

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

TESIS

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Menempuh
Gelara Magister Manajemen**



Nama : Madya Prasetya Mulya
NPM : 245241027
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

Nama : MADYA PRASETYA MULYA
NPM : 245241027
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TINGGI PALEMBANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Pembimbing Tesis :
Tanggal, Pembimbing I :



.....
Dr. Ir. Hj. Manisah, MLP
NIDN : 0211066401

Tanggal, Pembimbing II :



.....
Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN : 0110117204

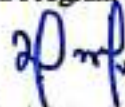
Mengetahui :

Dekan FEB

Dr. Hj. Msy. Mikhda, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal

Ketua Program Studi MM



Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.
NIDN : 0214038501

Tanggal 07/08/25

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

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

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti

Nama : MADYA PRASETYA MULYA
NPM : 245241027
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Tanggal

Tanda Tangan

Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P.
NIDN : 0211066401

.....

.....

Anggota Penguji :

1. Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN : 0110117204

.....

2. Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si.
NIDN : 0201018001

.....

Mengetahui :

Palembang,
Dekan FEB

2025

Palembang,
Kaprodik MM

07 / 08 /

2025

Dr. Hj. May. Milda, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.
NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Madya Prasetya Mulya
NPM : 245241027
Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tinggi
Palembang dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian hasil tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Juni 2025

yatakan,

METERAN
TEMPER
1P2AFAMX443740054
Madya Prasetya Mulya

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 disebarakan 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.

ABSTRAC

Employee performance is a key factor in achieving organizational goals, particularly within the judicial environment such as the Pengadilan Tinggi Palembang. A conducive work environment and a positive organizational culture are believed to enhance employee motivation, which in turn contributes to improved performance. Work motivation, acting as an intervening variable, plays an essential role in linking the work environment and organizational culture to employee performance.

This study aims to analyze the influence of the work environment and organizational culture on employee performance, both directly and indirectly through motivation as a mediating variable, among employees of Pengadilan Tinggi Palembang. The research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 82 permanent employees and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with the help of the SmartPLS application. The results show that both the work environment and organizational culture significantly affect employee performance, directly and indirectly through motivation. Furthermore, motivation is proven to have a significant impact on enhancing employee performance.

The findings highlight the importance of improving the work environment and organizational culture to achieve organizational goals. Employee motivation must also be further enhanced to improve overall performance.

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, Motivation, Employee Performance, Pengadilan Tinggi Palembang*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat, karunia, dan kemudahan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tinggi Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen dan sebagai sarana pengembangan diri penulis dalam hal riset dan analisis.

Penulisan tesis ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, serta bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang, Bapak Prof. H. Machmud Hasjim, M.ME;
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang, Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP sekaligus Dosen Pembimbing Pertama yang senantiasa memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis serta memberikan saran dan komentar yang membangun untuk penulis selama proses penyusunan tesis ini.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti, Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS;
4. Direktur Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang, Bapak Dr. Djatniko Noviantoro, S.E., M.Si; dan juga selaku Dosen Pembimbing Kedua, yang senantiasa membimbing, mengarahkan, mengoreksi dan juga meluangkan waktunya untuk berdiskusi dengan penulis.
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti, Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.
6. Keluarga tercinta, terutama: Almarhum Ayahanda dan Almarhumah Ibunda, istri dan ketiga buah hatiku yang selalu memberikan semangat, doa dan dukungan.

7. Pimpinan dan seluruh pegawai di Pengadilan Tinggi Palembang, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian, serta membantu dalam pengumpulan data.
8. Teman-teman seperjuangan, yang selalu menjadi tempat berbagi cerita, berdiskusi, dan saling mendukung dalam perjalanan akademik ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan ke depan. Akhir kata, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat baik bagi dunia akademik maupun praktisi, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan peradilan.

Palembang, Juni 2025

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	14
2.1 Kajian Teori.....	14
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	14
2.1.2 Budaya Organisasi.....	19
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	29
2.1.4 Motivasi.....	38
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan.....	43
2.3 Kerangka Berpikir.....	50
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi ($X_1 \rightarrow Z$).....	50
2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi ($X_2 \rightarrow Z$).....	51

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ($X_1 \rightarrow Y$)	51
2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ($X_2 \rightarrow Y$)	52
2.3.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ($Z \rightarrow Y$).....	53
2.4 Hipotesis Penelitian.....	55
BAB III METODE PENELITIAN.....	56
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	56
3.2 Desain Penelitian.....	56
3.3 Populasi dan Teknik Sampel.....	57
3.3.1 Populasi Penelitian.....	57
3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel.....	58
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	59
3.4.1 Sumber Data.....	59
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	60
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	61
3.5.1 Variabel Lingkungan Kerja (X_1).....	61
3.5.2 Variabel Budaya Organisasi (X_2).....	62
3.5.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	64
3.5.4 Variabel Motivasi (Z).....	65
3.6 Teknik Analisis Data.....	66
3.7 Hipotesis Statistika.....	75
BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	77
4.1 Hasil Penelitian Data.....	77
4.1.1 Analisis Deskriptif.....	77
4.1.2 Analisis Statistik Inferensial.....	88
4.2 Pembahasan Hasil.....	105
4.2.1 Pengaruh Langsung.....	105
4.2.2 Pengaruh Tidak Langsung.....	111
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	115
5.1 Kesimpulan.....	115
5.2 Implikasi Kebijakan.....	116

5.3 Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP PENULIS	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rata Rata Capaian Kinerja Pengadilan Tingg Palembang.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	44
Tabel 3.1	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	59
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	62
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi.....	63
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai.....	64
Tabel 3.5	Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi.....	66
Tabel 3.6	Kategori Rentang Skala.....	68
Tabel 3.7	Hipotesis Statistika Dalam Uji t-statistic.....	75
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	78
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	80
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	81
Tabel 4.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan..	82
Tabel 4.6	Kategori Jawaban.....	83
Tabel 4.7	Kategori Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	84
Tabel 4.8	Kategori Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi....	85
Tabel 4.9	Kategori Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	86
Tabel 4.10	Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	87
Tabel 4.11	Nilai <i>Loading Factor</i>	90
Tabel 4.12	Average Variance Extracted (AVE).....	92
Tabel 4.13	Nilai Cross Loading	93
Tabel 4.14	Hasil Uji Realibilitas	95
Tabel 4.15	Nilai <i>R-Square</i> (R^2).....	97
Tabel 4.16	Nilai <i>f-Square</i> (f^2).....	98
Tabel 4.17	<i>Path Coefficients</i>	101
Tabel 4.18	<i>Indirect Effect</i>	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Diagram Kerangka Berfikir.....	6
Gambar 4.1 Full Model Setelah Dikalkulasikan.....	89
Gambar 4.2 Hasil Uji Bootstrapping.....	100

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data
- Lampiran 3 Hasil Olah Data Smart PLS

Riwayat Hidup Penulis

Madya Prasetya Mulya , dilahirkan di Palembang pada tanggal 25 bulan Juni tahun 1985, merupakan anak ke tiga dari enam bersaudara yang lahir dari pasangan H. Sofyan Sitepu (Alm) dan Hj. Maimunah Sitorus (Almh).

Penulis menyelesaikan Pendidikan Dasar di SD Negeri 249 Palembang pada tahun 1997, kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama di SLTP Negeri 4 Palembang pada tahun 2000, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2003 di SMA Negeri 18 Palembang, lalu melanjutkan Pendidikan Diploma III dengan jurusan Manajemen Informatika di Politeknik Sriwijaya Palembang yang selesai pada tahun 2006, kemudian melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi dan memperoleh gelar Sarjana Hukum pada tahun 2008 di Universitas Jakarta.

Pada tahun 2008, diterima bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Palembang sebagai staf, dan saat ini bekerja sebagai Kepala Sub Bagian di Pengadilan Tinggi Palembang. Pada tahun 2009 menikah dengan Eva Wizni, dan dikaruniai 3 orang anak.

Tahun 2024, kembali memasuki dunia pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tridinanti.

Palembang, Juni 2025

Madya Prasetya Mulya

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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, 2014).

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 (Ashari, 2013)

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 (Ashari, 2013). 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 (Fudzah, 2020).

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 (Mangkunegara, 2017).

Menurut Sinambela (2018), 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 (Rivai, 2011).

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 (Robinson dan Judge, 2013). 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 Denison (1997) 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.

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.

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 Sumerti (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

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 (Febriani & Tanuwijaya, 2022). Kinerja organisasi dipengaruhi oleh bagaimana kinerja individu dihasilkan oleh kontribusi kinerja organisasi itu sendiri (Nguyen et al., 2020). 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. Listiana (2023) 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.

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. Menurut Robbins (2003), 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 (Sopiah, 2008). Tika (2014), 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.

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”***. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi penting baik secara teoritis maupun praktis, khususnya dalam mengatasi persoalan kinerja pegawai di lingkungan peradilan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan hukum kepada masyarakat.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- 1) Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang belum optimal, hal ini terlihat dari sebagian karyawan yang kurang teliti dalam pekerjaannya dan membutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Lingkungan kerja yang 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
- 3) Budaya organisasi yang belum sepenuhnya menginternalisasi nilai-nilai dan norma yang berlaku di Pengadilan Tinggi Palembang, seperti kebebasan ber aspirasi dan terkadang ada peraturan yang dilanggar oleh pegawai.
- 4) Sebagian pegawai belum dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, misalnya dalam menyelesaikan laporan per triwulan e-Kinerja masih banyak yang belum tepat waktu dalam menyelesaikannya.
- 5) Motivasi pegawai dalam bekerja masih rendah terlihat dari kurangnya inisiatif dari kreatifitas pegawai , masih ada pegawai yang malas belajar.
- 6) Kurangnya semangat dari diri pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya apabila tidak ada imbalan atau upah, gaji yang dirasa

tidak sesuai atau tidak adanya penghargaan serta pengakuan atas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang dengan motivasi sebagai variabel intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang?
- 3) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang?
- 4) Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang?
- 5) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang?

Pertanyaan-pertanyaan ini akan menjadi fokus utama dalam penelitian ini dan diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam

mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lembaga peradilan.

1.5 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan sudah tentu mempunyai tujuan yang jelas tentang apa yang hendak dicapai agar penelitian tersebut dapat memberikan manfaat baik. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang
- 2) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang.
- 3) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang.
- 4) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang.
- 5) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang.

Dengan mencapai tujuan-tujuan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga peradilan serta memberikan rekomendasi bagi pengembangan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang lebih baik.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memperkaya literatur mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, serta memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai peran kompensasi sebagai variabel intervening.

2) Manfaat Praktis

- a. Bagi Pimpinan Pengadilan Tinggi Palembang, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam merancang kebijakan untuk peningkatan kinerja pegawai dengan kompensasi sebagai variable intervening sehingga pegawai bisa bekerja dengan lebih baik lagi, disiplin dan pembentukan budaya organisasi yang positif serta pengembangan kecerdasan moral pegawai.
- b. Bagi pegawai, penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya kecerdasan emosional dan moral sebagai landasan dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berintegritas, serta diharapkan pegawai dapat memberikan kontribusi yang lebih baik lagi dalam meningkatkan hasil kerja dengan kompensasi sebagai bentuk apresiasi kepada pegawai yang loyal dan memberikan hasil terbaik.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan ataupun sebagai dasar dan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan yang relevan dalam bidang perilaku organisasi, khususnya di lingkungan birokrasi dan lembaga pemerintahan.

3) Manfaat Sosial

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi masyarakat, khususnya dalam meningkatkan kualitas layanan di Pengadilan Tinggi Palembang melalui peningkatan kinerja pegawai.