



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
PENGADILAN AGAMA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

SYAFRUDIN BATU BARA

NPM: 1715310434

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

2021



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : SYAFRUDIN BATU BARA
NPM : 1715310434
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR PENGADILAN AGAMA BINJAI.

MEDAN, 13 AGUSTUS 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(NUZULIATI, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(SAMRIN, SE., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : SYAFRUDIN BATU BARA
NPM : 1715310434
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR PENGADILAN AGAMA BINJAI

MEDAN, 13 AGUSTUS 2021

KETUA

(M. YALZAMUL INSAN, BIFB (HONS.), M.Si)

ANGGOTA I

(NUZULIATI, SE., M.Si)

ANGGOTA II

(SAMRIN, SE., M.M)

ANGGOTA III

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc)

ANGGOTA IV

(RINDI ANDIKA, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SYAFRUDIN BATU BARA
NPM : 1715310434
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR PENGADILAN
AGAMA BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 13 Agustus 2021



SYAFRUDIN BATU BARA
NPM. 1715310434

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SYAFRUDIN BATU BARA
NPM : 1715310434
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen/MSDM
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 13 Agustus 2021
Yang membuat pernyataan



SYAFRUDIN BATU BARA
NPM. 1715310434

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : SYAFRUDIN BATU BARA
N. P. M : 1715310434
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 30 Nopember 1999
Alamat : Jl. Ikan Tenggiri LK. I Kel. Dataran Tinggi Kec. Binjai Timur Kota. Binjai
No. HP : 085767491292
Nama Orang Tua : BASRAN BATU BARA/HADIJAH
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PENGADILAN AGAMA BINJAI

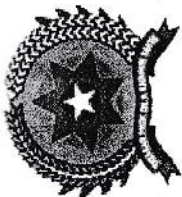
Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 10 November 2021
Pernyataan



SYAFRUDIN BATU BARA
1715310434



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SYAFRUDIN BATU BARA
NPM : 1715310434
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nuzuliati, SE., M.Si
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PENGADILAN AGAMA BINJAI

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status Keterangan |
|------------------|--|---------------------|
| 17 Maret 2021 | Walaikum salam wrwb: 1. Penulisan proposal disesuaikan dengan panduan UNPAB. 2. Setiap Alenia usahakan minimal 5 baris. 3. Kerangka konsep harus menggambarkan kan masalah yang akan di teliti. 4. lebih lanjut kita asistensi dengan tatap muka kams 18 maret 21 pukul 10.00 wib | Revisi |
| 24 Maret 2021 | waekan. klaikum salam syarifuddin. Lengkapi ya 1. Pada kata pengantar, ucapan terimakasih kepada rektor, dekan, prodi, pembimbing , dll. 2. Pada populasi di sebutkan jumlahnya berapa. 3. Daftar pustaka pada lembar yang berbeda. Setelah itu lanjut ke pembimbing 2 semangat ya | Revisi Disetujui |
| 22 April 2021 | ACC SEMPRO | Disetujui |
| 26 Juli 2021 | acc sidang | Revisi |
| 02 November 2021 | Acc jilid LUX | Disetujui |
| 02 November 2021 | Acc jilid lux | Disetujui |

Medan, 10 November 2021
Dosen Pembimbing,



Nuzuliati, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SYAFRUDIN BATU BARA
 NPM : 1715310434
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM
 Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PENGADILAN AGAMA BINJAI

Status Keterangan

Tanggal

Pembahasan Materi

Koreksi : - Pada latar belakang indikator Y sebagai permasalahan utama dan dijelaskan faktor faktor yang mempengaruhi Y. Indikator X dimunculkan sebagai faktor faktor yang mempengaruhi variabel Y dan lengkap ada indikator nya. Kemudian fenomena yang relevan dengan variabel dan indikator didukung dengan tabel pra survey utk masing-masing variabel. - butir butir identifikasi masalah telah mewakili semua variabel dan tergambar pada penjelasan tabel pra survey. - Penelitian terdahulu minimal 8 - Pada hipotesis kata kata di duga agar dihilangkan. - Pada tabel 3.1 jadwal pelaksanaan penelitian, agar disesuaikan dengan kondisi yang real. - Pada populasi dan sampel agar dijelaskan lebih rinci siapa populasi nya dan siapa sampelnya. - Buatlah karakteristik populasi dan sampelnya. Pada tabel 3.3 defenisi dan indikator setiap variabel agar dimasukkan sumber teorinya dan sinkronkan dengan sumber teori yang di kerangka konseptual. Serta tambahkan satu kolom deskripsi dari setiap indikator variabel. Selanjutnya di bawah tabel defenisi operasional variabel, tambahkan pengertian teori skala likert dan buat tabel skala likert. - Pada Bab IV bagian A agar telah disertakan struktur organisasi. Pada bagian B. (Pembahasan Hasil Penelitian) agar membahas semua hipotesis. - Pada Bab V, bagian B (Saran) agar merujuk kepada Kesimpulan, dan sinkron dengan indikator variabel.

Revisi

Disetujui

16 Juli 2021 Acc sidang

Disetujui

30 Oktober 2021 ACC jilid lux

Medan, 10 November 2021
Dosen Pembimbing.



Samrin, SE.,MM

Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 7/17/2021 11:30:27 AM

Analyzed document: SYAFRUDIN BATU BARA_1715310434_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License02

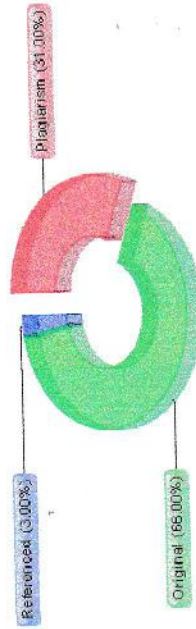
Comparison Preset: Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Rotation chart



Distribution chart

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Yusuf Muhandani Ritonga, BA., MSc

| | | |
|-------------------------|-------------|-----------------------|
| Dokumen : PM-UJMA-06-02 | Revisi : 00 | Tgl Eff : 23 Jan 2019 |
|-------------------------|-------------|-----------------------|

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Nama tangan di bawah ini :

: SYAFRUDIN BATUBARA
: MEDAN / 30 November 1999
: 1715310434
: Manajemen
: Manajemen SDM
: 140 SKS, IPK 3,46
: 085767491292

Mahasiswa

yang telah dicapai

memohon judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

Judul

DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PENGADILAN AGAMA BINJAI

Menyatakan Jika Ada Perubahan Judul


Rektor I,
(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 18 Maret 2021

Pemohon,

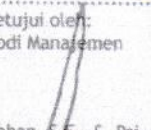
(Syafrudin Batubara)

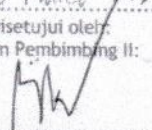
Tanggal : 18 Maret 2021
Disahkan oleh
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 18 Maret 2021
Disetujui oleh
Dosen Pembimbing I :

(Nuzulian, SE., M.Si)

Tanggal :
Disetujui oleh
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahan, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal : 18 Maret 2021
Disetujui oleh
Dosen Pembimbing II :

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Kamis, 18 Maret 2021 07:19:01



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 108/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

Nomor : SYAFRUDIN BATU BARA
NIM : 1715310434
Semester : Akhir
Mata Kuliah : SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 23 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
tidak terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 23 Juli 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Efektif : 04 Juni 2015

Hali : Permohonan Meja Hijau

Medan, 26 Juli 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SYAFRUDIN BATU BARA
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 30 November 1999
Nama Orang Tua : BASRAN BATU BARA
N. P. M : 1715310434
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. Hp : 08575491292

Alamat : Jl. Ikan Tenggiri LK. 1 Kel. Daratan Tinggi Kec. Binjai Timur Kota. Binjai
Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PENGADILAN AGAMA BINJAI. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercapai keterangan bebas laboratorum
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorum
5. Terlampir pas photo untuk Ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan Ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwitansi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah diijid lux 2 eksemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jild kertas Jarak 5 eksemplar untuk penguj (bentuk dan warna penjiidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tanatangkan di esen pembimbing, Prodi dan dekan
9. Sort Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKOL (pada saat pengambilan Ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melaksanakan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

| | | |
|------------------------------|--------------|------------------|
| 1. [102] Ujian Meja Hijau | : Rp. | 1.000.000 |
| 2. [170] Administrasi Wisuda | : Rp. | 1.750.000 |
| Total Biaya | : Rp. | 2.750.000 |

Ukuran Toga :

L

Dikehendur/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medelina, S.H., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



SYAFRUDIN BATU BARA
1715310434

Catatan:

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Buku Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dilakukan lampiran 3 (tiga), untuk : Fakultas : unisa BPAA (sali) - Adm. pbi.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Kantor Pengadilan Agama Binjai. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 responden. Penelitian ini dilakukan dari bulan ferbuari 2021 hingga juli 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah oleh SPSS versi 25.0 dengan model regresi linear berganda. Sumber data berasal dari responden yang dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pegadilan Agama Binjai. Uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,035 dan signifikansi sebesar 0,005, pelatihan memiliki t_{hitung} sebesar 3,896 dan signifikansi sebesar 0,001, dan motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 3,136 dan signifikansi sebesar 0,004. Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 66,980 dan signifikansi 0,000. Variabel yang paling doninan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu variabel motivasi, disiplin kerja, dan yang terakhir yaitu pelatihan. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa 87,2% kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai dapat dijelaskan dan didapatkan dari disiplin kerja, pelatihan dan motivasi sedangkan sisanya berasal dari faktor-faktor lain.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of work discipline, training, and motivation on employee performance at the Binjai Religious Court Office. The population in this study were all ASN employees at the Binjai Religious Court Office. The number of samples in this study were 30 respondents. This research was conducted from February 2021 to July 2021. This study used quantitative data processed by SPSS version 25.0 with multiple linear regression models. Sources of data derived from respondents who were collected through questionnaires. The results of this study indicate that work discipline, training and motivation have a positive and significant effect either partially or simultaneously on the performance of employees at the Binjai Religious Court Office. The t-test shows that work discipline has a tcount of 3.035 and a significance of 0.005, training has a tcount of 3.896 and a significance of 0.001, and motivation has a tcount of 3.136 and a significance of 0.004. The F test shows the Fcount value obtained is 66,980 and the significance is 0.000. The variables that most influence employee performance are motivation, work discipline, and the last variable is training. The results of the determination test show that 87.2% of the performance of employees at the Binjai Religious Court Office can be explained and obtained from work discipline, training and motivation while the rest comes from other factors.

Keywords : Work Discipline, Training, Motivation And Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi di Kantor Pengadilan Agama Binjai”**.

Penulisan skripsi adalah merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program setara satu Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Dalam kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak DR. H. Muhammad Isa Indrawan SE, M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harapah, SE, S.Psi, M.Si selaku Ka. Prodi Manajemen.
4. Ibu Nuzuliaty, SE, M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar telah banyak meluangkan waktu, memberikan berbagai saran dan kemudahan dalam membimbing serta memberikan motivasi sehingga skripsi ini selesai dan menjadi lebih baik.
5. Bapak Samrin, SE, MM selaku pembimbing II yang juga banyak membantu memberikan masukan didalam perbaikan skripsi penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen pengajar terkhusus Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberikan motivasi serta ilmu yang bermanfaat.

7. Pimpinan dan juga Staff Pengadilan Agama Binjai yang telah memberikan izin untuk pebeliti dan membantu penulisan untuk mengumpulkan informasi dan data penelitian.
8. Kepada kedua orang tua yang saya cintai, yang selalu mendoakan dan juga memberikan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, kebahagiaan dan juga rezeki yang melimpah kepada Ayah dan Ibu. Dan juga kepada Syafrina Batubara, Adikku tersayang yang selalu mendukung, menemani dengan canda dan tawa.
9. Kepada sosok spesial, Abbel Ranggeta yang selalu meluangkan waktu dan juga tenaganya serta menjadi motivasi penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik serta saran yang bersifat membangun untuk skripsi ini. Agar penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik.

Medan, 13 Agustus 2021

Penulis,

SYAFRUDIN BATU BARA

NPM : 1715310434

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| SURAT PERNYATAAN | v |
| ABSTRAK..... | vi |
| ABSTRACT..... | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 9 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah | 9 |
| 1. Batasan Masalah | 9 |
| 2. Rumusan Masalah..... | 10 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 10 |
| 1. Tujuan Penelitian..... | 10 |
| 2. Manfaat Penelitian..... | 11 |
| E. Keaslian Penelitian..... | 12 |
| 1. Variabel Penelitian | 12 |
| 2. Jumlah Sampel | 12 |
| 3. Waktu Penelitian | 12 |
| 4. Lokasi Penelitian | 13 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 14 |
| A. Landasan Teori | 14 |
| 1. Kinerja | 14 |
| a. Definisi Kinerja..... | 14 |
| b. Faktor-Faktor Kinerja | 14 |
| c. Indikator Kinerja | 16 |
| 2. Disiplin Kerja..... | 17 |
| a. Definisi Disiplin Kerja | 17 |
| b. Faktor-Faktor Disiplin Kerja | 18 |
| c. Indikator Disiplin Kerja | 18 |
| 3. Pelatihan | 20 |
| a. Definisi Pelatihan..... | 20 |
| b. Faktor-Faktor Pelatihan..... | 20 |
| c. Indikator Pelatihan | 22 |
| 4. Motivasi..... | 23 |
| a. Definisi Motivasi | 23 |
| b. Faktor-Faktor Motivasi | 24 |
| c. Indikator motivasi | 25 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 25 |
| C. Kerangka Konseptual..... | 28 |

