

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pada umumnya, pendukung utama untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi sangat menjadi penentu berhasilnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menjalankan suatu visi, misi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya penggerak yang sangat berpengaruh terhadap sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah hal yang harus diutamakan oleh setiap instansi baik dalam pencapaian prestasi maupun tujuan utama organisasi.

Manusia dalam suatu organisasi mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia sendiri mampu mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan, seperti kondisi rekan kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja. Melalui kedudukan tersebut manusia mampu menangkap serta mengelola input-input yang selanjutnya diolah menjadi output-output yang memenuhi keinginan publik, seperti informasi-informasi kerja yang dapat digunakan dan diserap untuk kemudian dijadikan bekal pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja merupakan aspek utama dalam menentukan kemajuan organisasi. Karena, kinerja akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh individu di dalam tugas yang telah diberikan kepadanya. Kinerja berkenaan dengan dengan proses kerja, pengembangan, manajemen dan imbalan terhadap pegawai yang saling berkaitan satu

sama lain. Rangkaian tersebut dapat menjadi kekuatan penggabung yang kuat, memastikan bahwa proses tersebut dihubungkan secara tepat sebagai bagian fundamental dari pendekatan manajemen sumber daya manusia yang seharusnya dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Cherington yang dikutip oleh Umam (2010:188) memaparkan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kuantitas, kualitas, dan waktu. Pencapaian kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan waktu. Kinerja yang optimal akan terwujud jika organisasi dapat memilih pegawai yang mempunyai motivasi serta kecakapan yang sesuai dengan pekerjaan dan memungkinkan mereka agar mampu bekerja secara maksimal.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja sebagaimana yang dijelaskan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:67) adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan Motivasi (*motivation*). Secara psikologis, kemampuan pegawai itu terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Sedangkan faktor motivasi itu terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Menurut Keith Davis sikap mental seseorang pegawai itu harus sikap mental yang siap secara psikofisik (mental, fisik, tujuan, dan situasi) dengan artian bahwa seorang pegawai itu harus siap mental, mampu secara fisik, mampu memanfaatkan, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai, dan menciptakan situasi kerja.

Disamping itu terdapat beberapa indikator yang harus diperhatikan dalam kinerja suatu organisasi seperti kualitas kerja dari pegawai, ketepatan waktu dalam absensi, maupun ketepatan waktu dalam mengisi absensi, maupun ketetapan dalam menyelesaikan target kerja. Inisiatif dari pegawai dan keterbukaan terhadap rekan kerja maupun atasan.

Di dalam suatu instansi salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan adanya motivasi (Mangkunegara, 2014:14). Motivasi merupakan motif yang dapat mendorong serta memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengerahkan tingkah laku bawahan supaya mengarah pada sasaran yang ingin dicapai (Purba, 2004:67). Menurut George dan Jones (2005:175) motivasi kerja merupakan suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku individu di dalam organisasi. Motivasi juga didefinisikan sebagai kondisi serta energi yang mampu menggerakkan diri pegawai agar terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain motivasi kerja, untuk meningkatkan kinerja pegawai suatu instansi atau organisasi harus mampu membuat pegawainya memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan serta kebaikan organisasinya (Luthans, 2006:100).

Komitmen pegawai merupakan salah satu bukti nyata pegawai terhadap organisasi atau instansi dalam upaya mendahulukan kepentingan organisasi dari pada kepentingan individu. Setiap individu yang bekerja di suatu organisasi harus mempunyai komitmen dalam bekerja. Karena jika seorang pegawai sudah mempunyai komitmen yang kuat dalam dirinya, tentu pegawai akan bekerja dengan sepenuh hati serta memberikan kinerja yang optimal bagi instansi tempatnya bekerja, dengan begitu tujuan instansi pun akan lebih mudah tercapai. Namun jika pegawai yang bekerja tidak mempunyai komitmen maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara optimal.

