

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PROMOSI PEGAWAI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI
(STUDI PADA PEGAWAI DI PENGADILAN TINGGI AGAMA
KALIMANTAN SELATAN)**

Erwani

Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan
Jl. Bina Praja Timur, Komp. Perkantoran Pemprov Kalsel, Kota Banjarbaru
email : erwan.pa.pelaihari@gmail.com

Abstract: This research is an explanatory research with quantitative approach through survey method which aims to know the effect of education and training, employee promotion and compensation to job satisfaction and employee performance in Religious High Court of South Kalimantan by using linear path analysis and multiple linear regression with t test . The number of samples in this study were 36 respondents. The results of this study indicate that: 1) Education and training and promotion of employees have no significant effect on job satisfaction, Compensation has a significant effect on job satisfaction. 2) Education and training, Employee Promotion, Compensation and Job Satisfaction have a significant effect on performance.

Keywords : Education and Training, Promotion, Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance.

Abstrak: Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif melalui metode survei yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, promosi pegawai dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan dengan menggunakan teknik analisis jalur dan regresi linier berganda dengan uji t. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pendidikan dan pelatihan dan promosi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Pendidikan dan pelatihan, Promosi pegawai, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Promosi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

Latar Belakang

Pembangunan di Indonesia dimaksudkan untuk mewujudkan cita-cita nasional, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pesatnya pembangunan nasional dalam segala bidang era reformasi ini memerlukan tenaga kerja yang handal. Artinya tenaga kerja yang dapat meneruskan kesinambungan pembangunan nasional melalui peningkatan sumber daya manusia yang ada secara profesional. Profesionalisme membutuhkan tenaga kerja yang berdedikasi tinggi, moralitas yang baik, loyalitas terjamin dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Untuk dapat menggerakkan atau mengarahkan dengan tepat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi, maka unsur manusia dalam organisasi khususnya pegawai atau aparatur pemerintah perlu mendapat perhatian yang serius dari setiap organisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam usaha pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh

kemampuan serta keterampilan pegawainya disamping kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan organisasi itu sendiri.

Perkembangan lingkungan strategik Nasional dan Internasional yang dihadapi dewasa ini mensyaratkan perubahan paradigma pemerintahan pembaruan sistem kelembagaan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bangsa dan dalam hubungan antar bangsa untuk terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*). Sesuai tuntutan tersebut pemerintah telah melakukan perubahan - perubahan mendasar dibidang kelembagaan pemerintahan dan kepegawaian meliputi standar kompetensi antara lain Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian serta peraturan pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Mahkamah Agung (MA) sebagai salah satu puncak kekuasaan kehakiman serta peradilan negara tertinggi mempunyai posisi dan peran strategis di bidang kekuasaan kehakiman karena tidak hanya membawahi 4 (empat) lingkungan peradilan tetapi juga manajemen di bidang administratif, personil dan finansial serta sarana dan prasarana. Kebijakan “satu atap” memberikan tanggungjawab dan tantangan karena MA dituntut untuk menunjukkan kemampuannya mewujudkan organisasi lembaga yang profesional, efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.

Reformasi birokrasi yang dilakukan Mahkamah Agung dan Badan peradilan yang berada di bawahnya bukan lagi sekedar tuntutan dari segenap elemen masyarakat dalam mencari keadilan. Harapan yang diinginkan adalah agar birokrasi dan terutama aparatur dapat berkualitas lebih baik lagi. Reformasi birokrasi kini benar-benar menjadi kebutuhan bagi para aparatur pemerintahan.

Organisasi secara umum merupakan suatu sistem atau kumpulan manusia yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi suatu organisasi tidak bisa dipisahkan dengan faktor manusia dan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan yang akan dicapai suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, prioritas utama pengembangan suatu organisasi adalah pengembangan manusianya sehingga untuk dapat mengukur dan menilai para pegawai secara obyektif dan akurat, kita harus mampu mengukur kualitas kerja mereka.

Pemberdayaan sumber daya manusia (*empowermen of human resources*) sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja (*performance*) organisasi dan merupakan alat manajemen (*tool of management*) untuk mewujudkan sosok dan profesionalisme seseorang pimpinan baik dalam jabatan organisasi publik maupun swasta/bisnis.

Pengukuran tingkat kualitas kerja ini berarti memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengetahui tingkat kualitas kerja mereka dalam meningkatkan kinerja. Jadi faktor yang mempengaruhi kualitas kerja pegawai akan banyak mempengaruhi kinerja dari setiap pegawai yang pada gilirannya akan mempengaruhi organisasi yang bersangkutan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan memberikan pegawainya pendidikan dan pelatihan, berikut adalah daftar jumlah pegawai yang di izinkan pimpinan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tahun 2016 dan tahun 2017 dilingkungan kantor Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan.