| | |
|--|-----------|
| 1. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai | 28 |
| D. Hipotesis | 30 |
| 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 31 |
| 2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai | 31 |
| 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai | 32 |
| 4. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi secara Simultan Terhadap Kinerja pegawai..... | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 35 |
| A. Pendekatan Penelitian | 35 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 36 |
| 1. Tempat Penelitian | 36 |
| 2. Waktu Penelitian..... | 36 |
| C. Populasi dan Sampel | 36 |
| 1. Populasi | 36 |
| 2. Sampel..... | 37 |
| 3. Jenis Data | 37 |
| 4. Sumber Data | 37 |
| D. Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional | 38 |
| 1. Variabel Penelitian..... | 38 |
| 2. Definisi Operasional | 38 |
| E. Skala Pengukuran Variabel | 39 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 40 |
| G. Teknik Analisis Data | 40 |
| 1. Uji Kualitas Data | 40 |
| 2. Uji Asumsi Klasik..... | 41 |
| 3. Uji Regresi Linier Berganda..... | 43 |
| 4. Uji Hipotesis | 43 |
| 5. Koefisien Determinasi..... | 44 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 45 |
| A. Hasil Penelitian | 45 |
| 1. Sejarah Singkat Pengadilan Agama Binjai | 45 |
| a. Sejarah singkat pengadilan agama binjai..... | 45 |
| b. Visi dan Misi Pegadilan Agama Binjai | 47 |
| c. Struktur Organisasi Pengadilan Agama Binjai | 48 |
| 2. Deskripsi Karakteristik Responden..... | 62 |
| 3. Deskriptif Variabel Pelitian | 66 |
| 4. Uji Kualitas Data..... | 72 |
| a. Uji Validitas | 73 |
| b. Uji Reabilitas..... | 76 |
| 5. Uji Asumsi Klasik | 78 |
| a. Uji Normalitas | 78 |
| b. Uji Multikolinearitas | 80 |
| c. Uji Heteroskedastisitas | 82 |
| 6. Regresi Linear Berganda | 83 |
| 7. Uji Hipotesis | 85 |
| a. Uji T..... | 85 |
| b. Uji F..... | 86 |

| | |
|---|-----------|
| c. Uji Determinasi (R ²) | 88 |
| B. Pembahasan | 89 |
| 1. Pengaruh Disiplin Kerja (X ₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) | 89 |
| 2. Pengaruh Pelatihan (X ₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) | 90 |
| 3. Pengaruh Motivasi (X ₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)..... | 92 |
| 4. Pengaruh Disiplin Kerja(X ₁), Pelatihan (X ₂) Dan Motivasi (X ₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) | 93 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 95 |
| A. Kesimpulan | 95 |
| B. Saran | 96 |
| DAFTAR PUSTAKA | 98 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| 1.1 Pra Survey Kinerja Pegawai | 2 |
| 1.2 Pra Survey Disiplin Kerja | 4 |
| 1.3 Pelatihan Pegawai Pengadilan Agama Binjai | 5 |
| 1.4 Pra Survey Pelatihan..... | 6 |
| 1.5 Pra Survey Motivasi | 7 |
| 2.1 Penelitian Sebelumnya..... | 26 |
| 3.1 Waktu Penelitian | 36 |
| 3.2 Operasional Variabel | 38 |
| 3.3 Skala Pengukuran Likert..... | 39 |
| 4.1 Skala Pengukuran Likert..... | 63 |
| 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 63 |
| 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 64 |
| 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 65 |
| 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 65 |
| 4.6 Hasil Angket Disiplin Kerja..... | 66 |
| 4.7 Hasil Angket Pelatihan | 68 |
| 4.8 Hasil Angket Motivasi | 69 |
| 4.9 Hasil Angket Kinerja | 71 |
| 4.10 Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja..... | 74 |
| 4.11 Hasil Pengujian Validitas Pelatihan..... | 74 |
| 4.12 Hasil Pengujian Validitas Pelatihan..... | 75 |
| 4.13 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai | 76 |
| 4.14 Hasil Pengujian Reliabilitas | 77 |
| 4.15 Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov | 80 |
| 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 81 |
| 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... | 84 |
| 4.18 Uji Parsial (Uji t) | 85 |
| 4.19 Hasil uji-F..... | 87 |
| 4.20 Hasil Uji Determinasi | 88 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| 2.1 Hubungan disiplin kerja, Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Pegawai | 30 |
| 4.1 Struktur Organisasi | 48 |
| 4.2 Kurva Histogram Normalitas | 78 |
| 4.3 Grafik Normal P-P Plot..... | 79 |
| 4.4 Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas..... | 83 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam berjalannya suatu organisasi untuk menciptakan strategi yang mampu mencapai keberhasilan organisasi. Agar organisasi berjalan dengan baik maka dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan tingkat kesetiaan yang tinggi dan mampu mengabdikan diri dengan organisasi. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai disuatu organisasi dalam mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Hal yang terpenting dalam sumber daya manusia terdapat pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai menurut Sudaryo dkk (2020:203) “kinerja adalah aspek yang penting dalam upaya mencapai suatu tujuan”. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dihasilkan agar dapat maksimal, maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan untuk mendapat kinerja pegawai yang baik maka pegawai harus memiliki disiplin kerja yang baik, disiplin kerja adalah faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Disiplin kerja yang baik adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena semakin baik disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai dan begitu pula sebaliknya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189) bahwa ada beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil pra survey, untuk mengukur pengaruh kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai peneliti menyebarkan kuesioner sementara dari beberapa indikator kinerja dan dibagikan kepada 11 pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai dapat dilihat pada tabel Pra Survey Kinerja Pegawai berikut:

Tabel 1.1
Pra Survey Kinerja Pegawai

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | | | |
|----|--|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-----|
| | | Setuju | | Tidak | | Jumlah | |
| | | Frequency | % | Frequency | % | Frequency | % |
| 1 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 4 | 36,36 | 7 | 63,64 | 11 | 100 |
| 2 | Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa perintah dari atasan | 5 | 45,45 | 6 | 54,55 | 11 | 100 |

Sumber: Hasil pra survey diolah peneliti

Dari hasil pra survey diatas pada pertanyaan saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden yang menjawab ya sebanyak 4 orang atau 36,36 dan menjawab tidak sebanyak 7 orang atau 63,64. Disimpulkan bahwa responden tidak setuju mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Lalu pada pertanyaan saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa perintah dari atasan, responden yang menjawab yang sebanyak 5 orang atau 45,45 dan yang menjawab tidak sebanyak 6 orang atau 54,55. Disimpulkan bahwa responden tidak setuju bersedia melakukan pekerjaan tanpa perintah dari atasan.

Hasil pra survey fenomena yang terjadi adalah kurangnya kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.

Untuk mendapat kinerja pegawai yang baik maka dalam perusahaan harus memiliki disiplin kerja yang baik. Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya karena Semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi pula tingkat penyelesaian pekerjaan karyawan dan begitu pula sebaliknya.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik maka pegawai harus memiliki disiplin kerja yang baik, disiplin kerja adalah faktor yang sangat penting dan sangat mempengaruhi pegawai dalam mengerjakan semua tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016:193) “disiplin adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai dan tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, maka akan sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan atau hasil yang optimal”.

Berdasarkan hasil pra survey, untuk mengukur pengaruh disiplin kerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai peneliti menyebarkan kuesioner sementara dari beberapa indikator disiplin kerja dan dibagikan kepada 11 pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai dapat dilihat pada tabel Pra Survey Disiplin Kerja Pegawai berikut:

Tabel 1.2
Pra Survey Disiplin Kerja

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | | | |
|----|---|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-----|
| | | Setuju | | Tidak | | Jumlah | |
| | | Frequency | % | Frequency | % | Frequency | % |
| 1 | Saya selalu di kantor pada saat jam kerja berlangsung | 5 | 45,45 | 6 | 54,55 | 11 | 100 |
| 2 | Terkadang saya terlambat dikarenakan perjalanan yang jauh dan macet pada saat pergi ke kantor | 3 | 27,27 | 8 | 72,73 | 11 | 100 |

Sumber: Hasil pra survey diolah peneliti

Dari hasil pra survey diatas pada pertanyaan, Saya selalu di kantor pada saat jam kerja berlangsung, responden yang menjawab ya sebanyak 5 orang atau 45,45 dan menjawab tidak sebanyak 6 orang atau 54,55. Disimpulkan bahwa responden tidak setuju bahwa selalu ada di kantor pada saat jam kerja berlangsung. Lalu pada pertanyaan, Terkadang saya terlambat dikarenakan perjalanan yang jauh, responden yang menjawab yang sebanyak 3 orang atau 27,27 dan yang menjawab tidak sebanyak 8 orang atau 72,73. Disimpulkan bahwa responden responden setuju bahwa terkadang terlambat dikarenakan perjalanan yang jauh dan macet pada saat pergi ke kantor.

Hasil pra survey fenomena yang terjadi adalah kurangnya disiplin kerja pegawai. Hal ini dilihat dari beberapa permasalahan kurangnya disiplin terhadap aturan waktu yang telah ditetapkan oleh kantor. Misalnya, pegawai sering terlambat datang ke kantor.

Kinerja adalah perilaku nyata yang dimiliki oleh setiap pegawai. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk memiliki pegawai yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi. Pelatihan adalah

suatu kegiatan pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dan teori. Pelatihan akan menentukan kinerja pegawai, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan baik.

Menurut Sudaryo dkk (2020:121) “pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja pada karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini”.

Tabel 1.3
Pelatihan Pegawai Pengadilan Agama Binjai Tahun 2020

| No | Jabatan | Jenis pelatihan | Tujuan Pelatihan |
|----|------------|--|---|
| 1. | Hakim | Pendidikan dan Pelatihan Kode Etika dan Pedoman Perilaku Hakim | Menjunjung tinggi martabat profesi, menjaga dan meningkatkan mutu profesi |
| 2. | Hakim | Pendidikan dan Pelatihan Hakim (CJE) bagi lingkungan Peradilan Agama Seluruh Indonesia | Agar hakim mempunyai wawasan kebangsaan dan dapat mengimplementasikan nilai-nilai Pancasila dalam upaya menegakkan hukum dan keadilan |
| 3. | Sekretaris | Pelatihan Online English Effective Presentasi | Meningkatkan kemahiran melakukan presentasi dalam bahasa inggris |
| 4. | Kasubbag | Pendidikan dan pelatihan dari Latihan Prajabat Tingkat I | Meningkatkan keahlian pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk melaksanakan tanggung jawab. |

Sumber: Bagian Sekretaris Pengadilan Agama Binjai Tahun 2021

Dari tabel 1.3 diatas, terlihat pelatihan yang diikuti oleh para pegawai Pengadilan Agama Binjai. Pelatihan tersebut merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil pra survey, untuk mengukur pengaruh pelatihan pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai peneliti menyebarkan kuesioner sementara dari beberapa indikator pelatihan dan dibagikan kepada 11 pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai dapat dilihat pada tabel Pra Survey Pelatihan Pegawai berikut:

Tabel 1.4
Pra Survey Pelatihan

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | | | |
|----|--|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-----|
| | | Setuju | | Tidak | | Jumlah | |
| | | Frequency | % | Frequency | % | Frequency | % |
| 1 | Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan | 5 | 45,45 | 6 | 54,55 | 11 | 100 |
| 2 | Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat | 4 | 36,36 | 7 | 63,64 | 11 | 100 |

Sumber: Hasil pra survey diolah peneliti

Dari hasil pra survey diatas pada pertanyaan, Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan responden yang menjawab ya sebanyak 5 orang atau 45,45 dan menjawab tidak sebanyak 6 orang atau 54,55. Disimpulkan bahwa responden tidak setuju mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Lalu pada pertanyaan Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat, responden yang menjawab yang sebanyak 4 orang atau 36,36 dan yang menjawab tidak sebanyak 8 orang atau 63,64. Disimpulkan bahwa responden tidak setuju bersedia melakukan pekerjaan tanpa perintah dari atasan.

Hasil pra survey fenomena yang terjadi adalah pelatihan kurang mendapatkan perhatian dari para pegawai dan juga pegawai lama untuk memahami materi pelatihan, hal ini ditandai dengan banyaknya pegawai kurang

kurang mahir dalam mengoperasikan komputer sehingga membuat kinerja pegawai menurun.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai selain pelatihan, motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena pegawai sangat membutuhkan motivasi agar menimbulkan semangat dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka sehingga dengan motivasi pegawai bisa meningkatkan kinerja.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan tekad atau ambisi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam perolehan hasil kerja. Menurut Rivai (2017:607) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Berdasarkan hasil pra survey, untuk mengukur pengaruh motivasi pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai peneliti menyebarkan kuesioner sementara dari beberapa indikator motivasi dan dibagikan kepada 11 pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai dapat dilihat pada tabel Pra Survey Pegawai berikut:

Tabel 1.5
Pra Survey Motivasi

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | | | |
|----|--|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-----|
| | | Setuju | | Tidak | | Jumlah | |
| | | Frequency | % | Frequency | % | Frequency | % |
| 1 | Saya selalu bekerja keras agar memberikan hasil kerja yang baik | 5 | 45,45 | 6 | 54,55 | 11 | 100 |
| 2 | Saya selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan kantor | 4 | 36,36 | 7 | 63,64 | 11 | 100 |

Sumber: Hasil pra survey diolah peneliti

Dari hasil pra survey diatas pada pertanyaan, Saya selalu bekerja keras agar memberikan hasil kerja yang baik, responden yang menjawab ya sebanyak 5 orang atau 45,45 dan menjawab tidak sebanyak 6 orang atau 54,55. Disimpulkan bahwa responden tidak mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Lalu pada pertanyaan saya selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan kantor, responden yang menjawab yang sebanyak 4 orang atau 36,36 dan yang menjawab tidak sebanyak 7 orang atau 63,64. Disimpulkan bahwa responden tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada pegawai.

Hasil pra survey fenomena yang terjadi adalah kurangnya motivasi mengakibatkan pegawai tidak bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga kinerja pegawai menjadi menurun.

Disiplin kerja, pelatihan dan motivasi dianggap sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan aktifitas dalam suatu organisasi. Oleh karena itu para manajemen maupun pemimpin organisasi harus memberikan perhatian yang cukup besar. Hal ini tentu dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Gejala masalah yang timbul di organisasi yang berkaitan dengan kinerja adalah disiplin kerja yang masih ada pegawai yang datang tidak sesuai dengan jam kerja. Kemudian pelatihan yang kurang baik mengakibatkan masih ada pegawai yang kurang mengerti menggunakan komputer. Lalu motivasi yang kurang mengakibatkan pegawai yang tidak semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi tentang disiplin kerja, pelatihan dan motivasi yang diberikan oleh suatu organisasi. Maka penulis tertarik menyusun sebuah tulisan ilmiah yang berjudul **“pegaruh disiplin kerja, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja seperti tidak terlambat masuk kerja dan juga ada pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja berlangsung sehingga disiplin kerja menurun
2. Program pelatihan kurang mendapat perhatian dari para pegawai dan juga pegawai lama untuk memahami materi pelatihan
3. Kurangnya perhatian dari pemimpin organisasi sehingga pegawai kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya
4. Pegawai tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga pegawai kurang berkontribusi dalam organisasi sehingga mengakibatkan turunnya kinerja pegawai

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya

dibatasi pada pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Agama Binjai.

