



**ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA,  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR PENGADIAN  
NEGERI MEDAN KELAS 1A**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

---

**MULIA KARUNIA MUDA NASUTION**

NPM: 1915310125

---

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2024**

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

**JUDUL** : ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS 1A

**NAMA** : MULIA KARUNIA MUDA NASUTION  
**N.P.M** : 1915310125  
**FAKULTAS** : SOSIAL SAINS  
**PROGRAM STUDI** : Manajemen  
**TANGGAL KELULUSAN** : 26 Februari 2024

**DIKETAHUI**

**DEKAN**



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

**KETUA PROGRAM STUDI**



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING**

**PEMBIMBING I**



Nuraini Kemalasari Istiqamah, S.E., S.Psi., M.Psi.

**PEMBIMBING II**



Annisa Febrina, S.I.Kom., M.I.Kom.

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mulia Karunia Muda Nasution  
NPM : 1915310125  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis komitmen organisasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor pengadilan negeri medan kelas 1A

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 di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2024



**Mulia Karunia Muda Nst**  
**NPM. 1915310125**

## SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mulia Karunia Muda  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 24 Januari 2001  
NPM : 1915310125  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Tanjung pura, Jln Tengku Amir Hamzah Gg.stalkuda

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, Februari 2024  
Yang membuat pernyataan



**Mulia Karunia Muda Nst**  
**NPM. 1915310125**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Populasi dan pengujian pada review ini berjumlah 56 pekerja. Prosedur pemeriksaan yang digunakan adalah pengujian mutlak. Pemeriksaan dilakukan pada Agustus-Desember 2023. Strategi pengumpulan informasi dilakukan melalui sosialisasi jajak pendapat. Sumber informasi yang digunakan adalah informasi penting yang diambil langsung dari responden. Eksplorasi ini memanfaatkan informasi kuantitatif yang ditangani dengan aplikasi SPSS 26 dengan berbagai model straight relapse. Dengan nilai regresi thitung  $(2,275) > (1,676)$  ttabel dan signifikan  $(0,009) < (0,05)$ , temuan penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi pada Kantor Pengadilan Negeri Medan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi antara lain. Disiplin Kerja sedikit banyak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan dengan nilai relaps sebesar thitung  $(3,299) > (1,676)$  ttabel dan kritis  $(0,002) < (0,05)$ . Pada Kantor Pengadilan Negeri Medan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai regresi thitung  $(3,699) > (1,676)$  ttabel dan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < (0,05)$ . Nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 24,230 dengan  $\alpha = 5\%$ , sedangkan nilai ftabel untuk  $df = 3,18$ . Dari gambaran tersebut cenderung terlihat bahwa Fhitung  $(24,230) > Ftabel (3,19)$ . terlebih lagi, nilai kritis  $(0,000) < (0,05)$ . sehingga hipotesis tersebut dapat diterima kebenarannya. Artinya Komitmen Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci :** Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

*This research was conducted at the Medan District Court Office, with the aim of finding out how employee performance at the Medan District Court Office was influenced by organizational commitment, work discipline and job satisfaction. The population and testing in this review amounted to 56 workers. The inspection procedure used is absolute testing. The examination will be carried out in August-December 2023. The information gathering strategy is carried out through socialization of opinion polls. The source of information used is important information taken directly from respondents. This exploration utilizes quantitative information handled with the SPSS 26 application with various straight relapse models. With a regression value of  $t_{count} (2.275) > (1.676) t_{table}$  and significant  $(0.009) (0.05)$ , the research findings show that Organizational Commitment at the Medan District Court Office is positively influenced by organizational culture, among others. Work Discipline has more or less influence on employee performance at the Medan District Court Office with a relapse value of  $t_{count} (3.299) > (1.676) t_{table}$  and critical  $(0.002) < (0.05)$ . At the Medan District Court Office, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, with a regression value of  $t_{count} (3.699) > t_{table} (1.676)$  and a significance level of  $0.001 (0.05)$ . The  $F_{count}$  value obtained is 24.230 with  $\alpha = 5\%$ , while the  $f_{table}$  value for  $df = 3.18$ . From this picture it tends to be seen that  $F_{count} (24.230) > F_{table} (3.19)$ . moreover, the critical value  $(0.000) < (0.05)$ . so that the hypothesis can be accepted as true. This means that Organizational Commitment (X1), Work Discipline (X2), and Organizational Culture (X3) together influence Employee Performance.*

**Keyword :** *Organizational Commitment, Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa sebagai asas segala pengetahuan dan hikmat, atas kasih setia-Nya, dengan segala keterbatasan peneliti dimampukan untuk menyelesaikan proposal ini. Proposal dengan judul: **“Analisis komitmen organisasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A”** merupakan salah satu syarat mengikuti ujian guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Peneliti telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penelitian proposal ini. Peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE, M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., MSc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Nuraini Kemalasari Iatiqamah, S.E., S.Psi., M.Psi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penelitian proposal sehingga dapat tersusun dengan rapih.
5. Ibu Annisa Febrina, S.I.Kom., M.I.Kom, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penelitian proposal sehingga dapat tersusun dengan rapih.

6. Kepada seluruh Dosen dan staff Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dengan memberikan izin riset penelitian saya.
7. Kepada Bapak Victor Togi Rumahorbo, S.H., M.H., Kantor Pengadilan Negeri Medan yang selalu mendukung saya baik secara memberikan motivasi.
8. Kepada kedua orang tua ayah Ir. Muhammad Natsir Nasution dan ibu Sri Isnawati, S.Pd.I yang selalu mendukung saya baik secara pekerjaan maupun perkuliahan.

Akhir peneliti mengharapkan semoga dalam penyusunan proposal ini nantinya dapat berguna bagi peneliti dan para pembaca sekalian, dan terutama sekali lagi kepada Kantor Pengadilan Negeri Medan. Semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya selanjutnya.

Medan, Februari 2024  
Peneliti

Mulia Karunia Muda Nst  
NPM: 1915310125



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN</b>	<b>JUDUL</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	8
1. Identifikasi Masalah .....	8
2. Batasan Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian .....	10
F. Keaslian Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
A. Landasan Teori .....	13
1. Kinerja Pegawai.....	13
2. Komitmen Organisasi.....	18
3. Disiplin Kerja .....	23
4. Budaya Organisasi.....	28
B. Penelitian Terdahulu .....	32
C. Kerangka Konseptual.....	35
D. Hipotesis .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>40</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel.....	41
1. Populasi .....	41
2. Sampel .....	41
D. Jenis dan Sumber Data .....	42
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	43
1. Variabel Penelitian .....	43
2. Definisi Operasional.....	43
F. Skala Pengukuran Variabel .....	44
G. Teknik Analisis Data .....	45
1. Uji Kualitas Data .....	45
a. Uji Validitas (keabsahan) .....	45
b. Uji Reliabilitas (kehandalan).....	46
2. Uji Asumsi Klasik .....	46
a. Uji Normalitas .....	46
b. Uji Multikolinearitas .....	47
c. Uji Heteroskedastisitas .....	47
3. Regresi Linear Berganda.....	48
4. Pengujian Hipotesis.....	48

<b>BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
A. Gambaran Objek Penelitian.....	50
1. Deskripsi Objek Penelitian Pengadilan Negeri Medan .....	50
2. Visi & Misi Perusahaan.....	50
a. Visi .....	50
b. Misi.....	50
3. Struktur Organisasi Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan.....	51
B. Hasil Penelitian.....	54
1. Deskripsi Karakteristik Respondens .....	54
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
C. Uji Kualitas Data .....	64
1. Uji Validitas Data.....	64
2. Uji Reabilitas Data .....	67
3. Uji Asumsi Klasik .....	69
a. Uji Normalitas Data.....	69
1. Kurva Histogram .....	69
2. Uji Kolmogorov .....	70
b. Uji Heteroskedastisitas .....	71
c. Uji Multikolinieritas .....	72
d. Pengujian Regresi Linier Berganda.....	73
e. Uji Hipotesis .....	75
1. Uji-t (Uji Partial) .....	75
2. Uji Simultan (Uji-F).....	76
3. Uji Determinasi ( $R^2$ ).....	77
D. Pembahasan Penelitian.....	78
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>80</b>
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel 1. 1 Pra Survey Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan .....	16
Tabel 1. 2 Pra Survei Komitmen Organisasi pada Pengadilan Negeri Medan.....	17
Tabel 1. 3 Pra Survei Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	19
Tabel 1. 4 Pra Survei Budaya Organisasi Pengadilan Negeri Medan .....	21
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	45
Tabel 3. 1 Skedul Proses Penelitian.....	53
Tabel 3. 2 rincian jabatan pegawai di Kantor .....	55
Tabel 3. 3 Operasional Variabel .....	56
Tabel 3. 4 Instrumen Skala <i>Likert</i> .....	58
Tabel 4. 1 Karektestistik Responden Jenis Kelamin .....	67
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Umur .....	68
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Pendidikan.....	68
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Lama Bekerja .....	68
Tabel 4. 5 Deskripsi Skor Jawaban Responden Komitmen Organisasi.....	70
Tabel 4. 6 Deskripsi Skor Jawaban Responden Disiplin Kerja .....	71
Tabel 4. 7 Deskripsi Skor Jawaban Responden Budaya Organisasi.....	73
Tabel 4. 8 Deskripsi Skor Jawaban Responden Kinerja Pegawai.....	74
Tabel 4. 9 Hasil Kelayakan(Valid) Setiap Butir Pernyataan .....	77
Tabel 4. 10 Hasil Kelayakan(Valid) Setiap Butir Pernyataan .....	78
Tabel 4. 11 Hasil Kelayakan(Valid) Setiap Butir Pernyataan .....	79
Tabel 4. 12 Hasil Kelayakan(Valid) Setiap Butir Pernyataan .....	79
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Untuk variabel.....	80
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Untuk variabel.....	81
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas Untuk variabel.....	81
Tabel 4. 16 Hasil Uji Reliabilitas Untuk variabel.....	82
Tabel 4. 17 Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	84
Tabel 4. 18 Uji Hasil <i>Multikolinieritas Coefficients</i> .....	85
Tabel 4. 19 Uji Regresi Linear Berganda <i>Coefficients</i> .....	86
Tabel 4. 20 Uji-t (Uji Parsial) .....	88
Tabel 4. 21 Hasil Uji Simultan (F) .....	89
Tabel 4. 22 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	90

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Hal</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Medan.....	65
Gambar 4.2 Kurva Histogram Normalitas .....	83
Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized residual .....	84
Gambar 4.4 Scatterplot Heteroskedastisitas .....	86

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Hasibuan (2016), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi pemerintah maupun instansi. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan instansi. Keberhasilan sebuah organisasi tergantung pada pegawai yang bekerja di instansi itu sebab pegawailah yang memegang peran penting terhadap kinerja di instansi ini.