Tabel 1. Daftar Pegawai yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2016 dan 2017

NO	TAHUN	PEGAWAI YANG MELANJUTKAN PENDIDIKAN S1, S2 DAN S3	PEGAWAI YANG MENGIKUTI DIKLAT YANG DIADAKAN INSTANSI
1.	2016	2 PNS (S1) dan 1 PNS (S2) / 5,45%	19 PNS / 34,55%
2.	2017	3 PNS (S2) dan 1 PNS (S3) / 7,27%	20 PNS / 36,36%
JUMLAH:		7 PNS	39 PNS

Sumber : Laporan Tahunan PTA. Kalimantan Selatan

Seorang pegawai yang berkinerja baik tentu akan diberikan promosi jabatan dan sebaliknya pegawai yang berkinerja buruk akan mendapatkan demosi atau penurunan jabatan, berikut adalah daftar promosi, rolling jabatan dan demosi tahun 2016 dan 2017 dilingkungan kantor Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan.

Tabel 2. Daftar Promosi, Rolling Jabatan dan Demosi Pegawai PTA. Kalimantan Selatan Tahun 2016 dan 2017

NO	TAHUN	PROMOSI	ROLLING	DEMOSI
1.	2016	11	25	-
2.	2017	10	6	2
JUMLAH :		21	31	2

Sumber : Laporan Tahunan PTA. Kalimantan Selatan

Pemerintah memberikan kompensasi atau balas jasa dalam rangka meningkatkan daya guna dan hasil guna serta kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil, berikut daftar tunjangan jabatan dan tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai di kantor Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan untuk meningkatkan kinerja pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Daftar Tunjangan Jabatan Hakim dan Remunerasi Pegawai PTA. Kalimantan Selatan

NO	NAMA JABATAN	JUMLAH NOMINAL	DASAR HUKUM
1.	Ketua	Rp. 40.200.000,-	Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2012
2.	Wakil Ketua	Rp. 36.500.000,-	
3.	Hakim Tinggi Golongan IV/e	Rp. 33.300.000,-	
4.	Hakim Tinggi Golongan IV/d	Rp. 31.100.000,-	
5.	Panitera	Rp. 16.870.000,-	Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 177/KMA/SK/XII /2015
6.	Panitera Muda	Rp. 8.327.000,-	
7.	Panitera Pengganti	Rp. 7.663.000,-	
8.	Sekretaris (Eselon II.b)	Rp. 16.870.000,-	
9.	Kepala Bagian (Eselon III.a)	Rp. 11.690.000,-	
10.	Kepala Sub Bagian (Eselon IV.a)	Rp. 7.663.000,-	
11.	Staf Golongan III/d	Rp. 3.279.000,-	
12.	Staf Golongan III/c	Rp. 3.225.000,-	
13.	Staf Golongan III/b	Rp. 3.174.000,-	
14.	Staf Golongan III/a	Rp. 3.023.000,-	
15.	Staf Golongan II/d	Rp. 2.879.000,-	
16.	Staf Golongan II/c	Rp. 2.759.000,-	
17.	Staf Golongan II/b	Rp. 2.646.000,-	

Salah satu indikator dalam mengukur kinerja pegawai adalah disiplin, dari rekap absensi pegawai PTA. Kalimantan Selatan tahun 2016 dan tahun 2017 ditemukan adanya ketidakdisiplinan yang artinya ada permasalahan pada kinerja pegawai di kantor PTA. Kalimantan Selatan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. Daftar Absensi Pegawai PTA. Kalimantan Selatan
Tahun 2016 dan 2017**

NO	BULAN	TERLAMBAT & TIDAK ABSEN MASUK		PULANG CEPAT & TIDAK ABSEN PULANG		IZIN		TANPA KETERANGAN	
		2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
1.	Januari	16	13	1	2	2	8	-	-
2.	Februari	26	29	-	10	12	13	-	3
3.	Maret	31	26	-	14	7	17	1	1
4.	April	29	14	1	10	4	7	-	2
5.	Mei	24	20	-	10	4	11	-	3
6.	Juni	24	14	-	13	7	1	-	-
7.	Juli	24	25	-	20	6	7	-	-
8.	Agustus	21	11	-	16	5	6	-	-
9.	September	17	28	6	12	7	9	-	-
10.	Oktober	6	20	17	20	9	7	1	-
11.	Nopember	19	28	-	27	11	9	-	-
12.	Desember	13	27	-	23	4	3	-	-
JUMLAH :		250	255	25	177	78	98	2	9
PERSENTASE :		37,9%	38,6%	3,8%	26,8%	11,8%	14,9%	0,3%	1,4%

Sumber : Laporan Kepegawaian PTA. Kalimantan Selatan

Tingginya tingkat absensi ini terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran, sanksi bahkan demosi atau penurunan jabatan oleh pimpinan, tidak terkecuali pegawai yang sebelumnya pernah mendapatkan *reward* atas kinerja mereka yang bagus. Contoh *reward* diberikan antara lain Satya Lancana Karya Satya 10 Tahun dan Satya Lancana Karya Satya 20 Tahun dari Presiden RI.

