

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PENGADILAN AGAMA KELAS 1A BANJARMASIN

Muhammad Pahriyadi, Muthia Harnida², Muhammad Hadini³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18310756

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1105036601

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1129017701

Email : pahriyadi91@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Pengadilan Agama Kelas 1A Banjarmasin, (2) mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dikantor Pengadilan Agama Kelas 1A Banjarmasin Banjarmasin. Rancangan dari penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian survei, dengan jumlah sampel sebanyak 57 orang, dan memiliki 1 variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan 1 variabel terikat yaitu kinerja, serta mempergunakan analisis regresi linier sederhana dengan melakukan uji t dan persamaan model regresi. Hasil penelitian menunjukkan : (1) Nilai output t hitung $6,340 > 2,004$ nilai t tabel, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ probabilitas, sehingga dari hasil output menjelaskan bahwa Hipotesis H_a diterima yang mengartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Banjarmasin.. (2) Hubungan atau korelasi (R)dari variabel bebas (X) gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat (Y) kinerja yaitu sebesar 0,650, dengan kontribusi pengaruh variabel bebas (X) gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat (Y) kinerja adalah sebesar 42,2% (R^2), sedangkan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to: (1) find out whether leadership style has an effect on employee performance at the Religious Court Class 1A Banjarmasin office, (2) find out how much the influence of leadership style contributes to employee performance at the Religious Court Class 1A Banjarmasin office Banjarmasin. The design of this research is a quantitative approach which is a survey research, with a sample of 57 people, and has 1 independent variable, namely leadership style and 1 dependent variable, namely performance, and uses simple linear regression analysis by performing t-test and regression model equations. The results showed: (1) The value of the t arithmetic output was $6,340 > 2,004$ the t table value, and the significance value was $0.000 < 0.05$ probability, so that the output results explained that Hypothesis H_a was accepted which means that leadership style has a positive and significant effect on employee performance in Religious Court Office Class 1A Banjarmasin. (2) The relationship or correlation (R) of the independent variable (X) leadership style to the dependent variable (Y) performance is 0.650, with the contribution of the influence of the independent variable (X) leadership style on the dependent variable (Y) performance is 42.2% (R^2), while the remaining 57.8% is influenced by other factors outside the X variable.

Keywords: Leadership Style, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya suatu organisasi. Latar belakang penelitian ini berangkat dari teori untuk mencoba membuktikan organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan memiliki kinerja yang baik. Seperti yang dikatakan Moeheriono (2012:81) salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan.

Gaya kepemimpinan ini seringkali menjadi hambatan atau bahkan solusi bagi seluruh atau sebagian anggotanya dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin di sini dituntut untuk mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Wujud dari kepemimpinan antara lain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut (Roscahyo, 2013:59).

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan diharapkan terjalin suatu hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan para anggotanya atau antara pegawai yang satu dengan yang lainnya untuk bersama-sama meningkatkan kinerjanya. Hubungan pemimpin dan anggota yang sangat erat tentu memperlihatkan bahwa untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan pemimpin yang cakap dan karyawan yang berkompetensi demi menciptakan umpan balik yang dapat memperbaiki pelaksanaan pekerjaan sehingga visi dan misi organisasi dapat diraih secara bersama-sama dan dengan hasil terbaik.

Seperti halnya Azwar seorang mahasiswa dari Universitas Putra Batam (UPB) pada tahun 2009 telah lebih dahulu melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan di sebuah Rumah Sakit Bedah Pelita Medical Centre di kota Batam, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Bedah Pelita Medical Centre Batam tersebut.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan peneliti kali ini adalah berjenis penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2016: 12) yang berpendapat bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak menggunakan angka- angka, mulai dari mengumpulkan data, penafsiran terhadap data yang diperoleh, serta pemaparan hasilnya. Penggunaan penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel, menguji teori, dan melakukan generalisasi atas objek penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Handayani (2020:23), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Berdasarkan data primer yang diperoleh dari kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Banjarmasin jumlah tenaga kerja atau pegawai disana ada sebanyak 57 orang. Sugiyono (2017:219), menjelaskan sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sensus sampling, yaitu menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yang menjadi variabel Independen (Bebas) adalah Gaya Kepemimpinan (X), dan yang menjadi Variabel Dependen (Terikat) adalah Kinerja (Y)

Definisi Operasional

Definisi Operasional Variabel pada penelitian ini dapat dijelaskan secara sederhana kedalam bentuk tabel. Pembuatan Definisi Operasional Variabel pada penelitian didasarkan atas rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian, sehingga berangkat dari teori-teori dengan kondisi *Variabel Bebas (X) Gaya Kepemimpinan* maupun *Variabel Terikat (Y) Kinerja* yang terdapat didalamnya, sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian (Definisi)	Indikator	Skala Ukur	Butir Soal
Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut, termasuk tindakan dari pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. (Menurut Soekarso dalam Kumala dan Agustina (2018:2)	1) Membangun kerja sama 2) Kemampuan mempengaruhi 3) Membuat keputusan 4) Manfaat yang diberikan (Dewangga,2019:37)	Likert	1, 2, 3 4, 5, 6
Kinerja (Y)	Kinerja adalah merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. (Moeheriono, 2012:95)	1) <i>Quality</i> 2) <i>Quantity</i> 3) <i>Timeliness</i> 4) <i>Cost-Effectiveness</i> 5) <i>Need for supervision</i> 6) <i>Interpersonal impact</i> (Moeheriono, 2012:101)	Likert	1 2 3 4 5 6

Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik yang akan dilakukan untuk bisa mendapatkan data primer maupun data sekunder dari penelitian kali ini, antara lain sebagai berikut:

1. Dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang dia ketahui.
3. Dokumen, yaitu data-data yang disajikan oleh pihak perusahaan terkait atau yang relevan dengan penelitian ini.

Instrumen Penelitian

Berdasarkan dari definisi variabel-variabel diatas, peneliti kemudian menyusun pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner untuk mengukur variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:93) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian koesioner *Gaya Kepemimpinan* dan *Kinerja* akan diukur menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor. Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan atau pernyataan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban: sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, jawaban ini diberikan skor 1 sampai 4. Dalam hal ini untuk mempermudah menjelaskan atau memahami skala likert, peneliti akan menjelaskan kedalam bentuk tabel yang telah diberikan skala likert dengan 4 point yaitu skor serta makna jawabannya, bisa dilihat tabel berikut:

Tabel 1.2 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Makna Jawaban		Item / Simbol
Skor 4	Sangat Tinggi	Sangat Setuju	SS
Skor 3	Tinggi	Setuju	S
Skor 2	Rendah	Netral	N
Skor 1	Sangat Rendah	Tidak Setuju	TS

Sumber: Data sekunder penelitian, diolah 2022 (Sugiyono, 2017:95)

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:128), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Sehingga dalam hal ini peneliti akan melakukan uji validitas terhadap tiap butir pertanyaan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Variabel Kinerja (Y).

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sehingga dalam hal ini peneliti akan melakukan uji reliabilitas terhadap tiap butir pertanyaan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Variabel Kinerja (Y)

Analisis Regresi

Menurut Sugiyono (2017:147), analisis regresi adalah metode yang digunakan untuk mencari tahu pengaruh antara dua variable atau lebih variable. Analisis regresi linier sederhana merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat hubungan antar satu variable independent (bebas) dan mempunyai hubungan garis lurus dengan variable dependennya (terikat). Simulasi nantinya akan menggunakan bantuan program statistik atau biasa disebut SPSS, adapun rumus persamaan regresi yang digunakan, sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

- Y merupakan variable terikat
- X merupakan variable bebas
- a merupakan konstanta
- b merupakan koefisien regresi

Uji t

Menurut Sigiyono (2017:148), uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Dengan kata lain uji hipotesis t ini sendiri adalah merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linier sederhana maupun regresi linier berganda, uji t ini bertujuan untuk mengetahui apakah variable bebas atau variable independen (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh terhadap variable terikat atau variable dependen (Y). Simulasi nantinya akan menggunakan bantuan program statistik atau biasa disebut SPSS, dan uji hipotesis t ini nantinya bisa dilakukan dengan beberapa cara yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table, atau dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian hal pertama yang akan peneliti sajikan adalah data-data jawaban kuisisioner responden yang sudah tabulasikan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1. Tabulasi Jawaban Kuisisioner Responden

DATA RESPONDEN		GAYA KEPEMIMPINAN (X)							KINERJA (Y)						
No	Nama	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Total (X)	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Total (Y)
1	Anonim	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	19
2	Anonim	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	3	4	21
3	Anonim	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	3	3	4	21
4	Anonim	3	3	3	4	4	3	20	4	4	4	4	3	4	23
5	Anonim	3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24
6	Anonim	3	2	2	2	2	3	14	2	3	3	2	3	4	17
7	Anonim	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	3	3	20
8	Anonim	3	3	4	4	4	3	21	4	3	3	3	4	4	21
9	Anonim	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	3	4	21
10	Anonim	3	4	3	3	3	3	19	3	4	4	3	3	3	20
11	Anonim	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	4	4	4	22
12	Anonim	2	2	3	3	3	2	15	3	4	3	4	4	4	22
13	Anonim	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	3	3	20
14	Anonim	3	3	4	4	3	3	20	4	3	3	4	4	3	21
15	Anonim	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	3	4	20
16	Anonim	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	3	3	3	20
17	Anonim	3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	4	3	4	23
18	Anonim	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24
19	Anonim	4	2	3	4	3	2	18	3	3	3	3	3	3	18
20	Anonim	3	3	3	3	3	3	18	4	2	2	3	3	3	17
21	Anonim	3	3	3	3	4	4	20	4	3	3	4	2	3	19
22	Anonim	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	3	3	3	21
23	Anonim	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	3	4	21
24	Anonim	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	3	3	4	21
25	Anonim	3	3	3	4	4	3	20	4	4	4	4	3	4	23
26	Anonim	3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24
27	Anonim	3	2	2	2	2	3	14	2	3	3	2	3	4	17

28	Anonim	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	3	3	20
29	Anonim	3	3	4	4	4	3	21	4	3	3	3	4	4	21
30	Anonim	3	4	3	3	3	3	19	3	4	4	3	3	4	21
31	Anonim	3	4	3	3	3	4	20	3	4	4	3	3	4	21
32	Anonim	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	4	4	4	22
33	Anonim	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	4	4	4	22
34	Anonim	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	3	3	20
35	Anonim	3	3	4	4	3	3	20	4	3	3	4	4	3	21
36	Anonim	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	3	4	20
37	Anonim	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	3	3	3	20
38	Anonim	3	3	4	4	4	3	21	3	4	3	4	3	4	21
39	Anonim	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	3	3	4	21
40	Anonim	4	2	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18
41	Anonim	3	3	3	3	3	3	18	3	2	4	3	3	4	19
42	Anonim	3	3	3	3	4	4	20	4	4	3	4	4	3	22
43	Anonim	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	4	3	23
44	Anonim	3	3	4	4	4	3	21	4	3	3	3	4	4	21
45	Anonim	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	4	19
46	Anonim	3	3	4	4	3	3	20	3	4	4	3	3	4	21
47	Anonim	3	4	2	4	3	3	19	3	3	3	4	4	4	21
48	Anonim	3	3	4	4	3	3	20	3	4	3	4	4	3	21
49	Anonim	3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	3	3	4	22
50	Anonim	4	3	4	3	3	3	20	4	3	3	4	4	3	21
51	Anonim	3	4	3	3	4	4	21	4	4	3	4	4	4	23
52	Anonim	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
53	Anonim	4	3	3	3	3	2	18	3	3	3	3	3	3	18
54	Anonim	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	4	19
55	Anonim	3	4	3	3	3	3	19	4	3	3	4	3	4	21
56	Anonim	4	3	4	3	4	3	21	3	4	3	4	4	4	22
57	Anonim	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24

Sumber: Diolah dari data primer hasil penelitian bulan juli 2022

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga peneliti juga melakukan uji validitas, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan dan Variabel Kinerja

HASI Uji VALIDITAS					
Variabel X (Gaya Kepemimpinan)	X1	Sig. 0,005	<	0,05 α	VALID
	X2	Sig. 0,000	<	0,05 α	VALID
	X3	Sig. 0,000	<	0,05 α	VALID
	X4	Sig. 0,000	<	0,05 α	VALID
	X5	Sig. 0,000	<	0,05 α	VALID
	X6	Sig. 0,000	<	0,05 α	VALID
Variabel Y (Kinerja)	Y1	Sig. 0,00	<	0,05 α	VALID
	Y2	Sig. 0,000	<	0,05 α	VALID
	Y3	Sig. 0,003	<	0,05 α	VALID
	Y4	Sig. 0,000	<	0,05 α	VALID
	Y5	Sig. 0,000	<	0,05 α	VALID
	Y6	Sig. 0,003	<	0,05 α	VALID

Sumber: Data primer hasil penelitian, diolah juli 2022

Berdasarkan hasil yang menyatakan bahwa instrumen atau kuisisioner yang diujikan telah lulus uji validitas dengan level uji signifikansi 0,05 atau 5% dan juga lulus uji validitas dengan level uji signifikansi 0,01 atau 1%. Karena dari hasil uji validitas telah menghasilkan butir pertanyaan yang valid baik dari variabel gaya kepemimpinan sebanyak 6 butir pertanyaan dan juga variabel kinerja sebanyak 6 butir pertanyaan, sehingga kuesioner ini dinyatakan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sehingga dalam hal ini peneliti juga telah melakukan uji reliabilitas terhadap tiap butir pertanyaan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Variabel Kinerja (Y) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel
Gaya Kepemimpinan dan Variabel Kinerja

HASIL UJI RELIABILITAS		
Variabel X (Gaya Kepemimpinan)	Nilai Cronsbach's Alpha 0,615 > 0,345	RELIABEL
Variabel Y (Kinerja)	Nilai Nilai Cronsbach's Alpha 0,532 > 0,345	RELIABEL

Sumber: Data primer hasil penelitian, diolah juli 2022

Dengan mengetahui nilai dari R^{tabel} sebesar 0,266 (jika $\alpha.5\%$) atau R^{tabel} sebesar 0,345 (jika $\alpha.1\%$), maka akan peneliti bandingkan dengan hasil dari R^{hitung} pada hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS, adapun syarat dan ketentuan wajib yaitu R^{hitung} harus lebih besar dari R^{tabel} maka kuisioner tersebut baru bisa dinyatakan reliabel atau dengan istilah lain $R^{\text{hitung}} > R^{\text{tabel}}$.

Karena dari hasil uji reliabilitas telah menghasilkan pertanyaan yang reliabel baik dari variabel gaya kepemimpinan sebanyak 6 butir pertanyaan dan juga variabel kinerja sebanyak 6 butir pertanyaan, sehingga kuesioner ini dinyatakan mampu secara berulang-ulang untuk dilakukan pengukuran pada objek yang sama.

Frekuensi jawaban responden dan tingkat capaian responden (TCR)

Frekuensi yang dimaksud disini adalah banyaknya kejadian yang ada pada kelas-kelas tertentu. Dan Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah suatu cara yang digunakan untuk memberi penilaian berdasarkan tingkatan nilai yang dimiliki data responden tersebut sehingga peneliti dapat menentukan sifat pada responden yang sifatnya ordinal.

Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Kuisisioner Dan Tingkat Capaian Responden (TCR)
Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

GAYA KEPEMIMPINAN (X)											
No	Pertanyaan	Jawaban	TS	N	S	SS	Jumlah Sampel	Total Skor	Rata-Rata Skor	Tingkat Capaian Responden (TCR)	Kategori TCR
		Likert	1	2	3	4					
1	Pimpinan beserta jajaran saling bekerja sama dalam mewujudkan Kepastian Hukum Bagi Masyarakat	Pertanyaan ke-1 (X)	0	1	42	14	57	184	3.23	80.70%	Sangat Baik
2	Pimpinan meningkatkan Pengawasan Dan Pembinaan	Pertanyaan ke-2 (X)	0	5	41	11	57	177	3.11	77.63%	Baik
3	Pimpinan mewujudkan Kesatuan Hukum Dan Aparatur Pengadilan Agama Yang Profesional	Pertanyaan ke-3 (X)	0	3	34	20	57	188	3.30	82.46%	Sangat Baik
4	Pimpinan menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara perdata sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku	Pertanyaan ke-4 (X)	0	2	30	25	57	194	3.40	85.09%	Sangat Baik
5	Pimpinan memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk kepada pejabat struktural dan fungsional di bawah jajarannya	Pertanyaan ke-5 (X)	0	2	33	22	57	191	3.35	83.77%	Sangat Baik
6	Pimpinan memberikan pertimbangan dan nasehat tentang hukum Islam kepada instansi pemerintah di daerah hukumnya	Pertanyaan ke-6 (X)	0	4	40	13	57	180	3.16	78.95%	Baik

Sumber: Data primer hasil penelitian, diolah juli 2022

Pertanyaan pertama pada kuesioner variabel gaya kepemimpinan dengan indikator membangun kerja sama, *Pimpinan beserta jajaran saling bekerja sama dalam mewujudkan kepastian hukum bagi masyarakat*. Dari 57 responden yang memberikan jawaban dengan mendapat total skor 184 point, atau dengan rata-rata jawaban responden senilai 3,23 berpredikat *Sangat Baik* pada level Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan presentase capaian sebesar 80,70%. Pada pilihan jawaban Netral (N) ada 1 (1,8%) orang responden yang menjawab, dan pemilih jawaban Setuju (S) terdapat 42 (73,7%), dan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pemilih sebanyak 14 (24,6%) responden, namun tidak ada satupun responden yang memilih jawaban Tidak Setuju (TS).

Pertanyaan kedua pada kuesioner variabel gaya kepemimpinan dengan indikator kemampuan mempengaruhi, *Pimpinan Meningkatkan Pengawasan Dan Pembinaan*. Dari 57 responden yang memberikan jawaban dengan mendapat total skor 177 point, atau dengan rata-rata jawaban responden senilai 3,11 berpredikat *Baik* pada level Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan presentase capaian sebesar 77,63%. Pada pilihan jawaban Netral (N) ada 5 (8,8%) orang responden yang menjawab, dan pemilih jawaban Setuju (S) terdapat 41 (71,9%), dan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pemilih sebanyak 11 (19,3%) responden, namun tidak ada satupun responden yang memilih jawaban Tidak Setuju (TS).

Pertanyaan ketiga pada kuesioner variabel gaya kepemimpinan, masih dengan indikator kemampuan mempengaruhi, *Pimpinan mewujudkan Kesatuan Hukum Dan Aparatur Pengadilan Agama Yang Profesional*. Dari 57 responden yang memberikan jawaban dengan mendapat total skor 188 point, atau dengan rata-rata jawaban responden senilai 3,30 berpredikat *Sangat Baik* pada level Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan presentase capaian sebesar 82,46%. Pada pilihan jawaban Netral (N) ada 3 (5,3%) orang

responden yang menjawab, dan pemilih jawaban Setuju (S) terdapat 34 (59,6%), dan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pemilih sebanyak 20 (35,1%) responden, namun tidak ada satupun responden yang memilih jawaban Tidak Setuju (TS).

Pertanyaan keempat pada kuesioner variabel gaya kepemimpinan dengan indikator membuat keputusan, *Pimpinan menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara perdata sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku*. Dari 57 responden yang memberikan jawaban dengan mendapat total skor 194 point, atau dengan rata-rata jawaban responden senilai 3,40 berpredikat *Sangat Baik* pada level Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan presentase capaian sebesar 85,09%. Pada pilihan jawaban Netral (N) ada 2 (3,5%) orang responden yang menjawab, dan pemilih jawaban Setuju (S) terdapat 30 (52,6%), dan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pemilih sebanyak 25 (43,9%) responden, namun tidak ada satupun responden yang memilih jawaban Tidak Setuju (TS).

Pertanyaan kelima pada kuesioner variabel gaya kepemimpinan dengan indikator manfaat yang diberikan, *Pimpinan memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk kepada pejabat struktural dan fungsional di bawah jajarannya*. Dari 57 responden yang memberikan jawaban dengan mendapat total skor 191 point, atau dengan rata-rata jawaban responden senilai 3,35 berpredikat *Sangat Baik* pada level Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan presentase capaian sebesar 83,77%. Pada pilihan jawaban Netral (N) ada 2 (3,5%) orang responden yang menjawab, dan pemilih jawaban Setuju (S)

terdapat 33 (57,9%), dan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pemilih sebanyak 22 (38,6%) responden, namun tidak ada satupun responden yang memilih jawaban Tidak Setuju (TS).

Pertanyaan keenam pada kuesioner variabel gaya kepemimpinan, masih dengan indikator manfaat yang diberikan, *Pimpinan memberikan pertimbangan dan nasehat tentang hukum Islam kepada instansi pemerintah di daerah hukumnya*. Dari 57 responden yang memberikan jawaban dengan mendapat total skor 180 point, atau dengan rata-rata jawaban responden senilai 3,16 berpredikat *Baik* pada level Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan presentase capaian sebesar 78,95%. Pada pilihan jawaban Netral (N) ada 4 (7%) orang responden yang menjawab, dan pemilih jawaban Setuju (S) terdapat 40 (70,2%), dan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pemilih sebanyak 13 (22,8%) responden, namun tidak ada satupun responden yang memilih jawaban Tidak Setuju (TS).

Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Kuisisioner Dan Tingkat Capaian Responden (TCR)

Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	KINERJA (Y)					Jumlah Sampel	Total Skor	Rata-Rata Skor	Tingkat Capaian Responden (TCR)	Kategori TCR
		Jawaban	TS	N	S	SS					
		Likert	1	2	3	4					
1	Hasil Kerja Pegawai Sesuai Harapan Dan Arahan Pimpinan	Pertanyaan ke-1 (Y)	0	2	30	25	57	194	3.40	85.09%	Sangat Baik
2	Pekerjaan Pegawai Lebih Banyak terselesaikan Karena Perhatian Pimpinan	Pertanyaan ke-2 (Y)	0	2	20	35	57	204	3.58	89.47%	Sangat Baik
3	Pegawai Selalu Berpedoman Pada Pelayanan Publik Dan Selesai Tepat Waktu	Pertanyaan ke-3 (Y)	0	1	27	29	57	199	3.49	87.28%	Sangat Baik
4	Penggunaan Anggaran Kegiatan Pegawai Dapat Dipertanggung Jawabkan	Pertanyaan ke-4 (Y)	0	2	31	24	57	193	3.39	84.65%	Sangat Baik
5	Pegawai Sudah Mampu Bekerja Secara Mandiri Tanpa Pengawasan Pimpinan	Pertanyaan ke-5 (Y)	0	1	35	21	57	191	3.35	83.77%	Sangat Baik
6	Seluruh Pegawai Menjunjung Nilai-Nilai Profesionalitas, Integritas, Berkeadilan, Kredibel dan Transparan	Pertanyaan ke-6 (Y)	0	0	20	37	57	208	3.65	91.23%	Sangat Baik

Sumber: Data primer hasil penelitian, diolah juli 2022

Pertanyaan pertama pada kuesioner variabel kinerja dengan indikator kualitas (quality), *Hasil Kerja Pegawai Sesuai Harapan Dan Arahan Pimpinan*. Dari 57 responden yang memberikan jawaban dengan mendapat total skor 194 point, atau dengan rata-rata jawaban responden senilai 3,40 berpredikat *Sangat Baik* pada level Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan presentase capaian sebesar 85,09%. Pada pilihan jawaban Netral (N) ada 2 (3,5%) orang responden yang menjawab, dan pemilih jawaban Setuju (S) terdapat 30 (52,6%), dan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pemilih sebanyak 25 (43,9%) responden, namun tidak ada satupun responden yang memilih jawaban Tidak Setuju (TS).

Pertanyaan kedua pada kuesioner variabel kinerja dengan indikator kuantitas (quantity), *Pekerjaan Pegawai Lebih Banyak terselesaikan Karena Perhatian Pimpinan*. Dari 57 responden yang memberikan jawaban dengan mendapat total skor 204 point, atau dengan rata-rata jawaban responden senilai 3,58 berpredikat *Sangat Baik* pada level Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan presentase capaian sebesar 89,47%. Pada pilihan jawaban Netral (N) ada 2 (3,5%) orang responden yang menjawab, dan pemilih jawaban Setuju (S) terdapat 20 (35,1%), dan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pemilih sebanyak 35 (61,4%) responden, namun tidak ada satupun responden yang memilih jawaban Tidak Setuju (TS).

Pertanyaan ketiga pada kuesioner variabel kinerja dengan indikator ketepatan waktu (timeliness), *Pegawai Selalu Berpedoman Pada Pelayanan Publik Dan Selesai Tepat Waktu*. Dari 57 responden yang memberikan jawaban dengan mendapat total skor 199 point, atau dengan rata-rata jawaban responden senilai 3,49 berpredikat *Sangat Baik* pada level Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan presentase capaian sebesar 87,28%. Pada pilihan jawaban Netral (N) ada 1 (1,8%) orang responden yang menjawab, dan pemilih jawaban Setuju (S) terdapat 27 (47,4%), dan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pemilih sebanyak 29 (50,9%) responden, namun tidak ada satupun responden yang memilih jawaban Tidak Setuju (TS).

Pertanyaan keempat pada kuesioner variabel kinerja dengan indikator efektivitas biaya (cost-effectiveness), *Penggunaan Anggaran Kegiatan Pegawai Dapat Dipertanggung Jawabkan*. Dari 57 responden yang memberikan jawaban dengan mendapat total skor 193 point, atau dengan rata-rata jawaban responden senilai 3,39 berpredikat *Sangat Baik* pada level Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan presentase capaian sebesar 84,65%. Pada pilihan jawaban Netral (N) ada 2 (3,5%) orang responden yang menjawab, dan pemilih jawaban Setuju (S) terdapat 31 (54,4%), dan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pemilih sebanyak 24 (42,1%) responden, namun tidak ada satupun responden yang memilih jawaban Tidak Setuju (TS).

Pertanyaan kelima pada kuesioner variabel kinerja dengan indikator memerlukan pengawasan (need for supervision), *Pegawai Sudah Mampu Bekerja Secara Mandiri Tanpa Pengawasan Pimpinan*. Dari 57 responden yang memberikan jawaban dengan mendapat total skor 191 point, atau dengan rata-rata jawaban responden senilai 3,35 berpredikat *Sangat Baik* pada level Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan presentase capaian sebesar 83,77%. Pada pilihan jawaban Netral (N) ada 1 (1,8%) orang responden yang menjawab, dan pemilih jawaban Setuju (S) terdapat 35 (61,4%), dan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pemilih sebanyak 21 (36,8%) responden, namun tidak ada satupun responden yang memilih jawaban Tidak Setuju (TS).

Pertanyaan keenam pada kuesioner variabel kinerja dengan indikator dampak antar pribadi “bersifat harga diri dan nama baik” (interpersonal impact), *Seluruh Pegawai Menjunjung Nilai-Nilai Profesionalitas, Integritas, Berkeadilan, Kredibel dan Transparan*. Dari 57 responden yang memberikan jawaban dengan mendapat total skor 208 point, atau dengan rata-rata jawaban responden senilai 3,65 berpredikat *Sangat Baik* pada level Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan presentase capaian sebesar 91,23%. Pada pilihan jawaban Setuju (S) terdapat 20 (35,1%) responden, dan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pemilih sebanyak 37 (64,9%) responden, namun tidak ada satupun dari responden yang memilih jawaban Netral (N) begitu juga pada pilihan Tidak Setuju (TS).

Hasil Analisis Regresi Linier dan Uji t

Data dari hasil penelitian diolah dengan bantuan program SPSS, adapun data yang akan disajikan adalah data hasil perhitungan dari variabel gaya kepemimpinan (X) dengan variabel kinerja (Y) menggunakan analisis regresi linier sederhana, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6. Hasil Perhitungan Variabel X Dan Y Menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Kep ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Total Kinerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.412	1.355

a. Predictors: (Constant), Total Kep

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.847	1	73.847	40.201	.000 ^b
	Residual	101.030	55	1.837		
	Total	174.877	56			

a. Dependent Variable: Total Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Total Kep

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.868	1.900		4.668	.000
	Total Kep	.614	.097	.650	6.340	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber: Diolah dari data primer hasil penelitian bulan juli 2022

Terlihat pada tabel 4.6. tersebut, yang tidak lain adalah output dari regresi linier yang memberikan banyak informasi tentang pengaruh atau hubungan yang terjadi antar variabel. Jika nilai coefficients Sig. lebih kecil dari Signifikansi sebesar 0,05, maka ketentuan Ha diterima, dan Ho ditolak, namun sebaliknya apabila nilai coefficients Sig. lebih besar dari Signifikansi 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Atau menggunakan cara alternatif dalam membuktikan hipotesis, yaitu berdasarkan output hasil regresi linier dengan membandingkan hasil nilai T^{hitung} harus lebih besar dari nilai T^{tabel} , maka ketentuan Ha diterima, dan Ho ditolak, namun sebaliknya apabila nilai coefficients T^{hitung} lebih kecil dari nilai T^{tabel} , maka Ho diterima dan Ha ditolak. Untuk mengetahui berapa nilai T^{tabel} harus dirumuskan terlebih dahulu, jumlah responden 57 (N) dan jumlah variabel penelitian ada 2 (K) serta tarap kesalahan 5% dua arah yaitu $0,05 / 2 = 0,025$ (α) dengan rumus $df = N-K$, sehingga diketahui $df = 57-2 = 55$, lalu dilanjutkan ke titik distribusi T^{tabel} 0,025:55, maka ditemukanlah nilai T^{tabel} sebesar 2,004, perhatikan tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.7. Titik Distribusi Nilai Tabel T-tes

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171

Sumber: Data sekunder, <https://tambahpinter.com/uji-t/>, juli 2022

Berikut ini adalah ketentuan yang dimaksudkan pada hipotesis atau dugaan sementara dari penelitian ini yang sudah diprediksikan sejak awal penulisan BAB I dalam penelitian ini:

1. Ha: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Banjarmasin.
2. Ho: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Banjarmasin.

Tabel 4.10 Output Perhitungan Regresi Linier (Coefficients)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	8.868	1.900		4.668	.000
	Total Kep	.614	.097	.650	6.340	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja

Berdasarkan output hasil perhitungan regresi linier bagian coefficients seperti yang bisa dilihat pada tabel 4.10 diatas, nilai $T^{hitung} 6,340 > T^{tabel} 2,004$, sehingga hipotesis Ha diterima, dan Ho ditolak, yang mengartikan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Banjarmasin. Selanjutnya, Berdasarkan output coefficients tabel 4.10 diatas, bisa dilihat juga nilai output hitung Sig. $0,000 < 0,05 (\alpha)$, sehingga hipotesis Ha diterima, dan Ho ditolak, yang mengartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Banjarmasin.

Memasuki tahap selanjutnya yaitu peneliti akan menunjukkan seberapa besar kontribusi pengaruh positif yang terjadi yaitu pengaruh gaya kepemimpinan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Banjarmasin. Untuk mengetahui nilai ini, diperlukan output dari regresi linier model summary, sebagai berikut:

Tabel 4.11 Output Perhitungan Regresi Linier (Model Summary)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.412	1.355

a. Predictors: (Constant), Total Kep

Sumber: Diolah dari data primer hasil penelitian bulan juli 2022

Berdasarkan hasil output model summary pada tabel 4.11 di atas tersebut, dapat peneliti jelaskan bahwa besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,650 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas yaitu variabel (X) gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu variabel (Y) kinerja yang disebut koefisien determinasi dan merupakan hasil penguadratan R. Selain hal itu pada tabel 4.11 juga memuat output hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,422, yang mengandung pengertian bahwa kontribusi pengaruh variabel bebas (X) gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat (Y) kinerja adalah sebesar 42,2%, sedangkan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X.

Memasuki tahapan atau urutan terakhir dalam penjelasan hasil penelitian, yaitu peneliti akan menunjukkan nilai persamaan regresi atau pergerakan dari pengaruh yang terjadi antara variabel bebas (X) gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat (Y) kinerja, sebagai berikut:

Perhatikan tabel 4.10 Output Perhitungan Regresi Linier (Coefficients) yang sudah peneliti tandai dengan kotak berwarna hijau, dimana nilai konstanta (a) sebesar 8,868 dan nilai koefisien (b) gaya kepemimpinan sebesar 0,614, sehingga persamaan atau model regresinya dapat ditulis seperti berikut $Y = a + bX$, atau $Y = 8,868 + 0,614X$.

Perolehan dari nilai model persamaan regresi tersebut mengandung pengertian bahwa nilai konstanta (a) sebesar 8,868 menunjukkan pengaruh positif variabel bebas (X) gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi variabel terikat (Y) kinerja. Bila variabel (X) gaya kepemimpinan naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel (Y) kinerja akan naik atau terpenuhi.

Koefisien regresi bX sebesar 0,614 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,614 atau sebesar 61,4%.

Pembahasan

Beberapa poin yang dapat peneliti sampaikan untuk dipembahasan kali ini secara ringkas, sederhana dan berkesesuaian dengan rumusan masalah atau tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan atau korelasi (R) dari variabel bebas (X) gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat (Y) kinerja yaitu sebesar 0,650
2. Kontribusi pengaruh variabel bebas (X) gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat (Y) kinerja adalah sebesar 42,2% (R^2), sedangkan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X .
3. Nilai konstanta (a) sebesar 8,868 menunjukkan pengaruh positif variabel bebas (X) gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi variabel terikat (Y) kinerja.
4. Nilai persamaan model regresi dari koefisien bX sebesar 0,614 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,614 atau sebesar 61,4%.

Penutup

Kesimpulan

Beberapa poin yang dapat peneliti sampaikan untuk kesimpulan kali ini secara ringkas, sederhana dan berkesesuaian dengan rumusan masalah atau tujuan penelitian, dan metode penelitian hingga ketahap hasil penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian dengan judul analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dikantor Pengadilan Agama Kelas 1A Banjarmasin, telah dapat diselesaikan dan dengan hasil yang tergolong baik karena penelitian akhirnya dengan susah payah dapat diselesaikan, meskipun terdapat kesulitan atau kendala-kendala seperti saat proses membagikan kuisioner dan proses pengumpulan kuisioner terhadap pegawai atau pejabat/penitera pengadilan disana.
2. Dugaan sementara atau hipotesis dari penelitian ini akhirnya telah diperoleh kepastian jawaban dari hasil-hasil perhitungan data primer menggunakan bantuan program SPSS, sehingga hipotesis H_a lah yang diterima, yaitu Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kelas 1A Banjarmasin.
3. Hubungan atau korelasi (R) dari variabel bebas (X) gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat (Y) kinerja yaitu sebesar 0,650.
4. Kontribusi pengaruh variabel bebas (X) gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat (Y) kinerja adalah sebesar 42,2% (R^2), sedangkan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X .
5. Nilai konstanta (a) sebesar 8,868 menunjukkan pengaruh positif variabel bebas (X) gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi variabel terikat (Y) kinerja.
6. Nilai persamaan model regresi dari koefisien bX sebesar 0,614 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,614 atau sebesar 61,4%.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.

Jakarta: Rineka Cipta.

Dewangga, Armedya. (2019)s. *Leadership & Career*. Jakarta: BSD

Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.

Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor*. Bogor: Widiya Cipta, Vol. II, ed.1.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi.

Cetakan Pertama. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Mulyadi, Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*.

Bandung: Alfabeta.

Roscahyo, Agung. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit sitti Khodijah Disoarjo*. Surabaya : Fakultas Ekonomi STIESIA.

Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Rivai & Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Rustandi, Achmad R. (2016). *Gaya Kepemimpinan, Pendekatan Bakat Situasional*.

Bandung: ARMICO.