

# Peran Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Boyolali Kelas 1B

Saskia Anggun Choirunnisa<sup>1\*</sup>, Khabib Alia Akhmad<sup>2</sup>, Agus Suyatno<sup>3</sup>  
<sup>1-3</sup>Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Ki Mangun Sarkoro No.20, Nusukan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah  
57135

Korespondensi penulis : [202010019@mhs.udb.ac.id](mailto:202010019@mhs.udb.ac.id)\*

**Abstract.** *This research aims to determine and explain the influence of organizational commitment, work discipline, and work motivation on the performance of Class 1B Boyolali District Court employees. The number of samples used in this research was 40 respondents. The method used is a quantitative method. Data analysis techniques use SEM-PLS and SmartPLS 4.0. The results of this research show that organizational commitment has a positive and significant effect on performance, work discipline has a positive and significant effect on performance, work motivation has a positive and significant effect on performance.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Boyolali Kelas 1B. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Metode yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS dan menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja.

## 1. LATAR BELAKANG

Ukuran keberhasilan suatu instansi dipengaruhi oleh kinerja masing-masing pegawainya. Organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan agar tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai. Kinerja berarti hasil kinerja atau tingkat kinerja organisasi, kinerja berarti hasil kerja yang dihasilkan seseorang atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pada dasarnya, kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas output. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan efektif bila didukung oleh manajemen sumber daya manusia dan disiplin kerja. Pengadilan Negeri Boyolali Kelas 1B berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan agar tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas output. Pembinaan ASN yang dilakukan Pengadilan Negeri Boyolali Kelas 1B dalam perolehan output kinerja pegawai yang bagus, dapat diukur pada Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) yang di susun oleh pegawai setiap bulanan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi sangat penting karena memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, retensi, dan kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja dan bergairah dalam bekerja agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat selesai dengan baik. Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja keras, dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam konteks pekerjaan.

Melihat pentingnya meningkatkan komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Boyolali Kelas 1B, dengan demikian penelitian tentang hubungan antara faktor-faktor ini dapat membantu pengelolaan Pengadilan Negeri Boyolali mencapai keberhasilan dalam hal peningkatan kualitas kinerja pegawai.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen karyawan merupakan usaha untuk melibatkan diri pada perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya (Putra dkk., 2019). Komitmen organisasi adalah suatu konsep yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat dengan organisasinya dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut. Komitmen ini mencakup loyalitas, keterlibatan, dan kesediaan untuk melakukan usaha ekstra demi keberhasilan organisasi.

## **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif (Arijanto, 2019). Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

## **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019). Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja keras, dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam konteks pekerjaan.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini adalah *Total Sampling*. *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2017). Penelitian ini karena jumlah pegawai Pengadilan Negeri Boyolali Kelas 1B sebanyak 40 orang, maka penulis mengambil seluruh jumlah pegawai yang ada pada Kantor Pengadilan Negeri Boyolali Kelas 1B yaitu sebanyak 40 orang untuk di jadikan responden pada penelitian ini. Pada penelitian ini, dalam analisis data memakai bantuan aplikasi software smartPLS 4,0.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negeri Boyolali Kelas 1B, dengan rentang waktu penelitian 1 bulan pada bulan Mei 2024. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan SmartPLS sebagai software untuk olah data. Dalam pengujian *outer model* terdiri dari uji validitas menggunakan *convergent validity* dengan ukuran refleksi dikatakan tinggi jika berkorelasi >0.7 dengan konstruk yang ingin diukur. Pengukuran *Average Variance Extracted* (AVE) dikatakan valid apabila nilainya >0.5. *Discriminant Validity* yang dilihat dari *cross loading* untuk setiap variabel harus >0.7. Pengujian reabilitas menggunakan *composite reliability* dengan >0.7 maka dikatakan reliabel. *Cronbach's Alpha* dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai >0.7 untuk *confirmatory research* atau >0.6 – 0.7 masih dapat diterima. Dalam pengujian *Inner model* terdiri dari pengujian *path coefficient* nilai yang berada di rentang -1 sampai dengan 1. Jika nilai berada pada rentang 0 sampai dengan 1 maka dapat dinyatakan positif, sedangkan jika nilai berada pada rentang -1 sampai dengan 0 maka dapat dinyatakan negatif. Pengujian *coefficients determination* (R-Square) Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati 0 menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai kemampuan yang sangat terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Sedangkan Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memuat hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen dengan model yang lebih akurat. Dalam pengujian hipotesis terdiri dari uji t dapat dilihat dari nilai T-statistic >1,96 maka hipotesis tingkat signifikan dapat diterima, dan jika nilai p-value < 0,5 maka pengaruh variabel signifikan. Uji f dapat dilihat H0 diterima apabila F hitung < F tabel pada taraf signifikansi 5%, Ha diterima apabila F hitung > F tabel pada taraf signifikansi 5%.