Lebih lanjut dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan, permasalahan yang muncul dilapangan antara lain yaitu, adanya sebagian pegawai yang tidak diikutkan dalam pendidikan dan pelatihan yang diadakan instansi, pola mutasi yang tidak sesuai dengan syarat-syarat promosi, kesenjangan tunjangan yang jauh antara pegawai dan Hakim, serta keinginan dari pimpinan yang mengharuskan adanya perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*) di satuan kerja sehingga menimbulkan keluhan-keluhan para pegawai yang tidak tersampaikan dalam rapat kerja internal. Hal-hal tersebut dicurigai berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan mempengaruhi kualitas kerjanya.

Dari latar belakang permasalahan dan identifikasi permasalahan diatas, dapatlah disusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan?
2. Apakah Promosi Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan?
4. Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan?
5. Apakah Promosi Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan?
6. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan?
7. Kepuasan Kerja Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan?

Studi Literatur

Pendidikan dan Pelatihan

Ranupandojo dan Husnan (1990:77) menyebutkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Pelatihan diberikan kepada pegawai agar terampil dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya seperti ungkapkan Matutina (1992:173) “Latihan diberikan kepada pegawai agar terampil dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya”

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1994 Pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa :

Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan jabatannya.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 Pasal 2 menyebutkan bahwa Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Promosi Pegawai

Menurut Malayu SP Hasibuan (2017), Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan kejabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Menurut Musanef (1991:61) tujuan dipromosikannya pegawai untuk meningkatkan karier adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan kesempatan kepada semua pegawai dalam rangka mengembangkan potensinya masing-masing pegawai dalam rangka pengembangan potensi masing-masing pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi melalui sistem kenaikan pangkat, sistem diklat dan dukungan anggaran serta peralatan memadai.
- b. Tiap-tiap 4 tahun seseorang secara reguler dapat naik pangkat dan dalam jangka waktu maksimal 12 tahun seseorang pegawai dimungkinkan dapat berada dalam suatu eselon.
- c. Untuk lebih memperjelas arah pembinaan kepegawaian atas dasar prinsip sistem dan sistem prestasi kerja, sebagaimana ditegaskan dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- d. Sebagai landasan yang kuat dalam usaha pembinaan kaderisasi untuk mewujudkan komposisi pegawai yang serasi dan memadai menurut kebutuhan organisasi.

Kompensasi

Menurut Malayu SP Hasibuan (2017 : 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2017 : 121) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2005:202).

Kinerja

Kinerja pegawai diidentikkan dengan kinerja karyawan, karena pegawai dalam penelitian ini adalah PNS yang merupakan karyawan yang bekerja pada kantor pemerintahan. Kinerja atau disebut juga dengan prestasi kerja yaitu “Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”. (Siswanto, 1987:195).

Penelitian Terdahulu

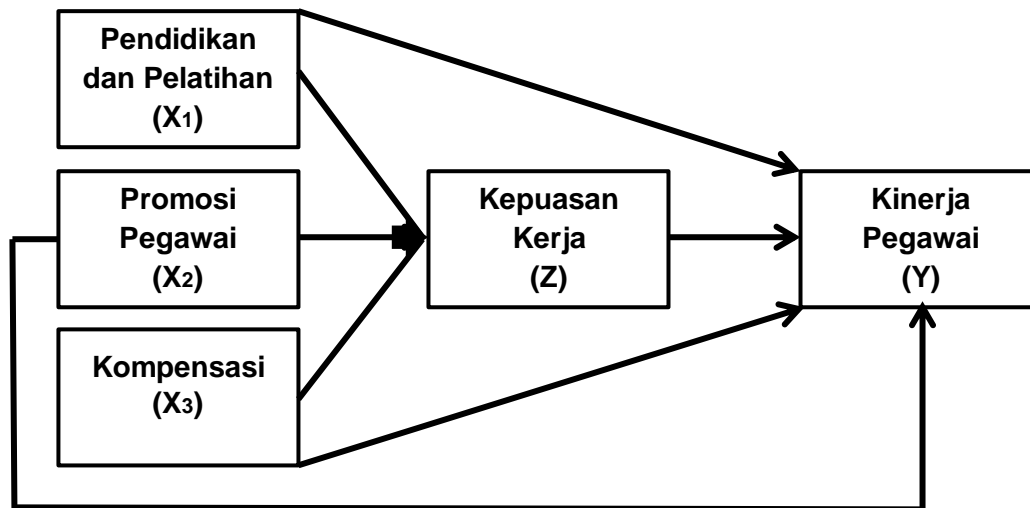
Penelitian Nihayatul Mukhlisoh (2008) yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Bulakamba Brebes” dengan responden Guru MTs di 6 Kecamatan Bulakamba sebanyak 137 orang dengan taraf kesalahan 5% (tabel *krejcie*) sehingga menjadi 100 orang dengan cara pengambilan sampel menggunakan teknik proposional random sampling. Dari hasil pengolahan data melalui SPSS dengan menggunakan statistik linear berganda menunjukkan Pendidikan dan Pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru MTs Swasta Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes sebesar 55,4% dengan koefisien korelasi 0,744. Sehingga sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau sebab-sebab lain diluar variabel yang diteliti.

