

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PENGADILAN TINGGI MEDAN**

Oleh:

Friska Nurmaida <sup>1)</sup>

Marudut Sianturi <sup>2)</sup>

and Rasmulia Sembiring <sup>3)</sup>

Universitas Darma Agung , Medan <sup>1,2,3)</sup>

E-mail :

[friska.mikhael@gmail.com](mailto:friska.mikhael@gmail.com) <sup>1)</sup>

[alwinsurya9@gmail.com](mailto:alwinsurya9@gmail.com) <sup>2)</sup>

[rasmauliasembiring1106@gmail.com](mailto:rasmauliasembiring1106@gmail.com) <sup>3)</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims at determining the effect of discipline, motivation and organizational commitment on employee performance at the Medan High Court. This research is a correlational statistical study, in which the data obtained is disclosed based on data in the field. The time used in research is scheduled in January 2020 - June 2020. The independent variables in this study consist of: discipline (X1), motivation (X2), and organizational commitment (X3), while the dependent variable is performance (Y). The sampling technique in this study uses the saturated sample method. So that the number of samples in this study were 40 respondents. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis. The results show that discipline partially had a significant effect on employee performance at the Medan High Court Office with a t-test value of 2.735 > from a t-table of 1.685 or with a significance value of 0.010 < 0.05. Motivation partially has a significant effect on performance at the Medan High Court Office with a t-count value of 3.709 > from t-table 1.685 or with a significance value of 0.001 < 0.05. Organizational commitment partially has a significant effect on performance at the Medan High Court Office with a t-value of 2.643 > from t-table 1.685 or with a significance value of 0.025 < 0.05. Discipline, motivation and organizational commitment simultaneously have a significant effect on organizational commitment at the Medan High Court Office with an F-count value of 34,967 > F-table 2.87 or with a significance value of 0,000 < 0.05.*

**Keywords: Discipline, Motivation, Organizational Commitment and Performance**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh sejauh pengaruh disiplin, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Tinggi Medan baik secara parsial maupun secara bersama – sama. Metode yang digunakan adalah penelitian statistik korelasional, dimana data yang diperoleh diungkapkan berdasarkan data di lapangan. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Januari 2020 s/d bulan Juni 2020. Variabel bebas yaitu : disiplin (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), dan komitmen organisasi (X<sub>3</sub>), sedangkan variabel terikat adalah kinerja (Y). Teknik pengambilan sampel dengan adalah sampel jenuh. Sehingga jumlah sampel sebanyak 40 responden. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penelitian menghasilkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung sebesar 2,735 > dari t-tabel 1,685 atau nilai sebesar 0,010 < 0,05. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Pengadilan Tinggi Medan dengan nilai t-hitung sebesar 3,709 > dari t-tabel 1,685 atau sebesar 0,001 < 0,05. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-hitung sebesar 2,643 > dari t-tabel 1,685 atau sebesar 0,025 < 0,05. Disiplin, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Pengadilan Tinggi Medan dengan nilai F-hitung sebesar 34,967 > F-tabel 2,87 atau sebesar 0,000 < 0,05.

**Kata kunci : disiplin, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja**

## 1. PENDAHULUAN

Pengadilan Tinggi Medan merupakan kawal depan (*voor-post*) Mahkamah Agung RI yang membawahi 20 (dua puluh) Pengadilan Negeri di wilayah hukum Sumatera Utara. Secara garis besar dalam menyelesaikan perkara Pengadilan Tinggi Medan membagi menjadi 3 bagian yaitu : pidana, perdata dan tipikor. Tugas yang diemban oleh Pengadilan Tinggi Medan tersebut harus dikerjakan oleh pegawai-pegawai yang berkompeten sehingga menghasilkan kinerja organisasi yang baik.

Kinerja Pengadilan Tinggi Medan juga dapat dilihat dari waktu penyelesaian perkara. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan putusan adalah 90 hari. Tetapi masih ada perkara yang di putus lebih dari 90 hari. Ini mengambarkan bahwa kinerja Pengadilan Tinggi Medan masih perlu ditingkatkan. Kondisi seperti ini akan memberikan keresahan dan rasa tidak nyaman bagi para pencari keadilan.

Perkara yang tidak selesai dengan tepat waktu dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurangnya disiplin, rendahnya motivasi dan komitmen organisasi. Pengadilan Tinggi Medan tidak disiplin untuk tingkat kehadiran pegawai di kantor. Hal ini dapat menghambat dalam pelaksanaan penyelesaian tugas.

