



## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Agama Jakarta Timur

Vikko Trioda , Dedy Syahyuni , Lady Diana Warpindyastuti

Universitas Bina Sarana Informatika

Korespondensi Penulis : [vikkotrioda7@gmail.com](mailto:vikkotrioda7@gmail.com)

**Abstrak** Human resources refer to the innate abilities possessed by humans to fulfill their functions as social creatures and organize themselves effectively in order to achieve success and prosperity in life. The aim of this research is to assess the influence of work motivation and organizational commitment on employee performance at the East Jakarta Religious Court Office. The research used was a quantitative statistical method with a population of 69 employees. Data analysis techniques use instrument tests, classical assumptions, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, linearity, and multiple linear regression analysis. The results of this research show the influence of work motivation on performance, namely  $t$  count of 7.810 >  $t$  table of 1.997, the magnitude of the influence of work motivation on employee performance is 0.579 (57.9%). There is an influence of Organizational Commitment on Employee Performance, namely  $t$  count 3.070 >  $t$  table 1.997, the magnitude of the influence of Organizational Commitment on Employee Performance is 0.291 (29.1%). Work Motivation and Organizational Commitment have a significant influence on Employee Performance. The contribution of the influence of the Work Motivation and Organizational Commitment variables to employee performance is 0.632 or 63.2%, while the remaining 0.368 or (36.8%) is influenced by other factors.

**Keywords:** Work Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance

**Abstrak** Sumber daya manusia mengacu pada kemampuan bawaan yang dimiliki manusia untuk memenuhi fungsinya sebagai makhluk sosial dan mengatur dirinya secara efektif guna mencapai keberhasilan dan kesejahteraan hidup. Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Jakarta Timur. penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif statistik dengan populasi sejumlah 69 pegawai. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen, asumsi klasik, normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, linieritas, dan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja yaitu  $t$  hitung sebesar 7,810 >  $t$  tabel 1,997, besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,579 (57,9%). Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu  $t$  hitung 3,070 >  $t$  tabel 1,997, besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,291 (29,1%). Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kontribusi pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,632 atau 63,2% sedangkan sisanya sebesar 0,368 atau (36,8%) dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia mengacu pada kemampuan bawaan yang dimiliki manusia untuk memenuhi fungsinya sebagai makhluk sosial dan mengatur dirinya secara efektif guna mencapai keberhasilan dan kesejahteraan hidup. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk mendukung operasionalnya secara efektif. Dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, penting bagi organisasi mana pun untuk memaksimalkan efisiensi dan efektivitas tenaga kerjanya. Kinerja seorang karyawan sangat penting bagi pencapaian pekerjaan mereka sendiri dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Safrizal, 2022).

Kinerja karyawan mengacu pada efektivitas dan efisiensi yang digunakan seseorang  
Received November 14, 2023; Accepted Januari 02, 2024; Published Maret 28, 2024

\* Vikko Trioda, [vikkotrioda7@gmail.com](mailto:vikkotrioda7@gmail.com)

dalam memenuhi aktivitas dan tanggung jawab yang ditugaskan kepada mereka, sehingga berkontribusi terhadap pencapaian visi, tujuan, dan sasaran organisasi. Kinerja pegawai diyakini dipengaruhi oleh unsur-unsur seperti motivasi kerja dan komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia.

Motivasi kerja juga menjadi faktor berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Aturan yang dibuat oleh instansi pada dasarnya harus dipatuhi oleh semua pegawai tanpa terkecuali, ditujukan agar seluruh pegawai dapat termotivasi lagi akan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Bila sudah dilaksanakan sebagai mana mestinya, maka sinergik dan kepuasan kinerja yang baik dapat terpenuhi dalam instansi.

Permasalahan yang sering terjadi pada kantor pengadilan agama jakarta timur adalah komitmen terhadap waktu, dimana apel pagi yang diadakan disetiap hari senin waktu kedatangan, dan diwaktu apel sore yang diadakan di hari jumat waktu kepulangan dimana pegawai/karyawan sering datang terlambat untuk mengikuti kegiatan dalam kurun waktu 5% sampai 26%, dan mengenai waktu absen di pagi hari maupun di jam kepulangan yang lebih awal dengan waktu yang beragam dalam waktu yang sudah di tetapkan 5% hingga 30%, kehadiran di jam 08.00 WIB dan kepulangan di jam 16.30 WIB.

