

Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pengadilan Negeri Lumajang

Hidayah Eni Farida¹, Ainun Jariah², Riza Bahtiar Sulistyan³

STIE Widya Gama Lumajang¹²³

Email: hidayah.eni.farida.1@gmail.com¹

Email: anjar040820@gmail.com²

Email: rizaabahtiar@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Volume 3

Nomor 3

Bulan Maret

Tahun 2021

Halaman 199-206

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau cara bagaimana mengatur dan menata hubungan dan peran yang dimiliki setiap individu secara efektif dan efisien agar digunakan secara maksimal dan dapat mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi secara bersama-sama. Sebagaimana sumber daya manusia erat kaitannya dengan budaya organisasi yang dapat memotivasi pegawai saat bekerja sehingga menciptakan kinerja yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Lumajang. Selanjutnya untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Lumajang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini di dapatkan dari seluruh warga Pengadilan Negeri Lumajang baik pegawai negeri maupun honorer dan staff yang bekerja disana. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yaitu berjumlah 40 responden. Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang di analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Human Resources is the science or method of how to organize and manage the relationships and roles that each individual has effectively and efficiently so that they are used optimally and can achieve the goals of an organization or agency together. As human resources are closely related to organizational culture that can motivate employees at work so as to create maximum performance. This study aims to determine the effect of work culture and work motivation on employee performance at the Lumajang District Court. Furthermore, to find out which variables have the most influence on employee performance at the Lumajang District Court. The method used in this research is quantitative. The data obtained in this study were obtained from all residents of the Lumajang District Court, both civil servants and honorary and staff who work there. Determination of the sample in this study using a saturated sampling technique where the entire population is used as a research sample, which is 40 respondents. The data obtained by distributing questionnaires were analyzed using multiple linear regression analysis techniques. The test results in this study indicate that work culture and work motivation have a significant positive impact on employee performance.

Keywords: Work Culture, Work Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dinamika dalam organisasi senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntutan masyarakat yang menghendaki adanya sebuah pelayanan yang memberikan sebuah kepuasan. Tanpa adanya dukungan dari pegawai atau karyawan yang sesuai, baik segi kuantitatif atau kualitatif maka perusahaan tersebut tidak akan mampu untuk mempertahankan keberadaannya di masa mendatang. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang sangat berkualitas dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab dalam sebuah organisasi (Adha et al., 2019). Seiring dengan adanya iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab bagi para pegawai atau karyawan, akan tetapi juga menjadi tanggung jawab pimpinan, maka pimpinan perlu meningkatkan adanya sebuah perhatiannya terhadap karyawan, baik dalam perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun dalam tingkat kesejahteraannya, sehingga akan meningkatkan sebuah budaya kerja yang baik untuk memotivasi kinerja para pegawai dalam memberikan seluruh kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi (Safitri et al., 2018).

Sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan secara terorganisir agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien sehingga tidak akan ada karyawan atau pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan maksimal, karena mereka akan merasa bahwa mereka diawasi dan takut melakukan sebuah kesalahan dengan melanggar peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan tersebut (Imelda & Satria, 2019). Budaya kerja juga memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan sebuah gambaran dari prestasi yang akan dicapai oleh perusahaan dalam kegiatan operasional. Sarana dan prasarana juga penting untuk menunjang kinerja karyawan dengan fasilitas yang memadai. Tanggung jawab dan pembagian tugas juga perlu diperhatikan agar tidak ada kendala dalam menyelesaikan pekerjaan. Komunikasi yang baik juga sangat berpengaruh di dalam suatu organisasi jika miskomunikasi akan berakibat fatal pada pekerjaan. Dan yang paling mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu instansi/organisasi adalah bonus, selain mendapatkan gaji karyawan semakin sering mendapat bonus/tips maka akan meningkatkan semangat bekerja (Hery, 2020).

Selain budaya kerja ada faktor lain yang mempengaruhi dalam kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Menurut Rifki (2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bersedia melakukan upaya yang tinggi untuk memenuhi suatu tujuan organisasi yang didukung oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi pegawai atau karyawan secara nyata dan kuat terhadap kinerja pegawai untuk melaksanakan pekerjaan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu proses yang menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen penting dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan (Tegar, 2019:77).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Objek dari penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel budaya kerja (X_1), dan variabel motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kinerja pegawai (Y). Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah kantor Pengadilan Negeri Lumajang. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini data primer berisi tentang kuisioner yang diisi langsung oleh responden (pegawai) di Kantor Pengadilan Negeri Lumajang. Kuisioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan tentang pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor tersebut. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data internal. Data internal diperoleh dari para pegawai dan honorer di Pengadilan Negeri Lumajang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI INSTRUMEN INSTRUMEN

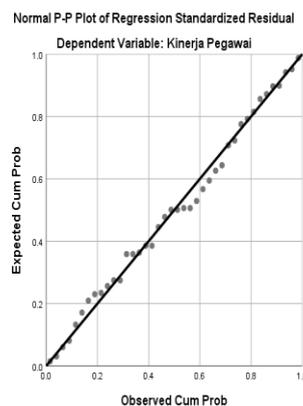
Pengujian instrumen pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Dalam Uji Validitas ini seluruh yang ada dalam instrumen peneliti di uji satu persatu di setiap variabel. Nilai dari r tabel adalah dengan cara menentukan sampel yaitu 40 dengan persentase 5% kemudian r tabel sebesar 0,312. Indikator bisa dinilai valid apabila nilai skor besarnya 0,3 keatas, apabila skor kurang dari 0,3 maka indikator dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian validitas untuk variabel budaya kerja (X_1) diperoleh r_{hitung} untuk pernyataan pertama sebesar 0,444, pernyataan kedua sebesar 0,426, pernyataan ketiga sebesar 0,622, pernyataan keempat sebesar 0,550, dan pernyataan kelima sebesar 0,652. Dari skor tersebut memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil pengujian validitas untuk variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh r_{hitung} untuk pernyataan pertama sebesar 0,584, pernyataan kedua sebesar 0,511, pernyataan ketiga sebesar 0,543, pernyataan keempat sebesar 0,393, pernyataan kelima sebesar 0,497, pernyataan keenam sebesar 0,663, dan pernyataan ketujuh sebesar 0,598. Dari skor tersebut memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil Pengujian Validitas untuk variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh r_{hitung} untuk pernyataan pertama sebesar 0,599, pernyataan kedua sebesar 0,582, pernyataan ketiga sebesar 0,360, pernyataan keempat sebesar 0,499, dan pernyataan kelima sebesar 0,384. Dari keseluruhan pernyataan tersebut memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan data dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa

koefisien kolasi dari pertanyaan untuk variabel budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai keseluruhan memiliki r_{hitung} yang bernilai lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk keseluruhan pernyataan pada budaya kerja dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian ini dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau suatu informasi yang dibutuhkan.

Pengujian Reliabilitas menunjukkan jika nilai *Alpha Cronbach's* pada variabel budaya kerja sebesar 0,408, variabel kedua yaitu motivasi kerja sebesar 0,581, pada variabel ketiga yaitu kinerja pegawai sebesar 0,653 sesuai dengan kriteria indeks reliabilitas sehingga hasil ini menyatakan bahwa indikator dinyatakan cukup reliabel dan reliabel. Adaon uji instrument telah dilakukan dengan mendapatkan hasil yang dapat memenuhi kriteria reliabilitas serta validitas sehingga indikator di instrumen bisa digunakan pada penelitian ini.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji normalitas data dalam penelitian ini memakai *probability Plot* (PP-Plot) dengan suatu kriteria dimana titik dari residual harus berada mendekati suatu garis diagonal dengan menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika titik tersebar menjauh dari garis diagonal dengan tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar UjiNormalitas Data

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2021

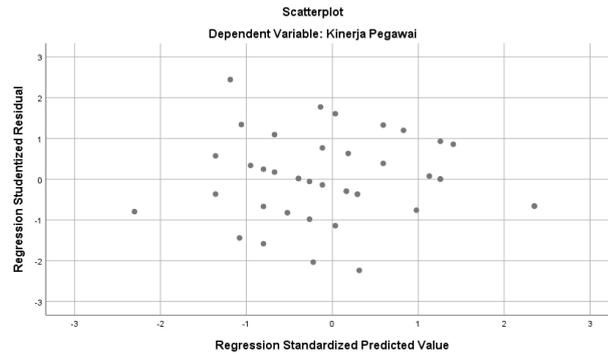
Pada Uji Multikolinieritas dapat diukur menggunakan menggunakan pemenuhan suatu kriteria jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak boleh lebih dari angka 10 serta nilai dari *tolerance* lebih dari angka 0,1. Untuk hasil rekapitulasi pengujian multikolinieritas dapat diuraikan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Rekapitulasi Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0.999	1.001	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0.999	1.001	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan seluruh variabel yang digunakan untuk prediktor model regresi nilai VIF yang cukup kecil, dimana seluruh bernilai <10 dan nilai *tolerance* <1. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan ada tanda-tanda terjadi multikolinieritas. Hal ini bahwa seluruh variabel yang ada dalam penelitian ini merupakan variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan kedalam pengujian regresi linier berganda.

Pada Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *scatterplot* dengan suatu kriteria letak dari residual tidak mempunyai pola, misalnya berkelompok atau menyebar. Berikut ini adalah hasil pengujian dari heteroskedastisitas:



Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2021

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa nilai dari pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak memperlihatkan ada pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbukti terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>
	<i>B</i>
(Constant)	12,586
Budaya Kerja	0,250
Motivasi Kerja	0,171

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2021

Analisis regresi linier berganda dipakai untuk tujuan mengetahui pengaruh dari suatu variabel independen dengan variabel dependen

Berdasarkan tabel hasil regresi linier berganda diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$KP = 12,586 + 0,250 BK + 0,171 MK$$

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai constant sebesar 12,586 menunjukkan bahwa nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sama dengan 12,586 jika nilai dari budaya kerja dan motivasi kerja sama dengan 0.
2. Nilai koefisien budaya kerja senilai 0,250 menyatakan bahwa setiap ada kenaikan satu variabel budaya kerja akan menaikkan variabel 0,250. Begitupun sebaliknya, setiap penurunan satu variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,250.
3. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,171 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja naik satu maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,171. Begitupun sebaliknya, jika variabel motivasi kerja turun satu variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,171.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Parsial)

Tabel Hasil Uji t (Parsial)

Model	T_{hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	3,987	0,000	
Budaya Kerja	2,581	0,014	Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja	2,176	0,036	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2021.

Uji t Parsial pada penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan pengaruh secara individual antara variabel budaya kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 5% karena

menggunakan lebih dari satu variabel sehingga dapat didapatkan nilai nilai t_{tabel} sebesar 2,02619. Pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel budaya kerja (X_1) didapat nilai t_{hitung} sebesar 2,581 dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,014 yang nilainya lebih dari 0,05, maka $t_{hitung} 2,581 > t_{tabel} 2,02619$, artinya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Variabel Motivasi Kerja (X_2) di dapat nilai t_{hitung} sebesar 2,176 dengan nilai tingkat signifikansi 0,036 yang lebih dari 0,05 maka $t_{hitung} 2,176 > t_{tabel}$ sebesar 2,02619, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

Uji F (Simultan)

Model	Tabel Hasil Uji F (Simultan)		
	F	Sig.	Keterangan
Regression	5,891	0,006	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2021

Uji F simultan ini memiliki tujuan untuk mengetahui seluruh variabel independen (X) secara bersama-sama atau simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). hasil F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus $(n-k-1) = 40-2-1=37$, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,25. Hasil uji F simultan pada variabel budaya kerja dan motivasi kerja diperoleh F_{hitung} sebesar 5,891 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} sebesar 3,25 artinya H_1 dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

HASIL KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Tabel Hasil Koefisien Determinasi

R Square

0,242

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2021

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi independen terhadap variasi dependen. Uji koefisien determinasi menggunakan *R square* (R^2) yang di didapatkan sebesar 0,242. Artinya bahwa budaya kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 24%. Sedangkan sisanya ditunjukkan dari nilai estimasi error yaitu 76% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, contohnya variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Pengadilan Negeri Lumajang. Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu pegawai dan kelompok pegawai tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual. kinerja di dalam instansi perlu adanya perhatian dalam mengelolanya, apabila kinerja pegawai tidak ditata dengan baik maka akan menjadi salah satu penghambat dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Penataan kinerja yang baik adalah dengan menyesuaikan kondisi salah satunya dengan memperhatikan sifat yang tertanam pada setiap individu akan mempengaruhi budaya yang akan dibawa pada saat mengemban tugas dalam menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan. Budaya yang baik akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi dalam mendapatkan hasil yang maksimal dan meningkatkan kualitas organisasi tersebut. Budaya kerja di Kantor Pengadilan Negeri Lumajang sudah dapat dikatakan baik dibandingkan dengan yang dulu dimana setiap pegawai sudah melaksanakan prosedur sesuai SOP yang ditetapkan, contohnya sekarang dengan adanya aplikasi absen yang terhubung dengan Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung. jadi pegawai menjadi lebih jujur saat masuk dan pulang kantor. Pegawai juga sudah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas masing-masing sehingga pegawai akan berkomitmen tinggi untuk mencapai target. Budaya kerja menjadi variabel yang sangat penting untuk mempertimbangkan keberhasilan pegawai dalam pencapaian kerjanya. Apabila budaya kerja di kantor Pengadilan Negeri Lumajang baik maka otomatis pegawai akan merasa nyaman bekerja di tempat tersebut.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil analisis kedua menunjukkan bahwa motivasi Pada hasil analisis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Pengadilan Negeri Lumajang. Motivasi adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri karyawan yang menimbulkan kegiatan kerja yang menjamin kelangsungan dan memberikan arah pada kegiatan yang dilakukan sehingga tujuan yang dikehendaki oleh perusahaan atau instansi dapat tercapai. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk

motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Motivasi ialah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang dimulai dari dorongan dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi yang diberikan sebagai peningkatan kinerja pegawai, sebagai contoh adanya aplikasi yang digunakan di kantor adalah aplikasi SIPP (Sistem Informasi Penelusuran Perkara) bisa memantau kinerja para pegawai khususnya para Hakim dan Panitera. Kecepatan dan ketepatan dalam penyelesaian perkara sehingga bisa diketahui siapa yang cepat dan siapa yang lambat dalam menangani suatu perkara. Inilah yang menjadi motivasi pegawai untuk berlomba-lomba menjadi yang terbaik, apalagi kalau ada reward dari pimpinan. Motivasi kerja salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena apabila pegawai memiliki motivasi dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat.

Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Budaya kerja dan Motivasi terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama. Organisasi/instansi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku karyawannya. Budaya perusahaan yang tidak kondusif akan mempengaruhi rendahnya motivasi kerja dan kinerja karyawan yang ada di organisasi tersebut. Kinerja di dalam instansi perlu adanya perhatian dalam mengelolanya, apabila kinerja pegawai tidak ditata dengan baik maka akan menjadi salah satu penghambat dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Lumajang hampir sama dengan motivasi, jika mempunyai motivasi yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan baik juga. Kalau kinerja hakim dan panitera serta jurusita di PN bisa dilihat dari aplikasi MIS (Monitoring Implementasi SIPP). Contohnya hasil kerja pegawai dapat dilihat pada system aplikasi yang telah ada dimana para pegawai akan lebih bertanggung jawab akan pekerjaan yang harus segera dilaksanakan. Serta hasil kerja yang diperoleh honorer dan staff juga terlihat pada pekerjaan administrasi, misalnya pada pengisian register dan berkas perkara, baik perkara pidana dan perdata. Di dalam penelitian ini dapat disimpulkan dengan adanya budaya kerja dan motivasi karyawan yang baik, akan memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Lumajang. Kinerja yang diberikan pegawai untuk instansi akan berjalan sesuai dengan budaya kerja yang dianutnya di dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya kerja yang dilakukan oleh pegawai Kantor Pengadilan Negeri Lumajang membentuk karakter pegawai dengan sendirinya ketika mengerjakan tugas yang diberikan oleh instansi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda baik secara parsial maupun secara simultan pada pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Lumajang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47. doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109
- Aima, H., Adam, R., & Ali, H. (2017). Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 4(11), 2347–3002.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234
- Benjamin, B., Tasman, M., & Abdul, R. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Dadang, A. M. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor (Q. M. Dema (ed.); p. 38). CV. Penerbit Qiara Media.
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 31–43. doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6245
- Djahir, Y., & Pratita, D. (2014). *Sistem Informasi Manajemen* (p. 263). Grup Penerbitan CV. Budi Utama.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Fattah, A. H. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. In *Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri* (p. 10). Elmatara (Anggota IKAPI).
- Gulo, W. (2002). *Metodologi Penelitian*. In *Metodologi Penelitian* (p. 44). Gramedia Widasarana Indonesia.
- Hery, W. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. GCM). 14.
- Imelda, A., & Satria, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. 2.
- Kamelia, S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalla Inti Karsa Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR)*, 2, 2.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi perhatian pengolahan data dengan IBM SPSS 2.0)* (p. 156). Alfabeta.
- Manzilati, A. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma, Metode, dan Aplikasi* (T. Press (ed.); p. 1). Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 283). Zifatama.
- Nugroho, Y. A. (2011). *Olah Data Dengan SPSS*. In *Olah Data Dengan SPSS* (p. 33). PT. Skriptaka Media Creative.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387
- Pranoto, P. S. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 1492–1502.
- Purnomo, A. K. (2019). *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS* (p. 49). CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Does Culture, Motivation, Competence, Leadership, Commitment Influence Quality Performance? *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(2), 201. doi.org/10.35314/inovbiz.v7i2.1210
- Rani, I. H., Mayasari, M., Bisnis, J. M., & Batam, P. N. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. 3(2), 164–170.
- Rifki, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. 4.
- Safitri, R. P., Perusahaan, B., Kerja, M., & Karyawan, K. (2018). The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. 2(2), 198–202. doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1795
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, 57(1).
- Seran, S. (2020). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial*. In *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial* (p. 230). Grup Penerbitan CV. Budi Utama.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and ManagementOnline*, 6(23), 2222–2839.

- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian* (p.49). Literasi Media Publishing.
- Sudarso, Y., Ariwibowo, A., & Sofianti, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In T. Erang (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi (Anggota IKAPI).
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (p. 91). cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen* (p. 164). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. In S. Y. Suryandari (Ed.), *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (p. 263). Alfabeta.
- Tanuwibowo, M. H., & Setiawan, R. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa*. *Agora*, 3(2), 60–69.
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia* (p.1). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan*. In *Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis* (p.2). Quadrant.
- Tobing, D. S. K., & Syaiful, M. (2015). *Digital Repository Universitas Jember The Influence Of Transformational Leadership And Digital Repository Universitas Jember*. *International Journal of Business and Commerce*, 5(6), 37–48.
- Widarjono, A. (2015). *Analisis Multivariat Terapan Dengan Program SPSS, Amos, Dan Smartpls*. In *Analisis Multivariat Terapan Dengan Program SPSS*. Stim Ykpn.
- Zamzam, F. F. (2018). *Aplikasi Metodologi Penelitian*. In *Metodologi Penelitian* (p.75). Grup Penerbitan CV. Budi Utama.