2. Rumusan Masalah

Bedasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat ditarik rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai?
- b. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai?
- c. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai?
- d. Apakah disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai.

- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai.
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui disiplin kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Secara Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dengan fokus penelitian kinerja pegawai.
 - b. Sebagai bahan untuk melakukan kajian dalam diskusi mengenai disiplin kerja, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Secara Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terkhusus bagi disiplin kerja, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk peneliti berikutnya yang ingin mengerjakan penelitiannya dengan variabel yang sama atau dengan variabel yang lain.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian Kharina Kumala Pulungan (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Motivindo Nerkah Sejahtera Jakarta. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Agama Binjai.

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan pelatihan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3(tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi serta 1(satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

2. Jumlah Sampel

Jumlah sampel pada penelitian terdahulu berjumlah 55 responden. Sedangkan jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 30 responden.

3. Waktu penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan perusahaan PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta. Sedangkan, penelitian ini dilakukan di Kantor Pengadilan Agama Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Menurut Sudaryo dkk (2020:203) “kinerja penting untuk mencapai tujuan. Tercapainya tujuan secara maksimal merupakan hasil dari kinerja kelompok, kegagalan mencapai tujuan yang telah ditetapkan juga merupakan hasil dari kinerja individu atau kelompok yang buruk”.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan dan hasil kerja seseorang yang berupa kualitas dan kuantitas.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Semakin anda memiliki kemampuan dan keahlian maka semakin anda akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan benar sesuai dengan konten yang ditetapkan.

2. Pengetahuan

Yang dimaksud adalah pengetahuan tentang pekerjaan. individu yang memiliki keahlian/pengetahuan tentang pekerjaan secara baik dan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik dan memuaskan, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja yang membantu karyawan mencapai tujuan mereka. Artinya desain pekerjaan yang baik akan memudahkan dalam menjalankan dengan baik dan benar.

4. Kepribadian

Artinya, watak atau kepribadian seseorang dimiliki oleh seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian dan sifat yang berbeda-beda.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seorang pegawai memiliki motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau motivasi dari luar dirinya (misalnya dari pihak instansi), maka pegawai akan terterangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seseorang pemimpin yang mengatur, mengelola dan memerintahkan pelaksanaan untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepada bawahannya

7. Gaya kepemimpinan

Ini adalah gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan karyawannya. Misalnya, gaya dan sikap pemimpin Demokrat tentu berbeda dengan pemimpin otoriter.

8. Budaya organisasi

Adalah sebuah kebiasaan atau aturan yang diadopsi dan dipegang oleh suatu organisasi atau instansi. Kebiasaan-kebiasaan atau aturan ini

mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh karyawan suatu perusahaan atau instansi.

9. Kepuasan kerja

Adalah perasaan gembira, senang, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Yakni suatu kondisi di sekitar lokasi tempat kita bekerja. Lingkungan kerja bisa berupa sarana, prasarana dan rungan,serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Yakni kepatuhan atau kesetiaan pegawai yang tetap bekerja dan membela instansi dimana tempat ia bekerja.

12. Komitmen

Yakni kepatuhan pegawai untuk melakukan kebijakan atau peraturan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Adalah usaha pegawai untuk menjalankan aktifitas kerjanya dengan benar. Disiplin kerja dalam hal ini berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu.

c. Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208) indikator yang digunakan untuk mengatur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja dinilai dengan melihat kualitas (mutu) dari suatu pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

2. Kuantitas

Kualitas melihat dari jumlah yang dihasilkan dalam kerja, seperti jumlah unit, jumlah uang dan lain sebagainya.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan pekerjaan dengan baik berdasarkan waktu tersingkat yang dapat dicapai maupun waktu yang telah di targetkan.

4. Penekanan Biaya

Setiap biaya yang dikeluarkan pada setiap proses kerja sudah dianggarkan sebelum pekerjaan dijalankan.

5. Pengawasan

Setiap pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

6. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan ini dapat mengukur apakah seorang karyawan mampu menghargai dan dapat bekerja sama dengan karyawan lain.

2. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku yang ada didalam diri seseorang, yang berwujud ketaatan atau kepatuhan terhadap norma-norma yang telah ditetapkan oleh organisasi demi kelancara pencapaian tujuan organisasi tersebut.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:112) factor-faktor disiplin kerja yaitu:

1. Taat Terhadap Aturan Waktu

Taat nya karyawan dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat sesuai dengan aturan yang berlaku pada perusahaan.

2. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan

Peraturan dasar tentang bagaimana cara berpakaian dan bertingkah laku yang baik dalam pekerjaan.

3. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan

Dapat dilihat dari cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya Di Perusahaan

Aturan tentang apa saja yang diperbolehkan dan apa saja yang tidak boleh dilakukan para karyawan dalam perusahaan.

c. Indikator Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Indikator-indikator kedisiplinan menurut Hasibuan (2016:195) diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berpengaruh dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan tunjangan) juga ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena gaji akan mempengaruhi kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut membantu terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan menuntut diperlakukan sama dengan manusia lain.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencapai kedisiplinan pegawai perusahaan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan sangat penting dalam menjaga kedisiplinan para pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin untuk mengambil tindakan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai membantu untuk membangun disiplin yang baik di perusahaan.

3. Pelatihan

a. Definisi Pelatihan

Menurut Sudaryo dkk (2020:121) “pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini”.

Menurut Kasmir (2016:126) “pelatihan adalah untuk memberikan keterampilan kepada calon karyawan sebelum bekerja”.

Menurut definisi para ahli di atas dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang terencana dengan tujuan memperbaiki performa kerja pegawai dengan cara melakukan suatu program dimana kegiatan berupa materi pembelajaran terkait dengan masalah yang sedang dihadapi oleh organisasi tersebut.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Rivai (Sudaryo dkk:2020:127) “pelatihan adalah identifikasi kebutuhan, instruktur(pelatihan), peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan kerja yang menunjang”.

1. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan pelatihan kebutuhan adalah dengan mengumpulkan, menganalisis gejala-gejala dan informasi yang diharapkan dapat menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan.

2. Pelatihan (instruktur) Pelatihan

Pelatihan (train) adalah seseorang yang membrikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan. Dalam hal ini seseorang pemimpin harus dapat bertindak sebagai pelatih, instruktur, atau pemberi perintah. Instruktur juga mencari sumber sumber informasi lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Instruktur mengarahkan karyawan membuat mereka dalam memperoleh pengetahuan, kemampuan, dan kebiasaan yang tepat.

3. Peserta pelatihan

Peserta merupakan slaah satu unsur yang penting, karena program pelatihan adalah suatu kegiatan yang diberikan kepada peserta (karyawan). Seelum melakukan pelatihan peserta yang akan mengikuti pelatihan terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta pelatihan, misalnya usia, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan jenis kellamin.

4. Materi Program (bahan) Pelatihan

Meteri program pelatihan disusun dariestimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan meliputi bentuk pengerjaan keahlian khusus dan penyajian pengetahuan. Apa pun materinya, program pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan organisai dan peserta.

5. Metode pelatihan yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan. Pelatihan beberapa teknik menjadi prinsip pembelajaran. Dalam melaksanakan pelatihan, ada beberapa metode yang digunakan, antara lain adalah metode *on the job* dan *off the job training*.

c. Indikator Yang Mempengaruhi Pelatihan

Indikator-Indikator menurut Manggunegara (Sudaryo dkk:2020:135) diantaranya:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya keterampilan, maka berorientasi pada peningkatan para pelatihan yang di pilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan yang sudah di tentukan dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan bahan ajar atau kurikulum yang memenuhi tujuan pelatihan sumber daya manusia yang ingin dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus terbaru agar

peserta pelatihan dapat memahami permasalahan yang akan muncul dengan kondisi saat ini.

4. Metode

Metode pelatihan akan menjamin efektifitas kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan materi dan komponen anggota pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang terutama ditentukan dengan merumuskan rencana aksi (*action play*) dan penetapan tujuan, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelum kepada anggota agar anggota dapat memahami pelatihan.

6. Sararan

Sasaran pelatihan harus ditentukan berdasarkan standar yang rinci dan terukur.

4. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Menurut Rivai dkk (2017:607) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Berdasarkan definisi motivasi menurut para ahli di atas dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan dorongan dari diri sendiri untuk melakukan sesuatu hal dan dapat mencapai tujuannya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sudaryo dkk (2020:66) “*satisfier* atau faktor motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk mendapatkan kebutuhan, dan pembentukan motivasi yang kuat hingga menghasilkan kinerja yang baik”.

1. Prestasi (*achievement*)

Prestasi dapat dicapai dengan mengandalkan kemampuan, intelektual, emosional dan spiritual, serta ketahanan diri dalam menghadapi situasi segala aspek kehidupan

2. Pengakuan (*recognition*)

Pengakuan adalah proses atau cara untuk mengakui seseorang dalam organisasi, dengan mengakui pegawai sebagai individu, kita memenuhi berbagai kebutuhan psikologi pegawai tersebut

3. Minat pada pekerjaan (*job interest*)

Minat dalam melaksanakan pekerjaan adalah hal yang penting, tidak sedikit pegawai yang tidak memiliki minat dalam melakukan pekerjaan, salah satunya adalah karena mereka tidak kata hati ketika memilih sebuah profesi

4. Tanggung jawab (*responsibility*)

Tanggung jawab adalah salah satu hal penting yang wajib pegawai miliki, dengan adanya tanggung jawab, pegawai akan merasa dibutuhkan sehingga ia memiliki kebanggaan tersendiri terhadap pekerjaannya

5. Kemajuan (*advancement*)

Kemajuan pegawai dan teknologi adalah pengembangan suatu tujuan umum untuk mengembangkan organisasi

c. Indikator Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Mangkunegara (2018) indikator motivasi adalah sebagai berikut yaitu :

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientas/sasaran
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Rekan kerja yang dipilih
8. Pemanfaatan waktu

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dibutuhkan guna memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dapat memperkuat pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini adalah penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1

Penelitian sebelumnya

| No | Nama/Tahun | Judul | Variabel X dan Y | Model Analisis | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---|-------------------------|---|
| 1. | Pingkan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy (2017) | Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia | X1. Pelatihan X2. Disiplin Kerja X3. Komunikasi Organisasi Y. Kinerja Karyawan | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja |
| 2. | Mauritz D.S Lumentut, Lucky O.H Dotulong (2015) | Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi | X1. Motivasi X2. Disiplin X3. Lingkungan Kerja Y. Kepuasan Kerja Karyawan | Regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja |
| 3. | Muhammad Andi Prayogi, M. Nursidin (2017) | Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | X1. Pelatihan Kerja X2. Motivasi Y. Kinerja Karyawan | Regresi Linier Berganda | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4. | Sopar Sihar Imanuel Siagian (2015) | Pengaruh Pelatihan, kepuasan kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | X1. Pelatihan X2. Kepuasan Kompensasi X3. Motivasi X4. Disiplin Kerja Y. Kinerja Karyawan | Regresi Linier Berganda | Hasil pengujian secara uji kelayakan model mengindikasikan adanya pengaruh secara signifikan antar variabel pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan |
| 5. | Sugianta Ovinus Ginting, Pioner Pelawi, Vivi Syahriani (2020) | Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja | X1. Kemampuan X2. Pelatihan X3. Motivasi | Regresi Linier Berganda | Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan |

| | | | | | |
|-----|---|--|---|-------------------------|---|
| | | dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau | X4. Disiplin Kerja Y. Kinerja Karyawan | | bahwa secara simultan variabel kemampuan, pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 6. | Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, Jantje L Sepang (2016) | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutrngomalu | X1. Kepemimpinan X2. Motivasi X3. Disiplin Kerja Y. Kinerja Karyawan | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 7. | Novelisa P.Budiman, Ivonne S. Saerang, Greis M. Sendow (2016) | Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado) | X1. Kompensasi X2. Motivasi X3. Disiplin kerja Y. Kinerja Karyawan | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja |
| 8. | Muhamad Ekhsan (2019) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | X1. Motivasi X2. Disiplin kerja Y. Kinerja Karyawan | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 9. | Ndari Purbosari (2018) | Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | X1. Pelatihan X2. Motivasi X3. Disiplin Kerja Y. Kinerja Karyawan | Regresi Linier Berganda | Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel bebas pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 10. | Hendri Sembiring (2020) | Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan | X1. Motivasi X2. Lingkungan Kerja Y. Kinerja Karyawan | Regresi Linier Berganda | Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh secara parsial dan signifikan |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---------------------------|
| | | | | | terhadap kinerja karyawan |
|--|--|--|--|--|---------------------------|

Sumber: Diolah oleh penulis 2021

C. Kerangka konseptual

1. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Morivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja sangat penting dilakukan oleh setiap pegawai, dalam peningkatan kinerja pegawai . disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku seseorang, dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi berdasarkan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat ditegakkan apabila semua pegawai dapat menaati peraturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2016:193) “kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang tergantung karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”.

Pelatihan adalah kegiatan yang terencana dengan tujuan memperbaiki performa kerja pegawai dengan cara melakukan suatu program dimana kegiatan berupa materi pembelajaran terkait dengan masalah yang sedang dihadapi oleh organisasi tersebut. Melalui pelatihan dampak paling nyata adalah meningkatnya kinerja pegawai, dengan begitu organisasi tidak akan mengalami suatu kendala dalam pencapaian tujuannya karena telah memiliki sumber daya manusia yang kompeten.

Menurut Sudaryo dkk (2020:121) “pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini”.

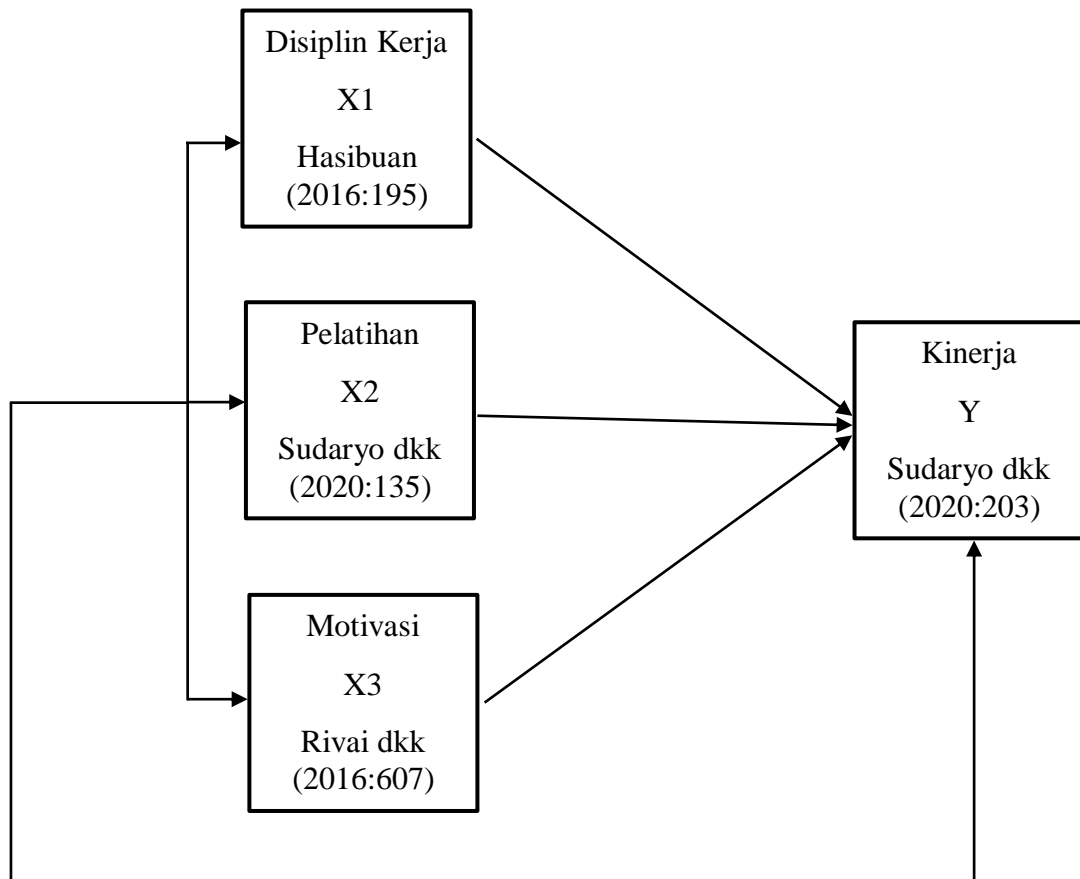
Pimpinan harus mengetahui bagaimana yang harus dipenuhi sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi pegawai untuk berperilaku untuk tercapainya tujuan organisasi. Dalam pemberian motivasi semua organisasi mempunyai kesamaan tujuan untuk mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai dkk (2017:607) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan kinerja ini dapat diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan ketika melaksanakan tugas yang ditujukan kepadanya.

Menurut Sudaryo dkk (2020:203) “kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal”.

Pengaruh antara Disiplin kerja, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Hubungan disiplin kerja, pelatihan, motivasi dan kinerja pegawai

D. Hipotesis

Menurut Sugiono (2019:63) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, bentuk

didasarkan pada faktor-faktor empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. ”

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku seseorang, dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan organisasi berdasarkan norma-norma yang sudah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ndari Purbosari dan Winarningsih (2018) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya. Hasil ini merupakan bahwa disiplin kerja merupakan bagian penting dari faktor kinerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

H1: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

Pelatihan merupakan proses untuk belajar dan memperbaiki keterampilan kerja, yang bertujuan untuk membantu pencapaian tujuan

perusahaan, pelatihan sangat penting dilakukan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik dan menyesuaikan keahlian terhadap pekerjaan yang dijabat. Pelatihan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan baru dalam keahlian bekerja agar pegawai tidak ketinggalan jaman.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Toto Wahono, Ida Aryati dan Sri Hartono (2019) membuktikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga diterima Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo. Hasil ini menunjukkan semakin baik pelatihan, serta prosedur yang tepat dilakukan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

H2: Pelatihan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi adalah daya pendorong dan membantu meningkatkan kemauan dan rela pegawai untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya sehingga pegawai tersebut dapat mencapai tujuan menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam penelitian yang dilakukan Hendri Sembiring (2020) membuktikan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan.

H3: Motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai

4. Pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai

Tuntutan pekerjaan yang tinggi sudah menjadi bagan utama bagi organisasi. Namun menurut fakta-nya banyak pegawai yang belum memiliki kinerja yang tinggi sesuai standar organisasi.

Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Karena keberhasilan pada suatu organisasi mencapai tujuannya ditentukan pada kedisiplinan pegawai karena disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya.

Organisasi harus memperhatikan pelatihan, pelatihan yang sesuai akan mendorong para pegawai untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan pekerjaan.

Motivasi penting dilakukan untuk menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari keinginan organisasi, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai pada organisasi.

H4: Disiplin kerja, Pelatihan dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode yang di gunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian dan juga metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk menguji teori objektif dengan memeriksa hubungan antar variabel. Menurut Sugiono (2019:8) “metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan”.

Penelitian kuantitatif dimulai dengan proses kegiatan mempelajari permasalahan yang hendak diteliti. Selanjutnya yaitu merumuskan masalah penelitian dengan jelas sehingga terarah. Selanjutnya yaitu merumuskan masalah penelitian dengan jelas, masalah dalam penelitian kuantitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat maka langkah selanjutnya yaitu mengumpulkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan sebagai dasar pembuatan hipotesis. Strategi yang digunakan untuk penelitian ini yaitu strategi penelitian berupa wawancara dan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan dan analisis informasi.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat yang menjadi objek penelitian Pengadilan Agama Binjai yang terletak di Jl. Sultan Hassanudin No. 24, Satria, Kec. Binjai Kota, Kota Binjai, Sumatera Utara 20742

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Februari 2021 sampai dengan Mai 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

| No. | Kegiatan | Februari 2021 | | | | Maret 2021 | | | | April 2021 | | | | Mei 2021 | | | | Juni 2021 | | | | Juli 2021 | | | | Agustus 2021 | | | |
|-----|-----------------------|---------------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|--------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | |
| 1. | Riset pengajuan judul | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Penyusunan proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Seminar proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 4. | Perbaikan proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 5. | Pengelolaan data | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 6. | Penyusunan skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 7. | Bimbingan skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 8. | Meja hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2019:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2019:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh digunakan apabila subjek kurang dari 100, lebih baik semua diambil menjadi sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai yang berjumlah 30 orang.

3. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumbernya dikarenakan data tersebut tidak ada atau belum tercatat. Sumber datanya adalah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden, dimana dalam penelitian ini, peneliti akan membagi kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab pertanyaan atau pernyataan yang ada pada kuesioner.

D. Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiono (2019:38) “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan”.

Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu: Disiplin Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Motivasi (X_3) serta variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Deskripsi | Indikator | Skala |
|----|--------------------------|---|---|--------|
| 1. | Disiplin Kerja (X_1) | kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang tergantung karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. (Hasibuan 2016) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan | Likert |
| 2. | Pelatihan (X_2) | Pelatihan adalah untuk memberikan keterampilan kepada calon karyawan sebelum bekerja. (Sudaryo dkk 2016) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran | Likert |
| 3. | Motivasi (X_3) | Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi | Likert |

| | | | | |
|----|---------------------|---|---|--------|
| | | spesifik sesuai dengan tujuan individu. (Rivai dkk 2017) | 4. Usaha untuk maju 5. Ketekunan 6. Rekan kerja yang dipilih 7. Pemanfaatan waktu | |
| 4. | Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. (Sudaryo dkk 2020) | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antara karyawan | Likert |

Sumber: Diolah Penulis (2021)

E. Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran data pada penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiono (2017:167) menjelaskan bahwa “skala *liker* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”. Penentuan nilai disusun berdasarkan skala *likert*, nilai pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada responden. Sistem penilaian dengan menggunakan skala *likert* yang terdiri dari 5 opsi pernyataan dan pernyataan.

Tabel 3.3

Skala pengukuran likert

| Pernyataan | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Netral | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

a. Metode kuesioner

Menurut Sugiono (2019:142) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

b. Wawancara

Menurut Sugiono (2019:137) “wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam”.

c. Dokumentasi

Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi di mana untuk mengumpulkan data berupa profil organisasi.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data di analisis dan di evaluasi, terlebih dahulu data tersebut di uji dengan uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Sugiono (2019:267) “validitas merupakan derajat ketepatan antara dua yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”.

b. Uji Reabilitas (Kehandalan)

Menurut Sugiono (2019:268) “reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada penelitian mengulangi atau mereplika dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama”.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil perkiraan regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan layak untuk digunakan atau tidak. Uji klasik yang digunakan yaitu:

A. Uji linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam melakukan analisis korelasi atau regresi linier pengujian pada SPSS.

B. Uji normalitas

Uji normalitas umumnya bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan yang bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri dan kanan, pengujian ini dibutuhkan

karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal.

C. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji atau memeriksa apakah dalam model regresi ditentukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan menggunakan cara melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dari hasil analisis dengan memakai SPSS. Ketentuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu:

$VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

$VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinieritas

$Tolerance < 0,1$ artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

$Tolerance > 0,1$ artinya tidak terdapat multikolinieritas

D. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian residual dari satu pengamat ke pengamat lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik pada grafik tersebut menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Cara mengetahuinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar 0.

- 2) Titik data tidak mengumpul hanya terdapat diatas atau dibawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombng melebar, kemudian menyempit dan kembali melebar.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariat. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X₁) pelatihan (X₂) dan motivasi (X₃) terhadap kinerja (Y).

Analisis regresi berganda dapat dicari dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

β_1, β_3 = Koefisien regresi

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Pelatihan

X₃ = Motivasi

e = *error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

- a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel individual dalam menerangkan variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan dua sampel.

Pengujian dilakukan dengan uji t dengan melihat nilai signifikansi t hitung, jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dinyatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji statistik F simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian dilakukan pada taraf *significance level* 0,05% ($\alpha = 5\%$).

5. Koefisien Determinasi

Guna menguji koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dijelaskan variabel X dan variabel Y.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel X dalam menerangkan variabel Y. Koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase, nilai yang mendekati satu berarti variasi variabel untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

1. Deskripsi Tempat Penelitian

a. Sejarah Singkat Pengadilan Agama Binjai

Semenjak tahun 1927 di Binjai sudah terdapat Majelis hukum Agama, yang namanya Mahkamah Syar' iyah berdiri dibawah Kesultanan Kerajaan Langkat, serta wilayah hukumnya sama dengan wilayah hukum Kerajaan Langkat ialah Kabupaten Langkat serta Kota Madya Binjai.

Pada era Jepang tidak berganti, seragam dengan waktu era penjajahan Belanda, hingga Mahkamah Syar' iyah senantiasa dibawah pengaturan Kesultanan Kerajaan Langkat. Mahkamah Syar' iyah Binjai hingga pada bulan Maret 1946 masih senantiasa dibawah Kesultanan Kerajaan Langkat. Sehabis terbentuknya Revolusi social pada bulan Maret 1946 hingga dengan bertepatan pada 21 Juli 1947 dikala agresi Belanda ke- I. jalur Mahkamah Syar' iyah itu terombang ambing, namun Qodhi- qodhi/ ulama- ulama tercantum selaku ahlul halli wal aqdh, senantiasa melaksanakan Hukum- hukum Sya' iyah dalam hal- hal hokum Mahkamah(N. O. O. R.). Hingga kepada Pemerintahan pendudukan militer Belanda serta kesimpulannya hingga terbentuknya Negeri Sumatera Timur(NST).

Dengan ketetapan Wali Negeri Sumatera Timur bertepatan pada 1 Agustus 1950 nomor. 390/ 1950, warta formal Negeri Sumatera Timur tahun 1950 Nomor. 78/ 1950. Diputuskan pada pasal I, pada tempat- tempat yang dirasa butuh, bolehlah dengan pesan ketetapan wali Negeri Sumatera

Timur diadakan Majelis Agama Islam di daerah Langkat dinaikan Qodhi- qodhi, serta selaku Hakim Pada Mahkamah Syar' iyah Binjai, diantara yang dinaikan H. Abdul Wahab serta selaku Qodhi nikah dinaikan H. Meter. Noor Nasution, sebaliknya Mufti pada Kerajaan Langkat K. H. Abdul Karim..

Dizaman Negeri Kesatuan tahun 1950 Mahkamah Syar' iyah Binjai berjalan sebagai mana biasa, letak Kantor di jalur. Sriwijaya Binjai serta semenjak tahun 1951 namanya diganti dengan Majelis hukum Agama Kabupaten Langkat yang diketuai oleh H. Abdul Halim Hasan, Panitera H. Meter. Jamil Dahlan serta Hakim- hakim anggota 1. H. Abdul Wahab 2. H. Meter. Noor Nasution. Ini berjalan hingga dengan bertepatan pada 14 April 1953.

Pada bertepatan pada 14 April 1953 diadakan serah terima antara H. Abdul Halim Hasan kepada H. Abdul Wahab, yaitu sehabis terbit Peraturan Menteri Agama Nomor. 2 tahun 1953 bertepatan pada 1 Pebruari 1953 selaku aktivisir Ketetapan wali Negeri Sumatera Timur bertepatan pada 1 Agustus 1950 Nomor 390/ 1950(Warta formal NST tahun 1950 Nomor. 78/ 1950). Serta nama Majelis hukum Agama Kabupaten Langkat serta cocok dengan Peraturan tersebut namanya diganti jadi Majelis(Majelis hukum) Agama Islam Langkat di Binjai yang berkantor senantiasa di Jalur. Sriwijaya Binjai bergabung dengan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Langkat. Ada pula Staf Pengawainya H. Abdul Wahab selaku Pimpinan Meter(P) AI Langkat, ialah Panitera, Panitera Pembantu, jurutulis serta pesuruh tiap- tiap Meter. Amin, Hasanul Arifin, Ngadi, Meter. Amin Lubis.

Pada tanggal 14 September 2006 Ketua Pengadilan Agama Binjai M. Ridwan Siregar, S.H ingin mencari lokasi baru untuk gedung Pengadilan Agama Binjai yang luas, karena gedung sebelumnya Pengadilan Agama di Jalan Palembang Nomor 23 tidak strategis dan berada di perumahan/permukiman penduduk. dan Pengadilan Agama Binjai untuk meminta izin menggunakan gedung Pengadilan Negeri Binjai yang tidak digunakan lagi yang letaknya strategis di tengah Kota Binjai dengan lokasi yang luas.

Dan pada tanggal 19 Desember 2008 terbitlah Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung tentang alih fungsi Kantor Pengadilan Agama Binjai Jalan Palembang no. 24 menjadi Rumah Dinas/Mess Ketua dan Wakil Ketua dan Panitera/Sekretaris Pengadilan Agama Binjai.

Pada Tahun 2009 bekas Gedung Pengadilan Negeri Binjai diperbaiki untuk digunakan menjadi Pengadilan Agama Binjai sebagai gedung Kantor Pengadilan Agama Binjai, 1 gedung. Pada tanggal 15 Desember 2009 gedung Pengadilan Agama Binjai secara resmi dipindahkan ke Jalan Ruler Hasanuddin Nomor 24 Binjai. dan tanggal 15 Desember 2009, gedung Pengadilan Negeri lama diresmikan pemakaiannya oleh Ketua Pengadilan Tinggi Agama Medan Drs. H. Ahmad Syarhuddin S.H, M.H menjadiah Gedung Kantor Pengadilan Agama Binjai.

b. Visi dan Misi Pengadilan Agama Binjai

a) Visi:

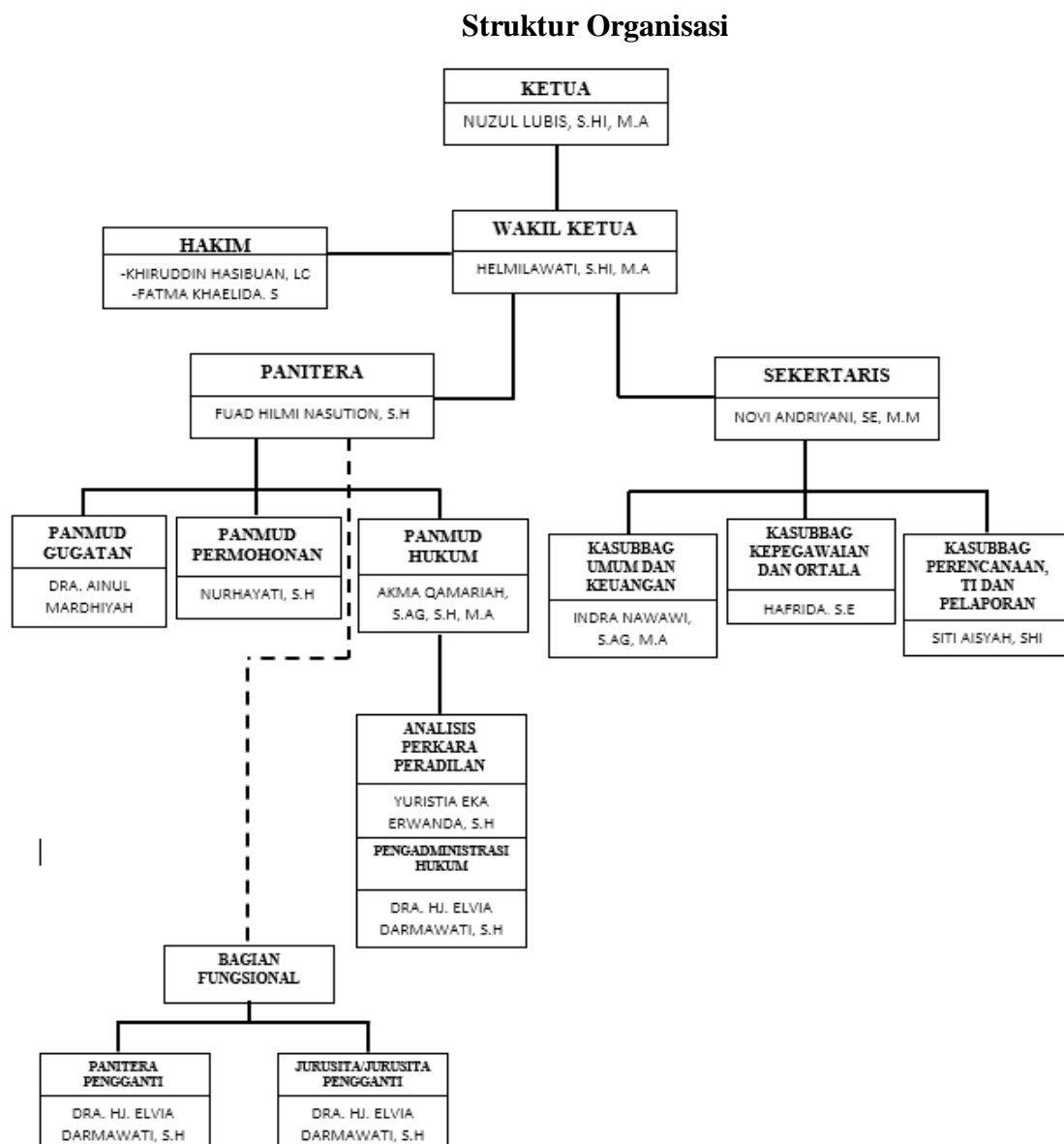
"mewujudkan Peradilan Agama yang besar"

b) Misi:

- 1) Menjaga kemandirian Pengadilan Agama Binjai
- 2) Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan
- 3) Meningkatkan kualitas kepemimpinan Pengadilan Agama Binjai

c. Struktur Organisasi Pengadilan Agama Binjai

Gambar 4.1



Berikut adalah uraian tugas pokok yang ada di Kantor Pengadilan Agama Binjai.

1) Ketua Pengadilan Agama

Ketua Pengadilan Agama mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. bertanggung jawab dan mampu untuk melaksanakan tugas-tugas peradilan secara baik dan lancar
- b. mengelola dan bertanggung jawab atas kegiatan Pengadilan Agama Kelas IB dalam daerah yurisdiksinya baik dalam bidang Peradilan maupun Ketatausahaan
- c. Dalam menyusun rencana kerja (planning) jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang, melaksanakan fungsi manajemen yang tepat, dan serasi.
- d. Mengawasi pengelolaan keuangan perkara dan PNBPN serta bertanggung jawab atas Keuangan DIPA
- e. Mengawasi, memimpin dan memerintah eksekusi sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- f. Menjadi contoh yang baik dalam berperilaku sebagai pejabat peradilan dengan etika yang baik.
- g. Membentuk Penetapan Majelis Hakim (PMH) untuk memeriksa dan mengadili perkara untuk disidangkan
- h. Membuan dan memberi arahan untuk pelaksanaan kebijakan umum dibidang kepaniteraan dan kesekretariatan :
- i. Mengawasi penggunaan dan pengelolaan anggaran dan barang milik negara

- j. Membuat pembagian tugas pejabat di bawahnya dan memberikan mereka beberapa wewenang

2) Wakil Ketua

Wakil ketua Pengadilan Agama Binjai mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Bertanggung jawab atas tugas Pengadilan Agama
- b. menolong pimpinan untuk membuat program kerja jangka panjang serta jangka pendek.
- c. Perencanaan program dan pengorganisasian.
- d. Penerapan (Implementation serta Executing)
- e. Melakukan Pengawasan yang baik, serasi serta selaras
- f. Melakukan tugas pimpinan apabila pimpinan berhalangan
- g. Melakukan tugas yang didelegasikan kepadanya
- h. Mengadakan pengawasan terhadap disiplin pegawai serta pola bindalmin
- i. Mengadakan rapat khusus dalam rangka kelancaran penetapan tugas dibidang kepaniteraan serta kesekretariatan

3) Hakim

Hakim Pengadilan Agama Binjai mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. membantu ketua dalam membuat program kerja jangka panjang ataupun jangka pendek, dan pengorganisasiannya
- b. Membantu ketua mengambil kebijakan dalam menanggulangi permasalahan yang dihadapi dan mencari solusi pemersalahannya

- c. Menerima serta mencatat perkara yang diajukan secara lisan kepadanya atas penunjukan Pimpinan Pengadilan Agama Binjai Kelas IB
 - d. Bertanggung jawab atas penyelesaian permasalahan yang diserahkan oleh Pimpinan Pengadilan Agama Binjai Kelas IB
 - e. Melakukan tugas sebagai Hakim Pengawas sesuai bidang pengawasan yang sudah ditetapkan
 - f. Melakukan tugas sebagai Hakim Mediator untuk memberikan pelayanan Hukum kepada pencari keadilan yang membutuhkan serta melaksanakan dan membagikan pemecahan masalah/upaya penyelesaian kasus perkara yang diajukan para pihak
 - g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan Pengadilan Agama
 - h. Bertanggung jawab kepada tugas-tugas Ketua
- 4) Ketua Majelis

Ketua Majelis Pengadilan Agama Binjai mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Menjadi pimpinan Majelis Hakim atas penunjukan pimpinan Pengadilan Agama serta mengkoordinir seluruh kegiatan sidang dan bertanggung jawab atas berkas perkara yang ditanganinya hingga minutasi dan upload putusan .
- b. membagikan/menyerahkan berkas kepada para Hakim Anggota untuk dipelajari secara bergantian/bergilir

- c. Bersama-sama dengan para Hakim Anggota mengadakan persiapan seperlunya serta membuat arah jalannya sidang.
- d. Menetapkan hari sidang (PHS) serta memastikan hari penundaan sidang-sidang selanjutnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Mengetuai jalannya persidangan
- f. Membimbing Panitera serta Panitera Pengganti yang bertugas menolong Majelis
- g. Bertanggung jawab atas berita acara persidangan serta menandatangani sebelum persidangan berikutnya dan menjaga kerahasiaan berita acara selanjutnya

5) Hakim Anggota Majelis

Hakim Anggota Majelis Pengadilan Agama Binjai mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Mendampingi Pimpinan Majelis dalam melakukan sidangan
- b. Bersama-sama dengan Ketua Majelis mengadakan persiapan seperlunya serta membuat instruksi persiapan persidangan
- c. Memeriksa kelengkapan berkas masalah setiap kali diadakan persidangan
- d. Mengawasi pelaksanaan tugas Jurusita/Jurusita Pengganti dalam pelaksanaan panggilan untuk persidangan atas perkara yang sedang berjalan
- e. Mengawasi pelaksanaan tugas panitera persidangan dalam persiapan saat sebelum dimulai seperti pemberitahuan, pemanggilan para pihak

untuk masuk kedalam ruangan persidangan dan mengawasi pembuatan berita acara persidangan

- f. Mengoreksi berita acara sidang dan menjaga kerahasiaan berita acara
- g. Konsultasi dengan Pimpinan dan Anggota Majelis untuk proses pengambilan putusan / penetapan
- h. Membuat putusan dan penetapan masalah yang harus diputus oleh ketua Majelis

6) Panetira

Panitera Pengadilan Agama Binjai mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Membantu pimpinan Pengadilan Agama memberikan pelayanan teknis di bidang perkara dan peradilan lainnya
- b. Membantu pimpinan dalam membuat program kerja jangka pendek dan panjang
- c. Bertanggung jawab atas kelancaran dan ketertiban Kepaniteraan Pengadilan Agama
- d. Membagikan tugas kepaniteraan
- e. Dengan dibantu Wakil Panitera dan Panitera Muda administrasi Pengadilan Agama akan menangani kasus dan situasi dengan hati-hati
- f. Bertanggung jawab atas pengurusan berkas perkara, putusan, dokumen, buku daftar, biaya perkara, uang titipan pihak ketiga, surat-surat bukti dan surat-surat lainnya yang disimpan dikepaniteraan

- g. Mendampingi dan membantu hakim ketua rapat, merekam sidang dan membantu majelis dalam meninjau dan menjahit berkas perkara, asalkan dapat diwakili oleh wakil panitera yang ditunjuk.
- h. Mendampingi dan membantu Hakim Ketua Majelis dan mencatat jalannya sidang serta membantu Majelis dalam menulis berkas perkara dengan ketentuan oleh Panitera Pengganti yang ditunjuk
- i. Membuat Berita Acara Sidang dan menginput dalam SIPP
- j. Menandatangani salinan putusan / penetapan dan akte cerai

7) Wakil Panetira

Wakil Panitera Pengadilan Agama Binjai mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Membantu Panitera didalam mengawasi penerapan tugas-tugas administrasi perkara yang sesuai dengan pola bindalmin
- b. Mendampingi serta membantu Majelis Hakim dengan menjajaki serta mencatat jalannya persidangan serta membantu minutasasi dan menjahit berkas perkara
- c. Memasukkan data dalam SIPP
- d. mempelajari serta memberikan paraf pada surat-surat keluar bidang Kepaniteraan saat sebelum ditanda tangani oleh Panitera
- e. Mempelajari berkas perkara baru yang diterima dari meja II berikutnya menyerahkan kepada Panitera
- f. Membagikan salinan putusan / penetapan, akta cerai serta membubuhi paraf pada bagian kanan pejabat yang hendak menandatangani salinan, akta cerai serta surat-surat keluar dari Pengadilan

- g. Mengkoordinir Delegasi Panggilan Masuk Dan keluar serta melaporkannya kepada atasan
- h. Membagikan petunjuk serta bimbingan kepada Panitera Muda untuk kelancaran tugas masing-masing

8) Panetira Muda Hukum

Panitera Muda Hukum Pengadilan Agama Binjai mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Mendampingi dan menolong Majelis Hakim dengan mengikuti serta mencatat jalannya sidang dan menolong minutasasi serta menjahit berkas perkara
- b. Memasukkan data dalam SIPP :
- c. Melaksanakan serta bertanggung jawan terhadap kelancaran tugas Meja III / Meja Pelayanan
- d. Mengumpulkan, mengolah serta mengkaji informasi dan mempersiapkan statistik serta dokumentasi perkara
- e. Meningkatkan pelayanan/penyajian data yang di perlukan untuk instansi lain serta pihak yang berwenang
- f. Mengurus dan meyelesaikan semua laporan perkara serta keuangan
- g. Memberikan pelayanan administrasi yang berkaitan dengan hukum agama
- h. Mengeluarkan akte cerai berdasarkan sumber putusan/penetapan Pengadilan Agama yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap dan membubuhi paraf pada bagian kiri pejabat yang hendak menandatangani

9) Panetira Muda Permohonan

Panitera Muda Permohonan Pengadilan Agama Binjai mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Menerima serta mempelajari masalah permohonan
- b. Menyusun berkas masalah Permohonan
- c. Mempersiapkan segala bahan/persyaratan berkas perkara Permohonan saat sebelum diserahkan kepada Wakil Panitera
- d. Mendampingi serta membantu Majelis Hakim dengan mengikuti serta mencatat jalannya persidangan dan membantu minutasasi serta menjahit berkas perkara
- e. Mengimput informasi dalam SIPP
- f. Melaksanakan serta bertanggung jawab atas kelancaran tugas Meja II / Meja Pelayanan
- g. Melayani masyarakat pencari keadilan dengan berikan penjelasan tentang perkara Permohonan apabila dibutuhkan
- h. Membelajari/mengoreksi masalah permohonan yang diajukan oleh pencari keadilan
- i. Memberikan bimbingan serta petunjuk kepada bawahannya jika diperlukan

10) Panetira Muda Gugatan

Panitera Muda Gugatan Pengadilan Agama Binjai mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Menerima, meneliti serta membuat berkas perkara gugatan

- b. Meneliti persyaratan-persyaratan untuk dalam berkas perkara gugatan sebelum diserahkan kepada Wakil Panitera:
- c. Mendampingi serta menolong Majelis Hakim dengan Membaca Berita Acara persidangan dan membantu minutasikan dan menjahit berkas perkara
- d. Mengimput informasi dalam SIPP :
- e. Melaksanakan serta bertanggung jawab terhadap kelancaran tugas Meja Pelayanan
- f. Melayani masyarakat pencari keadilan dengan berikan uraian tentang perkara gugatan
- g. Mempelajari/mengoreksi gugatan / permohonan yang akan diajukan oleh pencari keadilan
- h. Membagikan bimbingan serta petunjuk kepada bawahannya bila diperlukan
- i. Memberikan saran serta pertimbangan kepada atasannya dalam memastikan langkah kebijaksanaan dibidang tugasnya
- j. Bekerjasama serta saling membantu untuk kelancaran tugas bersama Panitera Muda Permohonan

11) Panetira Muda Pengganti

Panitera Muda Pengganti Pengadilan Agama Binjai mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Membantu majelis hakim dalam sidang bersumber pada penunjukan dari Panitera dengan mencatat hal-hal yang berkaitan dalam proses pemeriksaan perkara

- b. Mencatat sepenuhnya seluruh suatu yang terjadi dalam persidangan dalam bentuk berita acara persidangan yang bisa dipertanggung jawabkan sebenarnya
- c. Memasukkan data dapam SIPP
- d. Membantu hakim dalam penerapan penyelesaian masalah, pengetikan konsep keputusan, minutasi serta penjahitan berkas perkara
- e. Memberitahukan jurusita/jurusita pengganti tentang panggilan keputusan yang tidak dihadiri oleh salah satu pihak/verstek, dberithukan kepada yang bersangkutan
- f. Menandatangani berita acara persidangan bersama dengan pimpinan majelis
- g. Manandatangani keputusan bersama dengan majelis hakim yang bersidang
- h. Menyampaikan laporan kepada Panitera sesuai dengan mekanisme kerja yang ditangani

12) Sekretaris

Sekretaris Pengadilan Agama Binjai mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Menunjukkan serta mangangkut Pejabat Pembuat Komimen (PPK) Pejabat Penguju serta penandatanganan Surat Permintaan Pembayaran (PPSPM) serta bendahara peneluran bendahata penerimaan
- b. Melaksanakan pengadilan serta penerapan program agar dilaksanakan secara efektif dan efisien

- c. Melaporkan hasil pelaksanaan program yang terletak di dasar koordinasinya kepada Pimpinan Pengadilan Agama sebagai pengguna Anggaran. Pengguna Barang dalam rangka menanggapi tujuan rencana strategi Majelis Hukum Agama
- d. Mengantarkan laporan realisasi Anggaran serta beraca tiap bulan kepada unit akuntansi pembantu Penggunaan Anggaran/Penggunaan Barang eselon I serta kantor daerah perbendaharaan paling lambat bertepatan tanggal 7 bulan berikutnya
- e. Melaksanakan tinadk lanjut hasil pengecekan aparat pengesahan fungsional
- f. Melaksanakan tugas lain yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- g. Melaporkan rencana kerja tahunan dapam pedoman operasional aktifitas sesuai dengan program bersumber pada tugas serta fungsinya yang dituangkan dalam catatan issian pelaksanaan anggaran

13) Kasubbag Perencanaan, TI Dan Pelaporan

Kasubbag Perencanaan, TI Dan Pelaporan Pengadilan Agama Binjai mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Melaksanakan tugas mempersiapkan bahan pelaksanaan program serta anggaran pengelolaan TI serta statistik dan melakukan pemantauan penilaian serta pelaporan
- b. Membagikan tugas serta menjadwalkan rencana kegiatan
- c. Menggerakkan serta memusatkan penerapan aktifitas bagian perencanaan, teknologi informasi serta laporan

- d. Mempersiapkan konsep kebijakan pimpinan dibidang perencanaan teknologi informasi serta laporan
- e. Membuat perencanaan petunjuk operasional kegiatan tahunan Anggaran 2016
- f. Membuat perencanaan Anggaran
- g. Manangani serta memecahkan permasalahan yang timbul di bidang perencanaan, TI dan pelaporan
- h. Membuat teguran lisan ataupun tulisan kepada staf yang melakukan pelanggaran
- i. Membuat laporan tahunan, LKJIP serta SAKIP dan LAKIP

14) Kasubbag Umum Dan Keuangan

Kasubbag Umum Dan Keuangan Pengadilan Agama Binjai mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Menyusun perencanaan anggaran kantor Pengadilan Agama Binjai
- b. Mengelola keuangan yang berhubungan dengan negeri serta urusan gaji
- c. Menyiapkan DUK (Daftar Usulan Kegiatan) serta DUP (Daftar Usulan Projek)
- d. Melaksanakan urusan tunjangan pegawai, lembur pegawai serta uruasn lainnya
- e. Melakukan dan juga menyelesaikan utusan ekspedisi dinas
- f. Mengusulkan anggran belanja dengan didukung data dengan jelas dan lengkap

- g. Menyelenggarakan pembukuan keuangan sesuai petunjuk administrasi keuangan yang berlaku untuk Mahkamah Agung RI
- h. Menyusun Laporan Keuangan sesuai ketentuan yang sedang berlaku
- i. Membantu aktifitas keuangan serta aktifitas Dharma Yukti Karini
- j. Membagikan petunjuk serta bimbingan kepada bawahan apabila diperlukan

15) Kasubbag Kepegawaian Organisasi Dan Tata Laksana

Kasubbag Kepegawaian Organisasi Dan Tata Laksana Pengadilan Agama Binjai mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Mengatur kepegawaian pada umumnya
- b. Mengurus mutasi kenaikan pangkat, pemindahan pegawai serta kenaikan jabatan
- c. Membuat Kenaikan Gaji Berkala dan KP4
- d. Membuat daftar urut kepegawaian (DUK)
- e. Mengusulkan cuti pegawai atas permohonan pegawai yang ingin cuti
- f. Mengusulkan Kasrsu/Karis dan Askes
- g. Menyiapkan berkas usulan pensiun pegawai
- h. Mengusulkan informasi penghargaan bagi pegawai yang telah mengabdikan selama 10 tahun atau lebih
- i. Melakukan kearsipan kepegawaian lainnya

16) Jurusita Pengganti

Jurusita Pengganti Pengadilan Agama Binjai mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Melaksanakan seluruh perintah yang diberikan oleh pimpinan Pengadilan, Ketua Hakim dan Panitera yang berhubungan langsung dengan persidangan
- b. Melaksanakan panggilan kepada para pihak yang bermasalah serta saksi-saksi yang bersumber pada perundang-undangan yang berlaku
- c. Menyampaikan pengumuman-pengumuman, pemberitahuan isi keutusan/ penetapan dari Pengadilan Agama menurut cara-cara berdasarkan ketentuan undang-undang serta teguran-teguran
- d. Mengimput informasi ke SIPP
- e. Melakukan penyitaan atas perintah pimpinan Pengadilan
- f. Mengetik teguran kekurangan biaya perkara serta mengantarkan kepada yang bersangkutan
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Pimpinan
- h. Bertanggung jawab atas Panitera Muda Hukum

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket dan sudah terkumpul data primer yang diambil dari 30 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap disiplin kerja, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Pengadilan Agama Binjai. Karakteristik yang akan di uraikan adalah responden Pengadilan Agama Binjai. Berikut adalah mencerminkan tentang keadaan responden yang diteliti mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Sistem penilaian dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 opsi pertanyaan dan pernyataan.

Tabel 4.1**Skala pengukuran likert**

| Pernyataan | Bobot |
|---------------------|--------------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Netral | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

Dalam penelitian ini telah terkumpul data primer yang diambil dari 30 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap disiplin kerja, Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan tentang keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| valid | Laki-Laki | 13 | 43,3 | 43,3 | 43,3 |
| | Perempuan | 17 | 56,7 | 56,7 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber :Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai yang menjadi responden adalah berjenis kelamin

Laki-laki, yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3%, dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau sebesar 56,7% serta dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai lebih mayoritas berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Penyajian data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| valid | 27-37 | 16 | 53,3 | 53,3 | 53,3 |
| | 38-60 | 14 | 46,7 | 46,7 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber :Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai yang menjadi responden berusia 27-37 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3% dan yang berusia 38-60 tahun sebanyak 14 orang atau 46,7%. Disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai mayoritas berusia 27-37 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Penyajian data responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| valid | 1-5 Tahun | 22 | 73,3 | 73,3 | 73,3 |
| | 6-10 Tahun | 4 | 13,3 | 13,3 | 86,7 |
| | 11-15 Tahun | 4 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber :Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai yang menjadi responden memiliki masa kerja selama 1-5 tahun sebanyak 22 orang atau 73,3%, 6-10 tahun sebanyak 4 orang atau 13,3%, dan 11-15 tahun sebanyak 4 orang atau 13,3%. Disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai mayoritas memiliki masa kerja selama 1-5 tahun.

d. **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Penyajian data responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| valid | S1 | 21 | 70,0 | 70,0 | 70 |
| | S2 | 9 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber :Data primer diolah dengan SPSS 25

| | | | | | | | | | | | | |
|----|----|------|----|------|---|-----|---|-----|---|---|----|-----|
| 1. | 9 | 30 | 17 | 56,7 | 3 | 10 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 2. | 11 | 36,7 | 19 | 63,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 3. | 6 | 20 | 22 | 73,3 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 4. | 5 | 16,7 | 23 | 76,7 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 5. | 6 | 20 | 23 | 76,7 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 6. | 3 | 10 | 25 | 83,3 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 7. | 7 | 23,3 | 22 | 73,3 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 8. | 5 | 16,7 | 20 | 66,7 | 3 | 10 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 30 | 100 |

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Pada item 1, sebanyak 9 orang (30%) menjawab sangat setuju, sebanyak 17 orang (56,7%) menjawab setuju, sebanyak 3 orang (10%) menjawab Netral, sebanyak 1 orang (3,3%) menjawab tidak setuju.
- 2) Pada item 2, sebanyak 11 orang (36,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 19 orang (63,3%) menjawab setuju.
- 3) Pada item 3, sebanyak 6 orang (20%) menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang (73,3%) menjawab setuju, sebanyak 2 orang (6,7%) menjawab netral.
- 4) Pada item 4, sebanyak 5 orang (16,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang (76,7%) menjawab setuju, sebanyak 2 orang (6,7%) menjawab netral.
- 5) Pada item 5, sebanyak 6 orang (20%) menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang (73,3%) menjawab setuju, sebanyak 1 orang (3,3%) menjawab netral.
- 6) Pada item 6, sebanyak 3 orang (10%) menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang (83,3%) menjawab setuju, sebanyak 2 orang (6,7%) menjawab netral.
- 7) Pada item 7, sebanyak 7 orang (23,3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang (76,7%) menjawab setuju, sebanyak 1 orang (3,3%) menjawab netral.
- 8) Pada item 8, sebanyak 5 orang (16,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 20 orang (66,7%) menjawab setuju, sebanyak 3 orang (10%) menjawab netral, sebanyak 2 orang (6,7) menjawab tidak setuju.

b. Variabel Pelatihan (X_2)

Penulis menyajikan data jawaban responden berdasarkan variabel pelatihan yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Hasil Angket Pelatihan

| No | Sangat Setuju (SS) | | Setuju (S) | | Netral (N) | | Tidak Setuju (TS) | | Sangat Tidak Setuju (STS) | | Jumlah | |
|----|--------------------|------|------------|------|------------|------|-------------------|-----|---------------------------|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | 0 | 0 | 14 | 46,7 | 13 | 43,3 | 3 | 10 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 2. | 7 | 23,3 | 22 | 73,3 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 3. | 0 | 0 | 16 | 53,3 | 12 | 40 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 4. | 5 | 16,7 | 21 | 70 | 3 | 10 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 5. | 3 | 10 | 18 | 60 | 9 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 6. | 7 | 23,3 | 19 | 63,3 | 4 | 13,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 7. | 6 | 20 | 17 | 56,7 | 6 | 20 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 8. | 10 | 33,3 | 17 | 56,7 | 3 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |

Sumber :Data primer diolah dengan SPSS 25

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Pada item 1, sebanyak 14 orang (46,7%) menjawab setuju, sebanyak 13 orang (43,3%) menjawab netral, sebanyak 3 orang (10%) menjawab tidak setuju.
- 2) Pada item 2, sebanyak 7 orang (23,3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang (73,3%) menjawab setuju, sebanyak 1 orang (3,3%) menjawab netral.