Maka dari itu tidak hanya motivasi, ditemukan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pekerja, ada aspek komitmen organisasi. Selain mengubah perilaku, komitmen dapat meningkatkan pengetahuan dan kemauan seseorang untuk mematuhi aturan atau konvensi yang sudah ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap pagi dan sore dilakukan apel di Kantor Pengadilan Agama Jakarta Timur. hendaknya mendengarkan instruksi pimpinan dan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berkomitmen adalah manfaat apel yang dilakukan pada pagi dan sore hari, namun masih ada karyawan yang tidak acuh berpartisipasi. Kinerja karyawan akan terpengaruh oleh hal ini, begitu juga dengan absensi pagi dan sore hari, karena instruksi pimpinan untuk bekerja secara bertanggung jawab dan menegakkan komitmen organisasi adalah hal yang sangat penting.

Pegawai dapat melakukan pelaksanaan komitmen organisasi dan motivasi kerja secara berkala. Jika inisiatif-inisiatif ini tidak dilaksanakan secara maksimal, kinerja pegawai dalam lembaga tersebut akan menurun. Karena kinerja yang dicapai tidak memenuhi kriteria lembaga, kinerja pegawai yang rendah dapat menimbulkan permasalahan bagi lembaga. Kinerja pegawai perlu diperhatikan karena lembaga pemerintah wajib mengedepankan pelayanan kepada masyarakat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara (Novriansya, 2022), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, Penelitian ini berbeda dengan penelitian lainnya karena menggunakan dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan Komitmen organisasi dengan satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Penelitian-penelitian terdahulu menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di lingkungan organisasi pemerintah.

Kajian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Agama Jakarta Timur” dengan demikian wajib dilakukan oleh para peneliti yang tertarik dengan topik tersebut.

pengamatan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Jakarta Timur dipengaruhi oleh motivasi kerja dan komitmen organisasi. Penulis berharap bahwa lembaga pemerintah akan merasakan manfaat dari penelitian ini dalam mendorong staf untuk menerapkan praktik kerja yang tertib.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Winardi, “Motivasi adalah kemampuan yang ada pada diri manusia, yang akan terus meningkat dan menurun seiringnya waktu mengikuti kondisi lingkungan sekitar, puncak kesuksesan perusahaan ada di tingkat kinerja pegawai” (Evasari & Prasetyo, 2023). Sedangkan menurut Jufri, “Motivasi merupakan sinergi seseorang yang dimiliki menjalankan tugas-tugas hingga mencapai titik puncak yang optimal dalam kinerja maupun di dalam organisasi suatu perusahaan” (Putri & kurniawan, 2023).

### **Pengertian Komitmen Organisasi**

Kurniawan mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kecenderungan kelompok dalam suatu organisasi untuk tetap menjadi anggota dan mengerahkan upaya yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi (Septiadi, 2023).

Menurut Ivancevich, komitmen organisasi mengacu pada hubungan emosional, partisipasi aktif, dan loyalitas yang ditunjukkan karyawan terhadap pemberi kerja (Bilqis & Widodo, 2022).

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Rivai menyatakan bahwa “Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam kinerja perusahaan” (Farisi, Irnawati, 2020)

Kinerja seseorang dapat didefinisikan sebagai hasil akhir dari usahanya sepanjang waktu yang diukur berdasarkan kriteria seperti standar, tujuan, atau kinerja yang disepakati bersama, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan. Tinjauan kinerja yang efektif dapat memberikan manfaat yang luar biasa bagi semangat kerja (Jaelani & Abs, 2020).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik kuantitatif, dengan menggunakan software SPSS 26.0 untuk menganalisis data. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Jakarta Timur.

Teknik penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang berakar pada positivisme yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Metode-metode ini mencakup pengumpulan data menggunakan peralatan penelitian dan menganalisisnya secara kuantitatif atau statistik untuk mengevaluasi hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2022).

### **Populasi Dan Sample Penelitian**

Penelitian ini terfokus pada populasi pegawai di Kantor Pengadilan Agama Jakarta Timur yang berjumlah 69 orang, yang dimana dalam Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang mengikuti pendekatan Arikunto. Menurut teknik ini, jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dimasukkan ke dalam sampel. Namun jika jumlah populasi melebihi 100 maka dapat diambil sampel sebesar 10%-15% atau 20 orang. penurunan sebesar 25 persen (Bunga & Luvi, 2023).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dalam penelitian ini adalah Observasi, Kuesioner (Angket), Studi Kepustakaan.