Dalam organisasi pemerintah, pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi, yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad, 2017).

Sebagai salah satu lembaga peradilan di bawah Mahkamah Agung RI, yang berada langsung di bawah wilayah hukum Pengadilan Negeri Medan mempunyai tugas memeriksa, mengadili dan memutus suatu perkara, harus mampu memberikan rasa keadilan kepada masyarakat pencari keadilan.

Dan juga pengadilan wajib memberikan akses kepada masyarakat untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan putusan dan biaya perkara dalam proses persidangan serta menyampaikan salinan putusan kepada para pihak.

Di bidang sumber daya manusia, Pengadilan Negeri Medan sebagai lembaga yang menjalankan kekuasaan kehakiman di Kota Medan dan mentransformasikannya ke dalam kinerja dan pelayanan publik yang lebih realistis dan berorientasi pada pelayanan, tentunya akan berbanding lurus dengan peningkatan tersebut diperlukan dari segi kualitas.

Kami akan meningkatkan sumber daya manusia dan profesionalisme aparatur untuk mempercepat peningkatan pelayanan peradilan yang lebih baik. Karyawan dapat memahami kinerja mereka dalam tanggung jawab pekerjaan mereka. Artinya kinerja seseorang merupakan gabungan keterampilan, usaha, dan peluang yang dapat dinilai dari hasil pekerjaannya. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam bekerja dengan tujuan mencapai seluruh tujuan bisnis.

Ketika pekerjaan dilakukan secara maksimal, karyawan menyelesaikan tugas dan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja pegawai ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahannya dan relevan dengan organisasi tertentu. Menurut Kasmir (2016) menerangkan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan, tujuan visi dan misi yang dituangkan dalam perencanaan strategi suatu organisasi.

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

Untuk mengukur kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Medan. Peneliti telah melakukan pra survei kepada 30 pegawai, dan dapat di lihat pada tabel di bawah:

**Tabel 1. 1 Pra Survey Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A**

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Pegawai mampu mengkomunikasi pekerjaan yang akan dikerjakan	9	30	21	70
2	Pegawai yang memiliki kinerja semakin baik, maka dapat mencapai tujuan instansi	11	36,7	19	63,3
3	Pegawai bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	10	33,4	20	66,6

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menggambarkan bahwa para pegawai pengadilan belum semakin baik dalam pekerjaannya untuk tujuan instansi, dan bahkan untuk bekerja sesuai standar pegawai masih sama dalam berpendapat, sedangkan berkomunikasi dengan rekan kerja pegawai masih sangat rendah untuk membangun kemistri dalam bekerja dan jauh lebih individual dalam bekerja.

Kinerja tidak bisa lepas dari variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, misalnya komtmen organisasi, disiplin kerja dan budaya organisasi yang penting bagi unsur-unsur yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Kinerja suatu organisasi akan terpengaruh terlepas dari seberapa baik komitmen organisasi tersebut diterapkan. Apalagi dengan adanya disiplin kerja, tinggi rendahnya kedisiplinan perwakilan dalam suatu perkumpulan juga jelas juga mempunyai pengaruh/dampak terhadap pelaksanaan dalam perkumpulan tersebut.

Pelanggaran terhadap komitmen organisasi tersebut akan ditindaklanjuti dengan mengacu pada Perma No.7 dan Perma No. 8 tahun 2016 tentang Penegakkan disiplin kerja pada Mahkamah Agung – Republik Indonesia. Komitmen yang tinggi menghasilkan kinerja pegawai yang semakin baik maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya.

Komitmen organisasi merupakan faktor penting bagi instansi. Instansi memerlukan pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung akan loyal kepada organisasi atau instansi. Hal tersebut tentunya sangat menguntungkan bagi instansi, karena pegawai adalah sumber daya manusia terpenting yang harus instansi pertahankan. Sebaliknya, jika pegawai memiliki komitmen yang rendah maka loyalitas mereka terhadap instansi pun akan rendah.

**Tabel 1. 2 Pra Survei Komitmen Organisasi pada Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A**

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Saya sulit meninggalkan instansi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	9	30	21	70
2	Saya merasa masalah yang terjadi di instansi menjadi permasalahan saya juga	11	36,7	19	63,3
3	Saya merasa instansi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	10	33,4	20	66,6

(Sumber: Peneliti (2023))



Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra survei diatas memperlihatkan bahwasanya komitmen organisasi pada Pengadilan Negeri Medan secara keseluruhan masih dikatakan kurang. Lalu dikarenakan masih terdapat faktor yang mengenai komitmen organisasi cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa tidak memiliki *Affective Comitment*, *Continuance commitment*, *Normative comitment* cenderung menurun komitmen organisasi yang terjadi di Pengadilan Negeri Medan, maka pada saat itu, pekerja tidak dapat mengerjakan sifat kinerja yang baik, sehingga diyakini bahwa komitmen organisasi kepada perwakilan akan memperluas sifat eksekusi hingga ke tingkat yang paling baik. Kantor Pengadilan Negeri Medan tentang disiplin kerja di tempat kerja masih banyak pegawai yang mengeluh tentang jam masuk kerja yang terlalu pagi tidak diberikan toleransi, dikenakan sanksi potong uang makan. Masih terdapat juga pegawai yang pada saat atasan sedang tidak berada ditempat, mereka melakukan aktivitas di luar pekerjaannya seperti mengobrol, principal handphone atau perusing web. Mengakibatkan tertundanya pekerjaan sehingga pekerjaan yang harusnya selesai menjadi tertunda dan di kerjakan di lain hari dan kurangnya kerja sama antar pegawai.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Menurut Sutrisno (2016) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

**Tabel 1. 3 Pra Survei Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A**

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Pegawai masuk kerja tepat waktu sesuai dengan aturan instansi	9	30	21	70
2	Pegawai patuh terhadap peraturan dasar instansi.	11	36,7	19	63,3
3	Pegawai mampu mematuhi peraturan maupun intruksi dari instansi	10	33,4	20	66,6

*Sumber: Peneliti (2023)*

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap 30 pegawai, beberapa dari pegawai menyatakan bahwa pegawai masuk kerja tepat waktu sesuai dengan aturan instansi sebanyak (70%), pegawai patuh terhadap peraturan dasar instansi sebanyak (63,3%), dan pegawai mampu mematuhi peraturan maupun intruksi dari instansi sebanyak (66,6%). Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwasannya pegawai tidak selalu masuk kerja dengan tepat waktu sesuaiaturan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Pegawai belum mematuhi peraturanatau standar operasioal prosedur (SOP) instansi. Kurangnya mematuhi peraturan maupun intruksi dari instansi.

Disiplin mendukung peningkatan kinerja pegawai. Disiplin sangat dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.Pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai. Sanksi yang diberikan adalah 1% dari total tunjangan yang diterima pegawai akan dikurangi. Dan untuk pegawai yang tidak masuk kantor tanpa keterangan di berikan sanksi sebesar 5% dari total tunjangan yang diterima. Pelanggaran terhadap disiplin dapat menghambat dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Kondisi tersebut di atas diduga karena belum adanya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin kerja.

Selain disiplin kerja, faktor yang mendukung determinan kreativitas pada organisasi adalah budaya organisasi. Kreativitas adalah aset modal manusia terbesar yang bergantung pada keahlian dan keterlibatan. Agar dapat berfungsi dengan baik, instansi telah melakukan upaya besar, antara lain dengan menerapkan dan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi kepada seluruh pegawai dengan harapan budaya organisasi dapat diterima dengan baik dan dapat mendukung untuk memotivasi pegawai.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena budaya organisasi dapat membantu para pegawai dalam berperilaku dalam bekerja, dalam menyelesaikan persoalan-persoalan serta memberi petunjuk tentang apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh pegawai.

Menurut Hasibuan (2016), “Budaya organisasi di setiap instansi berbeda-beda, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota instansi atau organisasi tersebut. Pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi. Ini berarti terjadi komitmen yang salingmendukung antara budaya organisasi dan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu instansi atau organisasi. Fungsi budaya organisasi adalahmenentukan peran yang membedakan instansi yang satu dengan instansi yang lain, menentukan tujuan bersama yang lebih besar dari sekedar kepentingan individu, menjaga stabilitas sosial instansi, meningkatkan identitas bagi anggotainstansi, memberi pengertian dan mekanisme control yang memberikan pedoman bagi sikap dan perilaku”.

**Tabel 1. 4 Pra Survei Budaya Organisasi Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A**

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.	12	40	18	60
2	Pegawai mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan.	9	30	21	70
3	Pegawai mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.	10	33,4	20	66,6

(Sumber: Peneliti (2023))

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan budaya organisasi di Kantor Pengadilan Negeri Medan dimana pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi. pegawai kurang mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan dan pegawai kurang mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan**”

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, dengan itu dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

- a. Pegawai merasa tidak ada komitmen organisasi yang diberikan instansi tersebut.
- b. Masih adanya pegawai yang masuk kerja tidak tepat waktu sesuai dengan aturan instansi.

- c. Pegawai kurang mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.
- d. Terdapat pegawai yang belum mengkomunikasikan pekerjaan yang memiliki kinerja yang baik sesama pegawai lain.

## **2. Batasan Masalah**

Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah, agar penelitian lebih fokus dan dapat dipahami dengan mudah. Maka penelitian ini memfokuskan pada analisis komitmen organisasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Uraian latar belakang masalah dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A?
3. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A?
4. Apakah komitmen organisasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan bagaimana masalah itu dirumuskan, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, baik peneliti, akademis maupun instansi:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan bagi peneliti dalam memajukan ilmu pengetahuan, baik teori maupun praktik.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan pengetahuan, selain memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan konsep teori rotasi kerja terkait komitmen organisasi,

disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai, yang sangat perlu untuk dikaji lebih lanjut untuk membuat konsep baru.