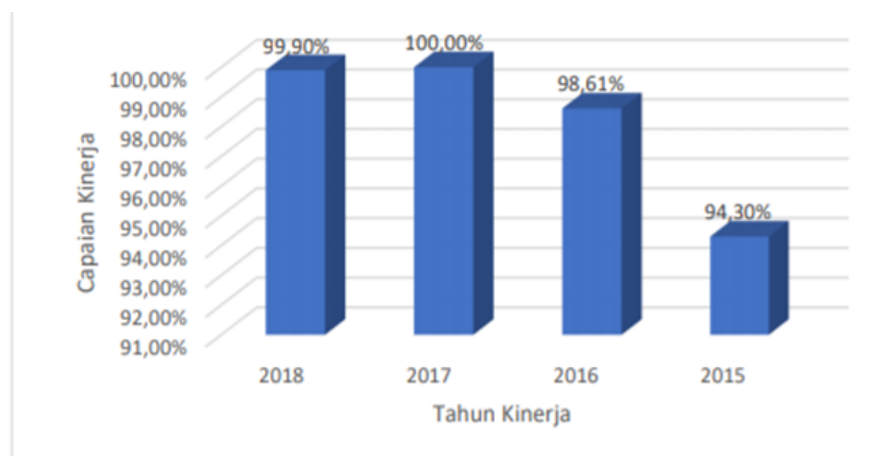
Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara terus menerus harus ditumbuhkan agar pegawai memiliki kesadaran diri untuk bekerja secara maksimal. Dipandang dari dua sisi, maka motivasi kerja dan komitmen organisasi yang tinggi akan mempunyai hubungan positif terhadap peningkatan kinerja yang pada akhirnya tidak hanya berdampak pada keuntungan organisasi, namun akan memberikan peningkatan kualitas sumber daya manusia pada diri pegawai itu sendiri. Kelangsungan hidup instansi didukung oleh performa sumber daya manusia yang baik juga akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerjaan pegawai.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian di Kantor Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus yang merupakan lingkungan peradilan umum dibawah Mahkamah Agung RI sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum beserta keadilan, Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus sebagai Pengadilan tingkat pertama Mahkamah Agung yang bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutuskan serta menyelesaikan perkara Pidana, Perdata, PHI dan TIPIKOR yang masuk tingkat pertama. Sebagai Instansi Pemerintah yang berkewajiban untuk mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas serta fungsi dan perannya dalam pengelolaan sumber daya, anggaran maupun kewenangan dalam melayani pencari keadilan.

Untuk mengukur kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus melakukan penilaian kinerja. Berdasarkan dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) Pengadilan Negeri Bandung, penilaian kinerja diartikan sebagai kegiatan mengukur tingkat capaian kinerja yang dimulai dengan menetapkan indikator kinerja berdasarkan kelompok inputs, output, outcomes, benefits, dan impacts. Penilaian Kinerja

inilah yang dilakukan dengan menentukan satuan setiap kelompok indikator, menetapkan rencana tingkat capaian (target), mengetahui realisasi indikator kinerja, menghitung rencana serta realisasi untuk memperoleh persentase hasil kinerja.

**Gambar 1. 1 Perbandingan Capaian Kinerja Penyelesaian Perkara Tepat Waktu**



Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus

Berdasarkan gambar 1.1 di atas, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus menunjukkan terjadinya penurunan capaian target kinerja instansi pada tahun 2018 dibandingkan dengan tahun 2017. Terjadinya penurunan capaian target kinerja Instansi tersebut terjadi disebabkan karena belum maksimalnya kinerja pegawai. Selain karena belum maksimalnya kinerja pegawai hal ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya rendahnya motivasi kerja dan kurang kuatnya komitmen organisasi.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti dengan cara observasi non partisipan, dimana observasi yang dilakukan peneliti yaitu peneliti sebagai pengamat untuk mengetahui serta menganalisis mengenai tema penelitian yang akan dilakukan pada

objek penelitian serta wawancara langsung yang dilakukan peneliti pada tiga orang pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus maka didapatkan hasil dari observasi tersebut adalah rendahnya motivasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan peneliti dengan mengamati pada objek yang peneliti teliti bahwa masih banyak pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja, masih adanya pegawai yang melakukan apa yang bukan tugas dan pekerjaannya, kurangnya tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya, masih ada juga pegawai yang bersantai-santai dalam bekerja pada saat jam kerja. Selain itu, hasil wawancara dari tiga orang pegawai bahwa rendahnya motivasi kerja juga disebabkan karena kurangnya pendekatan secara personal dan perhatian dari atasan yang cenderung membuat motivasi hanya timbul dari diri sendiri. Sehingga mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun.

Selain rendahnya motivasi kerja, kurang kuatnya komitmen pegawai pada instansi tempatnya bekerja menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan kurang maksimalnya kinerja instansi. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang mengumpulkan laporan kerja melebihi batas waktu yang sudah ditentukan dan hal ini yang menjadikan output kinerja pegawai tersebut tidak sesuai dengan komitmen awal pegawai itu sendiri. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara pada tiga orang pegawai didapatkan hasil bahwa masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja dan masalah lain mengenai kehadiran atau absensi pegawai yang kurang baik, pegawai kurang bertanggung jawab dan kurang teliti dalam mengerjakan laporan dan tugasnya. Dengan kondisi yang terjadi saat ini, maka pegawai dituntut untuk bisa memberikan kinerja yang optimal terhadap instansi agar mampu mencapai tujuan serta membangun dan menumbuhkan komitmen awal pegawai terhadap instansi.

Berhubung objek penelitian ini merupakan instansi pemerintah yang berorientasi non bisnis berbeda halnya dengan topik yang biasa dibahas oleh bidang manajemen yaitu perusahaan yang berorientasi bisnis, maka dengan perbedaan orientasi tersebut peneliti merasa tertarik untuk mengambil penelitian ini dengan objek penelitian pada pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus)”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Belum maksimalnya kinerja pegawai yang dibuktikan dengan terjadinya penurunan capaian target kinerja instansi pada tahun 2018 dibandingkan dengan tahun 2017 yang dapat dilihat dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus.
2. Rendahnya motivasi kerja pegawai.
3. Kurangnya pendekatan secara personal dan perhatian dari atasan yang cenderung membuat motivasi hanya timbul dari diri sendiri. Sehingga mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun.
4. Kurang kuatnya komitmen pegawai terhadap instansi.
5. Kurangnya tanggung jawab dan disiplin pegawai dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan.

6. Masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja dan masalah lain mengenai kehadiran atau absensi pegawai yang kurang baik.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus ?
3. Apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus.



## **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu, wawasan, pengalaman mengenai Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pembelajaran dalam pembuatan usulan penelitian.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan tema penelitian yang sama.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsi pemikiran dan masukan kepada tempat penelitian mengenai Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar pertimbangan Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus dalam peningkatan kinerja pegawai.

## **F. Kerangka Pemikiran**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan psikologis di dalam diri individu yang menentukan arah perilaku individu di dalam organisasi, tingkat usaha serta tingkat kegigihan dalam menghadapi rintangan ataupun masalah (George and Jones, 2005:175). Menurut Purba (2004:67) motivasi merupakan motif yang dapat mendorong serta memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan

terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan supaya mengarah pada sasaran yang ingin dicapai.

Motivasi juga didefinisikan sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan instansi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai serta tujuan instansi akan sekaligus tercapai. Agar para pegawai dapat bekerja lebih optimal, maka atasan harus memberikan motivasi kepada para pegawainya, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Melalui motivasi kerja, pegawai bisa melakukan pekerjaannya dengan baik, memberikan dorongan kepada pegawai juga bisa digunakan untuk menumbuhkan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, jika motivasi kerja tinggi maka kinerja pegawai juga akan tinggi.

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008:100). Menurut Luthans (2006:249) komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, serta keyakinan dan menerima nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi serta proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan.

Dengan demikian, komitmen organisasi sangat penting bagi seorang pegawai sebab memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dalam artian apabila seorang pegawai sudah memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya tentu saja pegawai tersebut akan memberikan kinerja yang terbaik pada instansinya serta akan menganggap bahwa organisasi merupakan bagian dari dirinya dan akan bekerja dengan sepenuh hati sehingga kinerja pegawai pun akan meningkat. Begitu pun sebaliknya apabila komitmen pegawai rendah maka kinerja pun akan menurun.

