkan nilai uji t secara parsial untuk Remunerasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja. Karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu Remunerasi sebesar 3,092 >2.051 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Baturaja.

Selanjutnya untuk variable motivasi, karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu motivasi sebesar 3,157 >2.051 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Baturaja.

Variabel independent selanjutnya kepuasan kerja, karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu Kepuasan kerja sebesar 2,184 >2.051 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pengadilan Agama Baturaja.

Pengujian Secara Simultan (F-test)

Berdasarkan hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 24, analisis regresi dapat diketahui nilai F seperti pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1756.672	3	585.557	207.748	.000 ^b
	Residual	76.102	27	2.819		
	Total	1832.774	30			
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Remunerasi						

Sumber : Data SPSS 2019

Berdasarkan tabel 4 di atas nilai F hitung sebesar 207,748 sedangkan nilai F tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikan 0,05 dengan df (jumlah variabel -1) = 3-1=2 dan df 2 (n-k-1) atau 31-3-1 = 27 (n jumlah data dan k adalah jumlah variabel indeviden). Hasil yang di peroleh F_{tabel} sebesar 2,96 karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 207,748 > 2,96, maka H_0 ditolak dan H_a di terima artinya ada pengaruh signifikan Remunerasi, motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja

pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pengadilan Agama Baturaja. Hal ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Analisis Koefisien Determinasi Adjusted R Square (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi menunjukkan besarnya kontribusi atau besarnya pengaruhantara Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Analisis Determinasi Koefisien Adjusted R Square (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.979 ^a	.958	.954	1.679	2.634

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data SPSS 2019

Berdasarkan tabel 5 di atas diperoleh nilai (*Adjusted R Square*) yaitu *Model Summary* bahwa sebesar 0.954 artinya sumbangan

pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja sebesar 95,4%, sedangkan sisanya 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu Kepribadian dan psikologis (Sutanto: 2012: 31)

5.1. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis ada pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan Remunerasi, dan Motivasi dan Kepuasan Kerja yang baik, akan menimbulkan Kinerja Pegawai yang baik Pada Kantor Pengadilan Agama Baturaja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa teori yang menjelaskan pengaruh dari diberikannya remunerasi terhadap pekerja (Noe et al, 2005) dalam Listiani (2013 :6) Pertama *Equity Theory* dimana dalam teori ini dijelaskan bahwa persepsi ketidakadilan akan mengakibatkan

pekerja untuk bereaksi dalam mencari keadilan (*equity*). Artinya ada kesesuaian antara input dan output yang dihasilkan, motivasi mereka akan berkurang terhadap pekerjaan. Kedua *Reinforcement Theori* dijelaskan apabila suatu perbuatan mendapat imbalan menyenangkan, maka perbuatannya akan diulangi lagi. Artinya apabila pekerja mendapat kompensasi yang baik seperti imbalan finansial yang tinggi terhadap kinerja terbaiknya, akan merangsang pekerja tersebut untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Demikian juga dengan motivasi kerja, dimana motivasi kerja adalah hasrat atau dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan untuk bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai tujuan serta kinerja yang baik dengan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori Mathis dan Jackson (2006) dalam Bangun (2011:311), bahwa motivasi kerja mengarahkan pada hal yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan.

Hasil Penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dimana menurut Handoko, 1992 (dalam Sutrisno (2009:75) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berdampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologi dan akhirnya akan timbul sikap frustasi, dan sebaliknya karyawan terpuaskan akan dapat berkerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Nilai (*Adjusted R Square*) sebesar 0.954 artinya sumbangan pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja sebesar 95,4%, sedangkan sisanya 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu Kepribadian, dan psikologis (Sutanto: 2012: 31).

Kantor Pengadilan Agama Baturaja sebagai sebuah instansi, dengan memperhatikan hasil penelitian ini dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal dalam setiap kegiatan pegawainya. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern, tidaklah sesederhana itu, sesungguhnya kinerja pegawai mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas lebih-lebih Pengadilan Agama merupakan wadah pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Baik buruknya penilaian masyarakat akan sangat tergantung dari pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat, sementara itu pegawai akan dapat bekerja dengan baik manakalah pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya, dimana Sri Gusti Bima (2017), Ahmad Furqon (2016) Hasil dari penelitian diketahui bahwa Remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, sementara variabel Motivasi Kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara Parsial maupun Simultan Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja.
2. Nilai (*Adjusted R Square*) sebesar 0.954 artinya sumbangan pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja sebesar 95,4%, sedangkan sisanya 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu Kepribadian, dan Psikologis (Sutanto: 2012: 31)

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kiranya perlu adanya perbaikan sistem remunerasi terutama pada

jumlah penghasilan yang diterima pegawai. Peningkatan jumlah remunerasi, khususnya pemberian tunjangan kinerja harus disesuaikan dengan beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing pegawai dan bukan hanya dilihat dari jumlah kehadiran pegawai setiap bulannya. Dan adanya remunerasi membantu organisasi mencapai tujuan keberhasilan strategi organisasi dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal.

2. Disarankan juga kepada Ketua Pengadilan Agama Baturaja kiranya dapat meningkatkan kinerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan dan atau menarik orang-orang yang berkompeten, berkualitas, dan berkarakter bergabung di Pengadilan Agama Baturaja.
3. Peneliti juga menyarankan agar peneliti selanjutnya, untuk menambahkan variabel yang lain yang belum disebutkan dalam penelitian ini supaya mendapatkan hasil penelitian

yang lebih baik dari penelitian-penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi Syafaruddin, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE
- Bima Gusti, B. 2017. *Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta)*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol. 19, No. 2 <https://www.google.co.id>
- Bangun, Wilson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan , Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: BumiAksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Listiani Nurlia dkk, 2013. *Komparasi Sistem Remunerasi Pada Instansi Pemerintah dan BUMD*. Jakarta : LIPI Press
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi. Kesatu. Yogyakarta: ANDI.
- Riduwan, 2010. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Ruky, 2016. *Strategi , Kebijakan & Cara Penataan Upah, Gaji dan Remunerasi*, Jakarta : PT. Inti Pesan Pariwara
- Rivai, Veithzal, 2009. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sitinjak dkk, (2016), *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel Mediasi*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 16 Edisi khusus. <https://www.neliti.com>
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Teori, kuestioner, alat statistik dan contoh riset*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publissing Service).
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana