

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TINGGI PALEMBANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Madya Prasetya Mulya¹, Manisah², Djatmiko Noviantoro³

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti
Palembang

e-mail: madya.250685@gmail.com , nyimas_manisah@univ-tridinanti.ac.id ,
drmikosemsi2@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan sebuah Lembaga khususnya di lingkungan Peradilan Pengadilan Tinggi Palembang. Lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang positif diyakini dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Motivasi kerja, sebagai variabel intervening, berperan penting dalam menghubungkan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi sebagai variabel mediasi, pada pegawai Pengadilan Tinggi Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 82 pegawai tetap, dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Motivasi juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Implikasi dari temuan ini menggarisbawahi pentingnya peningkatan lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam mencapai tujuan kerja. Motivasi pegawai juga harus lebih ditingkatkan agar kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Pegawai, Pengadilan Tinggi Palembang.

1. Pendahuluan

Sebelum Pengadilan Tinggi Palembang dibentuk, wilayah Palembang merupakan bagian dari wilayah hukum Pengadilan Tinggi Medan dan Pengadilan Tinggi Jakarta, namun setelah terbit Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1964 tanggal 08 September 1964 Tentang Pembentukan Pengadilan Tinggi Palembang, maka terbentuklah Pengadilan Tinggi Palembang yang wilayah hukumnya meliputi Provinsi Jambi, Provinsi Sumatera Selatan dan Provinsi Lampung. Pada tahun 1980 terbit Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1980 tanggal 29 Juli 1980 tentang Pembentukan Pengadilan Tinggi Lampung yang meliputi wilayah hukum Provinsi Lampung dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1982 tanggal 20 Agustus 1982 tentang Pembentukan Pengadilan Tinggi Jambi yang meliputi wilayah hukum Provinsi Jambi serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 tanggal 6 Juli 2004 tentang Pembentukan Pengadilan Tinggi Bangka Belitung. Dengan terbitnya ketiga Undang-Undang diatas, maka wilayah hukum

Provinsi Lampung, Provinsi Jambi dan Provinsi Bangka Belitung tidak lagi menjadi wilayah hukum dari Pengadilan Tinggi Palembang (Ashari dkk., 2022).

Pengadilan Tinggi Palembang adalah salah satu lembaga peradilan tingkat banding di bawah naungan Mahkamah Agung Republik Indonesia yang memiliki yurisdiksi hukum di wilayah Provinsi Sumatera Selatan. Sebagai peradilan tingkat kedua, Pengadilan Tinggi Palembang mempunyai tugas utama untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara yang diajukan sebagai upaya banding dari Pengadilan Negeri yang berada di bawah wilayah hukumnya. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Pengadilan Tinggi Palembang tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek teknis yudisial, tetapi juga dalam aspek manajerial dan administratif, termasuk pembinaan terhadap pegawai dan aparatur peradilan (Veronica dkk., 2023).

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan suatu lembaga. Sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh Pengadilan Tinggi Palembang yang merupakan gambaran masa depan yang ingin diwujudkan dan diharapkan oleh seluruh sumber daya manusia Pengadilan Tinggi Palembang sesuai tugas dan fungsi pokoknya yaitu Mewujudkan Pengadilan Tinggi Palembang yang Agung (Fika & Zohriah, 2024). Sumber daya manusia yang kompeten dan terampil akan mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Karyawan memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendali aktivitas perusahaan. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam perusahaan maka kinerja karyawan menentukan keberhasilan atau prestasi dari perusahaan tersebut (A. Y. Putri dkk., 2023).

Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam konsep mencapai tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten dalam bidangnya. kinerja adalah suatu ukuran prestasi atau hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana berhubungan dengan segala hal yang akan atau yang telah dilakukan organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Puspita & Widodo, 2020).

Menurut Sinambela dkk (2021), kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja sangatlah penting, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Kinerja adalah keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan keahlian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan ini akan berhasil jika tujuan yang diharapkan tercapai dengan baik (Sinambela dkk., 2021)

Faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif memiliki potensi untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja serta kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik dan sosial di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap semangat dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, oleh karena itu hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas – tugasnya.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen pegawai terhadap organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Elisabeth & Suyono (2023) menunjukkan

bahwa budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai seperti profesionalisme, komunikasi yang transparan, dan kerja sama yang produktif dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan diperlakukan dengan profesional, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Elisabeth & Suyono, 2023).

Motivasi merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan, membangkitkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Wibowo (2017) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, M.Si & Saputra, 2017).

Permasalahan kinerja pegawai di lingkungan peradilan memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas layanan hukum dan keadilan yang diberikan kepada masyarakat. Berdasarkan laporan tahunan Mahkamah Agung RI (2022), ditemukan bahwa kinerja pegawai di lingkungan peradilan menghadapi sejumlah tantangan seperti rendahnya tingkat kehadiran, lambatnya proses administrasi perkara, serta rendahnya kepuasan publik terhadap layanan hukum yang diberikan. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya kajian terhadap lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan peradilan. Beberapa penelitian sebelumnya mendukung pentingnya variabel ini dalam kajian kinerja pegawai. Studi yang dilakukan oleh Y. K. W. Putri dkk (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y. K. W. Putri dkk., 2022).

Ketika lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi beroperasi dengan baik, suatu organisasi dapat berfungsi secara efektif. Selain itu, keberadaan unsur pendukung yang memenuhi persyaratan juga memiliki peran yang penting. Sumber daya manusia atau tenaga kerja adalah faktor yang sangat krusial dalam mendukung keberhasilan dan kelangsungan kegiatan organisasi (Garaika, 2021). Peranan penting sumber daya manusia ditentukan dalam kinerja suatu organisasi. Keberhasilan dalam mencapai efisiensi dapat dicapai ketika perusahaan atau organisasi mampu mengelola dengan baik sumber daya yang tersedia. Manajemen yang efektif terhadap sumber daya perusahaan menjadi kunci penting dalam menjaga kelangsungan dan eksistensi perusahaan. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh bagaimana kinerja individu dihasilkan oleh kontribusi kinerja organisasi itu sendiri (Fajri dkk., 2021). Meningkatkan kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Pengukuran kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui upaya untuk mencapai efisiensi karyawan.

Fenomena kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Palembang kurang optimal, terlihat dari sebagian pegawai kurang teliti dalam pekerjaannya dan waktu yang lama dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Barry and Hizer (2014), kinerja karyawan, keselamatan, dan kualitas dipengaruhi oleh hubungan antara lingkungan kerja dan lingkungan fisik yang ada. Berdasarkan rata-rata pencapaian kinerja pada Pengadilan Tinggi Palembang pada tahun 2020 - 2023 dapat dilihat bahwa pengukuran capaian kinerja Pengadilan Tinggi Palembang tahun 2020-2023 telah terjadi penurunan.

Tabel 1.1 Rata-Rata Capaian Kinerja
Pengadilan Tinggi Palembang
Tahun 2020 – 2023

Tahun	Rata-Rata Pencapaian (%)
2020	103,6
2021	102,68
2022	103,04
2023	98,09

Sumber : Dokumen LKJIP Pengadilan Tinggi Palembang, 2023
(Diolah oleh Peneliti, 2025)

Fenomena lingkungan kerja di Pengadilan Tinggi Palembang kurang kondusif, terlihat dari sarana prasarana yang kurang memadai, hubungan dengan rekan kerja yang kurang harmonis dan sebagian pegawai kadang mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan Lembaga. Libriyana dkk., (2024) menambahkan bahwa dalam suatu organisasi, lingkungan kerja berperan secara signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kelangsungan kerja karyawan akan mendapatkan dampak positif dari adanya lingkungan kerja yang nyaman. Melalui berbagai aktivitas di tempat kerja, lingkungan memiliki potensi untuk memengaruhi karyawan secara positif maupun negatif (Libriyana dkk., 2024).