Disiplin pegawai pada Pengadilan Tinggi Medan masih perlu untuk ditingkatkan. Pegawai datang tidak tepat waktu (terlambat), pulang lebih awal dan tidak hadir (absen). Hal ini sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan. Sehingga pekerjaan selesai tidak dengan tepat waktu. Dimana para pencari keadilan berpacu dengan waktu untuk mendapatkan keadilan.

Disiplin mendukung peningkatan kinerja pegawai. Disiplin sangat dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai. Sanksi yang diberikan adalah 1 % dari total tunjangan yang diterima pegawai akan dikurangi. Dan untuk pegawai yang tidak masuk kantor tanpa keterangan di berikan sanksi sebesar 5 % dari total tunjangan yang diterima.

Pelanggaran terhadap disiplin dapat menghambat dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Kondisi tersebut di atas diduga karena belum adanya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin kerja.

Kurangnya motivasi pegawai Pengadilan Tinggi Medan untuk menyelesaikan pekerjaan, dapat dilihat dari pegawai yang bermalasan-malasan, sering menunda-nunda pekerjaan, dan sering mengobrol pada saat jam kerja sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Motivasi juga dipengaruhi oleh faktor usia. Dengan usia yang sudah rata-rata diatas 50 tahun tentu berpengaruh terhadap kinerja. Seperti sekarang, di era yang serba digital pegawai dituntut untuk menguasai teknologi. Kemampuan untuk menguasai teknologi pada usia tersebut pasti akan menurun. Sementara teknologi dibutuhkan untuk mempermudah pekerjaan dan meningkatkan kualitas kerja. Faktor lain yang mempengaruhi motivasi banyaknya beban yang harus diselesaikan pimpinan sehingga komitmen organisasi yang menjadi pengikat antara pegawai dan organisasi tempat bekerja akan menurun yang ditunjukkan dengan tidak adanya loyalitas kerja, mementingkan kenyamanan pribadi, kepentingan pribadi, tidak adanya keterlibatan dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Akibat menurunnya kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Medan akan menimbulkan berbagai kerugian pada pihak yang terkait, seperti keterlambatan pelaporan untuk pimpinan, putusan perkara yang tidak tepat waktu untuk para pencari keadilan.

Pelanggaran terhadap komitmen organisasi tersebut akan ditindaklanjuti dengan mengacu pada Perma No.7 dan Perma No. 8 tahun 2016 tentang Penegakkan disiplin kerja pada Mahkamah Agung – Republik Indonesia.

Komitmen yang tinggi menghasilkan kinerja pegawai yang semakin baik maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang peneliti meneliti dalam bentuk tesis dengan judul: **“Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Medan”**.

### Identifikasi Masalah

Berdasarkan hal tersebut, faktor-faktor yang diduga memengaruhi kinerja organisasi antara lain :

- a. Pegawai yang hadir terlambat, pulang lebih awal, dan tidak hadir (absen).
- b. Capaian kinerja yang menurun.
- c. Kualitas pegawai yang masih perlu untuk ditingkatkan.
- d. Masih rendahnya kesadaran pegawai untuk bekerja dengan baik.
- e. Penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu.
- f. Kurangnya disiplin pegawai.
- g. Pemanfaatan jam kerja yang tidak dikelola dengan baik.
- h. Penguasaan teknologi sebagai pendukung kualitas kerja.
- i. Masih rendahnya motivasi, bekerja hanya untuk mendapatkan financial.
- j. Motivasi hanya untuk kesenangan.
- k. Komitmen organisasi masih kurang disadari oleh pegawai ditandai dengan tidak adanya rasa loyalitas pada organisasi, hanya mementingkan keinginan pribadi.

### Perumusan Masalah

Berdasarkan latar masalah yang sudah diidentifikasi, luasnya lingkup sumber daya manusia serta keterbatasan waktu dan tenaga penulis maka dilakukan pembatasan masalah pada pegawai Pengadilan Tinggi Medan yaitu :

- a. Apakah dengan disiplin diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

- b. Apakah dengan motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
- c. Apakah dengan komitmen organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
- d. Apakah dengan disiplin, motivasi dan komitmen organisasi secara bersama – sama diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Suatu organisasi berhasil akan digambarkan oleh pegawainya, oleh karena itu penting bagi setiap organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Ada beberapa pandangan mengenai definisi kinerja, tetapi pada dasarnya kinerja adalah hasil kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan. Pencapaian hasil kinerja pegawai yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Sehingga kinerja merupakan hasil prestasi kerja pegawai guna untuk memenuhi tugas.