##### Pembahasan

##### Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tabel 1 Uji *Outer Model*

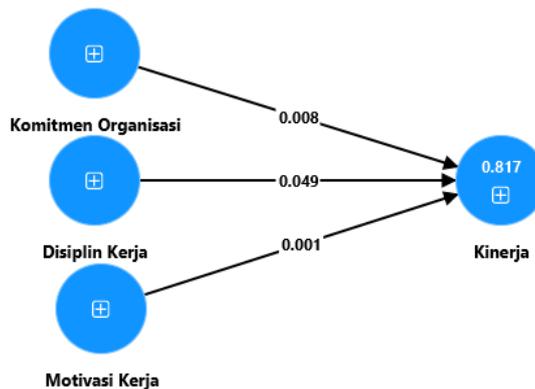
Variabel	Indikator	Cross Loading				Nilai AVE	Composite Reliability (rho_a)	Cronbach's Alpha
		X1	X2	X3	Y			
Komitmen Organisasi (X1)	X1.X1	0.851	0.655	0.687	0.719	0.871	0.968	0.963
	X1.X2	0.864	0.605	0.544	0.686			
	X1.X3	0.892	0.589	0.603	0.677			
	X1.X4	0.915	0.520	0.597	0.691			
	X1.X5	0.916	0.608	0.579	0.654			
Disiplin Kerja (X2)	X2.X1	0.539	0.949	0.617	0.682	0.860	0.959	0.959
	X2.X2	0.619	0.913	0.656	0.663			
	X2.X3	0.627	0.956	0.753	0.797			

	X2.X4	0.730	0.934	0.741	0.814			
	X2.X5	0.600	0.912	0.668	0.712			
Motivasi Kerja (X3)	X3.X1	0.633	0.653	0.928	0.761	0.789	0.933	0.933
	X3.X2	0.578	0.705	0.956	0.777			
	X3.X3	0.635	0.622	0.905	0.738			
	X3.X4	0.560	0.750	0.919	0.744			
	X3.X5	0.693	0.654	0.866	0.844			
Kinerja (Y)	Y1	0.671	0.784	0.780	0.943	0.838	0.952	0.951
	Y2	0.748	0.680	0.855	0.939			
	Y3	0.683	0.762	0.796	0.906			
	Y4	0.754	0.700	0.750	0.918			
	Y5	0.727	0.745	0.742	0.930			

Sumber : Hasil Olah Data 2024

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria yaitu >0.7 dalam nilai cross loading. Nilai AVE >0.5 yang artinya valid dan memenuhi syarat. Nilai composite reliability dan Cronbach’s alpha bernilai >0.7 sehingga semua konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

**Model Struktural (Inner Model)**



Dari gambar diatas dijelaskan bahwa nilai tertinggi koefisien jalur dinyatakan oleh disiplin kerja sebesar 0.049, variabel komitmen organisasi sebesar 0,008 kemudian diikuti variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0.001.

**Tabel 2 coefficients determination (R-Square)**

Variabel	R-Square	Keterangan
Kinerja	0.817	Kuat

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa R<sup>2</sup> sebesar 0.817 yaitu Kinerja. Nilai R<sup>2</sup> ini digunakan untuk menjelaskan bahwa variabel ini termasuk kategori kuat.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 3 Hasil Bootstrapping Path Coefficients**

Variabel	Original sample (O)	T Statistics(O/STDEV)	P Value	Hasil
Komitmen Organisasi => Kinerja	0.286	2.636	0.008	Diterima
Disiplin Kerja => Kinerja	0.256	1.969	0.049	Diterima
Motivasi Kerja => Kinerja	0.463	3.280	0.001	Diterima

**a. Pengujian Hipotesis 1 (Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja)**

Nilai *original sample* dari pengujian sebesar 0,286 (positif) dengan *t-statistic* 2,636 atau >1,96 dan nilai *p-value* sebesar 0,008 atau <0,5; pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja dinyatakan signifikan. Dengan demikian, Ho ditolak sedangkan Ha diterima. Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**b. Pengujian Hipotesis 2 (Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja)**

Nilai *original sample* dari pengujian sebesar 0,256 (positif) dengan *t-statistic* 1,969 atau >1,96 dan nilai *p-value* sebesar 0,049 atau <0,5; pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja dinyatakan signifikan. Dengan demikian, Ho ditolak sedangkan Ha diterima. Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**c. Pengujian Hipotesis 3 (Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja)**

Nilai *original sample* dari pengujian sebesar 0,463 (positif) dengan *t-statistic* 3,280 atau >1,96 dan nilai *p-value* sebesar 0,001 atau <0,5; pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja dinyatakan signifikan. Dengan demikian, Ho ditolak sedangkan Ha diterima. Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

$$F_{hit} = \frac{R^2(n - k - 1)}{(1 - R^2) k}$$

Adapun nilai F kritisnya diperoleh dari tabel dengan formulasi  $F_{tabel} = F_{\alpha} (k, n-k-1)$

Dimana

k : jumlah variabel bebas

R<sup>2</sup> : Koefisien determinasi

N : jumlah sampel

Berdasarkan R<sup>2</sup> diperoleh sebesar 0,817 (81,7%). Jumlah variabel bebas (k) yaitu 3 dan jumlah sampel penelitian (n) sebanyak 40, maka dapat diperoleh nilai Fhitung dan Ftabel sebagai berikut:

$$F_{hit} = \frac{R^2(n - k - 1)}{(1 - R^2) k}$$

$$F_{hit} = \frac{0,817(40 - 3 - 1)}{(1 - 0,817) 3}$$

$$= \frac{29,41}{0,549}$$

$$= 53,57$$

$$F_{tabel} = f_{\alpha} (k, n - k - 1)$$

$$= F_{0,05} (3, 40 - 3 - 1)$$

$$= F_{0,05} (-0,6)$$

$$= -0,03$$

Karena Fhitung sebesar 53,57 dan Ftabel sebesar -0,03 maka H0 di tolak, yang berarti terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian maka diperoleh hasil Komitmen organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Boyolali Kelas 1B. Komitmen organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Boyolali Kelas 1B.

Saran untuk penelitian mendatang diharapkan agar dapat menggabungkan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh data yang lebih komprehensif dan mendalam. Hal ini akan membantu mendapatkan gambaran yang lebih akurat mengenai pengalaman dan perasaan responden.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arijanto, A. (2019). How the impact of work discipline, work environment and transformational leadership on employee performance: A study at Japanese automotive dealer. *European Journal of Business and Management*.
- Asmayanti, A., Annisa, A., Azrul, A., Marhawati, M., & Syam, A. (2023). Marketing channel analysis of chicken eggs in Pannampu Market, Tallo District, Makassar City. *Pinisi*, 1(March), 54–59.
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi dengan program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Putra, I. S., Ferdinandus, F., & Bayu, M. (2019). Sistem pendukung keputusan pemilihan paket pernikahan dengan metode SAW berbasis web. *CAHAYATECH*, 8(2), 136.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan-keahlian (Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh penerapan e-kinerja dan integritas terhadap kinerja pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 153–164.
- Zafar, S., & Siddiqui, D. A. (2019). Factors affecting employees performance and retention: A comparative analysis of banking and educational sector of Karachi. *Business Management and Strategy*, 10(1), 93.