Fenomena budaya organisasi di Pengadilan Tinggi Palembang belum sepenuhnya mengacu pada nilai dan norma yang berlaku di Pengadilan Tinggi Palembang, seperti kebebasan beraspirasi, adanya peraturan yang dilanggar serta interaksi sosial juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi menjadi sistem nilai yang membantu membedakan satu organisasi dari yang lain.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada budaya organisasinya. Budaya organisasi berperan penting dalam mengatur hubungan kelembagaan, mekanisme dan keharmonisan perusahaan. Rony (2021), menjelaskan bahwa membentuk karakter individu dapat terlaksana dari budaya yang ada di organisasi. Budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan norma, keyakinan, nilai dan sikap yang terbentuk dalam suatu organisasi, Budaya organisasi berdampak signifikan terhadap keberlangsungan suatu organisasi karena mempengaruhi proses koordinasi seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam menentukan kepribadian seluruh organisasi dan harus dikelola. Jika budaya organisasi dapat mendukung strategi dan memenuhi tantangan ke depan, ini merupakan keuntungan tersendiri (Rony, 2021).

Fenomena yang ada pada variabel motivasi yaitu kurangnya inisiatif dari diri pegawai itu sendiri, seperti rasa pencapaian, tanggung jawab dan kepuasan kerja Selain itu tidak adanya semangat dari diri pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya apabila tidak ada imbalan atau upah, gaji yang tidak sesuai atau tidak adanya penghargaan serta pengakuan atas hasil kerja pegawai menjadi indikator rendahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan fenomena yang ada di Pengadilan Tinggi Palembang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan motivasi sebagai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai topik penelitian dengan judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tinggi Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”.

2. Kajian Pustaka / Kajian teori

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan konsep yang sangat luas, mencakup berbagai elemen baik yang bersifat fisik maupun sosial yang memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan dan produktivitas para pegawai. Elemen-elemen ini meliputi fasilitas yang tersedia di tempat kerja, interaksi dan hubungan antar pegawai, serta suasana atau atmosfer yang tercipta di lingkungan kerja tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Danisa & Komari, 2023) lingkungan kerja yang baik dan kondusif memiliki potensi untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja serta kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik dan sosial di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap semangat dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Disebut juga, lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut (Purnama dkk., 2020), jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a) Faktor lingkungan sosial Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
- b) Faktor status sosial Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- c) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan
- d) Faktor sistem informasi Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

b. Budaya Organisasi

Ada beberapa definisi budaya organisasi menurut para ahli, diantaranya adalah

- a) Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi adalah “*a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.*” Artinya, budaya mencakup nilai, norma, dan cara kerja yang dianut bersama sebagai panduan perilaku dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017)
- b) Edgar H. Schein (2010) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sekelompok orang untuk belajar mengatasi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Ia menawarkan pendekatan yang lebih mendalam dengan membagi budaya organisasi ke dalam tiga level yaitu:
 - 1) Artefak: simbol, struktur fisik, bahasa, dan ritual.
 - 2) Nilai yang dianut: prinsip formal yang diyakini, seperti visi dan misi.
 - 3) Asumsi dasar: keyakinan yang tidak disadari, terbentuk dari pengalaman dan praktik organisasi selama bertahun-tahun.
- c) Hofstede et al. (1990) memperluas konsep budaya dengan mengkaji nilai-nilai budaya nasional dan bagaimana nilai-nilai tersebut mempengaruhi perilaku organisasi. Ia menyatakan bahwa budaya organisasi terbentuk dari nilai-nilai kolektif yang dibawa oleh individu ke dalam organisasi, dipengaruhi oleh konteks sosial dan kebangsaan (Hofstede, Neuijen, Ohayv, & Sanders, 1990)

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pengadilan Tinggi Palembang, berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman km 3,5 Palembang. yang merupakan instansi peradilan tingkat banding di bawah Mahkamah Agung RI di wilayah hukum Sumatera Selatan. Waktu penelitian dimulai sejak bulan April sampai dengan Juni 2025. Adapun rangkaian penelitian yang dilakukan meliputi pembuatan proposal penelitian, pelaksanaan penelitian, hingga perumusan hasil penelitian dalam bentuk laporan tesis. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan kausal (kausalitas). Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Kuesioner disusun dengan pertanyaan yang mengacu pada indikator-indikator yang relevan untuk mengukur kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*)

Perhitungan sampel :

$$n = \frac{103}{1+103(0,05)^2}$$

$$n = \frac{103}{1+0,2575}$$

$$n = 81,90 \text{ (pembulatan keatas 82 orang)}$$

Data primer ini meliputi informasi terkait persepsi pegawai mengenai kompetensi emosional, budaya organisasi, kecerdasan moral, serta disiplin kerja. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi internal seperti data kepegawaian, struktur organisasi, dan laporan disiplin pegawai.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil penelitian

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan Kerja	0.946	0.954
Budaya Organisasi	0.949	0.956
Motivasi	0.916	0.935
Kinerja Pegawai	0.922	0.938

Sumber : Data Olahan SmartPLS 2025

Berdasarkan hasil *output* pengujian *cronbach's alpha* pada tabel di atas diketahui bahwa nilai rata-rata untuk semua variabel penelitian ini lebih besar dari 0,7 atau bisa disimpulkan sangat reliabel dimana nilai variabel Lingkungan kerja sebesar 0,946; Budaya Organisasi sebesar 0,949; Motivasi sebesar 0,916; dan Kinerja Pegawai sebesar 0,922 sehingga semua indikator pada penelitian ini dinyatakan reliabel dan teruji kehandalannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Sedangkan dilihat dari hasil *output* pengujian *composite reliability* pada tabel di atas diketahui bahwa nilainya lebih besar dari 0,7 dimana nilai Lingkungan kerja sebesar 0,954; Budaya Organisasi sebesar 0,956; Motivasi sebesar 0,935, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,938. Sehingga semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukuran yang fit, hal ini berarti bahwa item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variable adalah reliabel. Selain itu nilai seluruh *composite reliability* variabel juga lebih tinggi daripada nilai *cronbach's alpha* sehingga memperkuat uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 4.17
Path Coefficients

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics O/STDEV </i>	<i>P - Values</i>
Lingkungan Kerja (X1) -> Motivasi (Z)	0.336	0.359	0.157	2.148	0.032
Budaya Organisasi (X2) -> Motivasi (Z)	0.626	0.603	0.155	4.045	0.000

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics O/STDEV </i>	<i>P - Values</i>
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.388	0.407	0.131	2.959	0.003
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.317	0.307	0.128	2.479	0.013
Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.287	0.277	0.086	3.327	0.001

Sumber : Data Olahan SmartPLS 2025

Hasil uji hipotesis melalui *inner model* dapat dilihat pada *path coefficient* seperti tabel 4.17 di atas, dan hasil dari masing-masing hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama : Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Z) terlihat dari nilai *t-statistic* sebesar 2,148 > 1,96 dan nilai *P Values* sebesar 0,032 < 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi pegawai di Pengadilan Tinggi Palembang.
- 2) Hipotesis kedua : Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Z) terlihat dari nilai *t-statistic* sebesar 4,045 > 1,96 dan nilai *P Values* sebesar 0,000 < 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi pegawai di Pengadilan Tinggi Palembang.
- 3) Hipotesis ketiga : Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) terlihat dari nilai *t-statistic* sebesar 2,959 > 1,96 dan hasil nilai *P Values* sebesar 0,003 < 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Palembang.
- 4) Hipotesis keempat : Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) terlihat dari nilai *t-statistic* sebesar 2,479 > 1,96 dan nilai *P Values* sebesar 0,013 < 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Palembang.
- 5) Hipotesis kelima : Motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) terlihat dari nilai *t-statistic* sebesar 3,327 > 1,96 dan nilai *P Values* sebesar 0,001 < 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Palembang.

Berdasarkan tabel tersebut di atas, model analisis jalur dapat ditulis dengan persamaan matematis sebagai berikut :

1. $Z = 0,336X_1 + 0,626X_2 + \varepsilon_Z$
2. $Y = 0,388X_1 + 0,317X_2 + 0,287Z + \varepsilon_Y$

Keterangan :

- X_1 = Lingkungan Kerja
 X_2 = Budaya Organisasi
Z = Motivasi
Y = Kinerja Pegawai

ε_Z = Error/residual untuk Z
 ε_Y = Error/residual untuk Y

Maksud dari persamaan pertama: Motivasi dipengaruhi secara langsung oleh Lingkungan Kerja (dengan koefisien 0,336) dan Budaya Organisasi (dengan koefisien 0,626). Artinya, semakin baik Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, maka Motivasi pegawai akan meningkat, dengan Budaya Organisasi memberi pengaruh yang lebih besar.

Sedangkan maksud dari persamaan kedua: Kinerja Pegawai dipengaruhi langsung oleh: Lingkungan Kerja (0,388), Budaya Organisasi (0,317) dan juga oleh Motivasi (0,287). Ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, budaya organisasi yang positif, dan motivasi yang tinggi semuanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Di antara ketiga faktor ini, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh langsung paling besar terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian *Bootstrapping* tersebut juga dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh tidak langsung. Untuk nilainya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Indirect Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
LINGKUNGAN KERJA (X1) -> MOTIVASI (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.097	0.096	0.047	2.074	0.039
BUDAYA ORGANISASI (X2) -> MOTIVASI (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.180	0.171	0.075	2.411	0.016

Sumber : Data Olahan SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa:

1. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel *intervening* atau mediasi dengan nilai *t-statistic* 2,074 > 1,96 dan nilai *P Values* sebesar 0,039 < 0,05 artinya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dengan variabel Lingkungan Kerja dapat dilakukan melalui variabel Motivasi, sehingga jika ada peningkatan Lingkungan Kerja melalui Motivasi maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Budaya Organisasi juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel mediasi, dengan nilai *t-statistic* 2,411 > 1,96 dan nilai *P Values* 0,016 < 0,05 artinya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dengan variabel Budaya Organisasi dapat melalui variabel Motivasi,

sehingga jika ada peningkatan Budaya Organisasi melalui Motivasi maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

b. Pembahasan

Pengaruh Langsung

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang

Pada Hasil uji hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai ditemukan signifikan dengan koefisien jalur 0,336 ($T=2,148$; $P=0,032$). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap motivasi. Artinya variabel Lingkungan Kerja menyebabkan peningkatan sebesar 0,336 terhadap variabel motivasi.

Jika dilihat dari nilai *loading factor* pada variabel Lingkungan Kerja dengan pernyataan bahwa Kualitas dan Kecukupan Cahaya yang ada di lingkungan kerja pegawai baik sinar matahari atau cahaya lampu telah sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam bekerja dan Aliran Udara yang ada di ruang kerjapun sudah cukup baik sehingga dapat membuat pegawai bekerja lebih nyaman, hal ini perlu dipertahankan karena memiliki nilai *loading factor* tertinggi, yaitu 0,936. Sedangkan pernyataan umpan balik yang positif dari atasan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan pegawai sudah baik perlu ditingkatkan karena memiliki nilai *loading factor* terendah yaitu 0,882. Pada variabel motivasi, pernyataan pengakuan atas hasil kerja yang dicapai dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik perlu dipertahankan karena memiliki nilai *loading factor* tertinggi yaitu 0,926, sedangkan pernyataan bahwa Pegawai merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini, perlu ditingkatkan karena memiliki nilai *loading factor* terendah yaitu 0,881.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi pegawai, karena lingkungan kerja yang kondusif, seperti penerangan yang baik, suhu yang nyaman, sirkulasi udara yang memadai, suasana kerja yang aman dan bersih, serta hubungan yang baik terhadap atasan dan sesama pegawai dapat menciptakan rasa nyaman bagi semua pegawai. Rasa nyaman ini dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Temuan ini sesuai dengan teori dua faktor Herzberg yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor higienis yang dapat memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kenyamanan, keamanan, dan perasaan dihargai, yang semuanya berdampak positif terhadap motivasi kerja. Sumerti (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi karena pegawai merasa lebih diperhatikan dan difasilitasi dengan layak.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang

Pada Hasil uji hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh signifikan juga ditemukan antara budaya organisasi terhadap motivasi, dimana didapat nilai koefisien sebesar 0,626 ($T=4,045$; $P=0,000$). Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap motivasi. Artinya variabel Budaya Organisasi menyebabkan peningkatan sebesar 0,626 terhadap variabel motivasi.

Jika dilihat dari nilai *loading factor* pada variabel Budaya Organisasi, dengan pernyataan bahwa pegawai memahami prinsip dan nilai yang sama dengan anggota organisasi lain perlu dipertahankan karena memiliki nilai *loading factor* tertinggi yaitu 0,959. Sedangkan pada pernyataan bahwa nilai organisasi ditekankan dalam pelatihan atau briefing yang diikuti pegawai, perlu ditingkatkan karena memiliki nilai *loading factor* terendah yaitu 0,854.

Budaya organisasi pada Pengadilan Tinggi Palembang juga sangat berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Budaya organisasi yang kuat, positif, dan mendukung, seperti budaya yang menghargai prestasi, mendorong kerja sama tim, dan memberikan kesempatan pengembangan diri, dapat memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang baik juga dapat meningkatkan rasa loyalitas dan komitmen pegawai dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan teori McClelland yang menyebutkan bahwa kebutuhan akan pencapaian, afiliasi, dan kekuasaan yang terpenuhi akan meningkatkan motivasi kerja. Utomo dan Widiastuti (2023) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang

Pada Hasil uji hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien koefisien jalur 0,388 ($T=2,959$; $P=0,003$). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kinerja Pegawai. Artinya variabel Lingkungan Kerja menyebabkan peningkatan sebesar 0,388 terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Jika dilihat dari nilai *loading factor* pada variabel Kinerja Pegawai, pernyataan bahwa pegawai sudah menguasai bidang pekerjaannya sehingga hasil kerja yang dicapai tepat dengan harapan lembaga perlu dipertahankan karena memiliki nilai *loading factor* tertinggi yaitu 0,921, sedangkan pernyataan pegawai bekerja sesuai dengan standar dan ketentuan yang telah ditetapkan perlu ditingkatkan karena memiliki nilai *loading factor* terendah yaitu 0,856, artinya pegawai belum sepenuhnya bekerja sesuai standar dan ketentuan yang ditetapkan oleh lembaga.

Di Pengadilan Tinggi Palembang, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan aman dapat menambah semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan dan antara pegawai dengan pegawai lainnya juga mempunyai peran yang penting, karena dapat meningkatkan kerjasama antar bagian, dapat saling membantu serta terjalinnya komunikasi yang baik sehingga pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja dan fokus dalam meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan lembaga.

Temuan ini selaras dengan teori Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan psikologis mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti hubungan rekan kerja yang harmonis, fasilitas yang memadai, serta keamanan kerja yang terjamin, mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Sumerti (2022) juga memperkuat hasil ini dengan temuan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi publik.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang

Pada Hasil uji hipotesis keempat pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien jalur 0,317 ($T=2,479$; $P=0,013$). Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kinerja Pegawai. Artinya variabel Budaya Organisasi menyebabkan peningkatan sebesar 0,317 terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Budaya organisasi di lingkungan Peradilan, khususnya di Pengadilan Tinggi Palembang, dibangun berdasarkan 8 (delapan) Nilai Utama Mahkamah Agung. Delapan nilai inti tersebut adalah Kemandirian, Integritas, Kejujuran, Akuntabilitas, Responsibilitas, Keterbukaan, Ketidakberpihakan dan Perlakuan yang Sama di Hadapan Hukum. Nilai-nilai ini diterapkan dalam keseharian kerja dan menjadi panduan perilaku setiap aparatur. Mahkamah Agung menegaskan bahwa nilai utama tersebut harus tertanam kuat dan diimplementasikan dalam pikiran, ucapan serta tindakan setiap individu di peradilan, dengan pola pikir melayani Masyarakat, menjunjung profesionalitas kinerja yang tinggi, dan berorientasi pada hasil. Penerapan budaya organisasi yang kuat dan positif ini berdampak nyata terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi yang kuat menjadi landasan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas secara konsisten sesuai nilai dan norma yang dianut organisasi (Schein, 2010). Ketika nilai seperti integritas, tanggung jawab, dan kerja sama ditanamkan dengan baik, pegawai akan terdorong untuk menunjukkan kinerja tinggi. Jordi (2023) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan suportif berdampak positif pada peningkatan kinerja, karena menciptakan lingkungan yang memotivasi pegawai untuk berkembang dan berkinerja unggul.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang

Pada uji hipotesis ke lima didapat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien 0,287 ($T=3,327$; $P=0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kinerja Pegawai. Artinya variabel Motivasi menyebabkan peningkatan sebesar 0,287 terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Di Pengadilan Tinggi Palembang motivasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja dan budaya organisasi. Ketika pegawai termotivasi, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan berdedikasi dalam bekerja sehingga tujuan dari peradilan khususnya Pengadilan Tinggi Palembang dapat tercapai.

Pengaruh Tidak Langsung

Pembahasan selanjutnya menyoroti pengaruh tidak langsung (mediasi) melalui variabel Motivasi (Z). Model penelitian ini menempatkan Motivasi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji mediasi menunjukkan kedua jalur tidak langsung tersebut signifikan, yang artinya Motivasi berhasil memediasi sebagian pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

1. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi

Pada Tabel 4.18 dapat dilihat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi sebagai mediasi, dengan nilai koefisien 0,097 ($T=2,074$; $P=0,039$). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi oleh Motivasi. Artinya variabel Lingkungan Kerja menyebabkan peningkatan sebesar 0,097 terhadap variabel Kinerja Pegawai melalui Motivasi.

Temuan ini memperkuat asumsi bahwa meskipun lingkungan kerja secara langsung mampu meningkatkan kinerja, namun pengaruh tersebut juga bekerja secara tidak langsung dengan memicu peningkatan motivasi kerja terlebih dahulu. Hal ini sesuai dengan teori dua faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa kondisi kerja fisik dan sosial yang mendukung akan menciptakan kenyamanan dan rasa dihargai, sehingga mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi. Ketika pegawai merasa termotivasi karena bekerja di lingkungan yang aman, tertata, dan kolaboratif, maka mereka cenderung meningkatkan kinerjanya secara alami. Penelitian oleh Sumerti (2022) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap hasil kerja, tetapi juga meningkatkan semangat dan inisiatif kerja melalui peningkatan motivasi internal.

Pada penelitian ini, lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Palembang dengan motivasi sebagai mediasi. Pegawai akan termotivasi dalam bekerja jika kondisi lingkungan kerjanya nyaman, bersih dan aman, pegawai akan termotivasi meningkatkan kinerjanya secara alami jika hubungannya dengan atasan dan pegawai lainnya harmonis dan dapat berkomunikasi dengan baik.

2. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi

Selain itu, ditemukan pula bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai mediasi, dengan nilai koefisien 0,180 ($T=2,411$; $P=0,016$). Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi oleh Motivasi. Artinya variabel Budaya Organisasi menyebabkan peningkatan sebesar 0,180 terhadap variabel Kinerja Pegawai melalui Motivasi.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Farniawan Jordi (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi kerja secara signifikan, yang kemudian berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Artinya, budaya organisasi yang kuat dan positif mampu membentuk motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja pegawai yang lebih optimal. Teori McClelland menjelaskan bahwa nilai dan norma organisasi yang mendorong kebutuhan akan pencapaian, afiliasi, dan pengaruh, mampu membentuk motivasi kerja secara intrinsik. Pegawai yang merasa sejalan dengan budaya kerja organisasi, seperti budaya apresiatif, inovatif, dan kolaboratif, akan memiliki dorongan internal untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Di Pengadilan Tinggi Palembang, budaya organisasi juga berpengaruh secara tidak langsung dengan motivasi kerja, adanya kebebasan pegawai dalam menyampaikan idenya serta didukung oleh nilai-nilai yang dianut oleh instansi dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat lebih fokus dalam pencapaian target kerjanya.

5. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah peneliti lakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Lingkungan kerja yang baik terbukti mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.
- b. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Budaya organisasi yang kuat dan positif mendorong peningkatan motivasi pegawai.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja yang nyaman terbukti mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.
- d. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.
- e. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang baik dapat mendukung dan menambah semangat pegawai untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi

Daftar Pustaka

- Ashari, A., Azzahra, K., Saragih, L. D. N., Anggraini, L., Atikah, N., Sinaga, R. P. T., & Yunita, S. (2022). *Hukum yang Berkeadilan Bagi Rakyat Indonesia dalam Perspektif Mahasiswa Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Medan*. 2.
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)*, 6(1), 989–1001.
- Elisabeth, D. R., & Suyono, J. (2023). Antecedents Kinerja Karyawan: Profesionalisme, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.29138/jkis.v2i1.41>
- Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi, W. (2021). MEMBANGUN KINERJA MELALUI LINGKUNGAN KONDUSIF, PEMBERIAN MOTIVASI DAN PROPORSIONAL BEBAN KERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211–220.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 248–257. <https://doi.org/10.37411/jjem.v5i1.2745>
- Garaika, G. (2021). Measuring The Competence of Human Resources in The Organization. *eCo-Buss*, 4(1), 95–102. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i1.508>
- Libriyana, L., Kuswinarno, M., Afifah, Z., & Listiana, Y. (2024). PENGARUH PERENCANAAN SDM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEMBUAT JAMU PADA INDUSTRI JAMU TRADISIONAL DI PAMEKASAN. *E-BISNIS: JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS*, 17(2), 292–300. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v17i2.2103>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

- Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERSADA ARKANA BUANA, JAKARTA. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31–41. <https://doi.org/10.35968/36k4vb89>
- Putri, A. Y., Widyani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023). MOTIVASI: PEMEDIASI PADA PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN BALI DENPASAR. *JUIMA : JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 13(1), 1–13.
- Putri, Y. K. W., Widyani, A. A. D., Usadi, M. P. P., & Sumerti, N. K. A. (2022). PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PADA MASA PANDEMI. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENGABDIAN MASYARAKAT (SENEMA)*, 1(2), 1226–1233.
- Rony, R. (2021). Urgensi Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik: The Urgency of School Organizational Culture Management Against Character Building Students. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 2(1), 98–121. <https://doi.org/10.31538/tijie.v2i1.26>
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217–240.
- Veronica, M., Effendi, H., & Saleh, A. O. (2023). Clustering Tingkat Kedisiplinan Pegawai Pada Pengadilan Tinggi Palembang Menggunakan Algoritma K-Means. *Prosiding CORISINDO 2023*. <https://ojs.stmikpontianak.ac.id/corisindo/article/view/17>
- Wibowo, M.Si, I., & Saputra, W. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PPSU KELURAHAN DUREN SAWIT JAKARTA TIMUR. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111>