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan dipengaruhi oleh kinerja pegawai baik secara individu maupun secara kelompok. Faktor yang memengaruhi kinerja adalah :

- a. Faktor internal pegawai merupakan faktor faktor bawaan dari lahir (bakat, sifat pribadi, keadaan fisik dan kejiwaan) dan faktor yang diperoleh setelah melewati proses dari dalam diri (pengetahuan, disiplin, ketrampilan, pengalaman kerja dan motivasi). Faktor internal menentukan kinerja pegawai, makin tinggi faktor internal, makin tinggi pula kinerja pegawai begitu pun sebaliknya.
- b. Faktor – faktor lingkungan internal organisasi. Di dalam menyelesaikan

tugas, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Dukungan yang diperoleh sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Tetapi jika suasana organisasi tidak nyaman kinerja pegawai akan menurun begitu pula sebaliknya.

- c. Faktor lingkungan eksternal seperti budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal ini memengaruhi peningkatan kinerja. Semakin tinggi faktor tersebut maka pegawai semakin semangat bekerja dan terdorong untuk berprestasi sehingga meningkatkan kinerja organisasi.

Penilaian kinerja adalah suatu cara agar pegawai dapat melihat dan memandang diri mereka seperti adanya, sehingga mengetahui apa yang dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja dan berusaha untuk membuat rencana perbaikan kinerja.

Tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah : meningkatkan saling pengertian, mencatat hasil kerja, memberikan kesempatan, memeriksa rencana dan untuk kerjasama.

Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan dengan melakukan evaluasi yang bertujuan :

- a. Menjaga komunikasi antar karyawan untuk meningkatkan kinerja.
- b. Mengapresiasikan setiap hasil pekerjaan.
- c. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berinovasi dalam penyelesaian pekerjaan.
- d. Memiliki motivasi untuk berprestasi.
- e. Membuat rencana untuk pengembangan kemampuan berupa pelatihan, diklat.

## **DISIPLIN**

Disiplin merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pegawai untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Dengan disiplin tujuan organisasi akan tercapai. Disiplin pegawai akan menghasilkan

capaian yang optimal begitu pula sebaliknya.

Disiplin dapat juga diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Ada dua kata yaitu kesadaran dan kesediaan. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela atau sadar untuk menaati segala peraturan akan tugas dan tanggungjawabnya sedangkan kesediaan merupakan sikap tingkah laku seseorang untuk melakukan peraturan yang baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dari rumusan ini dinyatakan bahwa kedisiplinan pegawai merupakan kepatuhan dan ketaatan seorang pegawai terhadap peraturan yang dibuat perusahaan atau organisasi.

Setiap organisasi mengharapkan memiliki pegawai yang memiliki disiplin kerja yaitu sebagai sikap menghargai, menghormati aturan – aturan yang berlaku serta melaksanakannya dengan penuh rasa tanggung jawab dan bersedia menerima sanksi jika melanggar.

Jadi disiplin dapat tercipta apabila pegawai dapat menyesuaikan tingkah laku, sikap dan aturan terhadap tata tertib atau peraturan perusahaan baik lisan maupun tertulis. Tujuan diadakannya peraturan atau tata tertib itu bukanlah untuk menghukum pegawai, melainkan sebagai dasar untuk pelaksanaan kegiatan sehari-hari yang apabila dipatuhi sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik.

Penulis menyimpulkan disiplin adalah sikap dari tingkah laku kesediaan atau kerelaan melaksanakan aturan dengan penuh tanggung jawab dan bersedia untuk menerima segala sanksi.

## **MOTIVASI**

Motivasi merupakan dorongan atau desakan untuk bertahan hidup. Pemberian motivasi berguna untuk memberi semangat untuk dapat mencapai hasil yang dikehendaki.

Motivasi merupakan suatu keadaan dalam diri untuk mencapai tujuan, selain itu

motivasi adalah proses yang memengaruhi untuk melakukan sesuatu telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan yang dimaksud adalah untuk memperoleh kebahagiaan dan mempertahankan hidup.

Hal yang menyebabkan setiap pegawai akan bekerja secara maksimal untuk mencapai hasil yang memuaskan.

Memberi dorongan kepada pegawai bertujuan untuk menggiatkan pegawai agar bersemangat sehingga tujuan memperoleh hasil yang dikehendaki. Dorongan merupakan sesuatu dari diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Faktor yang ada di dalam diri seseorang dapat berupa sikap, kepribadian, pengalaman, pendidikan, berbagai harapan, cita - cita untuk mencapai masa depan. Faktor lingkungan merupakan faktor luar yang juga dapat memengaruhi.