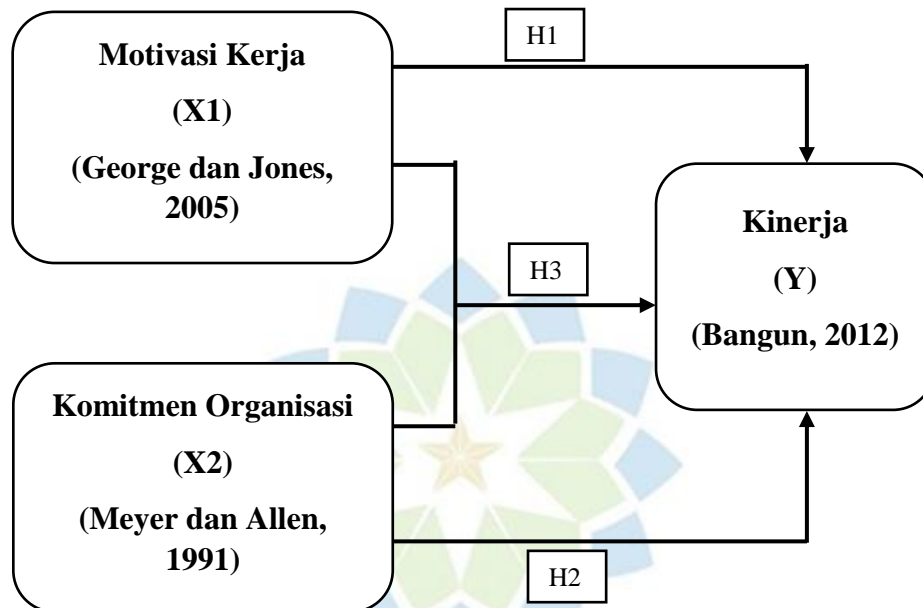
### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Motivasi kerja dan komitmen organisasi yang tinggi pada pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai yang bekerja didalam instansi jika motivasi kerja pegawainya rendah, maka hasil kinerjanya pun akan rendah. Jika pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka arah perilaku pegawai positif bersama keinginan individu untuk tidak meninggalkan organisasinya, pegawai akan berusaha secara maksimal untuk terus meningkatkan pencapaian tujuan instansi, sehingga dapat dilihat dari hasil kinerjanya yang akan meningkat pula. Jika pegawai mempunyai motivasi kerja dan komitmen yang tinggi akan mendukung kinerja pegawai pada instansi tersebut berupa hasil kerja yang meningkat baik secara kualitas maupun secara kuantitas.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, dalam penelitian ini yang menjadi variabel-variabel yang akan diteliti dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel bebas terikat (*dependent variabel*), maka kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hubungan antara

variabel-variabel bebas yaitu motivasi kerja, komitmen organisasi dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai yang di gambarkan dalam kerangka pemikiran pada gambar 1.2 yaitu sebagai berikut:

**Gambar 1. 2 Kerangka Pemikiran**



Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

## G. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	Tania Anastasia dan Sutanto, Eddy M (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT.	Menggunakan variabel Motivasi Kerja sebagai variabel bebas.	Menggunakan variabel kepuasan kerja, dan menggunakan komitmen organisasi sebagai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		DAI Knife di Surabaya		variabel terikat dan objek penelitian berbeda.	komitmen organisasi baik secara parsial maupun secara simultan.
2.	Ariana Nurandini (2014)	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	Menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat.	Objek penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Afektif, komitmen normatif dan komitmen continuance mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Rumpak Aristatarkus Didimus (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute	Menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.	Objek Penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Institute.
4.	Rajagukguk, Peter (2016)	Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada PT Challenger Tangerang)	Menggunakan variabel motivasi dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.	Objek Penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kemudian secara parsial komitmen organisasional tidak berpengaruh

					terhadap kinerja. Secara simultan motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.
5.	Melly Julistia (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko PT Anak Jaya Bapak Sejahtera	Menggunakan motivasi kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.	Objek Penelitian yang berbeda.	Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6.	Thomas Aquino Yoga Poerwandani (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Operator Warnet Merapi Online Group Yogyakarta	Menggunakan variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.	Objek Penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
7.	Sutarmi (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Menggunakan variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel	Objek Penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan

		Negeri Sipil Di Sekertariat Daerah Kabupaten Purworejo.	bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.		signifikan terhadap kinerja.
8.	Quratu Aini (2019)	Pengaruh Leader Member Exchange dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.	Menggunakan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas.	Menggunakan variabel Leader Member Exchange sebagai variabel bebas dan objek penelitian yang berbeda.	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Leader Member Exchange dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

## H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka diperoleh susunan hipotesis sebagai berikut:

### Hipotesis 1

Ha : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus.

Ho : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus.

### Hipotesis 2

Ha : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus.

Ho : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus.

### **Hipotesis 3**

Ha : Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus.

Ho : Motivasi kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus.