Penelitian Ira Puspita Dewi S (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan” dengan responden karyawan tetap PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jember sebanyak 103 orang dengan teknik sensus. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,340 dan untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,377. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur paling besar jika dibandingkan dengan koefisien jalur pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sukidi dan Farid Wajdi (2016) yang berjudul “Pengaruh motivasi, kompensasi, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening” dengan responden seluruh pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kabupaten Boyolali 60 sebanyak orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil analisis diketahui Nilai *R square* sebesar 0,315 artinya variabel kinerja dijelaskan oleh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* sebesar 31,5% dan sisanya sebesar 68,5% dijelaskan faktor lain di luar model penelitian. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) menunjukkan bahwa jalur langsung (*direct effect*) kepuasan berpengaruh paling kuat terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan memiliki koefisien regresi pengaruh paling tinggi (dominan) sebesar 0,404.

Berdasarkan teori dan beberapa hasil penelitian diatas, maka dapat digunakan suatu bagan untuk menggambarkan paradigma pemikiran dalam penelitian ini. Konsep dalam penelitian ini menganggap bahwa pendidikan dan pelatihan, promosi pegawai dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai dan lebih lanjut dari perasaan puas dan tidak puas ini secara psikologis akan berdampak pada kinerja karyawan.

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan model yang ditunjukkan pada Gambar 1 maka dapat dikemukakan beberapa rumusan hipotesis sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan.
2. Promosi Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan.
4. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan.
5. Promosi Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan.
6. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan.
7. Kepuasan Kerja Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan.

Metode Penelitian

Penelitian tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Promosi Pegawai dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan, dimana penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Didalam penelitian ini sangat penting untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Promosi Pegawai dan Kompensasi, peneliti menggunakan analisa statistik inferensial untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel bebas terhadap variabel moderator dan variabel terikat.

Dalam tesis ini yang menjadi populasi data adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan dan teknik yang digunakan peneliti untuk menentukan jumlah sampel Pegawai Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan adalah

Disproportionate Stratified Random Sampling dengan jumlah populasi sebanyak 55 orang dan yang dijadikan sampel sebanyak 36 orang.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari pendidikan dan pelatihan (X1), promosi pegawai (X2) dan kompensasi (X3) sebagai variabel bebas, kepuasan kerja (Z) sebagai variabel moderator dan kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang diberikan dan data sekunder yang diperoleh dalam bentuk dokumen sebagai data pendukung. Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diuji dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas serta uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti dengan menggunakan program SPSS versi 24.

Teknik analisa data dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu untuk memberikan deskripsi mengenai variabel bebas melalui penggunaan tabel frekuensi dan prosentase. Selain teknik analisa data secara deskriptif juga menggunakan secara statistik inferensial, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisa regresi dengan model regresi analisis jalur sebagai berikut :

$$Z = a_1.X_1 + a_2.X_2 + a_3.X_3 + e_1$$

$$Y = b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_z.Z + e_2$$

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan yang bertempat di Kota Banjarbaru.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Jumlah populasi pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian berjumlah 55 orang dan yang dijadikan sampel sebanyak 36 orang. Dari 36 orang tersebut dapat dikelompokkan dalam beberapa bagian yang ditunjukkan pada tabel 5 sampai dengan 10.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	USIA RESPONDEN	JUMLAH PEGAWAI	PERSENTASE
1	21 – 30 tahun	4	11,11 %
2	31 – 40 tahun	11	30,56 %
3	41 – 50 tahun	4	11,11 %
4	51 – 60 tahun	8	22,22 %
5	➤ 60 tahun	9	25,00 %
	TOTAL :	36	100 %

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH PEGAWAI	PERSENTASE
1	Pria	23	63,89 %
2	Wanita	13	36,11 %
	TOTAL :	36	100 %

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

NO	STATUS PERKAWINAN	JUMLAH PEGAWAI	PERSENTASE
1	Belum Menikah	2	5,56 %
2	Menikah	31	86,11 %
3	Duda	1	2,78 %
4	Janda	2	5,56 %
	TOTAL :	36	100 %

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH PEGAWAI	PERSENTASE
1	SLTA/Sederajat	1	2,78 %
2	Diploma III	2	5,56 %
3	Sarjana (S1)	22	61,11 %
4	Magister (S2)	11	30,56 %
	TOTAL :	36	100 %

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

NO	PANGKAT/GOLONGAN	JUMLAH PEGAWAI	PERSENTASE
1	Pengatur Muda Tk.I (II/b)	1	2,78 %
2	Pengatur Muda Tk.I (II/d)	2	5,56 %
3	Penata Muda (III/a)	3	8,33 %
4	Penata Muda Tk.I (III/b)	4	11,11 %
5	Penata (III/c)	4	11,11 %
6	Penata Tk.I (III/d)	9	25,00 %
7	Pembina (IV/a)	2	5,56 %
8	Pembina Tk.I (IV/b)	2	5,56 %
9	Pembina Utama Muda (IV/c)	2	5,56 %
10	Pembina Utama Madya (IV/d)	2	5,56 %
11	Pembina Utama (IV/e)	5	13,89 %
	TOTAL :	36	100 %