Motivasi timbul karena adanya rangsangan dari dalam atau luar diri seseorang sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku untuk meningkatkan kualitas kerja.

Dalam bekerja pegawai membawa serta keinginan kebutuhan dan pengalaman untuk membentuk harapan. Motivasi akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas agar dapat berprestasi dengan mengembangkan kemampuan dan pengetahuan demi menghasilkan kinerja yang semakin baik. Pegawai memiliki tanggung jawab yang kuat juga untuk menghasilkan prestasi yang terbaik.

Motivasi bertujuan untuk memberi semangat kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan kinerja, mempertahankan loyalitas pegawai, meningkatkan kedisiplinan, pegawai, mengefektifkan pengadaan pegawai, suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas - tugasnya.

## **KOMITMEN ORGANISASI**

Komitmen merupakan keadaan dimana pegawai berada di organisasi tertentu serta tujuan - tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasi adalah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat pegawai betah dan tetap ingin bertahan di organisasi demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Keinginan pegawai untuk berada pada suatu organisasi serta terus berusaha untuk tetap berada pada organisasi tersebut dengan memberikan sikap loyalitas dan kepercayaan yang tinggi kepada organisasi tersebut merupakan suatu sikap pegawai yang memiliki komitmen organisasi.

Kemauan yang kuat untuk tetap berada di organisasi yang sekarang dan selalu memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan. Dengan kesungguhan terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut ialah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan untuk tercapainya tujuan organisasi.

Dengan memiliki kemauan yang kuat untuk bekerja di organisasi yang sekarang dan selalu memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan. Dengan kesungguhan terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut ialah sumbangan bagi tercapainya tujuan.

Manfaat komitmen organisasi bagi pegawai, yaitu : pegawai menunjukkan loyalitas kepada organisasi, memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk terus berada di sebuah organisasi, ingin terus bekerja di organisasi, selalu melakukan hal yang mendukung tercapainya tujuan organisasi, ingin selalu terlibat akan hal yang berkaitan dengan organisasi.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian statistik korelasional, dimana data yang diperoleh diungkapkan berdasarkan data di lapangan. Data tersebut kemudian dianalisis dengan metode statistik. Data yang dikumpulkan meliputi tiga variabel bebas yakni disiplin ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) serta satu variabel terikat yaitu kinerja ( $Y$ ).

Tempat dilaksanakannya penelitian yaitu pada Kantor Pengadilan Tinggi Medan di Jalan Ngumban Surbakti No. 38a, Simpang Selayang, Medan, Sumatera Utara. Waktu yang digunakan selama penelitian dijadwalkan pada bulan Januari – bulan Juni 2020

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil suatu kesimpulan. Populasi yang digunakan adaah sebanyak 40 orang pada Pengadilan Tinggi Medan.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena jumlah populasi tidak memungkinkan untuk dilakukan penelitian secara keseluruhan, maka tidak seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel yang ditetapkan pada penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang pegawai pada Pengadilan Tinggi Medan.

#### Uji Validitas

Sebelum menyebarkan kuesioner kepada para responden terlebih dahulu peneliti melakukan uji vaiditas. Uji Validitas adalah suatu alat ukur itu menunjukkan ketepatan dan kesesuaian. Uji validitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrument tersebut valid atau tidak, hal ini dapat dilihat denga mengkolerasikan antara skor butir dengan skor total. Jika instrument valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan bisa tepat.

Uji validitas instrument dilaksanakan untuk mendapatkan alat pengumpulan data yang sah (*valid*). Perhitungan ini dilakukan dengan rumus korelasi produk moment Kemudian  $r_{hitung}$  dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikasi 5 % ( $\alpha=0,05$ ).

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur dalam suatu penelitian. Butir pernyataan dari kuesioner yang tidak valid, secara otomatis pernyataan tersebut kurang relevan digunakan sebagai indikator pengukuran variabel.

Untuk uji validitas digunakan sampel 30 orang berasal dari instansi yang sejenis, yaitu pegawai di Pengadilan Negeri Medan.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan agar diperoleh bukti sejauh maa ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan *reliable* apabila hasil pengukuran dengan instrument tersebut adalah sama jika sekiranya pengukuran tersebut dilakukan pada orang yang sama pada waktu yang berlainan.

Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach'Alpha Instrument* tersebut lebih besar dari 0,6 (*Cronbach'Alpha* > 0,6 ). Untuk uji validitas digunakan sampel 30 orang berasal dari instansi lain yang sejenis, yaitu pegawai di Pengadilan Negeri Medan.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memenuhi salah satu uji persyaratan di dalam penggunaan analisis parametrik sehingga diketahui penyebaran data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan. Masalah yang mungkin terjadi dalam analisa regresi berganda adalah heteroskedastisitas.

## Uji Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) lainnya.

## Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berkaitan dengan pengaruh observer atau data dalam satu variabel yang saling berhubungan satu sama lain.

## Pengujian Hipotesis

### Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan pada penelitian ini karena variabel dependen dipengaruhi tiga variabel independen.

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

### Uji-t (Parsial)

Uji-t yang dilakukan untuk melihat sampai berapa jauh pengaruh dari variabel bebas secara individu dalam kemampuan menjelaskan variasi variabel terikat.

### Uji -F (Simultan)

Uji-F dilakukan agar mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan pada model regresi mempunyai dampak yang secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

## Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Dalam pengujian R<sup>2</sup> digunakan nilai *R Square* untuk mengukur persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel terikat.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Penelitian

Sebagian besar pegawai responden adalah laki-laki, yaitu 55%, sedangkan perempuan hanya 45 % dari semua responden.

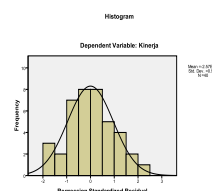
Rata-rata umur responden berada pada pada umur 30 – 40 tahun sebanyak 19 orang (47,50 %), diikuti oleh umur 41 – 50 tahun hanya sebanyak 12 orang (30 %), umur < 30 tahun sebanyak 5 orang (12,50 %), sedangkan umur di atas 50 tahun sebanyak 4 orang (10 %).

Dari tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah Sarjana S-1(62,5 %) serta yang paling kecil adalah tingkat SMA, yakni 2,5 %.

## UJI ASUMSI KLASIK

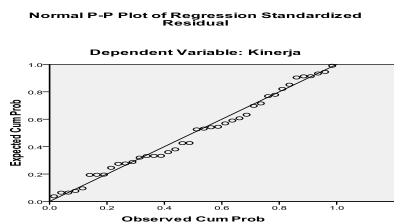
### Normalitas

Uji Normalitas menggunakan kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) atau data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data.



Sumber : Data primer diolah (2020)

Dengan menggunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*



Sumber : Data primer diolah (2020)

menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas data dapat juga dilakukan dengan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*.

		Disiplin	Motivasi	Komitmen organisasi	Kinerja
N		40	40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	54.1750	50.8000	65.4000	63.4750
	Std. Deviation	20.68926	14.75996	18.98420	15.01279
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.059	.109	.133
	Positive	.121	.050	.109	.091
	Negative	-.141	-.059	-.097	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.891	.375	.688	.844
Asymp. Sig. (2-tailed)		.405	.999	.731	.475

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber : data primer diolah (2020)

Dari tabel diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2-tailed*) disiplin, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja secara berturut-turut sebesar 0,891; 0,375; 0,688 dan 0,844. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal.

### Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin	0,424	2,357
Motivasi	0,711	1,406
Komitmen Organisasi	0,443	2,259

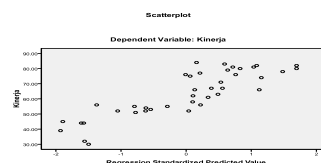
Sumber : data primer diolah (2020)

Dari tabel diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel disiplin, motivasi dan komitmen organisasi sebesar 0,424; 0,711 dan 0,443 lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel disiplin, motivasi dan komitmen organisasi sebesar 2,357; 1,406 dan 2,259 lebih kecil dari 5.

Berdasarkan hasil perhitungan terlihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 5 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### Heteroskedastisitas

Pada uji ini tidak terlihat ada pola tertentu, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterodastisitas.



Sumber : data primer diolah (2020)

### Pengujian Regresi Linier Berganda

Uji ini menjelaskan besarnya pengaruh disiplin, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Tinggi Medan.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.144	5.239		2.891	.006
	Disiplin	.257	.094	.354	2.735	.010
	Motivasi	.377	.102	.370	3.709	.001
	Komitmen organisasi	.234	.100	.295	2.333	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer diolah (2020)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon,$$

sehingga diperoleh persamaan :  $Y = 15,144 + 0,257 X_1 + 0,377 X_2 + 0,234 X_3$  dengan estimasi simpangan baku peramalan sebesar 7,898.



## Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial atau uji-t pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.144	5.239		2.891	.006
Disiplin	.257	.094	.354	2.735	.010
Motivasi	.377	.102	.370	3.709	.001
Komitmen_organisasi	.234	.100	.295	2.333	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer diolah (2020)

Dari tabel tersebut diperoleh kesimpulan bahwa disiplin, motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan meningkatkan kinerja.

## Pengujian secara simultan (Uji F)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.144	5.239		2.891	.006
Disiplin	.257	.094	.354	2.735	.010
Motivasi	.377	.102	.370	3.709	.001
Komitmen_organisasi	.234	.100	.295	2.333	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer diolah (2020)

Tabel ini menunjukkan bahwa disiplin, motivasi, dan komitmen organisasi secara bersama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan (nyata) meningkatkan kinerja.

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai yang digunakan untuk melihat koefisien determinasi adalah adjusted R square karena nilai adjusted R square tidak rentan pada penambahan variabel bebas.

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 <sup>a</sup>	.744	.723	7.89838

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_organisasi, Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,723 atau 72,30 % memberikan

penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel kinerja (Y) sebesar 72,30 % sedang sisanya sebesar 27,70 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

- 2) Nilai R sebesar 0,863 menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara disiplin, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja

## 5. SIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang "Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai" maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin secara parsial signifikan terhadap kinerja pada Kantor Pengadilan Tinggi Medan dengan nilai t-hitung sebesar 2,735 > dari t-tabel 1,685 atau dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 < 0,05.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Pengadilan Tinggi Medan dengan nilai t-hitung sebesar 3,709 > dari t-tabel 1,685 atau dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05.
3. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Pengadilan Tinggi Medan dengan nilai t-hitung sebesar 2,643 > dari t-tabel 1,685 atau dengan nilai signifikansi sebesar 0,025 < 0,05.
4. Disiplin, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Pengadilan Tinggi Medan dengan nilai F-hitung sebesar 34,967 > F-tabel 2,87 atau dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka beberapa saran yang diajukan adalah:

1. Pengadilan Tinggi Medan perlu meningkatkan hubungan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Pimpinan dapat memanggil pegawai

untuk menjelaskan hasil pekerjaannya dan pegawai juga dapat memberi penjelasan yang lebih baik saat berdiskusi dengan pimpinan. Selain itu, pimpinan dapat memberikan rasa nyaman, empati dan memberikan bimbingan kepada pegawai. Dengan rasa nyaman yang dimiliki pegawai tentu akan meningkatkan motivasi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja yang akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2. Diharapkan agar para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, karena masih adanya pegawai dengan hasil kerja yang tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan. Para pegawai diharapkan untuk terus mau belajar dan menguasai teknologi yang mendukung pekerjaan sehingga memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pencari keadilan.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisa faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya dapat mengambil jumlah sampel yang lebih besar dari pada sampel yang ada dalam penelitian ini sehingga penelitian selanjutnya akan lebih valid.
4. Disiplin, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Medan, tetapi masih dapat ditingkatkan lagi dengan memperbaiki hubungan kerjasama yang baik antar pimpinan dengan pegawai dan juga diantara sesama pegawai sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

### A. Sumber dari buku :

- Aristo. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta : Wahyu Media
- Darmawan. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat

- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Edisi ke dua*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P., (2016), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS edisi ke tujuh*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro
- Isuwiryo, S., B. Siswanto, (2005), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : PT. Andi
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, dan A.V. Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba. Empat.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Novitasari. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Quadrant
- Nugroho Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta : Prenhallindo.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Salidi, Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.

- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sinambela, L.P. (2016). *Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Sunyoto, Danang. (2016). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publising service).
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D)*. Bandung : ALFABETA.
- Sule dan Saefullah. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana Predana Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencan.
- Wajjono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wibowo. (2015). *Manajemen* . Jakarta : Salemba Empat.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Zurnali. (2010). *Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Unpad Press.
- kerja pegawai pada Pengadilan Agama Lumajang.
- Dinanti Silvia (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/Tipikor Semarang.
- Hamzah Nikonanto (2018). Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Purwokerto.
- Widiyanti (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bale Bandung.

## **B. Sumber dari Jurnal**

- Anjelina Mervi (2017). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Manado.
- Andita Prihastiwi (2018). Pengaruh kepemimpinan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Pengadilan Negeri Pati.
- A'yun, Qurrotul (2018). Pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi