

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PENGADILAN TINGGI PALEMBANG**

TESIS



NAMA : ASMAWATI

NIM : 92221027

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2023**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PENGADILAN TINGGI PALEMBANG**

NAMA : ASMAWATI

NIM : 92221027



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang ilmu Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada tanggal 02 September 2023 di Universitas
Muhammadiyah Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2023**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PENGADILAN TINGGI PALEMBANG**

TESIS

NAMA : ASMAWATI

NIM : 92221027

**Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Tesis
Pada Tanggal : 02 September 2023**

Ketua

**Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NBM/NIDN: 790999 / 0206016702**

Sekretaris



**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203**

Anggota I



**Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.
NIDN : 0207046301**

Anggota II



**Dr. Mafthuhah Nurrahmi, S.E., M.M.
NIDN : 0216057001**

Anggota III



**Dr. Fadhil Yamaly, S.E., M.M.
NIDN : 0217107002**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PENGADILAN TINGGI PALEMBANG**

TESIS

NAMA : ASMAWATI

NIM : 92221027

**Disetujui untuk disampaikan kepada Panitia Penguji
Pada Tanggal : 29 Agustus 2023**

Pembimbing I



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NBM/NIDN: 790999 / 0206016702

Pembimbing II



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

**Mengetahui,
Ketua Program Studi**



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ASMAWATI
NIM : 92221027
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, Agustus 2023

Yang membuat pernyataan


METEPA
TEMPER
ASMAWATI

92221027

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PENGADILAN TINGGI PALEMBANG**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang. Untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang dan untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 155 responden dengan teknik dalam pengumpulan sampel menggunakan teknik *cluster Random sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer yaitu jumlah responden, profil instansi dan sekunder dengan metode pengumpulan data yaitu kuesioner. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang. (2) Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang. (3) Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang. (4) Tidak ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan dan Kinerja

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION
AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE
PALEMBANG HIGH COURT**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, motivation and leadership on the performance of Palembang High Court employees. To determine the effect of organizational culture on the performance of Palembang High Court employees. To determine the effect of motivation on the performance of Palembang High Court employees and to determine the influence of leadership on the performance of Palembang High Court employees. This type of research is associative. The sample in this study was 155 respondents with a technique in collecting samples using the cluster random sampling technique. The data used in this study are primary data, namely the number of respondents, agency profiles and secondary data collection methods, namely the questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that: (1) There is a positive and significant influence of organizational culture, motivation and leadership on the performance of Palembang High Court employees. (2) There is a positive and significant influence of organizational culture on the performance of Palembang High Court employees. (3) There is a positive and significant effect of motivation on the performance of Palembang High Court employees. (4) There is no positive and significant influence of organizational culture, motivation and leadership on the performance of Palembang High Court employees.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Leadership and Performance

PRAKATA

Assalamualaikum, Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal tesis yang berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang**. Penulis menyadari adanya keterbatasan dalam menyusun penelitian ini, mengingat banyak hambatan yang penulis temui di lapangan, jika penelitian ini pada akhirnya bisa diselesaikan dengan baik tentulah karena bantuan dan dukungan dari banyak pihak terkait. Untuk itu, penulis sampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, diantaranya :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang dan merupakan ketua Pembimbing.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. Selaku Ketua Program Studi sekaligus anggota pembimbing.
4. Prof. Dr. Fatimah, S.E.,M.Si, Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E., M.M. selaku penguji proposal tesis saya yang telah memberikan masukan, saran serta memotivasi penulisan karya ilmiah ini.
5. Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E.,M.M dan Dr. Mafthuhah Nurrahmi, S.E., M.M dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E., M.M. selaku penguji tesis saya yang telah memberikan masukan, saran serta memotivasi penulisan karya ilmiah ini.
6. Kepada Ketua Pengadilan Tinggi Palembang telah memberikan kesempatan serta memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian di Pengadilan Tinggi Palembang
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen dan staf Program Studi Magister Manajemen, atas ilmunya yang penulis terima.
8. Bapak/ibu yang di dalam lingkungan Pengadilan Tinggi Palembang yang telah banyak membantu sebagai responden dalam penelitian ini.

9. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang yang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Palembang, Agustus 2023

ASMAWATI
92221027

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jangan terlalu berharap kepada manusia, karena mereka akan mengecewakanmu. Tetapi berharaplah kepada Allah, karena ia akan memberikan yang terbaik untukmu”

Ku persembahkan karya tulis ini teruntuk:

Mamak dan Alm. Fuang (Bapak),

*Yang telah memberikan dukungan moril serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusuk selain do'a yang terucap dari orang tua.
Ucapan terima kasih saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua, karena itu terimalah persembahan bakti dan cintaku.
Terimakasih Mamak dan Fuang atas cinta yang begitu besar.*

Untuk suami dan anakku,

Meskipun kalian telah melakukan banyak hal luar biasa untukku, terima kasih hanya untuk satu di antaranya: atas kehadiran kalian dalam hidupku.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
ABSTRAK	v
PRAKATA	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan masalah	17
C. Tujuan	17
D. Manfaat penelitian	18
BAB II KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian pustaka.....	19
B. Kerangka pemikiran.....	34
C. Hipotesis	40
BAB III METOLOGI PENELITIAN	
A. Objek penelitian	41
B. Metode penelitian.....	41
C. Operasional variabel	42
D. Populasi dan sampel.....	42
E. Metode pengumpulan data, instrument pengumpulan data dan jenis data yang digunakan	45
F. Metode pengujian data	48
G. Rancangan analisis data	49

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil 56
B. Pembahasan..... 80

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 91
B. Saran 91

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel I.1. Wilayah Hukum Pengadilan Negeri Se-Wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Palembang	10
Tabel I.4. Rata-Rata Capaian Kinerja Pengadilan Tinggi Palembang Tahun 2018-2021	12
Tabel I.5. Pengukuran Capaian Kinerja Pengadilan Tinggi Palembang Tahun 2018-2021	12
Tabel I.6. Kondisi Kesenjangan Kualifikasi Pendidikan Pegawai terhadap Jabatan pada Pengadilan Tinggi Palembang, Pengadilan Negeri Palembang, Pangkalan Balai, dan Kayu Agung Tahun 2023	14
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	42
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	44
Tabel III.3 Penskoran Jawaban Angket	47
Tabel IV.1 Uji Validitas Variabel Kinerja	57
Tabel IV.2 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	58
Tabel IV.3 Uji Validitas Variabel Motivasi	59
Tabel IV.4 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	59
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	60
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	62
Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	62
Tabel IV.10 Frekuensi Data Pada Variabel Kinerja	64
Tabel IV.11 Frekuensi Data Pada Variabel Budaya Organisasi	66
Tabel IV.12 Frekuensi Data Pada Variabel Motivasi	68
Tabel IV.13 Frekuensi Data Pada Variabel Kepemimpinan	70
Tabel IV.14 Uji Linieritas Data Budaya Organisasi ke Kinerja	73
Tabel IV.15 Uji Linieritas Data Motivasi ke Kinerja	74
Tabel IV.16 Uji Linieritas Data Kepemimpinan ke Kinerja	74
Tabel IV.17 Uji Multikolinearitas	75

Tabel IV.18 Uji Regresi Linier Berganda	76
Tabel IV.19 Uji F	77
Tabel IV.20 Uji t	78
Tabel IV.21 Koefisien Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	72
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner	97
Tabel I.2. Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Pengadilan Tinggi Palembang Tahun 2020	102
Tabel I.3. Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Pengadilan Tinggi Palembang Tahun 2021	102
Deskriptif Karakteristik Responden	103
Deskriptif Frekuensi Jawaban Responden	103
Uji Validitas dan Reliabilitas	112
Uji Normalitas	116
Uji Linieritas Data	116
Uji Heteroskedastisitas	117
Uji Multikolinieritas	118
Uji Koefisien Determinasi	118
Uji F	118
Uji t	118

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting bagi sebuah organisasi. Unsur penting lainnya adalah sistem informasi, sarana dan prasarana, serta keuangan yang cukup. SDM yang unggul, produktif, dan mampu bersaing merupakan kunci utama untuk mewujudkan bangsa, negara, dan organisasi menjadi maju. Sumber daya alam, modal, serta sarana dan prasarana yang tersedia tidak akan dapat dikelola dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang handal. Dalam menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kriteria tersebut maka perlu dilakukan peningkatan dari segi karakter, kebiasaan, dan mutu pendidikan.

Setiap organisasi pemerintah, menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi. Namun dalam kenyataan sering ditemui bahwa sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan organisasi maupun pemimpin. Agar organisasi dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien, maka organisasi perlu mengelola salah satu aset mereka yaitu manusianya. Sebab organisasi mempelajari dan mengerti aspek tingkah laku individu atau pegawai dalam situasi organisasi.