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

NO	PENGHASILAN	JUMLAH PEGAWAI	PERSENTASE
1	5 juta s.d 10 juta	14	38,89 %
2	10 juta s.d 15 juta	11	30,56 %
3	15 juta s.d 20 juta	2	5,56 %
4	20 juta s.d 25 juta	1	2,78 %
5	25 juta s.d 30 juta	1	2,78 %
6	> 30 juta	7	19,44 %
	TOTAL :	36	100 %

Dalam membuktikan kategori kecenderungan, peneliti dalam hal ini menetapkan 3 (tiga) kategori, yaitu : Baik, Cukup dan Kurang. Berikut dibawah ini gambaran keseluruhan hasil uji statistik terhadap masing-masing variabel dengan responden 36 orang :

Tabel 11. Kategori Variabel dan Posisi Kecenderungan

Pendidikan dan Pelatihan (X1)	29 – 33	Kurang Baik	33,77 – 35,95 (Cukup Baik)
	34 – 38	Cukup Baik	
	39 – 40	Baik	
Promosi Pegawai (X2)	13 – 15	Kurang Baik	16,16 – 17,34 (Cukup Baik)
	16 – 18	Cukup Baik	
	19 – 20	Baik	
Kompensasi (X3)	35 – 40	Kurang Baik	43,04 – 45,62 (Cukup Baik)
	41 – 46	Cukup Baik	
	47 – 50	Baik	
Kepuasan Kerja (Z)	24 – 28	Kurang Baik	29,66 – 31,56 (Cukup Baik)
	29 – 33	Cukup Baik	
	34 – 35	Baik	
Kinerja (Y)	31 – 36	Kurang Baik	37,79 – 40,1 (Cukup Baik)
	37 – 42	Cukup Baik	
	43 – 47	Baik	

Dilihat dari data hasil analisis deskriptif jawaban responden pada tabel diatas, menunjukkan bahwa:

- 1) Pada variabel pendidikan dan pelatihan posisi kecenderungan jawaban responden berkisar antara 33,77 - 35,95 yang berarti bahwa jawaban responden pada variabel pendidikan dan pelatihan berada pada kategori cukup baik.
- 2) Pada variabel promosi pegawai posisi kecenderungan jawaban responden berkisar antara 16,16 – 17,34 yang berarti bahwa jawaban responden pada variabel promosi pegawai berada pada kategori cukup baik.
- 3) Pada variabel kompensasi posisi kecenderungan jawaban responden berkisar antara 43,04 – 45,62 yang berarti bahwa jawaban responden pada variabel kompensasi berada pada kategori cukup baik.
- 4) Pada variabel kepuasan kerja posisi kecenderungan jawaban responden berkisar antara 29,66 – 31,56 yang berarti bahwa jawaban responden pada variabel kepuasan kerja berada pada kategori cukup baik.
- 5) Pada variabel kinerja posisi kecenderungan jawaban responden berkisar antara 37,79 – 40,1 yang berarti bahwa jawaban responden pada variabel kinerja berada pada kategori cukup baik.

Untuk menentukan sebuah butir pertanyaan dari instrumen kuisioner tersebut valid atau tidak, r hitung dikonsultasikan dengan tabel r_{xy} *product moment*, dengan taraf signifikan 5% dan N sebanyak 36 responden. R_{xy} tabel dengan $N = 36$, setelah melalui uji validitas instrumen maka dapat ditampilkan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Butir Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	X1.1	0,655	0,2785	Valid
	X1.2	0,695	0,2785	Valid
	X1.3	0,607	0,2785	Valid
	X1.4	0,840	0,2785	Valid
	X1.5	0,533	0,2785	Valid
	X1.6	0,652	0,2785	Valid
	X1.7	0,747	0,2785	Valid
	X1.8	0,738	0,2785	Valid
Promosi (X2)	X2.1	0,782	0,2785	Valid
	X2.2	0,564	0,2785	Valid
	X2.3	0,865	0,2785	Valid
	X2.4	0,618	0,2785	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,544	0,2785	Valid
	X3.2	0,546	0,2785	Valid
	X3.3	0,422	0,2785	Valid
	X3.4	0,340	0,2785	Valid
	X3.5	0,681	0,2785	Valid
	X3.6	0,392	0,2785	Valid
	X3.7	0,614	0,2785	Valid
	X3.8	0,523	0,2785	Valid
	X3.9	0,701	0,2785	Valid
	X3.10	0,646	0,2785	Valid
	X3.11	0,494	0,2785	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0,628	0,2785	Valid
	Z1.2	0,503	0,2785	Valid
	Z1.3	0,539	0,2785	Valid
	Z1.4	0,511	0,2785	Valid
	Z1.5	0,618	0,2785	Valid
	Z1.6	0,485	0,2785	Valid

	Z1.7	0,559	0,2785	Valid
	Z1.8	0,453	0,2785	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,422	0,2785	Valid
	Y1.2	0,575	0,2785	Valid
	Y1.3	0,532	0,2785	Valid
	Y1.4	0,716	0,2785	Valid
	Y1.5	0,521	0,2785	Valid
	Y1.6	0,473	0,2785	Valid
	Y1.7	0,506	0,2785	Valid
	Y1.8	0,501	0,2785	Valid
	Y1.9	0,728	0,2785	Valid
	Y1.10	0,384	0,2785	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dinyatakan valid atau telah memenuhi kriteria pengujian validitas item instrumen yang akan digunakan untuk analisis berikutnya.

Suatu instrumen dikatakan handal apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan nilai r tabel. Hasil uji realibilitas item instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

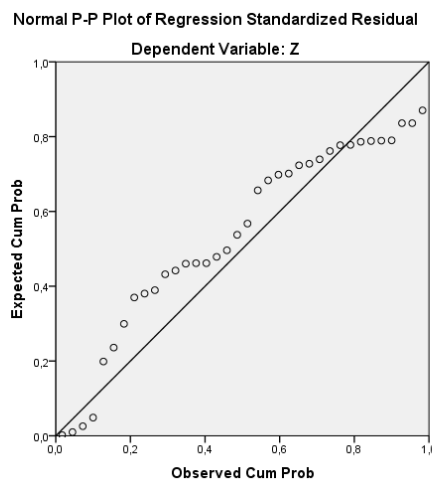
Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	0,768	0,6	Reliabel
Promosi (X2)	0,785	0,6	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,733	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,723	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,732	0,6	Reliabel

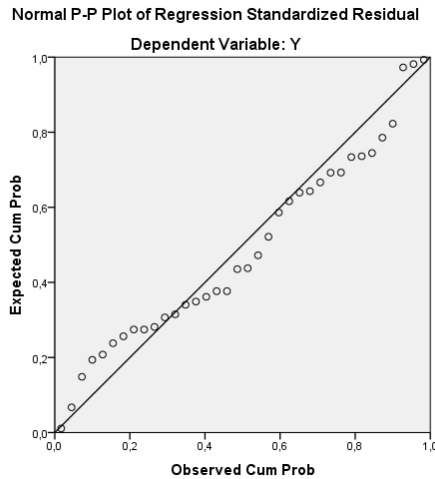
Berdasarkan hasil uji realibilitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel karena telah memenuhi kriteria pengujian realibilitas item instrumen yang digunakan.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Variabel X1, X2 dan X3 Terhadap Z



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Variabel X1, X2, X3 dan Z Terhadap Y

Pada gambar grafik normal *probability plot* pada gambar 2 dan gambar 3 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini sesuai dengan pendapat Ghazali (2007) jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan linier atau tidak. Kriteria yang diterapkan untuk pengujian linieritas adalah nilai signifikansi pada masing-masing variabel bebas $>0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier. Hasil dari uji dapat dilihat pada tabel dibawah berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikan	Standar Linieritas	Keterangan
X1 terhadap Z	0.988	$> 0,05$	Linier
X2 terhadap Z	0.660	$> 0,05$	Linier
X3 terhadap Z	0.684	$> 0,05$	Linier
X1 terhadap Y	0.450	$> 0,05$	Linier
X2 terhadap Y	0.335	$> 0,05$	Linier
X3 terhadap Y	0.026	$> 0,05$	Tidak Linier
Z terhadap Y	0.802	$> 0,05$	Linier

Dari hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa satu variabel bebas (kompensasi) tidak linier terhadap variabel terikat (kinerja), hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi $<0,05$. Menurut Azwar (2000), pada kasus tertentu linieritas hubungan tidak menjadi persyaratan uji statistik korelasi maupun regresi, jadi dalam penelitian ini salah jika salah satu hasil uji tidak linier, maka tetap dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF), yaitu jika *Tolerance Value* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ artinya tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat derajat multikolinieritas yang tinggi, Sumodiningrat (1999). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas Variabel X1, X2 dan X3 Terhadap Z
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,574	3,037		,518	,608		
X1	,058	,103	,066	,561	,579	,532	1,880
X2	,069	,245	,043	,281	,780	,324	3,084
X3	,583	,106	,795	5,506	,000	,357	2,803

a. Dependent Variable: Z

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel tersebut menunjukkan semua variabel bebas (pendidikan dan pelatihan, promosi pegawai dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja) mempunyai nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai *VIF* ≤ 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 16. Hasil Uji Multikolinieritas Variabel X1, X2, X3 dan Z Terhadap Y
Coefficients^a

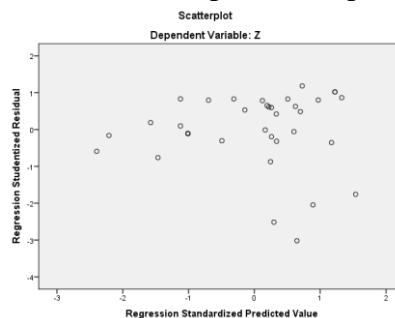
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,635	2,150		-,295	,770		
X1	,186	,073	,176	2,547	,016	,527	1,898
X2	,419	,173	,213	2,419	,022	,323	3,092
X3	,281	,104	,315	2,691	,011	,183	5,458
Z	,446	,125	,366	3,575	,001	,238	4,198

a. Dependent Variable: Y

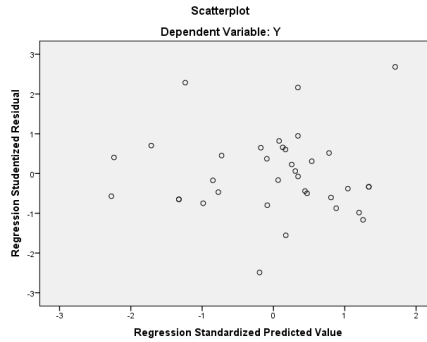
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas menunjukkan semua variabel bebas (pendidikan dan pelatihan, promosi pegawai, kompensasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) mempunyai nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai *VIF* ≤ 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola pada scatter plot, jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Duwi Priyatno, 2013). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel X1, X2 dan X3 Terhadap Z



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel X1, X2, X3 dan Z Terhadap Y

Dari gambar 5.4 dan gambar 5.5 terlihat titik-titik yang menebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk analisis regresi selanjutnya (Duwi Priyatno, 2013).

Tabel 17. Rekapitulasi Hasil Analisis Jalur

NO	Variabel	Koefisien Jalur (Beta)			Nilai t	Sig.	Ket
		Lang-sung	Tidak Lang-sung	Total			
1	Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja	0,066	-	0,66	0,561	0,579	tidak signifikan
2	Promosi Pegawai terhadap Kepuasan Kerja	0,043	-	0,43	0,281	0,780	tidak signifikan
3	Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	0,795	-	0,795	5,506	0,000	signifikan
4	Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja	0,176	0,024	0,200	2,547	0,016	signifikan
5	Promosi Pegawai terhadap Kinerja	0,213	0,016	0,229	2,419	0,022	signifikan
6	Kompensasi terhadap Kinerja	0,315	0,291	0,606	2,691	0,011	signifikan
7	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	0,336	-	0,336	3,575	0,001	signifikan
Hasil uji variabel X1, X2 dan X3 terhadap Z R Square (R ²) = 0,762							
Hasil uji variabel X1, X2, X3 dan Z terhadap Y R Square (R ²)= 0,922							
T tabel (α = 0,05) = 1,69552							

Berdasarkan hasil uji analisis jalur sebagaimana diuraikan pada tabel diatas, maka dapat disajikan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Z = 0,066 X1 + 0,043 X2 + 0,795 X3 + e1$$

$$Y = 0,176 X1 + 0,213 X2 + 0,315 X3 + 0,336 Z + e2$$

Selanjutnya berdasarkan persamaan diatas, dapat disusun pembuktian terhadap hipotesis dibawah ini sebagai berikut :

1. Pada hasil uji variabel X1 terhadap variabel Z diperoleh nilai t hitung 0,561 dengan probabilitas 0,579. Karena t hitung < t tabel ($0,561 < 1,69552$) dan $\text{sig.} > 5\%$ ($0,579 > 0,05$), maka variabel X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Z artinya hipotesis yang menyatakan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja “tidak terbukti”.
2. Pada hasil uji variabel X2 terhadap variabel Z diperoleh nilai t hitung 0,281 dengan probabilitas 0,780 Karena t hitung < t tabel ($0,281 < 1,69552$) dan $\text{sig.} > 5\%$ ($0,780 > 0,05$), maka variabel X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Z artinya hipotesis yang menyatakan promosi pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja “tidak terbukti”.
3. Pada hasil uji variabel X3 terhadap variabel Z diperoleh nilai t hitung 5,506 dengan probabilitas 0,000 Karena t hitung > t tabel ($5,506 > 1,69552$) dan $\text{sig.} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka variabel X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Z artinya hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja “terbukti”.
4. Pada hasil uji variabel X1 terhadap variabel Y diperoleh nilai t hitung 2,547 dengan probabilitas 0,016 Karena t hitung > t tabel ($2,547 > 1,69552$) dan $\text{sig.} < 5\%$ ($0,016 < 0,05$), maka variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y artinya hipotesis yang menyatakan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja “terbukti”.
5. Pada hasil uji variabel X2 terhadap variabel Y diperoleh nilai t hitung 2,419 dengan probabilitas 0,022 Karena t hitung > t tabel ($2,419 > 1,69552$) dan $\text{sig.} < 5\%$ ($0,022 < 0,05$), maka variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y artinya hipotesis yang menyatakan promosi pegawai berpengaruh terhadap kinerja “terbukti”.
6. Pada hasil uji variabel X3 terhadap variabel Y diperoleh nilai t hitung 2,691 dengan probabilitas 0,011 Karena t hitung > t tabel ($2,691 > 1,69552$) dan $\text{sig.} < 5\%$ ($0,011 < 0,05$), maka variabel X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y artinya hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja “terbukti”.
7. Pada hasil uji variabel Z terhadap variabel Y diperoleh nilai t hitung 3,575 dengan probabilitas 0,001 Karena t hitung > t tabel ($3,575 > 1,69552$) dan $\text{sig.} < 5\%$ ($0,001 < 0,05$), maka variabel Z berpengaruh signifikan terhadap variabel Y artinya hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja “terbukti”.

Analisis pengaruh tidak langsung variabel X1 melalui variabel Z terhadap variabel Y : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,176. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu : $0,066 \times 0,366 = 0,024$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu : $0,176 + 0,024 = 0,200$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,176 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,024 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung pendidikan dan pelatihan melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung variabel X2 melalui variabel Z terhadap variabel Y : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,213. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu : $0,043 \times 0,366 = 0,016$. Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu : $0,213 + 0,016 = 0,229$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,213 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,016 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung promosi pegawai melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung variabel X3 melalui variabel Z terhadap variabel Y : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X3 terhadap Y sebesar 0,315. Sedangkan pengaruh tidak langsung X3 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X3 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu : $0,795 \times 0,366 = 0,291$. Maka pengaruh total yang diberikan X3 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu : $0,315 + 0,291 = 0,606$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,315 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,291 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompensasi melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja.

Pada hasil uji variabel X1, X2, X3 terhadap Z besarnya nilai R² atau R Square adalah sebesar 0,762, hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan, promosi pegawai dan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 76,2%.

Pada hasil uji variabel X1, X2, X3 dan Z terhadap Y besarnya nilai R² atau R Square adalah sebesar 0,922, hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan, promosi pegawai, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 92,2%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan serta pembahasan tentang hasil-hasilnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan yang berarti bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai secara langsung tidak memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.
2. Promosi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan yang berarti bahwa sistem promosi yang dilakukan secara langsung tidak memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan yang berarti bahwa besarnya kompensasi yang diberikan secara langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
4. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan, hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan yang diterima pegawai secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
5. Promosi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan, hal ini menunjukkan bahwa sistem promosi yang berjalan saat ini secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai secara langsung dapat meningkatkan kinerjanya.
7. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan, hal ini menunjukkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai secara langsung dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan kesimpulan diatas, ada beberapa saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pemberian kompensasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, maka pemberian kompensasi khususnya tunjangan kinerja yang sudah

- diatur melalui Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor 177/KMA/SK/XII/2015 dan tunjangan jabatan terutama untuk jabatan fungsional umum/staf dipertahankan atau bahkan ditingkatkan agar besarnya tunjangan kinerja didasarkan pada beban kerja bukan pada tingkat golongan ruang pegawai, sehingga kepuasan kerja pegawai mengalami peningkatan karena diberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerjanya dan secara langsung juga dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pendidikan dan selalu mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan instansi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta jabatan yang dijalankannya, unsur pimpinan harus mempertahankan sistem promosi yang baik serta menjalankannya sesuai dengan syarat-syarat promosi yang ada dan memberikan kompensasi kepada pegawai sesuai dengan beban kerja yang diterima khususnya di Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan.
 3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang berminat untuk mencari dan meneliti variabel-variabel lain yang belum diketahui khususnya selain tentang faktor pendidikan dan pelatihan, promosi pegawai, kompensasi dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan ataupun instansi lain diluar Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan.

Daftar Pustaka

- Azwar, S. 2000. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Penerbit Pustaka Pelajar Jogja Offset, Yogyakarta.
- Dewi S, Puspita, Ira. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jember*. Prodi Manajemen FE Universitas Muhammadiyah Jember.
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P., H., Drs. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan Kedelapan Belas. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit PT. Andi, Yogyakarta.
- Maututina, Domi C. 1992. *Manajemen Personalia*. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mukhlisoh, Nihayatul. 2008. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Bulakamba Brebes*. Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan. Universitas Negeri Semarang.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad. 1990. *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Siswanto, Bedjo. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Penerbit Sinar Dunia, Bandung.
- Sumodiningrat, Gunawan. 1999. *Pemberdayaan Masyarakat dan Jaringan Pengaman Sosial*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sukidi & Wajdi, Farid. 2016. *Pengaruh motivasi, kompensasi, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang *Pokok - Pokok Kepegawaian*, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang *Pokok - Pokok Kepegawaian*, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1994 tentang *Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3545.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang *Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil*, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4019.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 tahun 2012 tentang *Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim Yang Berada Di Bawah Mahkamah Agung*, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 213.

Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 177/KMA/SK/XII/2015 Tentang *Tunjangan Khusus Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya*.