- 3) Pada item 3, sebanyak 16 orang (53,3%) menjawab setuju, sebanyak 12 orang (40%) menjawab netral, sebanyak 2 orang (6,7%) menjawab tidak setuju.
- 4) Pada item 4, sebanyak 5 orang (16,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 21 orang (70%) menjawab setuju, sebanyak 3 orang (10%) menjawab netral, sebanyak 1 orang (3,3) menjawab tidak setuju.
- 5) Pada item 5, sebanyak 3 orang (10%) menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang (60%) menjawab setuju, sebanyak 9 orang (30%) menjawab netral.
- 6) Pada item 6, sebanyak 7 orang (23,3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 19 orang (63,3%) menjawab setuju, sebanyak 4 orang (13,3%) menjawab netral.
- 7) Pada item 7, sebanyak 6 orang (20%) menjawab sangat setuju, sebanyak 17 orang (56,7%) menjawab setuju, sebanyak 6 orang (20%) menjawab netral, sebanyak 1 orang (3,3) menjawab tidak setuju.
- 8) Pada item 8, sebanyak 10 orang (33%) menjawab sangat setuju, sebanyak 17 orang (56,7%) menjawab setuju, sebanyak 3 orang (10%) menjawab netral.

c. Variabel Motivasi (X_3)

Penulis menyajikan data jawaban responden berdasarkan variabel Motivasi yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8

Hasil Angket Motivasi

| No | Sangat Setuju (SS) | | Setuju (S) | | Netral (N) | | Tidak Setuju (TS) | | Sangat Tidak Setuju (STS) | | Jumlah | |
|----|--------------------|----|------------|------|------------|-----|-------------------|---|---------------------------|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | 12 | 40 | 17 | 56,7 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|----|------|----|------|---|------|---|------|---|---|----|-----|
| 2. | 7 | 23,3 | 22 | 73,3 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 3. | 4 | 13,3 | 15 | 50 | 7 | 23,3 | 4 | 13,3 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 4. | 12 | 40 | 17 | 57,7 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 5. | 12 | 40 | 16 | 53,3 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 6. | 11 | 36,7 | 17 | 56,7 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 7. | 8 | 26,7 | 19 | 63,3 | 2 | 6,7 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 8. | 9 | 30 | 16 | 53,3 | 3 | 10 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 30 | 100 |

Sumber :Data primer diolah dengan SPSS 25

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Pada item 1, sebanyak 12 orang (40%) menjawab sangat setuju, sebanyak 17 orang (56,7%) menjawab setuju, sebanyak 1 orang (3,3%) menjawab netral.
- 2) Pada item 2, sebanyak 7 orang (23,3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang (73,3%), sebanyak 1 orang (3,3%) menjawab netral.
- 3) Pada item 3, sebanyak 4 orang (13,3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 15 orang (50%) menjawab setuju, sebanyak 7 orang (23,3%) menjawab netral, sebanyak 4 orang (13,3) menjawab tidak setuju.
- 4) Pada item 4, sebanyak 12 orang (40%) menjawab sangat setuju, sebanyak 17 orang (56,7%) menjawab setuju, sebanyak 1 orang (3,3%) menjawab netral.
- 5) Pada item 5, sebanyak 12 orang (40%) menjawab sangat setuju, sebanyak 16 orang (53,3%) menjawab setuju, sebanyak 2 orang (6,7%) menjawab netral.
- 6) Pada item 6, sebanyak 11 orang (36,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 17 orang (56,7%) menjawab setuju, sebanyak 2 orang (6,7%) menjawab netral.
- 7) Pada item 7, sebanyak 8 orang (26,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 19 orang (63,3%) menjawab setuju, sebanyak 2 orang (6,7%) menjawab netral, sebanyak 1 orang (3,3) menjawab tidak setuju.
- 8) Pada item 8, sebanyak 9 orang (30%) menjawab sangat setuju, sebanyak 16 orang (53,3%) menjawab setuju, sebanyak 3 orang (10%) menjawab netral, sebanyak 2 orang (6,7) menjawab tidak setuju.

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Penulis menyajikan data jawaban responden berdasarkan variabel Kinerja Pegawai yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9

Hasil Angket Kinerja

| No | Sangat Setuju (SS) | | Setuju (S) | | Netral (N) | | Tidak Setuju (TS) | | Sangat Tidak Setuju (STS) | | Jumlah | |
|-----|--------------------|------|------------|------|------------|------|-------------------|---|---------------------------|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | 6 | 20 | 20 | 66,7 | 4 | 13,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 2. | 7 | 23,3 | 18 | 60 | 5 | 16,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 3. | 4 | 13,3 | 23 | 76,7 | 3 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 4. | 4 | 13,3 | 22 | 73,3 | 4 | 13,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 5. | 8 | 26,7 | 19 | 63,3 | 3 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 6. | 5 | 16,7 | 23 | 76,7 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 7. | 3 | 10 | 17 | 56,7 | 10 | 33,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 8. | 9 | 30 | 17 | 56,7 | 4 | 13,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 9. | 6 | 20 | 19 | 63,3 | 5 | 16,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 10. | 8 | 26,7 | 21 | 70 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |

Sumber :Data primer diolah dengan SPSS 25

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Pada item 1, sebanyak 6 orang (20%) menjawab sangat setuju, sebanyak 20 orang (66,7%) menjawab setuju, sebanyak 4 orang (13,3%) menjawab netral.
- 2) Pada item 2, sebanyak 7 orang (23,3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang (60%) menjawab setuju, sebanyak 15 orang (16,7%) menjawab netral.

- 3) Pada item 3, sebanyak 4 orang (13,3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang (76,7%) menjawab setuju, sebanyak 3 orang (10%) menjawab netral.
- 4) Pada item 4, sebanyak 4 orang (13,3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang (73,3%) menjawab setuju, sebanyak 4 orang (13,3%) menjawab netral.
- 5) Pada item 5, sebanyak 8 orang (26,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 19 orang (63,3%) menjawab setuju, sebanyak 3 orang (10%) menjawab netral.
- 6) Pada item 6, sebanyak 5 orang (16,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang (76,7%) menjawab setuju, sebanyak 2 orang (6,7%) menjawab netral.
- 7) Pada item 7, sebanyak 3 orang (10%) menjawab sangat setuju, sebanyak 17 orang (56,7%) menjawab setuju, sebanyak 10 orang (33,3%) menjawab netral.
- 8) Pada item 8, sebanyak 9 orang (30%) menjawab sangat setuju, sebanyak 17 orang (56,7%) menjawab setuju, sebanyak 4 orang (13,3%) menjawab netral.
- 9) Pada item 9, sebanyak 6 orang (20%) menjawab sangat setuju, sebanyak 19 orang (63,3%) menjawab setuju, sebanyak 5 orang (16,7%) menjawab netral.
- 10) Pada item 10, sebanyak 8 orang (26,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 21 orang (70%) menjawab setuju, sebanyak 1 orang (3,3%) menjawab netral.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalid-an dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan

untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalid-an dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau keefektidan suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang akan diukur.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas pada penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan terdapat dalam kuesioner yang telah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Pengujian ini dilakukan dengan mengambi nilai r hitung untuk dibandingkan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$ Yaitu $df = 30 - 2 = 28$, sehingga menghasilkan r_{tabel} sebesar 0,361. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau tidak sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada Corrected Item-Total Correlation pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil

perbandingan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk menentukan kevalid-an atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja

| Pertanyaan | Corrected Item Total | r_{tabel} | Keterangan |
|--------------|-------------------------|-------------|------------|
| Pertanyaan 1 | 0,598 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 2 | 0,626 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 3 | 0,536 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 4 | 0,539 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 5 | 0,587 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 6 | 0,530 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 7 | 0,557 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 8 | 0,635 | 0.361 | Valid |

Sumber: Data Primer di Olah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa corrected item-total dari setiap pernyataan variabel disiplin kerja yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,361 yang berarti seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Validitas Pelatihan

| Pertanyaan | Corrected Item Total | r_{tabel} | Keterangan |
|--------------|-------------------------|-------------|------------|
| Pertanyaan 1 | 0,607 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 2 | 0,578 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 3 | 0,563 | 0.361 | Valid |

| | | | |
|--------------|-------|-------|-------|
| Pertanyaan 4 | 0,558 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 5 | 0,561 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 6 | 0,566 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 7 | 0,586 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 8 | 0,579 | 0.361 | Valid |

Sumber: Data Primer di Olah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa corrected item-total dari setiap butir pernyataan variabel pelatihan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,361 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.12

Hasil Pengujian Validitas Motivasi

| Pertanyaan | Corrected Item Total | r _{tabel} | Keterangan |
|--------------|----------------------|--------------------|------------|
| Pertanyaan 1 | 0,614 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 2 | 0,594 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 3 | 0,624 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 4 | 0,575 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 5 | 0,606 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 6 | 0,624 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 7 | 0,625 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 8 | 0,629 | 0.361 | Valid |

Sumber: Data Primer di Olah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa corrected item-total dari setiap butir pernyataan variabel motivasi yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,361 yang berarti semua butir

pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Validitas Kinerja

| Pertanyaan | Corrected Item Total | r_{tabel} | Keterangan |
|---------------|----------------------|--------------------|------------|
| Pertanyaan 1 | 0,496 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 2 | 0,512 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 3 | 0,451 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 4 | 0,533 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 5 | 0,405 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 6 | 0,506 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 7 | 0,395 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 8 | 0,527 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 9 | 0,421 | 0.361 | Valid |
| Pertanyaan 10 | 0,519 | 0.361 | Valid |

Sumber: Data Primer di Olah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa corrected item-total dari setiap butir pernyataan variabel kinerja yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,361 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

b. Uji Reabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi

responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan ukuran suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap semua butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual berdasarkan setiap butir pertanyaan. Apabila nilai Cronbach's alpha $> 0,60$ maka dikatakan butir pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel atau andal.

Reliabilitas hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dari pertanyaan yang sudah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai Cronbach's Alpha, bila nilai Cronbach's Alpha > 0.60 maka pertanyaan pada variabel sudah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha (>60) | Keterangan |
|----------------|--------------------------|------------|
| Disiplin Kerja | 0,700 | Reliabel |
| Pelatihan | 0,706 | Reliabel |
| Motivasi | 0,748 | Reliabel |
| Kinerja | 0,613 | Reliabel |

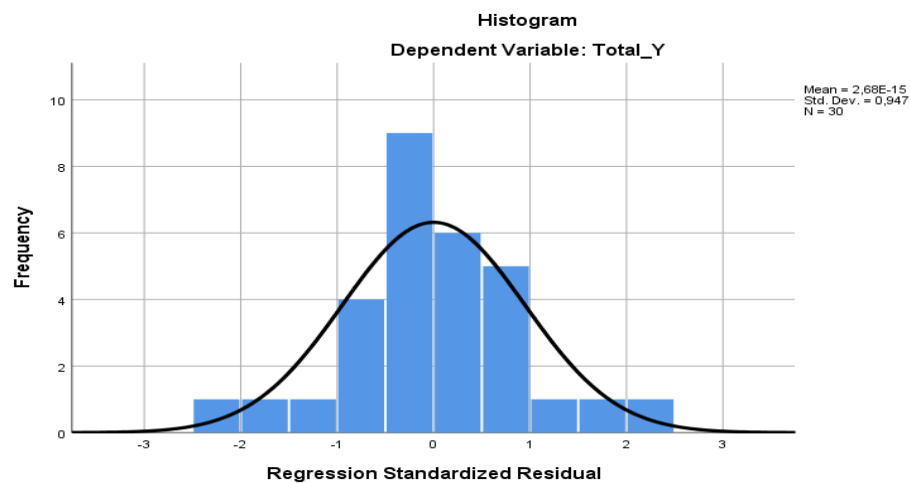
Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui nilai cronbatch alpha berdasarkan semua variabel yang diujikan nilainya diatas 0,60. Maka instrument memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain semua variable diatas telah reliable terpercaya.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan gambar histogram memiliki garis cembung dan analisis grafik yaitu pada Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



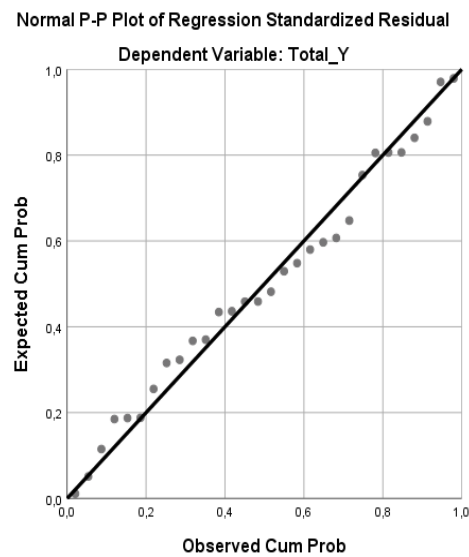
Gambar 4.2 Kurva Histogram Normalitas

Sumber :Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, dari hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, di mana gambar histogram memiliki garis berbentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah.

Normalitas data juga dapat dilihat dari sisi output kurva normal p-p plot. Data pada variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Untuk melihat data berdistribusi normal dapat juga dilakukan dengan memperhatikan normal probability dari grafik P-P plot sebagai berikut :



Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Sumber :Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dapat dilihat melalui uji statistik yaitu dengan uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov pada alpha sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian Kolmogrov-Smirnov

lebih besar dari 0,05 berarti data normal, jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.

