

## **PENGARUH KUALITAS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI PADA PEGAWAI FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

*The Influence Of Work Quality And Leadership On Employee Performance Through Motivation Of Syariah Faculty Staff And The Law Off UIN Alauddin Makassar*

**Wahyu Anugrah Mannipi**

Email: [Wahyu.AM@gmail.com](mailto:Wahyu.AM@gmail.com)

Wiraswasta Kabupaten Gowa

**Mattalatta**

Email : [Mattalatta57@gmail.com](mailto:Mattalatta57@gmail.com)

STIE Amkop Makassar

**Hendra Gunawan**

Email : [Hendra.G@gmail.com](mailto:Hendra.G@gmail.com)

STIE Amkop Makassar

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, baik pengaruh langsung maupun pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi pegawai.

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Tempat penelitian berlokasi pada fakultas syariah dan hukum Universitas Islam Alauddin Makassar. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dimana seluruh pegawai dijadikan sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 110 orang pegawai . dalam melakukan pengujian statistic maka menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Alauddin Makassar, Kepemimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Alauddin Makassar. Kualitas Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Alauddin Makassar. Kepemimpinan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Motivasi pada pegawai Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Alauddin Makassar. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Alauddin Makassar. Kualitas Kerja Berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi pada pegawai Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Alauddin Makassar. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi pada pegawai Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Alauddin Makassar.

**Kata kunci** : Kualitas kerja, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja.

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to find out and analyze the influence of work quality and leadership on employee performance through motivation, both direct influence and indirect influence through employee motivation.*

*The type of research used in this study is associative research. The research location is located in the Syariah Faculty and Law Of Islamic State University Alauddin Makassar . The sample in this study used a census method in which all employees were sampled in the study, namely 110 employees. In doing statistical testing, it uses path analysis.*

*The results showed that the quality of work had a positive and significant effect on the performance of employees at the Syariah Faculty and Law Of Islamic State University Alauddin Makassar. Leadership has a positive and significant effect on the performance of employees at the Syariah Faculty and Law Of Islamic State University Alauddin Makassar. The quality of work has a positive and significant effect on the motivation of employees at the Syariah Faculty and Law Of Islamic State University Alauddin Makassar. Leadership has a positive and significant influence on motivation at Syariah Faculty and Law Of Islamic State University Alauddin Makassar, Motivation has a positive and significant effect on employee performance in the Syariah Faculty and Law Of Islamic State University Alauddin Makassar. The Quality of Work Has a Positive and Significant Effect on Performance through Motivation in the Syariah Faculty and Law Of Islamic State University Alauddin Makassar. Leadership has a positive and significant effect on performance through motivation at the Syariah Faculty and Law Of Islamic State University Alauddin Makassar.*

*Keywords: Work Quality, Leadership, Performance and Motivation*

### **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan satu kesatuan antara manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah organisasi pengembangan segala potensi yang dimiliki oleh manusia dalam menjalankan aktivitasnya, sedangkan

sumber daya manusia adalah pemanfaatan segala kemampuan manusia menjadi sesuatu yang bermanfaat dan berguna dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai sulit meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya diakibatkan rendahnya pemberian kebutuhan motivasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan organisasi/instansi pemerintah didalam memberikan kebijakan untuk mendorong, merangsang dan mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. .

Menurut Henry Simamora (2012) Kebutuhan akan menjadi taraf intensitas yang cukup. Kebutuhan selalu didasari motif. Atau dengan kata lain, motivasi digunakan untuk memperlihatkan suatu keadaan seseorang yang berawal dari kebutuhan orang tersebut.

Masalah motivasi kerja bukanlah masalah yang mudah, baik dalam memahaminya maupun bagaimana menerapkannya. Tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan yang mesti dijadikan acuan. Dengan adanya motivasi para pegawai akan memiliki semangat untuk bekerja semaksimal mungkin untuk mengerjakan tugas dan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan asset bagi suatu organisasi dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin maju dan berkembang.

Kinerja yang baik akan sangat dipengaruhi dua hal yaitu kemampuan (kompetensi) dan motivasi. Kinerja tidak saja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi tetapi juga sangat dipengaruhi oleh situasi lingkungan kerja. Kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin dengan tujuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau sifat yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sehingga watak pemimpin akan mempengaruhi baik atau buruknya sebuah organisasi.

Setiap pemimpin memiliki cara tersendiri untuk membina dan mengeluarkan semua potensi pegawainya dan setiap pemimpin memiliki cara yang berbeda dari setiap pemimpin. Pimpinan organisasi kerja, membutuhkan pegawai sebagai pembantu agar tugas yang diembannya menjadi beban kerja unit masing-masing pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercpai. Hal Ini menunjukkan bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberi perhatian dan mengajak semua pegawai di lingkungannya untuk berkerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan,

Berbagai pandangan dan pendapat yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor sangat fundamental dalam mempengaruhi kinerja. Sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan strategik perlu diberdayakan, bukan dibatasi lingkup kegiatannya.

Setiap manusia memiliki potensi, karena itu potensi menjadi pertimbangan di dalam memperbaiki dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Dasar kompetensi yang dikembangkan menurut teori akses diri yang diperkenalkan oleh Morgan dalam Hasibuan (2005) menyatakan bahwa setiap

manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan.

Kompetensi diartikan sebagai karakter seseorang yang memiliki hubungan dengan kriteria yang dijadikan acuan dasar yang sangat efektif dalam keadaan tertentu. Karakter memiliki pengertian bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan meliputi pola sifat seseorang serta dapat memprediksi tindakan seseorang pada saat aktivitas kerja. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan landasan bahwa kompetensi bisa memprediksi orang yang bekerja maksimal atau sebaliknya, Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakter dari setiap individu yang memberikan kinerja pada setiap aktifitas disituasi tertentu.

Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar merupakan salah satu dari dari tujuh Fakultas yang telah berdiri sendiri yang bertujuan untuk mencetak lulusan yang berakhlakul karimah, berwawasan kebangsaan dan keislaman sesuai dengan Qur'an dan As Sunnah. Hasil pengamatan awal yang dilakukan penulis dan wawancara dengan pegawai fakultas syariah dan hukum UIN alauddin makassar mengenai kinerja masih kurang memuaskan, fenomena ini muncul karena adanya hubungan yang kurang harmonis antar pegawai dimana masing-masing pegawai masih bersikap apatis. Selain itu rendahnya kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang masih suka membolos pada saat jam kerja, pegawai kurang mentaati peraturan yang telah disepakati, banyak pegawai yang masih kurang pandai memanfaatkan waktu kerja untuk menghasilkan hal-hal yang berguna bagi organisasi dan kurang serius dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh faktor motivasi yang sangat kurang terhadap pegawai sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu hasil survey yang dilakukan penulis pada fakultas syariah dan hukum UIN alauddin makassar menunjukkan bahwa kepemimpinan Dekan fakultas belum dapat meningkatkan secara signifikan kinerja pegawai

Peneliti membatasi masalah penelitian pada **“Pengaruh Kualitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Pegawai Fakultas Syariah Dan Hukum Uin Alauddin Makassar”**.

Berdasarkan latar belakang maka didapatkan rumusan masalah yaitu :

1. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Alauddin Makassar?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Alauddin Makassar?
3. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Alauddin Makassar?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Alauddin Makassar?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Alauddin Makassar?

6. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada pegawai Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Alauddin Makassar?
7. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi pada Pegawai Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Alauddin Makassar?

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kualitas Kerja**

Menciptakan suatu pelayanan yang baik maka haruslah yang berkualitas sehingga para masyarakat senantiasa merasa puas dengan pelayanan yang di berikan oleh aparatur sipil negara. Kualitas kerja merupakan tindakan yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai secara efektif. Kualitas kerja merupakan keadaan dimana pegawai berhasil memperoleh kebutuhan yang sangat penting dengan cara bekerja sesuai prosedur dan aturan dalam organisasi yang telah disepakati kualitas kerja mempunyai pengertian berbeda pada setiap pandangan orang

Menurut Sedarmayanti (2017) Kualitas kerja ialah pegawai yang mempunyai syarat yang diinginkan pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan cara pimpinan mempengaruhi sikap dan tindakan anggotanya supaya mengikuti keinginan dan tujuan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hersey (2004) *dalam* Ruslan, Ilyas & Tamsah. (2018) bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku berupa kalimat dan tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Sedangkan Mulyasa (2005) *dalam* Tamsah (2016) memandang kepemimpinan sebagai kegiatan dalam mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### **Motivasi**

Motivasi adalah penyebab seorang manusia mau bekerja secara giat dan sangat semangat untuk mencapai hasil yang memuaskan.

Menurut Vroom *dalam* Harudi., *et al.* (2016) bahwa motivasi mengacu kepada suatu proses yang mempengaruhi tentang pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Wahjosumidjo (2001) menambahkan mengenai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu.

### **Kinerja Pegawai**

Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Kinerja biasa

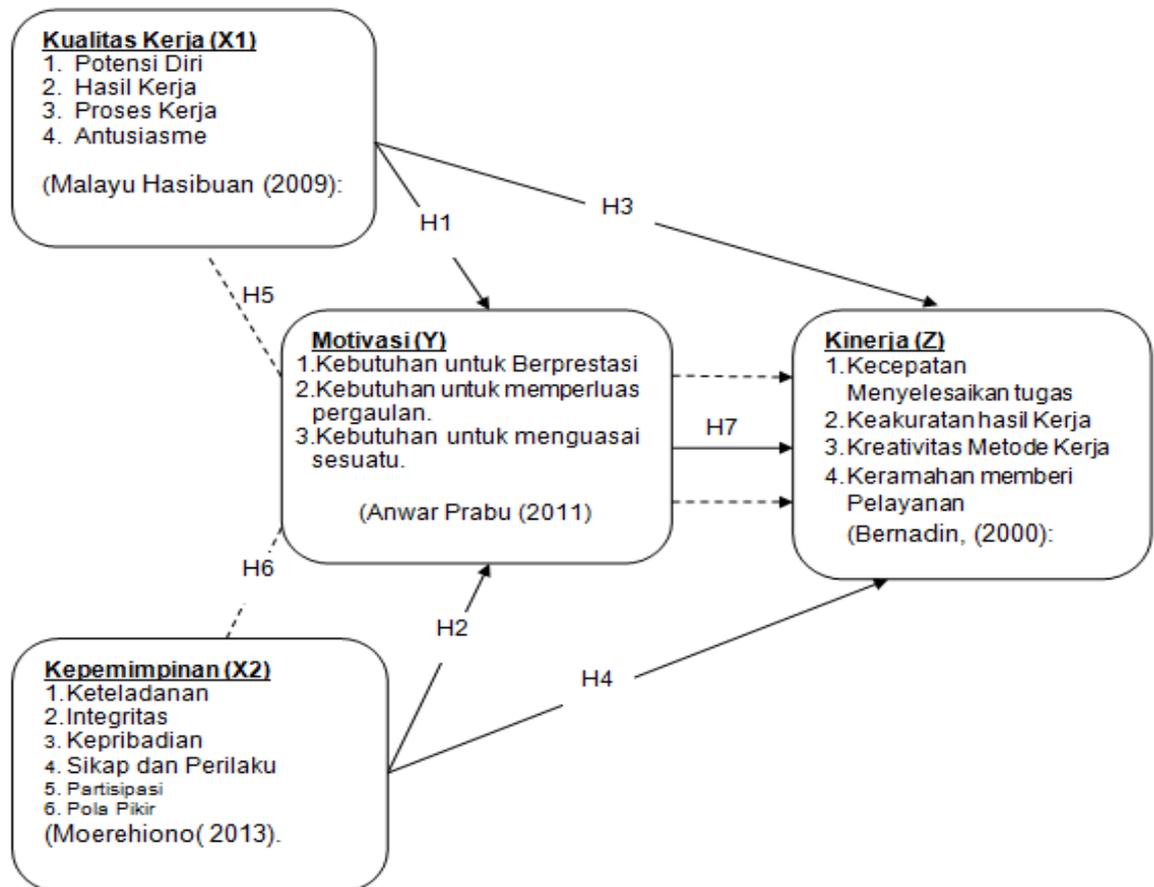
meningkatkan kepuasan para pegawai dalam organisasi dengan kerja tinggi dari pada organisasi dengan kinerja rendah.

Menurut Cokroaminoto (2007) defenisi dari kinerja pegawai merujuk pada keahlian (skill) pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Rivai (2005) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi..

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian secara teoritis dan konseptual di atas maka disusun kerangka pikir penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis Penelitian

Dari uraian tersebut di atas maka dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Negeri Islam Alauddin Makassar

2. Kepemimpinan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
3. Kualitas Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap motivasi Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
4. Kepemimpinan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap motivasi Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
5. Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
6. Kualitas Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pada pegawai Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
7. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pada pegawai Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan. Penelitian hubungan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan variabel yang diteliti yaitu kualitas kerja dan kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja (Z) sebagai variabel dependen serta motivasi sebagai variabel intervening yang disimbolkan (Y) dilakukan Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Alauddin Makassar. Penelitian ini akan dilaksanakan kurang lebih 2 bulan mulai bulan Februari hingga Maret 2019.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, dalam hal ini jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 110 orang dan jumlah sampel 110 dengan menggunakan metode sampling sensus. Sampling Sensus merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu 1) Observasi, 2) Wawancara, serta 3) Kuesioner/angket.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur yang terdiri atas pengaruh langsung dan tidak langsung. Untuk mendapatkan nilai pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*) digunakan analisis jalur dengan variabel intervening. Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating, yang berfungsi mediator hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini parameter hubungan kualitas kerja, kepemimpinan, kinerja dan motivasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Jalur

**Tabel 1 Hasil Uji Pengaruh Kualitas Kerja dan kepemimpinan terhadap motivasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.732	.525		-1.395	.166
Kualitas Kerja (X1)	.696	.043	.838	16.014	.000
Kepemimpinan (X2)	.072	.032	.117	2.245	.027

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Model yang terbentuk berdasarkan tabel di atas adalah

$$Z = -0,732 + 0,696 X1 + 0,072 X2$$

Artinya

1. Konstanta sebesar -0,732 tersebut bermakna apabila Kualitas Kerja (X1), Kepemimpinan (X2) dalam keadaan konstan, maka Motivasi (Z) pegawai Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar sebesar sebesar - **0.732**.
2. Kualitas Kerja (X1) sebesar **0,696** memberi makna bahwa apabila Kualitas Kerja (X1) bertambah 1 poin, maka Motivasi pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar akan meningkat sebesar **0,696**
3. Kepemimpinan (X2) sebesar **0,072** memberi makna bahwa apabila Kepemimpinan (X2) bertambah 1 poin, maka Motivasi Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar akan meningkat sebesar **0,072**

Adapun pengujian hipotesis untuk persamaan jalur pertama (1) yaitu sebagai berikut :

#### 1. Pengujian Hipotesis Pertama

Nilai t hitung untuk variabel Kualitas Kerja (X1) terhadap Motivasi Pegawai diperoleh sebesar 16,014 dengan harga signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t hitung 16,014 lebih besar dari nilai t tabel 1,982 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis satu (H1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel Kualitas Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Alauddin Makassar, Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,696 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Kualitas*

*Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 1 yang menyatakan pengaruh Kualitas Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, **di terima**

**2. Pengujian Hipotesis Kedua**

Nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan terhadap Motivasi Pegawai diperoleh sebesar 0.072 dengan harga signifikansi 0,027 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t hitung 2,245 lebih besar dari nilai t tabel 1,982 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis 1 (H1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,072 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 2 yang menyatakan pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, **di terima**.

**Tabel 2. Hasil Uji Pengaruh Kualitas kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.743	.532		-1.397	.165
Kualitas Kerja (X1)	.914	.044	.866	20.732	.000
Kepemimpinan (X2)	.090	.032	.116	2.786	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Model yang terbentuk berdasarkan tabel di atas adalah

$$Y = -0,743 + 0.914 X1 + 0.090 X2$$

Artinya

1. Konstanta sebesar -0,743 tersebut bermakna apabila Kualitas Kerja (X1), Kepemimpinan (X2) dalam keadaan konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) pegawai Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar sebesar sebesar **-0.743**.
2. Kualitas Kerja (X1) sebesar **0,914** memberi makna bahwa apabila Kualitas Kerja (X1) bertambah 1 poin, maka Kinerja pegawai pada

Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Alauddin Makassar akan meningkat sebesar **0,914**

3. Kepemimpinan (X2) sebesar **0,090** memberi makna bahwa apabila Kepemimpinan (X2) bertambah 1 poin, maka Kinerja Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar akan meningkat sebesar **0,090**

Adapun pengujian hipotesis untuk persamaan jalur kedua (II) yaitu sebagai berikut :

#### **1. Pengujian Hipotesis Ketiga**

Nilai t hitung untuk variabel Kualitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai diperoleh sebesar 20,732 dengan harga signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t hitung 20,732 lebih besar dari nilai t tabel 1,982 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis satu (H1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel Kualitas Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,914 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Kualitas Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 3 yang menyatakan pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, **di terima**

#### **2. Pengujian Hipotesis Keempat**

Nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh sebesar 2,786 dengan signifikansi 0,006 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t hitung 2,786 lebih besar dari nilai t tabel 1,982 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis 1 (H1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,090 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 4 yang menyatakan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, **di terima**

**Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.317	.436		3.021	.003
Motivasi	1.210	.037	.953	32.598	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Model yang terbentuk berdasarkan tabel di atas adalah

$$Y = 1,317 + 1,210 Z$$

Artinya

1. Konstanta sebesar 1,317 tersebut bermakna apabila Motivasi (Z) dalam keadaan konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) pegawai Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar sebesar sebesar **1,317**.
2. Motivasi (Z) sebesar **1,210** memberi makna bahwa apabila Motivasi (Z) bertambah 1 poin, maka Kinerja pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar akan meningkat sebesar **1,210**.

Adapun pengujian hipotesis untuk persamaan jalur ketiga (III) yaitu sebagai berikut :

#### 1. Pengujian Hipotesis Keenam

Nilai t hitung untuk variabel Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai diperoleh sebesar 32,598 dengan harga signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t hitung 32,598 lebih besar dari nilai t tabel 1,982 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis satu (H1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel Motivasi (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,914 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 6 yang menyatakan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, **di terima**

#### Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

1. Berdasarkan pengujian dengan menggunakan SPSS diketahui nilai koefisien jalur pengaruh langsung Kualitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,914. Pengaruh tidak langsung Kualitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) adalah perkalian antara nilai beta X1 melalui Z terhadap Y dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu :

$0,696 \times 1,120 = 0,842$ . Maka pengaruh total yang diberikan Kualitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $0,914 + 0,842 = 1,756$ . Berdasarkan hal perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,914 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,842 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibanding dengan nilai pengaruh tidak langsung. Dengan menggunakan uji Sobel Test dengan nilai Sobel sebesar 14,273 dan p-value 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kualitas Kerja (X1) melalui Motivasi (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 6 yang menyatakan pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, **di terima**

2. Berdasarkan pengujian dengan menggunakan SPSS diketahui nilai koefisien jalur pengaruh langsung Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,090. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) adalah perkalian antara nilai beta X1 melalui Z terhadap Y dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu :  $0,072 \times 1,120 = 0,087$ . Maka pengaruh total yang diberikan Kualitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $0,090 + 0,087 = 0,177$ . Berdasarkan hal perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,090 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,087 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Dengan menggunakan uji Sobel Test dengan nilai Sobel sebesar 2,244 dan p-value 0.025. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kepemimpinan (X2) melalui Motivasi (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 7 yang menyatakan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, **di terima**

### **Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini mengidentifikasi bahwa apabila seorang pegawai mengetahui dengan jelas serta bingung mengenai apa yang harus dilakukan dan bagaimana seorang pegawai seharusnya melakukan suatu pekerjaan, serta bagaimana mencapai tujuan dari suatu pekerjaan tersebut maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai yang tidak sesuai dengan harapan dan hasil yang maksimal. Kemampuan diri seorang pegawai yang mempunyai rasa percaya diri dalam setiap menjalankan pekerjaan, maka dia akan mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan hasil maksimal.

Hal ini sejalan dengan hasil teori Heidjrachman dan Suad Husnan (2001) bahwa Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan. Kualitas kerja yang baik pada pegawai akan mencerminkan sebuah motivasi diri yang dapat terwujud dengan menunjukkan hasil yang memuaskan atau memperrat hubungan dengan rekan kerja agar energi positif dapat tersalurkan kepada seluruh rekan kerja. Memberikan motivasi kepada rekan kerja merupakan salah satu hal yang dapat membangun kerjasama yang baik dalam suatu organisasi. Saling membantu dengan yang lain tidak serta merta dengan uluran tangan, sebuah motivasi seperti dari seorang pimpinan akan membangkitkan semangat dalam pelaksanaan kerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi yang mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. Sejalan dengan teori ini dapat dijelaskan bahwa sikap jiwa kepemimpinan dan pemimpin dibutuhkan dalam suatu organisasi yang mampu membimbing arah pegawai supaya sejalan dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja yang maksimal dalam setiap melalui permasalahan yang terjadi.

### **Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengidentifikasi bahwa apabila seorang pegawai mengetahui dengan jelas serta bingung mengenai apa yang harus dilakukan dan bagaimana seorang pegawai seharusnya melakukan suatu pekerjaan, serta bagaimana mencapai tujuan dari suatu pekerjaan tersebut maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai yang tidak sesuai dengan harapan dan hasil yang maksimal.

Hal ini sejalan dengan hasil teori Heidjrachman dan Suad Husnan (2001) bahwa Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan Harapan. Sehingga kinerja pegawai yang baik dapat tercapai apabila seorang pegawai memiliki kapabilitas diri yang layak untuk mendapatkan pekerjaan tersebut sehingga kehidupan kerja yang berkualitas tinggi dapat tercapai.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi yang mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.. Sejalan dengan teori ini dapat dijelaskan bahwa sikap jiwa kepemimpinan dan pemimpin dibutuhkan dalam suatu organisasi yang mampu membimbing arah pegawai agar sejalan dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja yang maksimal dalam setiap melalui permasalahan yang terjadi.

Partisipasi dan pengendalian dimaksudkan pimpinan turun ke lini bawah untuk melakukan pengarahan, koordinasi, dan pengawasan terhadap pegawainya. Apabila terdapat koordinasi dan pengawasan dengan baik maka pimpinan mengetahui segala kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai yang tentunya menunjang untuk pekerjaan. Perpaduan ini yang nantinya menjadi sinergi dalam lingkungan organisasi karena antar pihak akan saling melengkapi apa yang dibutuhkan antar pihak sesuai dengan perannya masing-masing

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan penelitian Ramadhan (2016) bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan sumbangsih 0.207 atau 20,7%. kepuasan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Sehingga, apabila motivasi dilakukan secara optimal di dalam suatu organisasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sedangkan yang sederhana tetapi memiliki peran penting yaitu penghargaan berupa non materil misalnya, ucapan selamat, mendapatkan status pekerjaan, mendapat pengakuan dalam bekerja, mendapatkan perhatian dan lain-lain.

Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah atau penghargaan dan motivasi negatif seperti pemberian hukuman memberikan peringatan kepada pegawai sebagai bentuk arahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dilihat sebagai motor yang menimbulkan energi dalam diri seseorang dan dengan energi tersebut seseorang dapat berbuat sesuatu. Jadi, semakin optimal pimpinan melakukan motivasi dalam suatu organisasi maka berpengaruh juga terhadap kinerja pegawainya

### **Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi**

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi dan berpengaruh positif yang mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan Kualitas Kerja terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi. Motivasi merupakan variabel yang cukup penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan Kualitas Kerja sebagai variabel bebas. Besar pengaruh kualitas kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebesar 0,847. sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan. Dengan memberikan motivasi kepada pegawai, maka kinerja pegawai pun akan meningkat

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi**

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi dan berpengaruh positif yang mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi. Motivasi merupakan variabel yang cukup penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan Kepemimpinan sebagai variabel bebas. Besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebesar 0,087.

Dengan jiwa kepemimpinan, memberikan pengarahan, koordinasi, dan pengawasan terhadap pegawainya serta memberikan motivasi akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

### **SIMPULAN**

Dari analisis yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja melalui Motivasi Kerja pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar. Dalam hal ini semakin efektif kualitas kerja maka semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai dan sebaliknya semakin tidak efektif kualitas kerja maka motivasi kerja pegawai juga akan rendah.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan melalui Motivasi Kerja pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar. Dalam hal ini semakin tinggi tingkat kepemimpinan maka semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah tingkat kepemimpinan maka motivasi kerja juga akan rendah
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja melalui kinerja pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar. Dalam hal ini semakin efektif kualitas kerja maka semakin meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya semakin tidak efektif kualitas kerja maka kinerja pegawai juga akan rendah.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan melalui kinerja pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar. Dalam hal ini semakin tinggi tingkat kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya semakin tidak efektif kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan ikut rendah.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja melalui kinerja pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar. Dalam hal ini maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin meningkatkan kinerja dan sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi maka kinerja pegawai juga akan ikut rendah.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Kerja terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar. Dalam hal ini semakin efektif kualitas kerja pegawai maka semakin meningkatkan kinerja dan motivasi kerja pegawai.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar. Artinya, semakin efektif kepemimpinan pegawai maka semakin meningkatkan kinerja dan motivasi pada pegawai.

### **REFERENSI**

Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Bernardin, H. John. 2000. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill,

Cokroaminoto. 2007. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Individu*.

Ramadhani, D. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di balai pengembangan kegiatan belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-S1*, 5(2).

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Harudi, N., Tamsah, H., & Gunawan, B. I. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 104-118.

Hasibuan, Malayu. 2005. , Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

Heidjrachman dan Suad Husnan. 2001. *Manajemen Personalialia*, Edisi IV. BPFE, Yogyakarta.

Moeheriono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rafindo: Jakarta.

Ruslan, R., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2018). Diklat, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Otoritas. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78-91.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Tamsah, H. (2016). Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan, Dan Metode Pembelajaran Terhadap Prestasi Siswa Di Sman 1 Sungguminasa. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 159-173.H