

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat

Dinda Indirawati^{1*}, Angga Rovita²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: dindandrwt27@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juli 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan September 2024</p> <p>Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan ialah deskriptif kuantitatif dan penyebaran kuesioner. Jumlah populasi pegawai Pengadilan Negeri Jakarta Barat sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik slovin, dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Pengolahan teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas) Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji f. berdasarkan hasil penelitian data-data yang telah memenuhi Uji Validitas, Uji Realiabilitas, Uji Regresi Linier Berganda diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 8,402 + 0,416X_1 + 0,365X_2$ ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang diuji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,075 > 2,002)$. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,794 > 2,002)$. Semua variabel independen yang diuji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Uji F dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(32,507 > 3,16)$, dengan demikian H_{03} ditolak H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i3</p> <p>Keywords: <i>Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance</i></p>	<p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>This study was conducted to determine the influence between the work environment and organizational culture on employee performance, at the West Jakarta Pengadilan Negeri Office. The research method used was quantitative descriptive and distributed of questionnaire. The total population employees of the west Jakarta District Court Office is 60 people. Sampling was carried out using a saturated sampling technique, with a total of 60 respondents. The data analysis techniques used are Validity</i></p>

Test, Reality Test, Classical Assumption Test (Normality Test, Multicollinearity Test) Simple Linear Regression Test, Multiple Linear Regression Test, Determination Coefficient Test, t Test and f Test. based on the results of research data that have met the Validity Test, Reality Test, Multiple Linear Regression Test are processed to produce the following regression equation: $Y = 8.402 + 0.416X_1 + 0.365X_2$ This shows that the work environment variables that tested for a positive and significant effect on employee performance with a calculated value of $> t_{table}$ or $(7.075 > 1.991)$. All independent variables tested had a positive and significant effect on employee performance through Test F with a calculated value of $> f_{table}$ or $(32.507 > 3.16)$, thus H_{03} rejected H_{a3} was accepted. This means that there is a simultaneous positive and significant influence between the work environment and organizational culture on the performance of employees of the West Jakarta District Court Office.

How to cite: Indirawati, D., & Rovita, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(3). 642-653



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang kuat sangat utama di era digitalisasi. Semua instrumen dibutuhkan untuk terus mengikuti perkembangan teknologi dan informasi. Organisasi tetap berfungsi, dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk menangani tantangan dan peluang. SDM sangat penting guna keberhasilan suatu lembaga ataupun organisasi dalam mencapai tujuannya. SDM mengelola serta mengatur sumber daya tambahan organisasi guna membantu menggapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen yang baik diperlukan. Organisasi besar dan kompleks membutuhkan pusat pertanggungjawaban untuk melaksanakan tugas, mengawasi, dan mengevaluasi kinerjanya agar dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan hasil yang maksimal. MSDM bertanggung jawab guna mengatur manusia secara efektif supaya puas dengan pekerjaan mereka.

Pengadilan Negeri Jakarta Barat Kelas IA Khusus yakni salah satu Pengadilan yang ada dibawah pengawasan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta, yang juga berada dibawah lingkungan peradilan umum pada Mahkamah Agung Republik Indonesia. Sesuai perkembangan teknologi dan kemajemukan masyarakat Indonesia, pola pikir masyarakat yang awalnya bersifat individualistis berubah menuju kepada masyarakat yang bersatu teguh dalam pendirian yang madani. Untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut maka Pimpinan Pengadilan dan Jajarannya terus berusaha meningkatkan pelayanan publik secara tertib administrasi, akuntabel dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat pencari keadilan ataupunpun stakeholder yang membutuhkan laporan-laporan atas kinerja Pengadilan Negeri Jakarta Barat.

Beberapa pegawai Pengadilan Negeri Jakarta Barat bekerja di bagian ataupun unit kerja sesuai dengan kebutuhan kantor. Oleh karena itu peranan SDM pada suatu organisasi sangatlah penting karena SDM yakni sebuah komponen yang terlibat langsung pada pelaksanaan kegiatan organisasi serta berperan penting guna menaikkan kinerja organisasi guna menggapai tujuan yang sudah ditentukan. Pengadilan Negeri Jakarta Barat menilai kinerja pegawai berdasarkan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai tersebut. Organisasi seharusnya dapat memanfaatkan peluang yang sangat besar, tetapi yang terjadi pada beberapa

tahun kebelakang, seperti yang diperlihatkan oleh data empirik yang peneliti himpun yang memperlihatkan tren pencapaian yang belum optimal. Organisasi harus berusaha wajib memastikan bahwasannya pegawainya dapat mencapai tujuan mereka dengan hasil kerja terbaik.

Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi harus menekankan pentingnya membuat tempat kerja yang menyenangkan untuk pegawainya. Ini mencakup cara pegawai melihat lingkungan kerja mereka dan mengevaluasi setiap aspeknya. Jika seorang pegawai memiliki persepsi yang baik tentang mereka, itu akan berdampak positif pada kinerja mereka di tempat kerja dan membuat mereka lebih nyaman dan senang. Sebaliknya, jika persepsi yang diberikan kepada seorang pegawai buruk, itu juga akan berdampak buruk pada kinerja mereka di tempat kerja. Herman Sofyandi (2008:38), menggambarkan lingkungan kerja sebagai kumpulan elemen yang mempengaruhi kinerja, terutama terkait dengan fungsi dan aktivitas manajemen dalam organisasi. Kinerja dan prestasi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik, yang mencakup hubungan atasan-bawahan dan kondisi fisik tempat kerja.

Faktor-faktor seperti manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kerja di perusahaan. Selain itu, untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, tempat kerja yang memfasilitasi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional sangat penting. Pengelolaan lingkungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi stres dan kepuasan kerja, mendorong karyawan untuk lebih berkontribusi pada tujuan perusahaan. Kondisi yang terjadi di Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat memperlihatkan berbagai faktor yang kurang memadai, diperlihatkan oleh aktivitas observasi di Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat.

Pada dasarnya, Budaya organisasi terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, serta pola perilaku bersama yang membentuk perilaku dan tindakan individu didalam organisasi. Budaya organisasi sangat mempengaruhi perilaku anggota karena norma-norma yang ada di dalamnya bisa mempengaruhi perilaku mereka. Oleh karena itu, jika budaya organisasi sebuah perusahaan baik, maka tidak mengherankan apabila pegawai perusahaan tersebut berperilaku baik. Misalnya, suatu organisasi mempunyai sistem kedisiplinan yang ketat, termasuk peraturan tentang berpakaian, berkomunikasi, dan ketepatan waktu. Akibatnya, anggota organisasi disiplin, rapi, berkomunikasi, dan tepat waktu.

Selain itu, Menurut Busro (2018:5) "Budaya Organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu system nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga system nilai atau system makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

Selain itu, manusia juga dikenal sebagai salah satu elemen pengendali utama yang merupakan faktor paling penting dalam segala bentuk organisasi yang sangat kompleks. Peran manusia dalam organisasi tidak hanya sebagai pekerja, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan arah dan keberhasilan organisasi tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat membawa dampak besar pada produktivitas, inovasi, dan kemampuan adaptasi organisasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan di lingkungan bisnis yang dinamis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Jakarta Barat.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

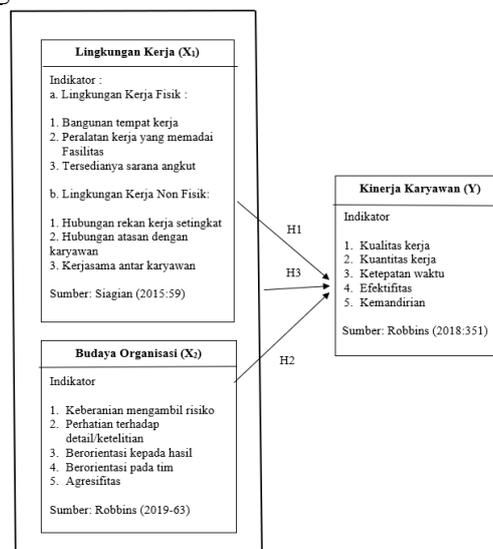
Menurut Sedarmayanti (2020:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (2019:197) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Menurut Moekijat (2019:136) menyampaikan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Budaya Organisasi

Hairiyah (2018:11) mengemukakan “Budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota dalam suatu organisasi”. Sedangkan menurut Robbins (2019:63) berpendapat “Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak”. Budaya organisasi menurut Pabundu (2019:14) “Merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalahnya”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2019:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2016:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2019:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat, alamat: JL. Letjen S. Parman No.71, RT.10/RW.3, Slipi Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat. Dalam penelitian ini populasinya adalah Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat yang berjumlah 150 Pegawai. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.706	4.032		3.152	.003
	Lingkungan Kerja	.673	.095	.681	7.075	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 27 2024

Menurut hasil pengujian regresi linier sederhana yang diperlihatkan pada tabel 4.18, persamaan regresi diperoleh sebagai berikut: $Y = 12,706 + 0,673X_1$. Dengan demikian, persamaan tersebut bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 12,706 dapat diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_1) tidak ada, maka terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 12,706 *point*. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,673 dapat diartikan nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_1) akan mempengaruhi terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,673.