### **Teknik Analisis Data**

Setelah data diperoleh dari semua sumber, termasuk responden, data tersebut dapat dianalisis dengan menggunakan berbagai metodologi. Penelitian ini menggunakan beberapa analisis, antara lain sebagai berikut: Uji Instrumen uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi Klasik terdiri dari: uji Normalitas, uji Multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas, Uji linearitas. Uji Hipoteisis yang dilakukan adalah uji t, uji F

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Rumus perhitungannya seperti yang dinyatakan:

Keterangan:

- Y = Variabel Kinerja Karyawan  
 a = Konstanta  
 b1b2 = koefisien masing-masing variabel  
 X1 = Variabel Motivasi Kerja  
 X2 = Variabel Komitmen Organisasi

### Uji Koefisien Determinasi

Berikut rumus yang digunakan dalam analisis uji determinasi:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi antara variabel bebas dan terikat

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan jumlah sampel sebanyak 69 orang pegawai Kantor Pengadilan Agama Jakarta Timur, data kuesioner dikumpulkan dari respon responden, dan pengujian dilakukan dengan menggunakan program Statistical Program and Service Solutions series (SPSS) 26.0.

### 1 Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

**Tabel 1**

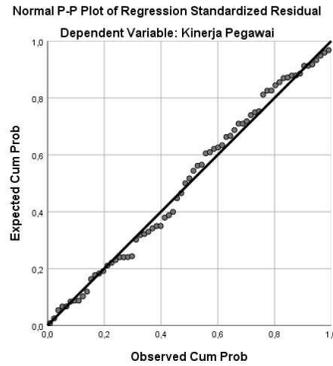
#### Hasil Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,47972778
Most Extreme Differences	Absolute	0,064
	Positive	0,064
	Negative	-0,062
Test Statistic		0,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas terlihat bahwa nilai residu mengikuti distribusi normal dengan nilai signifikansi 0,200 lebih dari ambang batas 0,05. Hal ini dikuatkan dengan gambar Plot P-P yang menyertainya:



Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2023

**Gambar 1**

**Hasil Uji Normalitas dengan PP Plot**

Berdasarkan gambar PP Plot yang diberikan terlihat bahwa titik-titik yang diplot tersebar merata di sekitar garis diagonal, menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan mengikuti distribusi normal.

**B. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 2**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model			Standardized	t	Sig.	Collinearity		
			Coefficients			Statistics		
			Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9,621	2,194		4,384	5,537		
	Motivasi Kerja	0,695	0,089	0,649	7,810	0,000	0,808	1,238
	Komitmen Organisasi	0,277	0,090	0,255	3,070	0,003	0,808	1,238

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

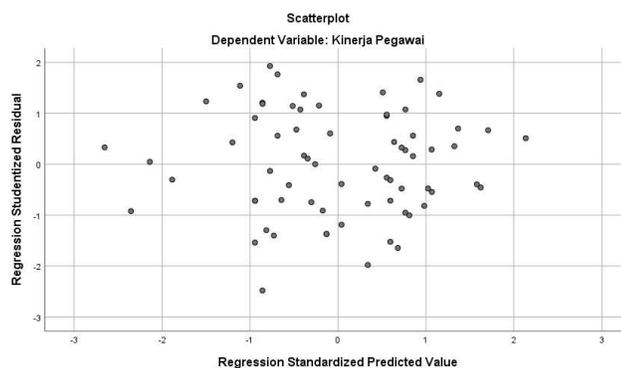
Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2023

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel independen motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai tingkat toleransi di atas 0,10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas. Kesimpulan ini semakin didukung oleh VIF yang berada di bawah 10,0.

**Tabel 3****Kesimpulan Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Kriteria
Motivasi Kerja (X1)	0,808	1,238	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X2)	0,808	1,238	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2023

**C. Uji Heteroskedastisitas****Gambar 2****Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2023

Regresi yang ideal adalah yang tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Temuan penelitian ini menunjukkan tidak adanya gejala heteroscedacity. Hal ini terlihat dari diagram sebar yang diberikan, dimana titik-titik data tersebar luas, tidak menunjukkan pengelompokan dan tanpa pola yang terlihat.

**D. Uji Linieritas****Tabel 4****Hasil Uji Linieritas**

No.	variabel	Sig. (Deviation from linierity)	Standart linier	keterangan
1.	Motivasi kerja (X1) – Kinerja pegawai (Y)	0,318	0,05	linier
2.	Komitmen organisasi (X2) – kinerja pegawai (Y)	0,237	0,05	linier

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2023

Temuan uji linearitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) mempunyai nilai signifikan. Penyimpangan dari linieritas sebesar 0,318 dan variabel yang mewakili komitmen organisasi (X2) mempunyai nilai signifikan. Penyimpangan dari linearitas sebesar 0,237 dapat dipahami jika signifikansinya dipertimbangkan. Ketidaklinieran tersebut melebihi ambang batas kritis sebesar 0,05, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja

(X1) dan komitmen organisasi (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) adalah linier.

## 2. Uji Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat apakah masing-masing variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap variabel dependen yang dalam hal ini adalah variabel kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

### Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,621	2,194		4,384	0,000
	Motivasi Kerja	0,695	0,089	0,649	7,810	0,000
	Komitmen Organisasi	0,277	0,090	0,255	3,070	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2023

Keputusan hipotesis dibuat berdasarkan perhitungan SPSS 26, khususnya nilai signifikan pada tabel 5, hipotesis diterima bila nilai signifikan lebih rendah dari 0,05, metode kedua yaitu dengan melibatkan membandingkan nilai t yang dihitung dengan tabel t, yang diketahui sebesar 1,997.

Variabel motivasi kerja memiliki t-hitung sebesar 7,810 dan p-value sebesar 0,000 yang menunjukkan signifikansi statistik. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung (t hitung) sebesar 1,997 berada di atas nilai t kritis (t tabel). Selain itu, nilai signifikansinya sebesar 0,000, kurang dari ambang batas yang telah ditentukan yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Jakarta Timur, mendukung Hipotesis (H1), **diterima**.

Variabel komitmen organisasi mempunyai t-hitung 3,070 dan p-value 0,003 yang menunjukkan signifikansi statistik. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung (t hitung) sebesar 1,997 berada di atas nilai t kritis (t tabel). Selain itu, nilai signifikannya adalah 0,003, kurang dari ambang batas yang telah ditentukan yaitu 0,05. Oleh karena itu, kita dapat menolak hipotesis nol (H0) dan menerima hipotesis alternatif (H2) yang menyatakan “terdapat pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Jakarta Timur”. **diterima**.

### 3. Uji Hipotesis Secara Simultan

Selama periode ini, penyajian variabel yang representatif diuji untuk melihat apakah faktor-faktor independen mempunyai dampak kolektif yang besar terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis bersama diperoleh dengan cara sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	717,111	2	358,555	56,596	.000 <sup>b</sup>
	Residual	418,135	66	6,335		
	Total	1135,246	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

Nilai F sebesar 56,596 dicapai pada uji hipotesis secara simultan. Diterimanya hipotesis (H3) mengandung arti bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan besar secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Jakarta Timur. Hal ini disebabkan karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yaitu sebesar 3,136. Nilai F tabel didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, dan kriteria diterimanya hipotesis (H3) adalah nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Hasil uji hipotesis serentak ini akan memberikan jawaban terhadap tujuan penelitian di atas, yaitu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Jakarta Timur.

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi berganda adalah untuk menguji hubungan antara variabel independen yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai dalam penelitian ini.

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,621	2,194		4,384	0,000
	Motivasi Kerja	0,695	0,089	0,649	7,810	0,000
	Komitmen Organisasi	0,277	0,090	0,255	3,070	0,003

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2023

Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 9,621 + 0,695 X1 + 0,277 X2$$

Interpretasinya adalah kinerja pegawai tanpa adanya faktor independen adalah sebesar 9.621 satuan. Dengan demikian, kenaikan motivasi kerja (X1) sebesar satu satuan tanpa adanya kenaikan variabel lain maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,695. Sebaliknya jika tingkat komitmen organisasi (X2) dinaikkan satu satuan dengan tetap menjaga faktor lain tetap maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,277.

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

Tujuan analisis koefisien determinasi adalah untuk menilai sejauh mana faktor motivasi kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.