### 3. Bagi Instansi

Penelitian ini akan dapat memberikan kontribusi pada proses pengambilan keputusan, mengidentifikasi kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

## F. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Kholidi (2019) yang berjudul “Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat” sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis komitmen organisasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan”. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. **Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan tiga buah variabel bebas yang digunakan yaitu: komitmen organisasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), serta sebuah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). sedangkan penelitian ini menggunakan tiga buah variabel bebas yang digunakan yaitu: komitmen organisasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ), serta sebuah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja pegawai.

2. **Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.
3. **Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat yang terletak di Jalan Diponegoro, Kwala Bingai, Stabat. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A di Jl. Pengadilan Kelurahan No.8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20236.
4. **Populasi dan Sampel:** Populasi dan sampel yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan seluruh pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat yang berjumlah 56 orang responden. Sedangkan populasi dan sampel penelitian ini seluruh pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan yang berjumlah 56 orang responden.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai (2016) kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual execution*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan

(*coorporate execution*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu :

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan skill atau kompetensi seseorang dalam bidang pekerjaannya. Telah ditemukan bahwa semakin banyak keterampilan dan pengetahuan yang Anda miliki, semakin besar kemungkinan Anda menyelesaikan tugas Anda secara akurat.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah informasi seputar pekerjaan. Seseorang yang mempunyai pengetahuan pekerjaan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang besar pula, begitu pula kebiasaan buruknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki

rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi seseorang dalam melaksanakan suatu tugas disebut kerja. Jika mempunyai dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas disebut kerja. Jika mempunyai dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara

umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikanketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

### 13) Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

#### **c. Tujuan Penilaian Kerja**

Menurut Rivai (2016) tujuan dari penilaian kerja adalah:

- 1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja pegawai pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.
- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu pegawaiya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier yang memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan pegawainya.

#### **d. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu:

- 1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula

sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Hubungan antar pegawai

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

## **2. Komitmen Organisasi**

### **a. Komitmen Organisasi**

Menurut Luthans (2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan kuat tidak boleh digunakan sebagai pengganti organisasi lain, juga tidak boleh digunakan untuk menyembunyikan keberadaan organisasi lain, juga tidak boleh digunakan untuk

menyembunyikan keberadaan organisasi lain. Nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Griffin (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Stress dalam Munandar (2017), menyebutkan bahwa Komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri menerima nilai dan tujuan organisasi, mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya, dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Menurut Robbins (2017), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta bermaksud memelihara kesejahteraan dalam organisasi itu. Robbins memandang Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena pegawai merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat pegawai bekerja.

Robbins mengartikannya sebagai orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, keterlibatan, dan keterlibatan. Konsekuensinya, komitmen organisasi merupakan fokus pada tindakan antara individu dan organisasi. Orientasi hubungan ini mengakibatkan individu (pegawai) atas kemauannya sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan tersebut mencerminkan dukungannya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

#### **b. Motif Komitmen Organisasi**

Menurut Reichers dalam Prayitno (2017), ada dua motif yang mendasari seseorang untuk berkomitmen pada organisasi atau unit kerjanya antara lain:

##### *1) Side-Best Orientations*

*Side-Best Orientations* ini memfokuskan pada akumulasi dari kerugian yang dialami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu kepada organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut. Dasar pemikiran ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan merugikan, karena takut kehilangan hasil kerja kerasnya yang tidak bisa diperoleh di tempat lain.

##### *2) Goal-Congruence Orientations*

*Goal-Congruence Orientations* ini memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan individual individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi. Pendekatan ini menyatakan bahwa komitmen pegawai pada organisasi



dengan *Goal-Congruence Orientations* akan menghasilkan pegawai yang memiliki penerimaan atas tujuan dan nilai organisasi, keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan, serta hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

### c. Membangun Komitmen Organisasi

Mcshane dan Glinov (2017), bersama Abdul (2017), mengidentifikasi sejumlah metode untuk memperkuat komitmen organisasi, Sebagai berikut:

- 1) *Fairness and satisfaction* (keadilan dan kepuasan).
- 2) *Job security* (keamanan kerja).
- 3) *Organizational comprehensions* (organisasi secara keseluruhan).
- 4) *Employee involvement* (keterlibatan pegawai).
- 5) *Trusteeing employees* (kepercayaan pegawai).

Menurut Sweeney dan Mcfarlin (2017), mengemukakan beberapa hal yang dapat meningkatkan komitmen para pegawai terhadap organisasi:

- 1) Berusaha meningkatkan input pegawai ke dalam organisasi, pegawai yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif
- 2) Perkuat dan komunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi.

#### **d. Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins (2017) dalam mengukur komitmen organisasi terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan, yaitu:

##### *1) Affective Commitment*

*Affective Commitment* merupakan kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya yang terdiri dari:

- a. Kesiediaan untuk bekerja di dalam perusahaan
- b. Partisipasi pegawai dalam kegiatan perusahaan

##### *2) Continuance Commitment*

*Continuance Commitment* merupakan kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain yang terdiri dari:

- a. Memaksimalkan kinerja
- b. Rasa nyaman terhadap posisi/kedudukan dalam suatu organisasi.

##### *3) Normative Commitment*

*Normative Commitment* merupakan kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan yang terdiri dari:

- a. Rasa bertanggung jawab untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi
- b. Rasa takut meninggalkan organisasi.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016), menyatakan bahwa disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Menurut Sutrisno (2016) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahamibahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin**

Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan karena ketidakdisiplinan yang seharusnya diperhatikan oleh aparat. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya beijanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan penjelasan menurut ahli bahwa faktor faktor yang mempengaruhi disiplin sangat berkaitan erat dengan sikap pemimpin terhadap pegawai bawahannya itu sendiri.

**c. Bentuk-bentuk Disiplin**

Disiplin memiliki beberapa bentuk yang dapat membedakan suatu pegawai itu termasuk dalam kategori disiplin yang mana didalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3) Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

#### **d. Indikator Disiplin**

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah:

1) Taat terhadap aturan waktu

Meliputi indikator :

- a. jam masuk kerja.
- b. jam pulang.
- c. jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Meliputi indikator :

- a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.
- b. Bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Meliputi indikator :

- a. Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.
- b. Tanggung jawab dalam pekerjaan.
- c. Cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

Meliputi indikator :

- a. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

#### 4. Budaya Organisasi

##### a. Pengertian Budaya Organisasi

Perusahaan pada dasarnya merupakan kumpulan dari beberapa orang yang melakukan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuannya. Namun demikian, untuk mencapai tujuan tersebut, kegiatan dilakukan tidak terlepas dari budaya organisasi yang telah terbentuk untuk jangka waktu cukup lama.

Menurut Sutrisno (2017), “Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi”.

Menurut Edissom (2016), “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai an manajer perusahaan”.

Menurut Mangkunegara (2017), “Budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.



## **b. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Sutrisno (2017), “sebuah penelitian mengemukakan karakteristik-karakteristik utama yang secara bersama-sama mengungkap esensi dari budaya organisasi, sebagai berikut:

### 1) Inovasi dan pengembalian resiko

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana para pegawai/anggota organisasi disorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

### 2) Perhatian kerincian

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana para pegawai/anggota organisasi diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian.

### 3) Orientasi hasil

Ini berkaitan dengan sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

### 4) Orientasi orang

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil kepada orang-orang di dalam organisasi.

### 5) Orientasi tim

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.

6) Keagresifan

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana individu-individu dalam organisasi memiliki keagresifan dan sikap kompetitif.

7) Kemantapan

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana kegiatan organisasi yang melibatkan individu-individu di dalamnya mempertahankan status quo dibandingkan dengan pertumbuhan”.

**c. Manfaat Budaya Organisasi**

Manfaat yang dapat diperoleh apabila budaya organisasi itu dipahami dapat dilihat dari dua sisi, yaitu bagi sumber daya manusia dan bagi perusahaan:

1) Bagi sumber daya manusia

- a) Memberikan arah atau pedoman berperilaku di dalam perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia tidak dapat semena-mena bertindak atau berperilaku sekehendak hati, melainkan harus menyesuaikan diri dengan siapa dan dimana mereka berada.
- b) Mempunyai kesamaan langkah dan visi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya dan mengembangkan tingkat interpendensi antar individu atau bagian karena antarindividu atau bagian dengan individu atau bagian yang saling melengkapi dalam

kegiatan usaha perusahaan.

- c) Mendorong sumber daya manusia selalu mencapai prestasi kerja atau produktifitas yang lebih baik. Hal ini dapat dicapai apabila proses sosialisasi dapat dijalankan dengan tepat kepada sarannya.

2) Bagi perusahaan

- a) Sebagai pedoman di dalam menentukan kebijakan yang berkenaan dengan ruanglingkup kegiatan yang intern perusahaan seperti tata tertib administrasi, hubungan antarbagian, penilaian kerja, penghargaan prestasi sumber daya manusia.
- b) Untuk menunjukkan pada pihak eksternal tentang keberadaan perusahaan dan ciri-ciri khas yang dimiliki, ditengah-tengah perusahaan-perusahaan yang ada di masyarakat.

**d. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Mangkunegara (2017), “ada beberapa dimensi budaya organisasi yaitu:

- 1) Dimensi Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*)  
Merupakan untuk mengetahui misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan dan strategi cadangan.
- 2) Dimensi Integrasi Internal (*Internal Integration Tasks*)  
Merupakan untuk mengetahui bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status/kekuasaan hubungan dalam kelompok, penghargaan, dan bagaimana mengatur yang sulit

diatur.

3) Dimensi Asumsi-asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*)

Merupakan untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat kenyataan dan kebenaran, hakikat waktu, hakikat kebenaran manusia, hakikat hubungan antar manusia dan homogenitas versus heterogenitas”.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi sumber referensi dan sumber teori terutama dalam pengambilan hasil hipotesis penelitian ini.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Agustian, O. (2019) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar	Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar
2	Sihombing, M. A. (2018) Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Siantar Hotel Siantar	Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Siantar Hotel Siantar.
3	Suhendi Herianto dan Azhari (2021) Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implementasi Pada Kinerja Pegawai UPTD wilayah III DPKA (SAMSAT) Kabupaten Bireuen	Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implementasi Pada Kinerja Pegawai	Analisis Jalur	Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti dan Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
4	Angraini, K. Y. (2019). pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Kediri	budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Kediri
5	Sianturi, M., & Sembiring, R. Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Medan	Disiplin, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan disiplin, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Medan
6	Dari, T. W., Sulistyandari, S., & Kusumah, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Pekanbaru	Budaya Organisasi Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Pekanbaru
7	Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Budaya organisasi signifikan artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi

No	Peneliti dan Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Sapitri. & S. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru	Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif yang dimiliki karyawan PLN Area Pekanbaru. Dan tingginya kinerja yang dimiliki pegawai PLN Area Pekanbaru. Dalam penelitian ini komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PLN Area Pekanbaru.
9	Kholidi, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Langkat	Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Adapun hasil penelitian ini adalah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan faktor-faktor kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan disiplin kerja
10	Niam, J., & Syah, T. Y. R. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Metode Analisis Model Persamaan Struktural	Pengaruh kepuasan kerja dan kepuasan kerja tidak memediasi kinerja karyawan terhadap variabel motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Hasil lainnya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan pemimpin transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

*Sumber: Peneliti terdahulu*

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual, menjelaskan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan penelitian yang signifikan. Struktur perhitungan yang layak secara hipotetis akan memahami hubungan antara faktor-faktor yang direnungkan. Jadi secara hipotetis memahami hubungan antara variabel otonom dan variabel bawahan adalah hal yang mendasar. Sugiyono (2016) mengatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoretis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen.

#### **1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara kenggotaannya dalam organisasi itu menurut Robbins (2016). Komitmen adalah sikap dan perilaku ada pada pelaksanaan. Sedangkan kinerja adalah hasil maka tempatnya ada pada capaian dan bukti kerja. Komitmen berada pada variabel bebas yang secara hierarki memiliki garis linear terhadap kinerja. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi dalam merekrut individu tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Sapitri 2016), penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan terbukti para karyawan memiliki komitmen organisasi.

## **2. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam setiap perusahaan apapun bidangnya tentu memiliki tujuan yang sama yaitu untuk tetap bertahan dan dapat menghasilkan keuntungan. Dan di dalam pencapaian tujuan tersebut, banyak faktor-faktor yang berpengaruh terhadap proses yang dilakukan oleh pegawai. Motivasi seorang pegawai dalam bekerja, suasana aman dan nyaman di lingkungan kerja, dan juga beban kerja yang diterima oleh pegawai selamamenjalankan tugas tugasnya. Beberapa hal tersebut memberikan pengaruhpada pegawai baik itu positif ataupun negatif pada kinerjanya. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya performance kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustin (2019), dan Sihombing (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, tetapi juga ada faktor lain yaitu budaya organisasi.

Artinya jika budaya organisasi baikmaka prestasi kerja pegawai juga baik dan akan meningkat dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka budaya organisasi akan mempengaruhikinerja pegawai.



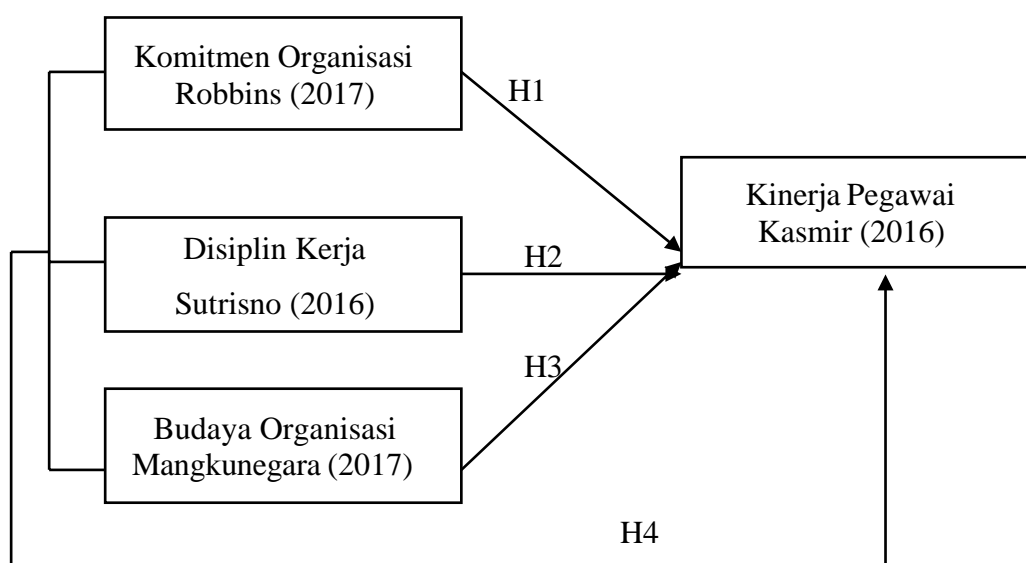
Menurut (Jauharun Niam & Tantri Yanuar Rahmat Syah, 2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik kinerja pegawai. Budaya organisasi suatu organisasi secara keseluruhan dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etos kerja yang dimiliki bersama oleh setiap elemen organisasi. Faktor-faktor ini menjadi dasar untuk memantau perilaku pegawai, bagaimana mereka berpikir, bekerja sama dan berinteraksi dengan lingkungan.

#### **4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, (2016:86) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Mangkunegara (2016) mengatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para pegawai serta pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Trang, 2013), budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga pada penelitian yang dilakukan oleh (Sapitri 2016), mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini:



**Gambar 2.1**

### **Kerangka Konseptual**

*Sumber : Peneliti (2023)*

### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan informasi. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian,

belum jawaban empiris. Hipotesis diambil berdasarkan analisis teori dan berbagai penelitian terkait yang mendukung. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

- H1. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A.
- H2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A.
- H3. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A.
- H4. Komitmen Organisasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A.

## BAB III

### METODE PENLITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif adalah metode peneliti yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan information menggunakan instrument penelitian, analisis information bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Tempat dan Waktu Penelitian

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Kantor Negeri Kelas 1A Medan Jl. Pengadilan Kelurahan No.8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan September sampai dengan selesai. Untuk itu, dapat di jelaskan pada Tabel 3.1 di bawah ini:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	2023					
		Sept	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb
1	Riset Awal/Pengajuan Judul						
2	Penyusunan Proposal						
3	Seminar Proposal						
4	Pengolahan Data						
5	Penyusunan Skripsi						
6	Bimbingan Skripsi						
7	Seminar Hasil						
8	Meja Hijau						

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah seluruh jumlah karyawan yang bekerja yang ada di dalam perusahaan yang dijadikan sebagai responden penelitian. Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Medan yang berjumlah sebanyak 56 orang karyawan.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian yang terkecil dari jumlah populasi yang dijadikan responden pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2017) sampel jenuh merupakan sebuah teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada suatu populasi, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan sebanyak 56 responden. Berdasarkan tabel 3.2 rincian jabatan pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A sebagai berikut :

**Tabel 3. 1 rincian jabatan pegawai di Kantor  
Pengadilan Negeri Medan**

<b>No</b>	<b>Rincian Jabatan Pegawai</b>	<b>Jumlah</b>
1	Sekretaris	2
2	Sub Bagian Umum dan Keuangan	8
3	Sub Bagian Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan	7
4	Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana	11
5	Pranata Komputer	12
6	Arsiparis	10
7	Pustakawan	6
<b>Total</b>		<b>56</b>

*Sumber: Kantor Pengadilan Negeri Medan*

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis data penelitian yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Data primer yaitu dengan mengadakan tanya jawab dengan pegawai Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A untuk memberikan informasi sertamengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Data sekunder yaitu dengan cara melakukan studi dokumen dengan mempelajari data atau laporan-laporan yang terdapat di perusahaan serta literatur yang relevan dengan penelitian.

## E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Budaya Organisasi ( $X_3$ ) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional dan metode pengukuran dari variabel-variabel penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 2 Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan ( <i>individual performance</i> ) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan ( <i>corporate performance</i> ) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.  Kasmir (2016:183)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Hubungan antar karyawan  Menurut Kasmir (2016)	Skala Likert
Komitmen( $X_1$ )	Menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.  Menurut Robbins (2017)	1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance Commitment</i> 3. <i>Normative Commitment</i>  Menurut Robbins (2017)	Skala Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	<p>“Prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis” itulah yang dimaksud dengan disiplin.”</p> <p>Menurut Sutrisno (2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturanwaktu</li> <li>2. Taat terhadap peraturan perusahaan</li> <li>3. Taat terhadap aturanperilaku dalam pekerjaan</li> <li>4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan</li> </ol> <p>Menurut Sutrisno (2016)</p>	Skala Likert
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	<p>Budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah</p> <p>Menurut Mangkunegara (2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dimensi Adaptasi Eksternal</li> <li>2. Dimensi Integrasi Internal</li> <li>3. Dimensi Asumsi-asumsi Dasar</li> </ol> <p>Menurut Mangkunegara (2017)</p>	Skala Likert

Sumber : Peneliti (2022)

## F. Skala Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Observasi

Pengumpulan data untuk memahami topik ini dalam kaitannya dengan literatur, termasuk buku, majalah, dan jurnal, yang relevan dengan topik yang dibahas, harus dianalisis dengan menggunakan data dari sumber primer dan sekunder.

### 2. Wawancara

Mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan sektor penelitian.



### 3. Kuesioner

Metode yang dijelaskan di sini dilakukan dengan menyebarkan umpan balik kepada responden setelah selesainya survei atau kuesioner yang panjang. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Dalam penelitian ini untuk mengelola data kuantitatif maka setiap pertanyaan akan diberi skala sangat baik sampai buruk sekali. Skala *Likert* menggunakan 5 (lima) tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada Tabel 3.4

**Tabel 3. 3 Instrumen Skala *Likert***

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Sugiyono (2017:152)*

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing digunakan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari instrumen yang digunakan.

#### a. Uji Validitas (keabsahan)

Uji ini menunjukkan seberapa jauh instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono (2017)). Dengan perkataan instrument tersebut mengukur sesuai apa yang diharapkan. Apabila uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid. Dalam

penelitian ini diuji validitas menggunakan SPSS 26.

#### **b. Uji Reliabilitas (kehandalan)**

Menurut Sugiyono (2017:268), “suatu data penelitian selain valid juga harus reliabilitas karena akurasi memerlukan konsistensi. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu instrument dikatakan realibel apabila instrument tersebut bila digunakan dua kali mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh relative dan konsisten. Dalam penelitian ini realibilitas digunakan dengan metode *cronbach 's alpa* lebih besar ( $>$ ) 0,60” sama dengan uji validitas, uji reliabilitas juga menggunakan *SPSS 26,0*.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk kelayakan asumsi klasik dalam penelitian ini. Dikatakan layak, apabila asumsi normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi memenuhi ketentuan sebagai berikut:

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Ghazali (2016) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk modal regresi linear yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal *P-P Plot* asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-

titik *output Plot* mengikuti garis diagonal *Plot*.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyaipola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan.

### **b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknyahubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi tidak adanya multikolinearitas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan:

- 1) Bila  $VIF > 10$   $Tolerance < 0,1$  maka dapat masalah Multikolinearitas.
- 2) Bila  $VIF < 10$   $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat masalahMultikolinearitas.

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu

pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan satu kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Komitmen Organisasi

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> = Budaya Organisasi

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, = Koefisien regresi

### 4. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, di mana uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel

terikat (Y) dengan nilai  $\alpha = 0,05\%$ . Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterimap  $< 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak.

## 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama. Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai  $\alpha = 0,05$  (5%). Kriteria pengujian adalah;

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterimap  $< 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak.

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Objek Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A**

Pengadilan Negeri Medan. Pengadilan Negeri Medan terletak di ibu kota provinsi Sumatera Utara yaitu Kota Medan. Pengadilan Negeri Medan merupakan bekas gedung landrad yang dibangun sekitar tahun 1911 pada masa Hindia Belanda. Pengadilan Negeri Medan terletak di atas tanah seluas 5.336 meter persegi dan luas bangunan 3.379 meter persegi. Gedung Pengadilan Negeri Medan saat ini ditetapkan sebagai situs cagar budaya oleh Pemerintah Kota Metropolitan Medan, dan tidak diperbolehkan adanya perubahan fisik pada bangunan tersebut.

##### **2. Visi & Misi Perusahaan**

###### **a. Visi**

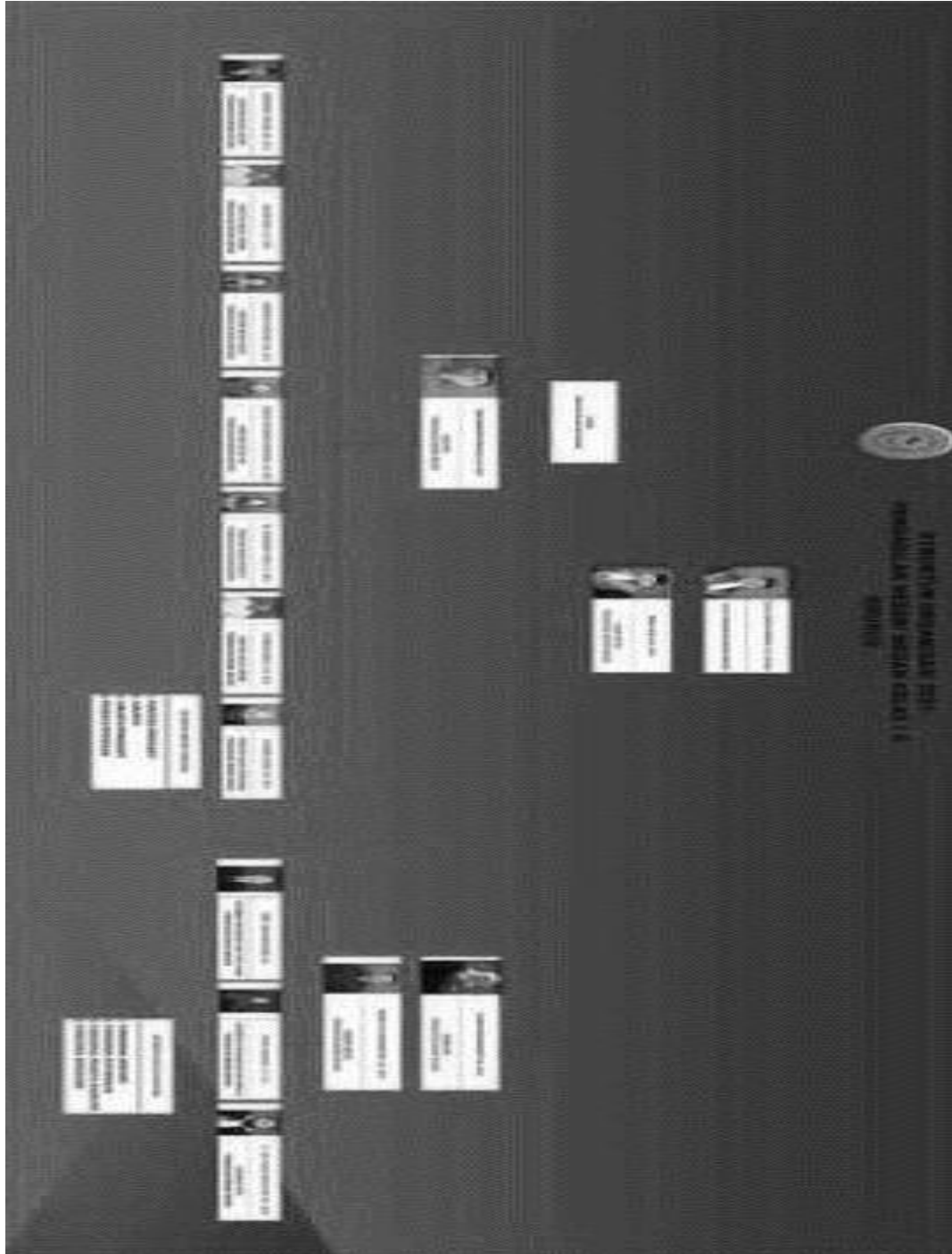
Visi terwujudnya Pengadilan Negeri Medan kelas 1A khusus yang agung.

###### **b. Misi**

Menjaga kemandirian Pengadilan Negeri Medan kelas 1A khusus, memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan, meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Negeri Medan kelas 1A khusus, dan meningkatkan kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Negeri Medan kelas 1A khusus.

### 3. Struktur Organisasi Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan

Struktur Organisasi dari Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan**

*Sumber: Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan (2024)*

Tugas dari masing-masing jabatan pada struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut:

1) Ketua

Ketua Pengadilan Negeri Kota Medan memiliki tanggung jawab utama dalam mengawasi semua aspek operasional pengadilan, memastikan efisiensi dan efektivitas pengadilan, serta menjaga integritas hukum. Tugasnya mencakup pengawasan hakim, penyebaran kasus, pengelolaan administrasi, penanganan administrasi dan disiplin staf, serta menjaga transparansi, keadilan, dan kepatuhan terhadap hukum dalam seluruh proses hukum yang berlangsung di pengadilan.

2) Wakil Ketua

Wakil Ketua Pengadilan Negeri Kota Medan bertanggung jawab untuk mendukung Ketua Pengadilan dalam pengelolaan operasional harian. Tugasnya meliputi menggantikan Ketua Pengadilan dalam ketidakhadirannya, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan strategis, dan mendukung pengawasan dan pengelolaan hakim serta staf pengadilan.

3) Kelompok Fungsional Hakim Tinggi

Kelompok Fungsional Hakim Tinggi di Pengadilan Negeri Kota Medan bertanggung jawab untuk menjalankan fungsi yudisial. Tugas mereka termasuk memeriksa kasus hukum, memberikan putusan yang adil dan sesuai hukum, serta memastikan kepatuhan terhadap proses hukum. Mereka juga dapat mengadili perkara tingkat banding dan kasus yang lebih kompleks. Tugas mereka sangat penting dalam menjaga keadilan dalam sistem peradilan.



#### 4) Panitera

Panitera Pengadilan Negeri Kota Medan adalah kepala administratif pengadilan. Tugasnya melibatkan manajemen administrasi pengadilan, termasuk penanganan berkas perkara, registrasi dokumen hukum, pengelolaan catatan pengadilan, serta memastikan proses administratif berjalan dengan baik. Panitera juga berperan dalam koordinasi dan komunikasi antara hakim, pihak terkait, dan staf administratif untuk mendukung kelancaran proses peradilan.

#### 5) Kelompok Fungsional Panitera Pengganti

Kelompok Fungsional Panitera Pengganti di Pengadilan Negeri Kota Medan adalah bagian dari staf administratif yang mendukung tugas Panitera. Tugas mereka mencakup membantu dalam manajemen administrasi pengadilan, pengarsipan, pemrosesan berkas perkara, dan mendukung pengelolaan dokumen hukum. Mereka juga dapat menggantikan Panitera jika diperlukan dan memastikan bahwa proses administratif pengadilan berjalan dengan baik.

#### 6) Sekretaris

Sekretaris Pengadilan Negeri Kota Medan bertanggung jawab atas manajemen administratif dan administrasi pengadilan. Tugasnya mencakup pengelolaan jadwal sidang, perencanaan dan koordinasi kegiatan pengadilan, serta komunikasi internal dan eksternal. Mereka juga bertindak sebagai penghubung antara hakim, pihak terkait, dan staf pengadilan. Sekretaris pengadilan memastikan pengadilan beroperasi dengan efisien dan sesuai peraturan.

#### 7) Kepala Bagian Perencanaan dan Kepegawaian

Kepala Bagian Perencanaan dan Kepegawaian di Pengadilan Negeri Kota Medan memiliki tanggung jawab dalam perencanaan dan pengelolaan kebijakan

terkait kepegawaian serta perencanaan strategis pengadilan. Mereka merencanakan pengembangan sumber daya manusia, mengelola data dan informasi pegawai, serta mengawasi proses rekrutmen, promosi, dan pelatihan. Tugas mereka penting dalam menjaga keberlanjutan dan efektivitas sumber daya manusia di pengadilan.

#### 8) Kepala Bagian Umum dan Keuangan

Kepala Bagian Umum dan Keuangan di Pengadilan Negeri Kota Medan memiliki tanggung jawab dalam manajemen keuangan, anggaran, dan aset pengadilan. Tugas mereka mencakup perencanaan dan pengelolaan anggaran, pemeliharaan aset pengadilan, serta administrasi umum. Mereka juga dapat mengkoordinasikan kebijakan umum dan memastikan ketaatan terhadap peraturan keuangan. Posisi ini penting dalam menjaga keberlanjutan operasional pengadilan.

### B. Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Karakteristik Respondens

Responden Penelitian adalah karyawan Pengadilan Negeri Medan yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 56 orang, sedangkan karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, dan usia seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini.

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4. 1 Karektestistik Responden Jenis Kelamin**

Paramater	Kelas	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	30	53.6
	Wanita	26	46.6
	Total	56	100.0

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan table 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 26 orang (46,%), sedangkan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak, yaitu sebanyak 30 orang (53,6%). Disimpulkan mayoritas pekerja Pengadilan Negeri Medan berdasarkan jenis kelamin adalah pria.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Umur**

Parameter	Kelas	Frekuensi	Presentase
Umur	25-35 Tahun	16	28.5
	35-45 Tahun	17	30.3
	45-50 Tahun	23	41.0
	Total	56	100.0

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan usia, responden berusia <25 tahun berjumlah 15 orang (26,8%), kemudian yang berusia 25 sampai 35 tahun berjumlah 14 orang (25,0%), yang berusia 35 tahun sampai 45 tahun berjumlah 17 orang (30,4%), dan kemudian yang berusia diatas 45 tahun sampai 50 berjumlah 8 orang (14,3%) dan berusia 50-55 tahun berjumlah 2 orang (3,6%) Disimpulkan mayoritas pekerja Pengadilan Negeri Medan berdasarkan usia adalah 35-45 tahun.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Pendidikan**

Parameter	Kelas	Frekuensi	Presentase
Pendidikan	D3	7	12.5
	S1	24	42,8
	S2	25	44.6
	Total	56	100.0

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan tingkat SMA/SMK berjumlah 17 orang, tingkat D3 berjumlah 7 orang, tingkat S1 berjumlah 24, dan tingkat S2 berjumlah 8 orang responden.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Lama Bekerja**

Parameter	Keterangan	Frekuensi	Presentase
Lama Bekerja	< 1 Tahun	7	10.2
	1-5 Tahun	17	30.4
	6-11 Tahun	20	35.7
	>11 Tahun	12	21.4
	Total	56	100.0

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang memiliki lama bekerja <1 Tahun berjumlah 7 orang, 1-5 Tahun berjumlah 17 orang, 6-11 berjumlah 20, dan >11 Tahun berjumlah 12 orang responden.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) Variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja serta Budaya Organisasi serta 1 (satu) Variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Dalam penyebaran kuesioner, masing – masing butir pernyataan dari setiap variabel harus 56 diisi oleh responden yang berjumlah 56 orang Pegawai Pengadilan Negeri Medan.

Dengan jawaban-jawaban dari responden tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut:

### a. Komitmen Organisasi (X1)

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

**Tabel 4. 5 Deskripsi Skor Jawaban Responden Komitmen Organisasi**

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Butir 1	-	-	9	16,1	24	42,9	18	32,1	1	8,9
Butir 2	2	3,6	13	23,2	21	37,5	18	32,1	2	3,6
Butir 3	2	3,6	6	10,7	25	44,6	17	30,4	6	10,7
Butir 4	3	5,4	10	17,9	26	46,6	16	28,6	1	1,8
Butir 5	3	5,4	10	17,9	30	53,6	11	19,6	2	3,6
Butir 6	6	10,7	11	19,6	24	42,9	13	23,2	2	3,6

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Butir 1, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki komitmen organisasi menyatakan setuju 16,1%, menyatakan netral 42,8%, menyatakan tidak setuju 32,1%, dan menyatakan tidak setuju 8,9% responden.
2. Butir 2, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki komitmen organisasi menyatakan sangat setuju 3,6%, menyatakan setuju 23,2%, menyatakan netral 37,5%, dan menyatakan tidak setuju 32,1% responden, dan menyatakan sangat tidak setuju 3,6% responden.
3. Butir 3, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki komitmen organisasi menyatakan sangat setuju 3,6%, menyatakan setuju 10,7%, menyatakan netral 44,6%, dan menyatakan tidak setuju 30,4% responden, dan menyatakan sangat tidak setuju 10,7% responden.
4. Butir 4, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki komitmen organisasi menyatakan sangat setuju 5,4%, menyatakan setuju 17,9%, menyatakan netral 44,6%, dan menyatakan tidak setuju 28,6% responden, dan menyatakan sangat tidak setuju 1,8% responden.

5. Butir 5, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki komitmen organisasi menyatakan sangat setuju 5,4%, menyatakan setuju 17,9%, menyatakan netral 53,6%, dan menyatakan tidak setuju 19,6% responden, dan menyatakan sangat tidak setuju 3,6% responden.
6. Butir 5, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki komitmen organisasi menyatakan sangat setuju 10,7%, menyatakan setuju 19,6%, menyatakan netral 42,9%, dan menyatakan tidak setuju 23,2% responden, dan menyatakan sangat tidak setuju 3,6% responden.

**b. Disiplin Kerja (X2)**

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

**Tabel 4.6 Deskripsi Skor Jawaban Responden Disiplin Kerja**

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Butir 1	10	17,9	23	41,1	18	32,1	5	8,9	-	-
Butir 2	7	12,5	27	48,2	15	26,8	7	12,5	-	-
Butir 3	7	12,5	20	35,7	24	42,9	5	8,9	-	-
Butir 4	9	16,1	22	39,3	18	32,3	7	12,5	-	-
Butir 5	6	10,7	19	33,9	25	44,6	6	10,7	-	-
Butir 6	7	12,5	19	33,9	22	39,3	8	14,3	-	-
Butir 7	7	12,5	20	35,7	23	41,1	6	10,7	-	-
Butir 8	10	17,9	18	32,1	22	39,3	6	10,7	-	-

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Butir 1, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki Disiplin Kerja menyatakan sangat setuju 17,9%, menyatakan setuju 41,1%, menyatakan netral 32,1%, dan menyatakan tidak setuju 8,9% responden.

2. Butir 2, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki Disiplin Kerja menyatakan sangat setuju 12,5%, menyatakan setuju 48,2%, menyatakan netral 26,8%, dan menyatakan tidak setuju 12,5% responden.
3. Butir 3, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki Disiplin Kerja menyatakan sangat setuju 12,5%, menyatakan setuju 35,7%, menyatakan netral 42,9%, dan menyatakan tidak setuju 8,9% responden.
4. Butir 4, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki Disiplin Kerja menyatakan sangat setuju 16,1%, menyatakan setuju 39,3%, menyatakan netral 32,1%, dan menyatakan tidak setuju 12,5% responden.
5. Butir 5, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki Disiplin Kerja menyatakan sangat setuju 10,7%, menyatakan setuju 33,9%, menyatakan netral 44,6%, dan menyatakan tidak setuju 10,7% responden.
6. Butir 6, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki Disiplin Kerja menyatakan sangat setuju 12,5%, menyatakan setuju 33,9%, menyatakan netral 39,3%, dan menyatakan tidak setuju 14,3% responden.
7. Butir 7, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki Disiplin Kerja menyatakan sangat setuju 12,5%, menyatakan setuju 35,7%, menyatakan netral 41,1%, dan menyatakan tidak setuju 10,7% responden.

8. Butir 8, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki Disiplin Kerja menyatakan sangat setuju 17,9%, menyatakan setuju 32,1%, menyatakan netral 39,3%, dan menyatakan tidak setuju 10,7% responden.

**c. Budaya Organisasi (X3)**

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

**Tabel 4.7 Deskripsi Skor Jawaban Responden Budaya Organisasi**

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Butir 1	12	21,4	23	41,1	17	30,4	4	7,1	-	-
Butir 2	6	10,7	32	57,1	15	26,8	3	5,4	-	-
Butir 3	10	17,9	21	37,5	18	32,1	7	12,5	-	-
Butir 4	9	16,1	25	44,6	17	30,4	5	8,9	-	-
Butir 5	9	16,1	18	32,1	23	41,1	6	10,7	-	-
Butir 6	15	26,8	18	32,1	18	32,1	5	8,9	-	-

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Butir 1, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki budaya organisasi menyatakan sangat setuju 21,4%, menyatakan setuju 41,1%, menyatakan netral 30,4%, dan menyatakan tidak setuju 7,1% responden.
2. Butir 2, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki budaya organisasi menyatakan sangat setuju 10,7%, menyatakan setuju 57,1%, menyatakan netral 26,8%, dan menyatakan tidak setuju 5,4% responden.
3. Butir 3, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki budaya organisasi menyatakan sangat setuju 17,9%, menyatakan



setuju 37,5%, menyatakan netral 32,1%, dan menyatakan tidak setuju 12,5% responden.

4. Butir 4, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki budaya organisasi menyatakan sangat setuju 16,1%, menyatakan setuju 44,6%, menyatakan netral 30,4%, dan menyatakan tidak setuju 8,9% responden.
5. Butir 5, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki budaya organisasi menyatakan sangat setuju 16,1%, menyatakan setuju 32,1%, menyatakan netral 41,1%, dan menyatakan tidak setuju 10,7% responden.
6. Butir 6, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki budaya organisasi menyatakan sangat setuju 26,8%, menyatakan setuju 32,1%, menyatakan netral 32,1%, dan menyatakan tidak setuju 8,9% responden.

#### d. Kinerja Pegawai (Y)

Perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

**Tabel 4.8 Deskripsi Skor Jawaban Responden Kinerja Pegawai**

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Butir 1	11	19,6	14	25,0	26	46,4	5	8,9	-	-
Butir 2	5	8,9	14	25,0	31	55,4	6	10,7	-	-
Butir 3	7	12,5	16	28,6	27	48,2	5	8,9	1	1,8
Butir 4	14	25,0	15	26,8	23	41,1	4	7,1	-	-
Butir 5	12	21,4	23	41,1	16	28,6	5	8,9	-	-
Butir 6	14	25,0	27	32,1	14	25,0	1	1,8	-	-
Butir 7	9	16,1	20	35,7	22	39,3	5	8,9	-	-
Butir 8	8	14,3	16	28,6	23	41,1	9	16,1	-	-
Butir 9	9	16,1	23	41,1	23	41,1	1	1,8	-	-
Butir 10	13	23,2	22	39,3	17	30,4	4	7,1	-	-

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Butir 1, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki kinerja pegawai menyatakan sangat setuju 19,6%, menyatakan setuju 25,0%, menyatakan netral 46,4%, dan menyatakan tidak setuju 8,9% responden.
2. Butir 2, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki kinerja pegawai menyatakan sangat setuju 8,9%, menyatakan setuju 25,0%, menyatakan netral 55,4%, dan menyatakan tidak setuju 10,7% responden.
3. Butir 3, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki kinerja pegawai menyatakan sangat setuju 12,5%, menyatakan setuju 28,6%, menyatakan netral 48,2%, lalu menyatakan tidak setuju 8,9%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 1,8% responden
4. Butir 4, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki kinerja pegawai menyatakan sangat setuju 25,0%, menyatakan setuju 26,8%, menyatakan netral 41,1%, dan menyatakan tidak setuju 7,1% responden.
5. Butir 5, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki kinerja pegawai menyatakan sangat setuju 21,4%, menyatakan setuju 41,1%, menyatakan netral 28,6%, dan menyatakan tidak setuju 8,9% responden.

6. Butir 6, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki kinerja pegawai menyatakan sangat setuju 25,0%, menyatakan setuju 48,2%, menyatakan netral 25,0%, dan menyatakan tidak setuju 1,8% responden.
7. Butir 7, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki kinerja pegawai menyatakan sangat setuju 16,1%, menyatakan setuju 35,7%, menyatakan netral 39,3%, dan menyatakan tidak setuju 8,9% responden.
8. Butir 8, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki kinerja pegawai menyatakan sangat setuju 14,3%, menyatakan setuju 28,6%, menyatakan netral 41,1%, dan menyatakan tidak setuju 16,1% responden.
9. Butir 9, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki kinerja pegawai menyatakan sangat setuju 16,1%, menyatakan setuju 41,1%, menyatakan netral 41,1%, dan menyatakan tidak setuju 1,8% responden.
10. Butir 10, Sebagian besar responden menjawab bahwa Pengadilan Negeri Medan memiliki kinerja pegawai menyatakan sangat setuju 23,2%, menyatakan setuju 39,3%, menyatakan netral 30,4%, dan menyatakan tidak setuju 7,1x% responden.

## C. Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas Data

Tahap pertama dalam pengujian kualitas information yaitu Uji Validitas. Uji Validitas ini dimana digunakan untuk menguji sah atau legitimate nya suatu kuesioner. Legitimate memiliki arti bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur sesuatu yang akan diukur.

Metode yang digunakan adalah membandingkan antar nilai korelasi atau rhitung dari varibel penelitian dengan rkritis, dimana nilai rkritis sebanyak 0,3. Aturannya sebagai berikut :

1. Jika  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , maka butir pernyataan tersebut valid.
2. Jika  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} < r_{kritis}$ , maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

rhitung dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation*. Hasil perbandingan rhitung dengan rkritis untuk menentukan kelayakan atau kevalidan pada setiap butir pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Kelayakan(Valid) Setiap Butir Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi (X1)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	31.98	40.745	.463	.732
x1.2	31.73	39.945	.496	.726
x1.3	31.98	39.727	.502	.725
x1.4	31.68	40.149	.511	.726
x1.5	31.63	39.911	.541	.723
x1.6	31.54	37.308	.673	.698

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Hasil pengujian validitas tabel 4.9 menggambarkan bahwa seluruh nilai r hitung dari setiap butir pernyataan variabel Komitmen Organisasi (X1) lebih besar dari 0,3, maka berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan semua butir pernyataan untuk Variabel Komitmen Organisasi (X1) dinyatakan Valid, sehingga data yang didapat layak untuk digunakan dan digunakan untuk pengujian selanjutnya yaitu reliabilitas.

**Tabel 4.10 Hasil Kelayakan(Valid) Setiap Butir Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X2)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	24.68	22.113	.698	.886
x2.2	24.75	22.009	.722	.884
x2.3	24.84	21.919	.774	.880
x2.4	24.77	22.072	.670	.889
x2.5	24.91	24.083	.475	.905
x2.6	24.91	21.901	.710	.885
x2.7	24.86	21.761	.772	.880
x2.8	24.79	22.026	.675	.889

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Hasil pengujian validitas tabel 4.10 menggambarkan bahwa seluruh nilai r hitung dari setiap butir pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2) lebih besar dari 0,3, maka berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan semua butir pernyataan untuk Variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan Valid, sehingga data yang didapat layak untuk digunakan dan digunakan untuk pengujian selanjutnya yaitu reliabilitas.

**Tabel 4. 11 Hasil Kelayakan(Valid) Setiap Butir Pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X3)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	18.32	10.695	.472	.803
x3.2	18.36	10.706	.615	.776
x3.3	18.48	10.109	.540	.789
x3.4	18.41	10.028	.627	.769
x3.5	18.55	9.852	.625	.769
x3.6	18.32	9.822	.573	.782

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Hasil pengujian validitas tabel 4.11 menggambarkan bahwa seluruh nilai rhitung dari setiap butir pernyataan variabel Budaya Organisasi (X3) lebih besar dari 0,3, maka berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan semua butir pernyataan untuk Variabel Budaya Organisasi (X3) dinyatakan Valid, sehingga data yang didapat layak untuk digunakan dan digunakan untuk pengujian selanjutnya yaitu reliabilitas.

**Tabel 4.12 Hasil Kelayakan(Valid) Setiap Butir Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	68.84	93.774	.354	.733
y2	69.07	93.158	.465	.728
y3	68.98	89.036	.657	.713
y4	68.70	88.252	.670	.710
y5	68.64	89.761	.604	.716
y6	68.43	92.468	.533	.725
y7	68.80	93.870	.370	.733
y8	68.98	90.636	.529	.721
y9	68.68	93.858	.439	.731
y10	68.61	90.425	.571	.719

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Hasil pengujian validitas tabel 4.12 menggambarkan bahwa seluruh nilai r hitung dari setiap butir pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,3, maka berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan semua butir pernyataan untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan Valid, sehingga data yang didapat layak untuk digunakan dan digunakan untuk pengujian selanjutnya yaitu reliabilitas.

## 2. Uji Reabilitas Data

Selanjutnya Tahap kedua dalam uji kualitas information yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas dipakai untuk melihat apakah kuesioner yang diaplikasikan sudah bersifat reliabel atau andal untuk mengukur apa yang ingin diukur. Uji reliabilitas bisa dilakukan secara bersama-sama untuk seluruh butir pernyataan, atau dilakukan secara sendiri dari setiap butir pernyataan.

Reliabilitas hasil pengolahan informasi menggunakan SPSS dari pernyataan yang sudah diberi kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat diamati pada nilai Cronbach's Alpha, jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0.6$  maka pernyataan pada variabel sudah melengkapi syarat untuk bisa dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel  
Komitmen Organisasi (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.750	7

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Hasil uji Tabel 4.13 membuktikan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar 0,750. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga hasil pengujian melengkapi syarat bahwa nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ . Jadi dapat disimpulkan

bahwa semua pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi (X1) dinyatakan telah reliabel atau andal untuk dipakai dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Untuk variabel Disiplin Kerja (X2)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	9

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Hasil uji Tabel 4.14 membuktikan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar 0,784. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga hasil pengujian melengkapi syarat bahwa nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan telah reliabel atau andal untuk dipakai dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Untuk variabel Budaya Organisasi (X3)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	7

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Hasil uji Tabel 4.15 membuktikan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar 0,780. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga hasil pengujian melengkapi syarat bahwa nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X3) dinyatakan telah reliabel atau andal untuk dipakai dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.



**Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Untuk variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.743	11

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

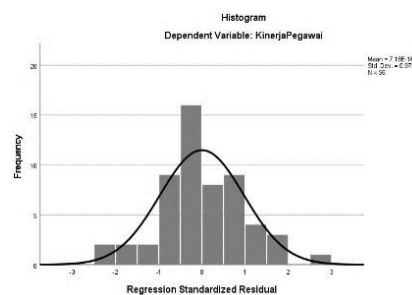
Hasil uji Tabel 4.16 membuktikan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar 0,743. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga hasil pengujian melengkapi syarat bahwa nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan telah reliabel atau andal untuk dipakai dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Data

##### 1. Kurva Histogram

Pengujian normalitas data ini dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

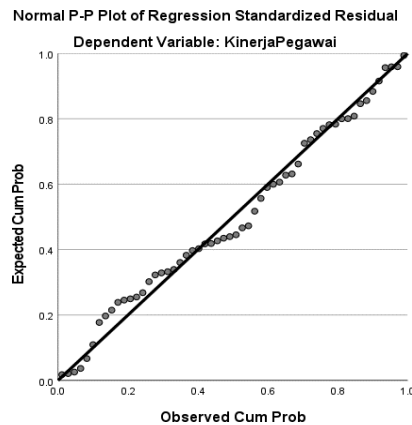


**Gambar 4.2 Kurva Histogram Normalitas**

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Dari hasil output SPSS 26.0 Gambar 4.1 Kurva histogram normalitas memperlihatkan gambar pada histogram yang memiliki grafik cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak miring ke kiri atau ke

kanan. Sehingga dapat dirangkum model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot sebagai berikut:



**Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized residual**

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Berlandaskan gambar 4.2. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 53 buah titik memencar di sekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak sekedar mengikuti garis diagonal melainkan titik-titik data banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik- titik menggambarkan data-data hasil jawaban dari responden sudah terdistribusi secara normal, hingga model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

## 2. Uji Kolmogorov

Untuk selanjutnya, setelah menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat juga dilakukan dengan pendekatan statistik yaitu uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusannya (uji Kolmogorov-Smirnov) sebagai berikut :

- a) Apabila nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Apabila nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
			Unstandardized Residual
N			56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.24276383
Most Extreme Differences	Absolute		.082
	Positive		.082
	Negative		-.072
Test Statistic			.082
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		.464
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.451
		Upper Bound	.476
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

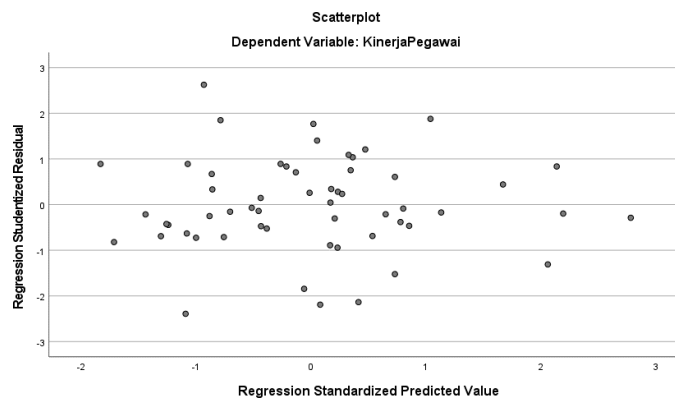
Berikut hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS terlihat pada Tabel 4.17 bahwa nilai signifikan yang telah diolah yaitu sebesar 0,200. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji KolmogorovSmirnov, data yang telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. sehingga dapat dikatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan variance

dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lainnya.



**Gambar 4.4 Scatterplot Heteroskedastisitas**

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Terlihat grafik scatterplot di atas bahwa titik tidak menyebar secara acak baik di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menyimpulkan bahwa terjadi Heteroskedastisitas model Regresi. Maka data yang kita gunakan memenuhi syarat untuk dilakukan Regresi.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai tolerance atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai tolerance atau VIF dengan program SPSS 26 dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut :

**Tabel 4.18 Uji Hasil *Multikolinieritas Coefficients***

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.943	1.060
.665	1.503
.648	1.544

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,943, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,665, Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,645 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Komitmen Organisasi (X1) sebesar 1,060, Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,503, Budaya Organisasi (X3) sebesar 1,544 di mana semuanya lebih kecil dari 10.0 Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 5 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### d. Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel Komitmen Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26

**Tabel 4.19 Uji Regresi Linear Berganda *Coefficients***

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.076	3.325	
	Komitmen Organisasi	.309	.136	.210
	Disiplin Kerja	.340	.103	.362
	Budaya Organisasi	.549	.149	.412
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai				

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:  
Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang

mempunyai formulasi :

$$Y: a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e,$$

Pemahaman dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak di anggap, baik pada Komitmen Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3), Maka Kinerja Pegawai (Y) telah memiliki nilai sebesar 9,026. Artinya jika tanpa Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi tingkat kinerja pegawai sudah ada sebesar 9,026.
- b. Apabila terjadi peningkatan Komitmen Organisasi (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,309 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika terjadi peningkatan terhadap komitmen organisasi maka, akan meningkat pula kinerja pegawai, Begitupun sebaliknya.
- c. Apabila terjadi peningkatan Disiplin Kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,340 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika terjadi peningkatan terhadap Disiplin Kerja maka, akan meningkat pula kinerja pegawai, Begitupun sebaliknya.
- d. Apabila terjadi peningkatan Budaya Organisasi (X3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,549 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika terjadi peningkatan terhadap Budaya Organisasi maka, akan meningkat pula kinerja pegawai, Begitupun sebaliknya.

## e. Uji Hipotesis

### 1. Uji-t (Uji Parsial)

Uji Parsial ini dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen ke variabel dependen variabel ini yaitu variabel Komitmen Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan dengan Kriteria Pengambilan Keputusan:

1. Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau  $Sig. > 0,05$
2. Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau  $Sig. < 0,05$

**Tabel 4.20 Uji-t (Uji Parsial)**

t	Sig.
2.730	.009
2.275	.027
3.299	.002
3.699	.001

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Derajat nilai tabel diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Nilai t untuk  $df = n - k$  81

Keterangan :

$n$  = jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel bebas dan variabel terikat

$\alpha$  = Tingkat Signifikan

$df = 56 - 4 = 52$   $t_{tabel} = \alpha$  0,05 (5%)

Berdasarkan pada tabel 4.33 diatas dapat dilihat bahwa :

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (2,275) > (1,676) t_{tabel}$  dan signifikan  $(0,027) < (0,05)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Artinya variabel Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa thitung (3,299) > (1,676) ttabel dan signifikan (0,002) < (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa thitung (3,699) > (1,676) ttabel dan signifikan (0,001) < (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## 2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji Simultan ini dilakukan agar menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	808.486	3	269.495	24.230	.000 <sup>b</sup>
	Residual	578.353	52	11.122		
	Total	1386.839	55			
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)



Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Terima hipotesis jika nilai F hitung  $>$  F tabel atau Sig.  $<$  0,05 .
2. Tolak hipotesis jika nilai F hitung  $<$  F tabel atau Sig.  $>$  0,05.

Dari tabel 4.20 diperoleh nilai Fhitung sebesar 24.230 dengan  $\alpha = 5\%$ , sedangkan nilai ftabel untuk  $df = 3.18$ . Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa Fhitung (24.230)  $>$  Ftabel (3.18). dan nilai signifikan (0.000)  $<$  (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Artinya Komitmen Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### 3. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji Determinasi ini, digunakan untuk mengetahui besarnya persentase variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.22 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.583	.559	3.335
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.22 dapat dijelaskan bahwa :

1. Angka Adjusted R square 0,559 yang disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini 55,9% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan dan diperoleh

dengan Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi sedangkan sisanya  $100\% - 55,9\% = 44,1\%$  oleh variabel yang lain yang tidak diketahui peneliti.

#### **D. Pembahasan Penelitian**

##### **1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Budi 2017), maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H1 yang berbunyi bahwa: “Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar  $(2,275) > (1,676)$  ttabel dan signifikan  $(0,027) < (0,05)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika Komitmen Organisasi meningkat, maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

##### **2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Dewi Yana 2023), maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H2 yang berbunyi bahwa: “Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan”. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar  $(3,299) > (1,676)$  ttabel dan signifikan  $(0,002) < (0,05)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Riska Yuri Yana 2023), maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H3 yang berbunyi bahwa: “Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan”. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar thitung  $(3,699) > (1,676)$  ttabel dan signifikan  $(0,001) < (0,05)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika Budaya Organisasi meningkat, maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka di dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A dengan nilai regresi sebesar  $t_{hitung} (2,275) > (1,676)$   $t_{tabel}$  dan signifikan  $(0,027) < (0,05)$ .
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A dengan nilai regresi sebesar  $t_{hitung} (3,299) > (1,676)$   $t_{tabel}$  dan signifikan  $(0,002) < (0,05)$ .
3. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A dengan nilai regresi sebesar  $t_{hitung} (3,699) > (1,676)$   $t_{tabel}$  dan signifikan  $(0,001) < (0,05)$ .
4. Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24.230 dengan  $\alpha = 5\%$ , sedangkan nilai  $F_{tabel}$  untuk  $df = 3.18$ . Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} (24.230) > F_{tabel} (3.19)$ . dan nilai signifikan  $(0.000) < (0,05)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya Komitmen Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## **B. Saran**

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian, berikut terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu :

1. Berkaitan dengan Komitmen Organisasi. Menimbang pernyataan tentang merasa nyaman didalam organisasi ini masih sangat terendah tentunya ini sangat menjadi acuan perusahaan untuk memperbaiki kedepannya. Disarankan bagi pimpinan untuk memperkuat komitmen organisasi pada Kantor Pengadilan Negeri Medan.
2. Berkaitan dengan Disiplin Kerja. Disarankan bagi pimpinan untuk memperhatikan pegawai yang memiliki absensi yang rendah, ketaatan kepada peraturan dan prosedur kerja yang rendah, kewaspadaan yang rendah, dan etika dalam bekerja yang kurang baik yang membuat pegawai mengalami penurunan kedisiplinan. Disarankan juga kepada pimpinan agar selalu memperhatikan penggunaan tanda pengenal bagi pegawai, untuk mempermudah pekerjaan dan mempermudah pimpinan sendiri dalam mengenali para pegawai.
3. Berkaitan dengan Budaya Organisasi, Atasan perlu memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga budaya organisasi yang terdapat pada Perusahaan akan terus semakin dalam dan tajam dan pegawai juga dapat terus terpacu dalam bekerja.
4. Berkaitan dengan Produktivitas Pegawai. Disarankan bagi pimpinan untuk selalu memberi dukungan agar para pegawai tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang diberikan. Pimpinan harus

membuat pegawai merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada para pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Febrina, A. (2019). Motif orang tua mengunggah foto anak di instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Sebayang, S., & Istiqamah, N. K. (2021). Formulasi model pengembangan infrastruktur dalam peningkatan ekonomi desa pahlawan tanjung tiram batu bara: pkm. *Jurnal Abdimas HAWARI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 18-25.
- Rahayu, S., & Lingga, I. S. (2009). Pengaruh Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak (Survei Atas Wajib Pajak Badan Pada Kpp Pratama Bandung). *Jurnal akuntansi*, 1(2), 119-138.
- Tresnawati, R., Muhammad, A. N., Rahmawati, F., Ramadina, N. D., Ramadhani, J., & Dinan Hafizh, R. M. (2021). *The Influence of Sales Growth and Leverage on Profitability Empirical Study of Manufacturing Companies in the Consumer Goods Sector Listed On Indonesia Stock Exchange for the 2016-2019 Period. Review of International Geographical Education Online*, 11(3).
- Abdul, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT Elexmedia. Komputindo.
- Griffin. (2017). *Komitmen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta; Erlangga.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta; PT. Andi.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (12 ed.)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (12 ed.)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI Press).
- Prayitno., & Amti, E. (2017). *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Bandung :Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

## **JURNAL**

Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.

Anggraini, K. Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Negeri Kediri. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 53-58.

Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214

Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6

Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.

Dari, T. W., Sulistyandari, S., & Kusumah, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) KotaPekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 1-15.

Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

Kholidi, A. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Langkat* (Doctoral dissertation).



- Niam, J., & Syah, T. Y. R. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Opsi*, 12(2), 89-95.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Sapitri. & S. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*. Vol. 3. No. 2. Hal. 1–9.
- Sianturi, M., & Sembiring, R. Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Medan.
- Sihombing, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Siantar Hotel (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 1. No.3. Hal. 208–216.
- Triyaningsih, S. L. (2014). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika*, 1(2).
- Pandiangan, P. C. J. (2019). Pengaruh Orientasi Pasar dan Kreativitas terhadap Kinerja Bisnis (Studi pada Pelaku Usaha Distro yang tergabung forum KICK Kota Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.

- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Subyanto, J. M., & Mildawati, T. (2022). Pengaruh Likuiditas, Kualitas Aset, dan Sensitivitas Terhadap Profitabilitas Bank Umum Swasta Nasional (BUSN) Devisa Go Public. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 11(6).
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.
- Utomo, G. P., & Iswara, U. S. (2021). pengaruh kesadaran wajib pajak, sanksi perpajakan, dan program pemutihan pajak kendaraan bermotor terhadap kepatuhan wajib pajak kendaraan bermotor. *jurnal ilmu dan riset akuntansi (jira)*.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.