Tabel 4.15

Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

| | | Kinerja Pegawai |
|----------------------------------|----------------|---------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,91725175 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,087 |
| | Positive | ,087 |
| | Negative | -,073 |
| Test Statistic | | ,087 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

Sumber: Data Primer di Olah SPSS 25

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai Asymp.Sig. (2-tailed) pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari

nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Disiplin kerja | ,559 | 1,788 |
| | Pelatihan | ,350 | 2,859 |
| | Motivasi | ,362 | 2,763 |

Sumber :Data primer diolah dengan SPSS 25

Pada tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,559 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,788 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) terbebas dari masalah Multikolinearitas
- 2) Variabel Pelatihan (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,350 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 2,859 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

- 3) Variabel Motivasi (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,362 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 2,763 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi (X3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah bagian dari uji asumsi klasik. Dimana salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi ini yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Apabila terjadi gejala heteroskedastisitas maka akan terjadi ketidak akuratan pada hasil analisis regresi yang dilakukan. Dalam penelitian ini penulis melakukan uji heteroskedastisitas ini yaitu dengan uji scatterplot

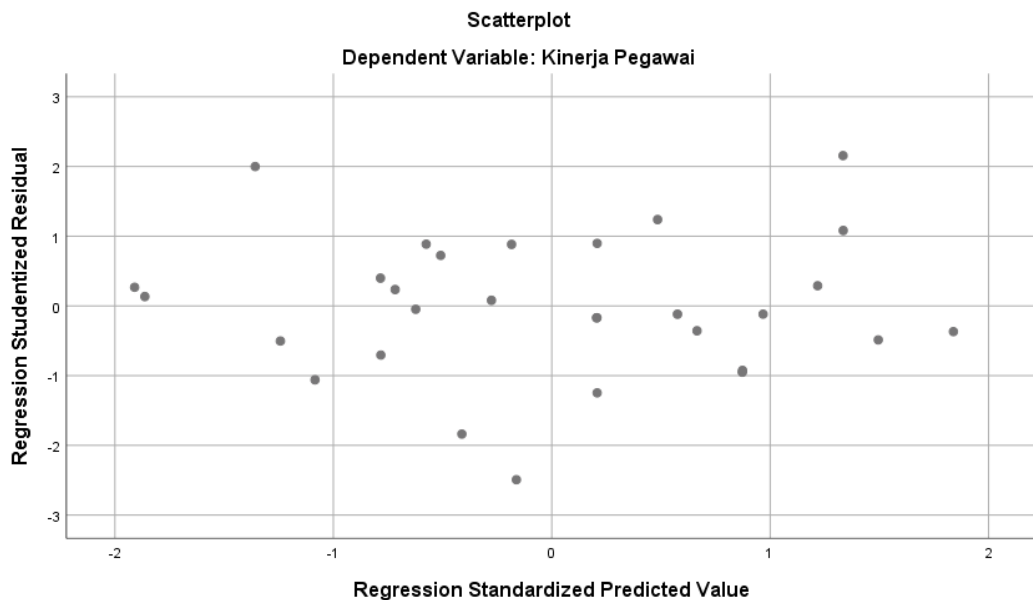
Ada 3 ciri-ciri jika tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dengan uji scatterplot yaitu :

- 1) Titik-titik data penyebar data diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- 3) Penyebaran titik –titik data tidak boleh membentuk suatu pola

Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat dari grafik scatterplot dibawah ini :

Gambar 4.4

Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas



Sumber :Data primer diolah dengan SPSS 25

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik atas maupun nol pada Y, dan juga titik-titik tidak mengumpul diatas maupun dibawah saja. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

6. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dari pengolahan data kuesioner dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 8,384 | 2,457 |
| | Disiplin Kerja | ,291 | ,096 |
| | Pelatihan | ,411 | ,106 |
| | Motivasi | ,294 | ,094 |

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25

Dari perhitungan menggunakan SPSS maka didapat hasil sebagai berikut :

$$a = 8,384$$

$$b = 0,291$$

$$b_2 = 0,411$$

$$b_3 = 0,294$$

Jadi persamaan regresi linear berganda untuk 3 prediktor (disiplin kerja, pelatihan dan motivasi) adalah :

$$Y = 8,384 + 0,291 X_1 + 0,411 X_2 + 0,294 X_3 + e$$

- Jika segala sesuatu pada variabel - variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 8,384.
- Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,291.
- Jika terjadi peningkatan pelatihan sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,411.
- Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,294.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen disiplin kerja (X1), pelatihan (X2), dan motivasi (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan 5% (0,05%).

Tabel 4.18

Uji Parsial (Uji t)

| Model | | t | Sig. |
|-------|----------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 3,412 | ,002 |
| | Disiplin Kerja | 3,035 | ,005 |
| | Pelatihan | 3,896 | ,001 |
| | Motivasi | 3,136 | ,004 |

Sumber :Data primer diolah dengan SPSS 25

Berikut pembahasan hasil uji parsial antara disiplin kerja, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Binjai.

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai :

Hasil uji-t menunjukkan bahwa thitung yang dimiliki untuk variabel Disiplin kerja (X1) sebesar 3,035, dengan nilai ttabel sebesar 1,705 maka diketahui bahwa nilai thitung $>$ ttabel. Hal ini dikarenakan 3,035 lebih besar dari 1,705. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,005 maka dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Pengadilan Agama Binjai.

2) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai :

Hasil uji-t menunjukkan bahwa thitung yang dimiliki untuk variabel Pelatihan (X_2) sebesar 3,896, dengan nilai ttabel sebesar 1,705 maka diketahui bahwa nilai thitung $>$ ttabel. Hal ini dikarenakan 3,896 lebih besar dari 1,705. Nilai signifikan t dari variabel Pelatihan (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka dinyatakan bahwa Pelatihan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Pengadilan Agama Binjai.

3) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai :

Hasil uji-t menunjukkan bahwa thitung yang dimiliki untuk variabel Motivasi (X_3) sebesar 3,136, dengan nilai ttabel sebesar 1,705 maka diketahui bahwa nilai thitung $>$ ttabel. Hal ini dikarenakan 3,136 lebih besar dari 1,705. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,004 maka dinyatakan bahwa Motivasi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Pengadilan Agama Binjai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19**Hasil uji-F**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 188,567 | 3 | 62,856 | 66,980 | ,000 ^b |
| | Residual | 24,399 | 26 | ,938 | | |
| | Total | 212,967 | 29 | | | |

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas dapat dilihat bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima Ho. Berdasarkan nilai Fhitung, besar nilai Fhitung yang dihasilkan adalah sebesar 66,980. Nilai Fhitung ini akan dibandingkan dengan nilai Ftabel, jika Fhitung > dari Ftabel maka terima Ha dan tolak Ho. Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari Ftabel. Ftabel dapat dicari dengan melihat daftar tabel F. Untuk mendapatkan Ftabel, maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df1 dan df2. Nilai df1 didapatkan dengan rumus:

$$df1 = k - 1$$

Sedangkan df2 didapat dengan rumus:

$$df2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga

$n = 30$ dan $k = 4$. Maka:

$$df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = n - k = 30 - 4 = 26$$

Sehingga Ftabel yang dihasilkan sebesar 2,98.

Dengan diketahui nilai Ftabel yang sebesar 2,98, maka bandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Diketahui bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel, karena 66,980 lebih besar dari 2, 98. Maka terima Ha dan tolak Ho.

Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), dan Motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. Uji Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati angka 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.20 di bawah ini:

Tabel 4.20

Hasil Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,941 ^a | ,885 | ,872 | ,969 |

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,872 atau 87,2%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari

Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai sebesar 87,2%, sedangkan sisanya $100\% - 87,2\% = 12,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengujian data yang telah peneliti lakukan, maka akan dijelaskan pembahasan terhadap hipotesis-hipotesis yang telah peneliti rumuskan sebelumnya pada penelitian ini . Pembahasan ini dilakukan untuk melihat keakuratan atau ketidak akuratan dari hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan teori – teori dan hasil penelitian terdahulu yang sudah ada, maka peneliti telah merumuskan Hipotesis H_1 yaitu sebagai berikut : “Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai” . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai. Hal ini terlihat berdasarkan hasil pengujian hipotesis atas tentang pengaruh variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05, dan t hitung lebih besar dari t tabel ($3,035 > 1,705$), maka kesimpulan-nya, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Hasil arus positif menunjukkan bahwa jika disiplin

kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat, dan sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja pegawai pun akan mengalami penurunan.

Dengan kata lain ketika disiplin kerja yang indikatornya terdiri dari tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan meningkat, maka kinerja pegawai pun akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ndari Purbosari dan Winarningsih (2018) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah pada point 1, Pegawai melanggar aturan jam kerja seperti terlambat masuk kerja sehingga disiplin kerja menurun, telah terjawab.

2. Pengaruh Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan teori – teori dan hasil penelitian terdahulu yang sudah ada, maka peneliti telah merumuskan Hipotesis H₂ yaitu sebagai berikut :
“Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai” . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai. Hal ini terlihat berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas tentang pengaruh variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, dan t hitung lebih besar dari t tabel ($3,896 > 1,705$), maka kesimpulan-nya, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Hasil arus positif menunjukkan bahwa jika pelatihan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat, dan sebaliknya jika pelatihan menurun maka kinerja pegawai pun akan mengalami penurunan.

Dengan kata lain ketika pelatihan yang indikatornya terdiri dari instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan sasaran meningkat, maka kinerja pegawai pun akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Toto Wahono, Ida Aryati dan Sri Hartono (2019) membuktikan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah pada point 2, Program pelatihan kurang mendapat perhatian dari para pegawai, telah terjawab.

3. Pengaruh Motivasi (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan teori – teori dan hasil penelitian terdahulu yang sudah ada, maka peneliti telah merumuskan Hipotesis H₃ yaitu sebagai berikut : “Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai” . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai. Hal ini terlihat berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas tentang pengaruh variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, dan t hitung lebih besar dari t tabel ($3,136 > 1,705$), maka kesimpulan-nya, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₃ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Hasil arus positif menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat, dan sebaliknya jika motivasi menurun maka kinerja pegawai pun akan mengalami penurunan.

Dengan kata lain ketika motivasi yang faktornya terdiri dari prestasi (*achievement*), Pengakuan (*recognition*), Minat pada pekerjaan (*job interest*), Tanggung jawab (*responsibility*), Kemajuan (*advancement*) meningkat, maka kinerja pegawai pun akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendri Sembiring (2020) membuktikan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah pada point 3, Kurangnya perhatian dari pemimpin organisasi sehingga kurangnya motivasi terhadap pegawai, telah terjawab.

4. Pengaruh Disiplin Kerja(X_1), Pelatihan (X_2) Dan Motivasi (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan teori – teori dan hasil penelitian terdahulu yang sudah ada, maka peneliti telah merumuskan Hipotesis H_4 yaitu sebagai berikut : “disiplin kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai” . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai. Hal ini terlihat berdasarkan analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan F hitung, sebesar 66,980 sedangkan F tabel yang dimiliki hanya sebesar 2,98 dengan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa H_4 yang diajukan tertuju dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan dan motivasi meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, namun sebaliknya jika disiplin kerja, pelatihan dan motivasi menurun maka kinerja pegawai akan menurun juga.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui apakah disiplin kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah pada point 4. Pegawai tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mengakibatkan turunnya kinerja pegawai

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai disiplin kerja, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar $3,035 > t$ tabel $1,705$ dan nilai sig. $0,005$ ($0,005 < 0,05$). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai.
2. Pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar $3,896 > t$ tabel $1,705$ dan nilai sig. $0,001$ ($0,001 < 0,05$). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai.
3. Pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar $3,136 > t$ tabel $1,705$ dan nilai sig. $0,004$ ($0,004 < 0,05$). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai.
4. Pengaruh Disiplin kerja, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai f hitung sebesar $66,980$ sedangkan F tabel hanya sebesar $2,98$ dengan signifikan sebesar $0,000$. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai .

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada Kantor Pengadilan Agama Binjai agar memperhatikan para pegawai agar lebih menjaga dan meningkatkan disiplin kerja untuk mencapai tujuan yang harus dicapai oleh Kantor Pengadilan Agama Binjai. Disarankan kepada pimpinan harus lebih memperhatikan pegawai untuk mengurangi absensi dan kehadiran yang harus selalu dijaga untuk menaati seluruh peraturan yang sudah ditetapkan serta menjaga perilaku dalam menjalankan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada Kantor Pengadilan Agama Binjai agar memperhatikan para pegawai agar lebih bersungguh-sungguh saat mengikuti pelatihan yang sedang dilaksanakan agar pegawai lebih mudah dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada Kantor Pengadilan Agama Binjai agar memperhatikan pegawai untuk memberikan motivasi, bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, dengan pujian yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh pegawai, sehingga pegawai terus terpacu dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data sehingga penelitian dapat dilaksanakan

dengan lebih baik, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk meneliti faktor-faktor lain dalam penelitian ini dan melakukan penelitian sejenis dengan skala yang lebih luas guna memperoleh hasil penelitian baru yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- S.P, H. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- S.P, H. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Veithzal Rivai Zainal, H. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Perda.
- Yoyo Sudaryo, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompetensi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabet.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Pt Remaja Rosdakarya.

JURNAL

- Budiman, N. P. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal Emba Vol.4 No.4*.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Volume: 13 Nomor: 1*.
- Fitrianto, B., Zarzani, T. R., & Simanjuntak, A. (2021). Analisa Ilmu Hukum Terhadap Kajian Normatif Kebenaran Dan Keadilan. *Soumatera Law Review*, 4(1), 93-103.
- Ginting, S. O. (2020). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. *Urnal Wira Ekonomi Mikroskil : Jwem*.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect Of Performance, Motivation And Leadership In The Work Environment. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(3), 4331-4339.

- Lumentut, M. D. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Emba Vol.3 No.1*.
- Marsoit, P. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal Emba Vol.5 No.3*.
- Prayogi, M. A. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Prosiding Seminar Nasional*.
- Purbosari, N. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Rahayu, S., & Satria, C. (2019). The Effect Of Supply Chain Strategy And Marketing Mixes On Purchase Decisions Sharia Productin Palembang Region. *International Journal Of Supply Chain Management*, 8(3), 389-395.
- Rumondor, R. B. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. *Jurnal Emba Vol.4 No.2*.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap . *Jurakunman Vol.13, No. 1*.
- Siagian, S. S. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 9*.
- Yasmirah, Y., Halawa, F., Tandiono, S., & Zarzani, T. R. (2021). Criminal Acts Of Corruption Procurement Of Goods And Services Of Local Governments Through Electronic Procurement Services (Lpse). *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(3), 4678-4684.