**Tabel 8**

**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) X1 Terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 <sup>a</sup>	.579	.573	2.671

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2023

Data pada tabel 8 menghasilkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) X1 terhadap Y sebesar 0,579 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 57,9%.

**Tabel 9**

**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) X2 Terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 <sup>a</sup>	.291	.281	3.465

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2023

Berdasarkan informasi pada tabel 9, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) X2 terhadap Y dihitung sebesar 0,291. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, komitmen organisasi, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, menyumbang 29,1% dari variasi yang diamati.

**Tabel 10**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) X1 & X2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 <sup>a</sup>	.632	.621	2,517

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel 10, koefisien determinasi ( $R^2$ ) X1 dan X2 terhadap Y sebesar 0,632. Nilai tersebut mewakili sejauh mana variabel independen yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara khusus, variabel-variabel ini menyumbang 63,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan variasi sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji penelitian yang dilakukan, penelitian ini memenuhi rumusan masalah dan tujuan penelitian dengan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor pengadilan agama di Jakarta Timur. Hal ini dapat diartikan sebagai kesimpulan bahwa:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan dan dapat dibuktikan dari hasil uji t bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau sebesar t hitung 7,810 > t tabel 1,997, dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti menunjukkan bahwa rumusan dalam penelitian ini hipotesis (H1) diterima.
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan yang dapat teliti dari hasil uji t bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau sebesar t hitung 3,070 > t tabel 1,997, dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05 yang berarti menunjukkan bahwa rumusan dalam penelitian ini hipotesis (H2) diterima.
3. Variabel bebas motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai di kantor pengadilan agama jakarta timur yang dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah nilai F hitung 56,596 > nilai F tabel 3,136 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti menunjukkan bahwa rumusan dalam penelitian ini hipotesis (H3) diterima.

Berdasarkan temuan penelitian di atas, maka saran-saran peneliti untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil pengolahan data variabel motivasi kerja diperoleh indikator kunci yang paling rendah yaitu. diperoleh indikator prestasi kerja rata-rata sebesar 12%. Artinya, instansi harus terus berupaya meningkatkan motivasi pegawai yang berprestasi atau memaksimalkan manfaat/insentif yang diberikan kepada pegawai biasa sesuai dengan apa yang dilakukannya untuk meningkatkan semangat kinerja pegawainya.
2. Dari hasil pengolahan data untuk variabel komitmen organisasi menghasilkan angka terendah yaitu angka berkesinambungan rata-rata sebesar 17%. Artinya, untuk meningkatkan komitmen organisasi maka lembaga dijaga dan didukung dengan lebih memperhatikan kebutuhan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan yang menjadi visi dan misi organisasi.
3. Dari hasil pengolahan data variabel kinerja pribadi memberikan indikator kunci terendah yaitu indikator tanggung jawab dengan rata-rata sebesar 7%. Artinya, lembaga harus dapat memastikan bahwa mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan benar dan sedemikian rupa sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Andi Septiadi, C. (2023). *Kajian komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja 1,2 1*. 81–90.
- Aprilia Dian Evasari, & Budi Prasetyo. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Nganjuk. *BEMJ: Business, Entrepreneurship, and Management Journal*, 2(1), 15–20. <https://doi.org/10.36563/bemj.v2i1.773>
- Bunga, P., Sianturi, D., Siahaan, A. L., Siahaan, T. M., Ekonomi, J. P., & Keguruan, F. (2023). *Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah Terhadap Minat Belajar Siswa Kelas VIII SMP Negeri 6 Pematang Siantar*. 3, 291–304.
- Fairus Bilqis, D., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Greenspan Packaging System Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/107>
- Jaelani, A. Q., & Abs, K. (2020). *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Oleh : Muhammad Muinul Hamid \*) Email : Muinulh36@Gmail.Com*. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Novriansya, D., Idayati, I., Riance, A., & Suwarno. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jebmak*, 1(1), 85–100.
- Putri, E. R., Kurniawan, A., Ruma, Z., Sahabuddin, R., & Burhanuddin, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 198. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3539>

- Safrizal, H. B. A. (2022). Kepemimpinan Transformasioal Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. In Suyono (Ed.), *Eureka media aksara* (Cetakan Pe, Vol. 2, Issue 1).
- Salman Farisi, Juli Irnawati, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D / Sugiyono* (Cetakan Ke). Afabeta.