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam berbagai bidang seiring dengan perkembangan zaman berpengaruh terhadap tatanan dan nilai kehidupan individu maupun organisasi khususnya di lingkungan dunia pemerintahan

yang dituntut untuk selalu dapat beradaptasi dan berkembang sesuai dengan tantangan yang dihadapi. Dalam pencapaian tujuan organisasi menunjukkan prestasi kerja atau hasil kerja di dalam organisasi dapat dilihat dari serangkaian aktivitas yang dijalankan oleh organisasi. Aktivitas organisasi berupa pengelolaan sumber daya manusia maupun proses pelaksanaan kerja diperlukan untuk mencapai hasil optimal dan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja (Wibowo, 2022:70).

Menurut Astuti, (2021:1) Kinerja berasal dari pengertian *Performance*. Adapula untuk memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya tidak hanya terlihat pada organisasi swasta yang mengalami hal tersebut tetapi juga pada organisasi pemerintahan. Menurut Kasmir, (2022:189-193) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Yulius (2022:111) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dibagi menjadi beberapa kelompok variabel, yaitu:

1. Variabel individu: Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik, latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pengalaman. Demografis: umur, etnis, jenis kelamin
2. Variabel organisasi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur.
3. Variabel psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Ketiga variabel itu mempengaruhi perilaku individu untuk menentukan apa yang akan dikerjakan, yang akhirnya mempengaruhi kinerja yaitu hasil apa yang diharapkan sebagai tujuan akhir.

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah Budaya Organisasi, menurut Wibowo (2021:16) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Perilaku dari individu dan kelompok yang beragam, mendorong penetapan suatu norma yang dapat mengakomodasi berbagai kepentingan individu dan kelompok untuk bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi. Suatu norma atau pedoman yang digunakan organisasi untuk melakukan aktivitasnya inilah yang kemudian dikenal dengan budaya organisasi.

Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dapat dilihat dalam pernyataan Robbins and Judge dalam Adamy (2016:45), budaya organisasi yang kuat (*strong culture*) memberikan dampak besar pada perilaku karyawan dan terkait langsung dengan *labor turn over*. Karena kultur yang kuat akan memberikan dampak pada kesepakatan anggota organisasi mengenai apa yang diyakin oleh sebuah organisasi. Budaya organisasi yang berjalan dengan baik biasanya menunjukkan bahwa hasil kinerja pegawai tersebut berjalan dengan seusai harapan, sebaliknya budaya organisasi yang buruk biasanya berdampak buruk pula bagi kinerja pegawai. Atau lebih tepatnya jika budaya organisasi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada organisasi tersebut.

Selain budaya organisasi, faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah Motivasi. Menurut Wibowo (2022:322-323) 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. Kinerja pegawai akan menjadi tinggi bila adanya dorongan motivasi, begitu pun sebaliknya jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat lebih mudah dalam mengapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi.

Selain budaya organisasi dan motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu menjadi panutan dan pengayomi bagi seluruh pegawai yang berkerja dalam organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dapat memberikan peran penting dalam perubahan dan kemajuan organisasi. Kepemimpinan dapat terlaksanan dengan baik jika seorang pemimpin memiliki kompetensi kecerdasan emosi kepemimpinan. Menurut Yulius (2022:91) kepemimpinan berhubungan dengan suatu proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh tersebut sengaja dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk mengstruktur kegiatan serta hubungan di dalam sebuah organisasi atau kelompok guna mencapai tujuan. Salah satu kunci keberhasilan dalam suatu organisasi yaitu bagaimana cara kepemimpinan seorang dalam memimpin, baik buruk nya cara pimpinan memimpin suatu organisasi maka akan berdampak jelas bagi organisasi tersebut. Sehingga hal ini dapat dikatakan merupakan faktor yang penting sekali dalam organisasi.

Monce Brury (2016) bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nurlina Ramlan Azhary (2017) menyebutkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diteliti secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Firman Nurhalim, Diana Sulianti K. Tobing, Sudarsih (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Wulan Sari Girsang (2019) menyebutkan bahwa

budaya organisasi sebagai variabel sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Mohammad Iman Tindow dkk (2014) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil yang diteliti oleh Cicilia Lihawa dkk (2016) yang menunjukkan tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mas'ud dalam Marjuni (2017:183), Kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik. Kemudian Handoko dalam Marjuni (2017:184), mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan sasaran.

Penelitian yang menghubungkan kinerja karyawan dengan kepemimpinan adalah penelitian Indra Marjaya dan Faja Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

Delapan Nilai Budaya Utama di Mahkamah Agung merupakan bagian yang tak terpisahkan bagi setiap Aparatur Pengadilan baik dari Tingkat Atas

Pimpinan sampai bawahan dan menjadikannya sebagai pedoman dalam bekerja di Mahkamah Agung RI yaitu sebagai berikut:

1. Kemandirian Kekuasaan Kehakiman (Pasal 24 ayat (1) UUD 1945).
Kemandirian Institusional: Badan Peradilan adalah lembaga mandiri dan harus bebas dari intervensi oleh pihak lain di luar kekuasaan kehakiman (Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang No.48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman). Kemandirian Fungsional: Setiap hakim wajib menjaga kemandirian dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang No.48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman). Artinya, seorang hakim dalam memutus perkara harus didasarkan pada fakta dan dasar Hukum yang diketahuinya, serta bebas dari pengaruh, tekanan, atau ancaman, baik langsung ataupun tak langsung, dari manapun dan dengan alasan apapun juga.
2. Integritas dan kejujuran (Pasal 24A ayat (2) UUD 1945; Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman)
Perilaku Hakim harus dapat menjadi teladan bagi Masyarakatnya. Perilaku Hakim yang Jujur dan Adil dalam menjalankan tugasnya, akan menumbuhkan kepercayaan Masyarakat akan Kredibilitas Putusan yang kemudian dibuatnya. Integritas dan Kejujuran harus menjiwai pelaksanaan Tugas Aparatur Peradilan.
3. Kejujuran Atau jujur artinya apa-apa yang dikatakan seseorang sesuai dengan hati nuraninya, apa yang dikatakan sesuai dengan kenyataan yang ada. Sedang kenyataan yang ada itu adalah kenyataan yang benar-benar

ada. Jujur juga berarti seseorang bersih hatinya dari perbuatan-perbuatan yang dilarang oleh agama dan hukum. Sikap jujur itu perlu di pelajari oleh setiap orang, karena kejujuran mewujudkan keadilan, sedang keadilan menuntut kemuliaan abadi, jujur memberikan keberanian dan ketentraman hati

4. Akuntabilitas (Pasal 52 dan Pasal 53 Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman) Hakim harus mampu melaksanakan tugasnya menjalankan kekuasaan kehakiman dengan profesional dan penuh Tanggung Jawab. Hal ini antara lain diwujudkan dengan memperlakukan pihak-pihak yang berPerkara secara profesional, membuat putusan yang didasari dengan dasar alasan yang memadai, serta usaha untuk selalu mengikuti perkembangan masalah-masalah Hukum aktual. Begitu pula halnya dengan aparatur Peradilan, tugas-tugas yang diemban juga harus dilaksanakan dengan penuh Tanggung Jawab dan Profesional.
5. Responsibilitas (Pasal 4 ayat (2) dan Pasal 5 Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman) Badan Peradilan harus tanggap atas kebutuhan Pencari Keadilan, serta berusaha mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat mencapai Peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan. Selain itu, Hakim juga harus menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai Hukum dan Rasa Keadilan yang hidup dalam Masyarakat.

6. Keterbukaan (Pasal 28D ayat (1) UUD 1945; Pasal 13 dan Pasal 52 Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman)
Salah satu upaya Badan Peradilan untuk menjamin adanya perlakuan sama di hadapan Hukum, perlindungan Hukum, serta kepastian Hukum yang adil, adalah dengan memberikan akses kepada Masyarakat untuk memperoleh informasi. Informasi yang berkaitan dengan penanganan suatu Perkara dan kejelasan mengenai Hukum yang berlaku dan penerapannya di Indonesia.
7. Ketidakberpihakan (Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman) Ketidakberpihakan merupakan syarat utama terselenggaranya proses Peradilan yang Jujur dan Adil, serta dihasilkannya suatu putusan yang mempertimbangkan Pendapat/ Kepentingan para pihak terkait. Untuk itu, Aparatur Peradilan harus tidak berpihak dalam memperlakukan pihak-pihak yang berPerkara.
8. Perlakuan yang sama di hadapan Hukum (Pasal 28D ayat (1) UUD 1945; Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 52 UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman) Setiap Warga Negara, khususnya Pencari Keadilan, berhak mendapat perlakuan yang sama dari Badan Peradilan untuk mendapat Pengakuan, Jaminan, Perlindungan, dan Kepastian Hukum yang Adil serta perlakuan yang sama di hadapan Hukum.

Salah satu instansi pemerintah yang memiliki perhatian terhadap kinerja pegawainya adalah Pengadilan. Menurut Mujahidin (2018 : 3) Pengadilan dalam bahasa Inggris disebut *court* dan *rechtbank* dalam bahasa Belanda.