Tabel 2 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.881	4.025		3.448	.001
	Budaya Organisasi	.656	.097	.666	6.794	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 27 2024

Menurut hasil pengujian regresi linier sederhana yang diperlihatkan pada tabel 4.19, persamaan regresi diperoleh sebagai berikut: $Y = 13,881 + 0,656X_2$. Hasil analisis regresi linier yang mencakup nilai konstanta sebesar 13,881. Penafsiran dari nilai konstanta ini yaitu sebagai berikut: ketika variable budaya organisasi (X_2) mempunyai nilai nol ataupun tidak ada pengaruhnya dalam model analisis, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan tetap berada pada angka 13,881. Dengan kata lain, nilai konstanta ini yaitu nilai kinerja pegawai yang diharapkan jika variable budaya organisasi tidak memberikan kontribusi ataupun tidak ada dalam model analisis. Sementara variable lingkungan kerja (X_1) tidak dipengaruhi oleh perubahan, koefisien regresi budaya organisasi (X_2) 0,656 yaitu nilai konstanta tetap. Dengan demikian, setiap perubahan 1 unit pada variable budaya organisasi (X_2) akan menyebabkan perubahan kinerja pegawai (Y) 0,656 poin.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	8.402	4.071			2.064	.044
LINGKUNGAN KERJA	.416	.126	.421		3.308	.002
BUDAYA ORGANISASI	.365	.125	.370		2.914	.005

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS 27 2024

Menurut hasil analisis regresi berganda yang diperlihatkan pada tabel 4.20, persamaan regresi yaitu $Y = 8,402 + 0,416X_1 + 0,365X_2$. Dari persamaan ini, kita bisa ditarik kesimpulan yakni:

- 1) Nilai konstanta sebesar 8,402 dapat diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) sebesar 8,402 *point*.
- 2) Nilai lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,416 dapat diartikan jika konstanta tetap dan tidak menyebabkan perubahan pada variabel budaya organisasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_1) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,416 *point*.
- 3) Jika konstanta tetap dan variable lingkungan kerja (X_1) tidak berubah, dan nilai variable budaya organisasi (X_2) yaitu 0,365, maka setiap perubahan sebesar 1 unit pada variable budaya organisasi akan berdampak langsung pada perubahan kinerja pegawai sebesar 0,365 unit. Dengan kata lain, nilai koefisien regresi antara X_2 dan Y yaitu 0,365, yang mengindikasikan seberapa besar pengaruh variable budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam model analisis tersebut.

Analisis Koefisien Kolerasi (r)

Tabel 4 Hasil Pengujian Koefisien Kolerasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		LINGKUNGAN KERJA	KINERJA PEGAWAI
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.681**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS 27 2024

Berdasarkan hasil pengujian analisis koefisien kolerasi secara parsial pada tabel 4, Nilai koefisien kolerasi yaitu 0,681, yang berada di antara 0,600-0,799, menurut hasil pengujian analisis koefisien kolerasi secara parsial, yang disajikan dalam tabel 4.21. Oleh karena itu, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya variable lingkungan kerja (X1) serta variable kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan yang kuat satu sama lain.

Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Kolerasi Secara Parsial Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		BUDAYA ORGANISASI(X2)	KINERJA PEGAWAI(Y)
BUDAYA ORGANISASI X2	Pearson Correlation	1	.666**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA PEGAWAI (Y)	Pearson Correlation	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS 27 2024

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel 5, didapat hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,666 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 dengan demikian variabel independent (X2) terhadap variabel dependen (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Kolerasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.516	2.404

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS 27 2024

Berdasarkan hasil pengujian koefisien kolerasi secara simultan pada tabel 6, Independent variable (X1 dan X2) serta dependent variable (Y) mempunyai tingkat hubungan yang kuat, dengan nilai koefisien kolerasi 0,730 yang berada di antara 0,600-0,799, menurut hasil pengujian koefisien kolerasi secara simultan yang diperlihatkan pada tabel 4,23.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.454	2.554

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS 27 2024

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial pada tabel 4.24, didapat hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,463. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 46,3% sedangkan sisanya (100-46,3) = 53,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	.434	2.602

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Data diolah SPSS 27 2024

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial pada tabel 8, didapat hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,443. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 44,3% sedangkan sisanya sebesar (100-44,3)= 55,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.516	2.404

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS 27 2024

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara simultan pada tabel 9, didapat hasil nilai dari koefisien determinasi sebesar 0,533. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independent (X1 dan X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 53,3% sedangkan sisanya (100-53,3) = 46,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis

Tabel 10 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.706	4.032		3.152	.003
	LINGKUNGAN KERJA	.673	.095	.681	7.075	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS 27 2024

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 10, didapat nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau (7,075 > 2,002) selain itu nilai p value < sig, 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 diterima, sehingga hal ini menunjukkan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11 Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.881	4.025		3.448	.001
	BUDAYA ORGANISASI	.656	.097	.666	6.794	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS 27 2024

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 11, didapat nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau (6,794 > 2,002) selain itu hasil nilai p value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, Oleh karena itu, H_0 ditolak serta H_{a2} diterima, memperlihatkan bahwasannya budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 12 Hasil Uji F Variabel Lingkungan Kerja (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.616	2	187.808	32.507	.000 ^b
	Residual	329.318	57	5.778		
	Total	704.933	59			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS 27 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan pada tabel 12, didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,507 > 3,16$) hal ini juga dibuktikan dengan hasil dari nilai p value $< sig.$ $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, H_{03} ditolak serta H_{a3} diterima, memperlihatkan bahwasannya budaya organisasi serta lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai di kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian memperlihatkan bahwasannya independent variable (X1) serta dependent variable (Y) mempunyai korelasi yang kuat. Nilai persamaan regresi yaitu $Y = 12,706 + 0,673X1$, dan nilai koefisien pengujian yaitu 0,681. Nilai koefisien determinasi secara parsial ataupun kontribusi pengaruh sebesar 0,463 ataupun 46,3% sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis secara parsial didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun ($7,075 > 1,991$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga hal ini memperlihatkan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wiyanto, Muhamad Idrus (2021) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). Dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,693 > 1,672$). Penelitian serupa juga dilakukan oleh Muger Apriansyah (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotex, yang menghasilkan kesimpulan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 53,4% dan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis memperlihatkan bahwasannya independent variable (X2) mempunyai korelasi yang kuat dengan dependent variable (Y). Nilai persamaan regresi yaitu $Y = 13,881 + 0,656X2$, serta nilai koefisien kolerasi pengujian yaitu 0,666. Koefisien determinasi parsial, ataupun kontribusi pengaruh, yaitu 0,443, ataupun 44,3%, serta faktor lain memengaruhi 55,7% dari total. Secara parsial, uji hipotesis memperlihatkan bahwasannya nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} , ataupun 6,794 lebih besar daripada 1,991. Oleh karena itu, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, memperlihatkan bahwasannya budaya organisasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat.

Mendukung penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Bunga Astria Gracia (2019) Pengaruh Budaya organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Triview Geospital Mandiri Jakarta Selatan, yang menghasilkan kesimpulan budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,0% dan uji hipotesis diperoleh Sig. $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dengan nilai persamaan regresi $Y = 8,402 + 0,416X_1 + 0,365X_2$, hasil penelitian memperlihatkan bahwasannya lingkungan kerja (X1) serta budaya organisasi (X2) memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Dengan demikian, independent variable (X1 dan X2) serta dependent variable (Y) mempunyai tingkat korelasi yang kuat. Koefisien determinasi simultan, ataupun kontribusi pengaruhnya, yaitu 0,533, ataupun 53,3%, dan bagian yang tersisa, yaitu 46,7%, dipengaruhi oleh faktor lainnya. Setelah melaksanakan uji hipotesis secara bersamaan, nilai F_{tabel} lebih besar daripada F_{hitung} , ataupun 32,507 lebih besar daripada 3,16. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, memperlihatkan bahwasannya budaya organisasi serta lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat.

Mendukung penelitian yang dilakukan oleh Almi Zandria Alisna, Jhon Fernos (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatra Barat. Yang menghasilkan kesimpulan bahwa Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai thitung sebesar (3,342 > 2,000) dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai thitung sebesar (3,336 > 2,000).

KESIMPULAN

Dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,706 + 0,673X_1$ dan koefisien korelasi 0,681, independent variable (X1) serta dependent variable (Y) mempunyai hubungan yang kuat satu sama lain. Ini memperlihatkan bahwasannya lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi secara parsial 46,3%. Uji hipotesis secara parsial didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun (7,075 > 1,991). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga hal ini memperlihatkan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat.

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $Y = 13,881 + 0,656X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,666 dengan demikian variabel independen (X2) dan variabel dependen (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 44,3%. Uji hipotesis secara parsial didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,794 > 2,002). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat.

Dengan nilai persamaan $Y = 8,402 + 0,416X_1 + 0,365X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,730, independent variable (X1 dan X2) serta dependent variable (Y) mempunyai tingkat hubungan yang kuat satu sama lain. Nilai koefisien determinasi simultan sebesar 53,3% serta nilai koefisien sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh oleh faktor lain. Uji hipotesis secara simultan didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ataupun (32,507 > 3,16). Maka dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, sehingga hal ini memperlihatkan bahwasannya lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Algifari. (2017). Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.

- Apriyansyah, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotex. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2262-9935.
- Ardana, & I Komang dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Jurnal Jenius Vol.3 No.3, ISSN: , 2598-9502*.
- Buchanan, D., & Huczynski, A. (2017). *Organizational Behavior Ninth Edition*. Harlow: Pearson Education Canada.
- Cushway, & Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Drs.H.Moh.Pabundu Tika, M. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Elya, D. N., & Aida. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Penilaian Kinerja Perusahaan. *Journal Simki-Economic*.
- ganisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Asshiddiqyah Jakarta Vol. 1 No. 3. *Jurnal Distribusi Bisnis*, 2621-79XJ.
- Gracia, B. A. (2019). *Jurnal Fokama Vol.2 No.2 . Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Triview Geospital Mandiri Jakarta, 2598-9545*.
- Hairiyah. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Intervening. *Universitas Syarif Hidayatullah .*
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Jamaludin , A. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA . *Journal of Applied Business and Economics*, 161-169.
- Jazuli Mukhtar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Or
- Komarudin. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 06 Ciputat. *Jurnal Semarak , 2622-3686 Vol.1 No.2*.
- Komarudin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *Jurnal Jenius , 2598-9502 Vol.1 No.3*.
- Malale, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.8 No.4, ISSN: 2303-1174. Universitas Samratulangi*.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2006). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, Terjemah Dian Angelina.
- Moekjizat. (2020). *Perencanaan Sumber Daya Manusia (Lingkungan Kerja)*. Makassar: Perpustakaan STIEM Bongaya.
- Munardi , H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 336-346.

- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *Jurnal Aristama Vol.1 No.2. Universitas Pamulang*, 2775-9695.
- Munardi, I. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Finance . *Jurnal Aristama* , 2622-9935.
- N.K, M. (2018). *Marketing Research An Applied Orientation Internasional*. Edition: Person.
- N.K, M. (2018). *Marketing Research An Applied Orientation International*. Edition: Person.
- Nares K, M. (2017 Edisi 4 Jilid 1. New Jersey). *Riset Pemasaran (Marketing Research) . Indonesia: PT. Indeks*.
- Nurjanah. (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)*. Tesis Magister Manajemen, Pasca Sarjana Universitas Semarang.
- Prof. Dr. H. M. Ma'ruf Abdullah, S. (2018). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Prof. Dr. H. Veithzal Rivai Zainal, S. M. (2020). *Manajemen risiko bank Islam*. Siduarjo: Indonesia Pustaka.
- Robbins, S. P. (2019). *Management*. Jakarta: Erlangga.
- Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Perpustakaan STIA LAN.
- Safroni, D. (2012). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik*. Malang: Aditya Media Publishing.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen P, R., & Coulter, M. (2004). *Manajemen Jilid I*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Suherman, W. (2018). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Surya, J. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Samratulangi. *Jurnal EMBA* , ISSN: 2622-3686 Vol.10 No.3.
- Suryadi, I. (2022). Pangaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Abadi Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif Vol.41 No.2 Universitas Pamulang* , 2622-9935.
- Sutrino, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wawan, S. (2018). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Wijayanti, J. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Wirawan. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian* . Jakarta : Salemba Empat.