Pengadilan adalah badan yang melakukan peradilan, berupa memeriksa, mengadili, serta memutus perkara, sebagai tugas lembaga peradilan. Pengadilan Tinggi Palembang selaku kawal depan (voor-post) Mahkamah Agung Republik Indonesia bertugas dan berwenang mengadili perkara pidana, perdata dan tipikor terhadap putusan yang dimintakan banding. Hingga saat ini, Pengadilan Tinggi Palembang membawahi 10 (sepuluh) Pengadilan Negeri, yaitu :

Tabel 1.1
Wilayah Hukum Pengadilan Negeri Se-Wilayah Hukum
Pengadilan Tinggi Palembang

No	Pengadilan Negeri	Wilayah Hukum Pengadilan Negeri
1	Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus Jalan Kapten A. Rivai No. 16 Kota Palembang	Kota Sumatera Selatan
2	Pengadilan Negeri Lubuklinggau Kelas IB Jalan Depati Said No. 29 Tapak Lebar Kota Lubuk Linggau	Kabupaten Lubuklinggau, Kabupaten Musi Rawas, dan Kabupaten Musi Rawas Utara
3	Pengadilan Negeri Sekayu Kelas IB Jalan Merdeka No. 485 Serasa Jaya Kota Sekayu	Kabupaten Banyuasin dan Kabupaten Musi Banyuasin
4	Pengadilan Negeri Kayuagung Kelas IB Jalan Letnan Muchtar Saleh No, 119 Kota Kayuagung	Kabupaten Ogan Komering Ilir dan Kabupaten Ogan Ilir
5.	Pengadilan Negeri Baturaja Kelas IB di Jalan HS.Simanjuntak No. 792 Kota Baturaja	Kabupaten Ogan Komering Ulu, Kabupaten OKU Selatan, dan Kabupaten OKU Timur
6	Pengadilan Negeri Muara Enim Kelas IB Jalan Ahmad Yani No. 17A Kota Muara Enim	Kabupaten Muaraenim dan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)
7	Pengadilan Negeri Lahat Kelas II di Jalan H. Burlian Bandar Jaya Kota Lahat	Kabupaten Lahat dan Kabupaten Empat Lawang
8	Pengadilan Negeri Prabumulih Kelas II Jalan Jenderal Sudirman KM 12 Kota Prabumulih	Kota Prabumulih
9	Pengadilan Negeri Pagaram Kelas II Kompleks Perkantoran Gunung Gare Kota Pagaram	Kota Pagaram
10	Pengadilan Negeri Pangkalan Balai Kelas II Jalan HM Asyik Aqil KM 16 Kab Banyuasin	Kota Banyuasin

Sumber : Dokumen Laporan Tahunan Pengadilan Tinggi Palembang, 2023

Peneliti mengambil objek penelitian pegawai negeri sipil pada Pengadilan Tinggi Palembang, Pengadilan Negeri Palembang, Pangkalan Balai, dan Kayuagung. Sedangkan fungsi Pengadilan Tinggi adalah melakukan urusan administrasi kesekretariatan berupa urusan kepegawaian, keuangan dan tata laksana, dan urusan administrasi kepaniteraan berupa urusan kepaniteraan perdata, pidana, dan hukum, menyiapkan program dan evaluasi, dan melakukan hubungan masyarakat. Disamping itu juga melakukan pembinaan ketatalaksanaan dan sarana serta Pembinaan teknis Pengadilan tingkat pertama. Tugas Pokok dan Fungsi Pengadilan Tinggi pada umumnya dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang digariskan maupun petunjuk-petunjuk Pimpinan Mahkamah Agung Republik Indonesia. (LKjIP Pengadilan Tinggi Palembang, 2022).

Fenomena-fenomena yang ditemukan oleh peneliti selama melakukan observasi di lapangan yang menjelaskan variabel kinerja pegawai. Berdasarkan uraian Tabel I.2. Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Pengadilan Tinggi Palembang Tahun 2020 (Lampiran 1) dan Tabel I.3. Iktisar Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Pengadilan Tinggi Palembang Tahun 2021 (Lampiran 2) dapat dipahami bahwa terjadi tren penurunan presentase nilai capaian kinerja pada seluruh pengadilan tingkat pertama, termasuk Pengadilan Negeri Palembang (sebesar 3,94%), Pangkalan Balai (sebesar 1,69%), dan Kayuagung (sebesar 7,11%) yang disertai dengan penurunan predikat kategori dari A (Memuaskan) ke BB (Sangat Baik).

Tabel I.4
Rata-Rata Capaian Kinerja Pengadilan Tinggi Palembang
Tahun 2018-2021

2018	2019	2020	2021
103,635	104,11	103,6	102,68

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

Berdasarkan uraian Tabel I.4. Rata-Rata Capaian Kinerja Pengadilan Tinggi Palembang Tahun 2018-2021 dapat dipahami bahwa telah terjadi tren penurunan capaian rata-rata kinerja pada Pengadilan Tinggi Palembang untuk tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 0,92%.

Tabel I.5
Pengukuran Capaian Kinerja
Pengadilan Tinggi Palembang Tahun 2018-2021

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
1	2	3	4	5	6
1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan, dan akuntabel	a. Persentase sisa perkara perdata yang diselesaikan	100	100	100	100
	b. Persentase sisa perkara pidana yang diselesaikan	100	100	100	100
	c. Persentase sisa perkara pidana khusus yang diselesaikan	100	100	100	100
	d. Persentase perkara perdata yang diselesaikan tepat waktu	107,79	115,46	114,94	113,64
	e. Persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu	116,28	116,28	114,94	113,64
	f. Persentase perkara pidana khusus yang diselesaikan tepat waktu	116,28	116,28	114,94	113,64
	g. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum : kasasi	123	129,62	120,42	93,63
	h. Indeks Responden Pengadilan Tingkat Pertama yang puas terhadap layanan Pengadilan Tinggi Palembang	94,79	88,16	92,38	108,36
Rata-Rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis I		107,27	108,23	107,2	105,36
2. Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase salinan putusan perkara perdata yang dikirim ke pengadilan pengaju tepat waktu	100	100	100	100
	b. Persentase salinan putusan perkara pidana yang dikirim ke pengadilan pengaju tepat waktu	100	100	100	100
	c. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam 1 hari setelah diputus	100	100	100	100
Rata-Rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis II		100	100	100	100

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

Berdasarkan uraian Tabel I.5. Bahwa Fenomena Kinerja yang berkaitan dengan indikator Kuantitas yaitu Pengukuran Capaian Kinerja Pengadilan

Tinggi Palembang Tahun 2018-2021 dapat dipahami bahwa telah terjadi tren penurunan pada rata-rata capaian kinerja pada sasaran strategis I dari tahun 2020 ke tahun 2021, dimana persentase perkara perdata yang diselesaikan tepat waktu, persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu, persentase perkara pidana khusus yang diselesaikan tepat waktu turun secara bersama-sama sebesar 1,3%. Fenomena yang terjadi pada indikator Efektivitas pegawai yang masih kurang merata karena dapat dilihat dari sarana dan prasarana penunjang pegawai yang masih kurang memadai yaitu adanya keterbatasan jumlah mesin printer, jumlah mesin *fotocopy*, serta adanya keterbatasan penggunaan teknologi dan pemanfaatan aplikasi sesuai dengan tugas dan fungsi kerjanya menyebabkan capaian kerja tidak maksimal, sehingga efektivitas kerja pegawai belum maksimal.

Tabel I.6
Kondisi Kesenjangan Kualifikasi Pendidikan Pegawai terhadap Jabatan pada Pengadilan Tinggi Palembang, Pengadilan Negeri Palembang, Pangkalan Balai, dan Kayu Agung Tahun 2023

No.	Nama	Pendidikan	Jabatan
1.	Ishak Rizal, ST	S1-Teknik Elektro	Kepala Bagian Perencanaan dan Kepegawaian Pengadilan Tinggi Palembang
2.	Dra. Rosanah	S1-Pendidikan Agama Islam	Panitera Muda Hukum Pengadilan Tinggi Palembang
3.	A. Mahbub Ulhaq, SE	S1-Ekonomi Akuntansi	Analisis Perkara Peradilan Pengadilan Tinggi Palembang
4.	Aas Sunarsih, SH	S1-Ilmu Hukum	Analisis Humas Pengadilan Tinggi Palembang
5.	Nurul Fathiyah, S.Kom.	S1-Teknik Informatika	Analisis Perencanaan Anggaran Pengadilan Tinggi Palembang
6.	Wenny Ambar Sari, SH	S1-Ilmu Hukum	Analisis Protokol Pengadilan Tinggi Palembang
7.	Chandra Guftha Oktaviano, ST	S1-Teknik Mesin	Jurusita Pengadilan Negeri Palembang
8.	Fitria Nurlita, S.Kom., MM	S1-Teknik Informatika, S2-Manajemen SDM	Jurusita Pengganti Pengadilan Negeri Palembang
9.	Marlita Gustina, SE	S1-Ekonomi Manajemen	Jurusita Pengganti Pengadilan Negeri Palembang
10.	Triana Dian Nisa, S.Kom.	S1-Teknik Informatika	Jurusita Pengganti Pengadilan Negeri Palembang
11.	Agus Purnomo, S.Kom.	S1-Teknik Informatika	Jurusita Pengganti Pengadilan Negeri Palembang
12.	M. Budianto, SE	S1-Ekonomi Manajemen	Jurusita Pengadilan Negeri Pangkalan Balai
13.	Endang Azhari	SMA Program Ilmu Sosial	Bendahara Pengadilan Negeri Pangkalan Balai
14.	Mashuri	SMK Program Studi Mesin Produksi	Jurusita Pengadilan Negeri Kayuagung

Sumber : SIKEP Mahkamah Agung RI, 2023 (Diolah oleh Peneliti)

Berdasarkan uraian Tabel I.6. Bahwa Fenomena yang berkaitan dengan indikator Kualitas pegawai yang tidak sesuai antara kualifikasi dengan latar belakang pendidikan ini menyebabkan pegawai tidak dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan diharapkan oleh organisasi, karena terbatas akan kemampuan dan keterampilannya yang tidak sesuai latar belakang pendidikan (bidang), sehingga para pegawai kurang mengetahui mekanisme kerja yang paling efektif untuk mengerjakan pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat pada uraian di atas kondisi kesenjangan kualifikasi pendidikan pegawai terhadap jabatan pada Pengadilan Tinggi Palembang, Pengadilan Negeri Palembang, Pangkalan Balai, dan Kayuagung Tahun 2023.

Fenomena yang terjadi pada variabel Budaya Organisasi. Pada indikator *Profesionalisme* yaitu budaya pegawai negeri sipil (PNS) yang nyaman dan aman mengakibatkan kurangnya *profesionalisme* pegawai Pengadilan Tinggi Palembang, Pengadilan Negeri Palembang, Pangkalan Balai dan Kayuagung terlihat jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai masih lebih memilih untuk mengeluh daripada memperbaikinya. Fenomena yang terjadi pada indikator Jarak Manajemen yaitu dengan adanya jarak manajemen dimana pegawai merasa kesulitan didalam mengembangkan ide karena keterbatasan ruang ide dalam menyampaikan pendapat dan kurangnya keberanian dari tiap individu untuk mengembangkan inovasi yang berkelanjutan, sehingga menimbulkan kuarangnya eektivitas pegawai. Fenomena yang terjadi pada Keteraturan Pegawai yaitu masih banyak pegawai yang meninggalkan kantor terutama ketika pimpinan sedang tidak ada di lokasi merupakan salah satu budaya buruk yang harus dirubah terutama ketika berhubungan dengan layanan yang langsung berhubungan dengan masyarakat.

Fenomena yang terjadi pada variabel Motivasi yaitu pada fenomena indikator Tanggung Jawab yaitu dengan masih ada pegawai yang bermalasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja. Masih ada pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya ataupun tanggung jawabnya. Fenomena yang berkaitan dengan indikator Pengakuan atau Penghargaan yaitu tidak adanya tambahan penghargaan selain gaji dan tunjangan kinerja yang nilainya sama terhadap setiap pegawai, tidak meratanya

penghargaan dari atasan dalam hal pembagian fasilitas kerja, perilaku atasan seperti ini membuat para pegawai melakukan pekerjaan kurang maksimal terhadap tugasnya. Fenomena yang berkaitan dengan indikator Peluang Untuk Maju yaitu kurangnya ruang untuk promosi dan mutasi juga membuat pegawai kurang termotivasi untuk berkembang dan mengembangkan karirnya dan kurangnya pemberian kesempatan setiap pegawai dalam melaksanakan pelatihan atau membuat perkembangan pegawai sedikit lambat.

Fenomena yang terjadi pada variabel Kepemimpinan dengan indikator Keterampilan Dalam Berkomunikasi yaitu masih sering terjadinya komunikasi yang kurang lancar dalam proses pelaksanaan kerja yang menyebabkan miskomunikasi antara pimpinan dan bawahan. Hal tersebut menyebabkan sulitnya bawahan dalam memahami tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan pada Pengadilan Tinggi Palembang, Pengadilan Negeri Palembang, Pangkalan Balai, dan Kayuagung. Fenomena yang terjadi pada indikator Keberanian yaitu terlalu seringnya pimpinan membagi tugas yang tidak merata. dan memberikan volume beban pekerjaan kepada bawahan secara berlebihan kepada pegawai tertentu saja. Akibatnya pegawai tertentu yang diberi tugas banyak menjadi kurang fokus terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan dan pegawai bekerja tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Fenomena yang terjadi pada indikator ketegasan yaitu masih adanya dijumpai pegawai yang mempunyai kinerja rendah dibiarkan tanpa mendapat teguran atau sanksi tegas. sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang ?
4. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang.

3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat diharapkan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan kontribusi informasi terhadap peneliti dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan kontribusi informasi kepada Kantor Pengadilan Tinggi Palembang tentang kajian Budaya Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. Kedua, dapat menjadi referensi bagi peneliti atau penulis dengan kepentingan sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh : Unimal Press Universitas Malikussaleh
- Amanda, Enno Aldea, Budiwibowo, Satrijo, Amah, Nik. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun*. ASSETS Jurnal Akuntansi dan Pendidikan Vol. 6 No. 1 Hlm. 1-12
- Astuti, Rahma Yudi. 2021. *Manajemen Kinerja*. Ponorgo : CV. Nata Karya
- Azhary, Nurlina Ramlan. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trisumber Makmur Indah*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana) Vol. 1 No. 3/ Desember 2017.
- Badriyah, Mila. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Bandari, Ani Supra. 2016. *Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10-21. Retrieved from Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database.
- Brury, Monce. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Soron*. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen. Vol 4, No 1
- Handoko, Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasan, M. Iqbal. 2017. *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (statistic deskriptif) Edisi kedua*. Cetakan keduabelas. Jakarta. Bumi Akasara
- Hasmin dan Nurung, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok Sumatera Barat. Mitra Cendekia Media
- Hofstede, G. (1993) *Cultural Constraints in Management Theories*. *Academy of Management Executive*, 7
- Girsang, Wulan Sari. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau* No. 17 Medan
- Juanti. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi teradap Kinerja Karyawan di RSUD Kudungga Kabupaten Kutai Timur*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta:Surakarta

- Kadariusman, D. 2012. *Natural Intelligence Leadership: Cara Pandang Baru Terhadap Kecerdasan dan Karakter Kepemimpinan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali. Grafindo Persada
- Kasmir. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Edisi 1 Cetakan ke 7*. Depok. Rajawali Pers
- Khairizah, Astria; Noor, Irwan; Suprpto, Agung. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)* dalam *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272
- Lestari, Fatma Tri. dan Muchsinati, Evi Silvana. 2022. *The Influence Of Organizational Culture, Work Environment, Leadership Style, Employee Competence, And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction In Starbucks And Excelso Employees In Batam City*. *Inovbiz : Jurnal Inovasi Bisnis* 10 hlm 223-235
- Lindayani, Cincin. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Pangan Dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya Dalam JEpA, [S.L.]*, V. 6, N. 2, P. 677-685, Juli.
- Marjuni, Sukmawati. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Makassar. CV. Sah Media
- Marjaya, Indra dan Pasaribu Fajar. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai* dalam *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 1, Maret 2019.
- Ma'ruf dan Chair, Ummul. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nirha Jaya Tehnik Makassar* dalam *Jurnal Brand* Vol 2 No 1
- Mujahidin, Ahmad. 2018. *Prosedur dan Alur Beracara di Pengadilan Agama*. Yogyakarta : CV. Budi Utama
- Nurhalim, Tobing, Sudarsih. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember*. *Jurnal Manajemen F.E. UNEJ*
- Paramita, Ratna Wijayanti Daniar, dkk. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif : Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi dan Manajemen*. Lumajang. Widyagama Press. (E-Book)

- Priadana, Sidik, dkk. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang : Pascal Books. (E-Book)
- Priyatno, Duwi. 2018. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media
- Robbins dan Judge, 2021. *Perilaku Organisasi Edisi 16 Cetakan Kesembilan* Jakarta. Salemba Empat
- Robbins, Stephen. 2007. *Manajemen*. Edisi kedelapan / jilid 2. Jakarta, PT. Grafindo
- Saputra, Rahayu dan Andayani, Nur Rahmah. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam*. *Journal of Applied Business Administration* Vo.2, No.2, September 2018, hlm.307-316
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business (A Skill Building Approach-Fourth Edition)*. USA : Malloy Lithographing, Inc. (E-Book)
- Shati, Irena Lara dan Dewi, Arini Mustika. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Daerah Pariwisata Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (eJournal)* Vol 8, No.1
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sumiati, Mia dan Purbasari, RR Niken. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* dalam *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol.21, No.1a-2, Nov 2019, Hlm. 211-220
- Surya, Josafat Eleazar. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 10 Nomor 3 hlm. 759-768
- Tindow, Mohammad Iman; Mekel, Peggy A.; Sendo, Greis M.;. 2014. *Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol 2, No 2.
- Tsauri, Sofyan. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jember : STAIN Jember Press
- Wibowo, 2021. *Budaya Organisasi Edisi Kedua Cetakan Keenam* Depok. PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. 2022. *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Depok : PT. Raja Grafindo

Yulius, Yosandi. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta : Penerbit KBM Indoensia