

## RINGKASAN

Permasalahan akan rendahnya mengenai kualitas ASN dalam organisasi publik masih seringkali diperbincangkan oleh masyarakat. Padahal, setiap pegawai diharapkan memiliki kualitas yang baik sehingga kinerja akan baik guna meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, adanya kinerja pegawai yang baik dan berkualitas harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya ada budaya organisasi dan lingkungan kerja yang diduga dapat mempengaruhi dan mendukung terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Purwokerto.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey, yang dimana dalam memperoleh data primer melalui kuesioner yang disebarikan kepada seluruh responden. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Negeri Purwokerto yang berjumlah 61 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji Korelasi Kendall Tau, Uji Korelasi Konkordansi Kendall W, dan Uji Regresi Ordinal dengan *software* SPSS 25.

Berdasarkan hasil analisis data, pada uji Korelasi Kendall Tau diperoleh bahwa antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai koefisien 0,599 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan positif dan signifikan dengan nilai koefisien 0,430 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pada uji Korelasi Konkordansi Kendall W diperoleh bahwa, terdapat hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,799 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Selanjutnya, dilakukan analisis regresi logistik ordinal yang diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara 0,326 atau 32,6% hingga 0,534 atau 53,4% dengan nilai odds ratio sebesar 1,615, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara 0,355 atau 35,5% hingga 0,582 atau 58,2% dengan nilai odds ratio sebesar 1,108, serta budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara 0,468 atau 46,8%, hingga 0,766 atau 76,6% dengan nilai odds ratio sebesar 4,35 dan 5,62. Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Purwokerto baik secara parsial maupun simultan. Semakin tinggi atau meningkat budaya organisasi dan lingkungan kerja, maka kinerja pegawai juga meningkat ataupun sebaliknya. Oleh karena itu, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi acuan bagi instansi supaya dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai melalui budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

## SUMMARY

The problem of the low quality of ASN in public organizations is still often discussed by the public. In fact, every employee is expected to have good quality so that performance will be good in order to improve performance and achieve organizational goals. Therefore, good and quality employee performance must pay attention to factors that can affect employee performance, including organizational culture and work environment which are thought to influence and support the realization of good employee performance. The study aims to determine the effect of organizational culture and work environment on employee performance at Pengadilan Negeri Purwokerto.

This study uses quantitative research methods with a survey approach, which in obtaining primary data through questionnaires distributed to all respondents. The population in this study were 61 employees of Pengadilan Negeri Purwokerto. The sampling technique used saturated sampling method or census. The data analysis techniques in this study used the Kendall Tau Correlation test, Kendall W Concordance Correlation Test, and Ordinal Regression Test with SPSS 25 software.

Based on the results of data analysis, the Kendall Tau Correlation test found that between organizational culture and employee performance there is a positive and significant relationship with a coefficient value of 0,599 and a significance value of  $0,000 < 0,05$  and between the work environment and employee performance there is a positive and significant relationship with a coefficient value of 0,430 and a significance value of  $0,000 < 0,05$ . In the Kendall W Concordance Correlation test, it was found that there was a relationship between organizational culture and work environment simultaneously on employee performance with a coefficient value of 0,799 and a significance value of  $0,000 < 0,05$ . Furthermore, the ordinal logistic regression analysis obtained that organizational culture affects employee performance between 0,326 or 32,6% to 0,534 or 53,4% with an odds ratio value of 1,615, work environment affects employee performance between 0,355 or 35,5% to 0,582 or 58,2% with an odds ratio value of 1,108, and organizational culture and work environment affect employee performance between 0,468 or 46,8%, to 0,766 or 76,6% with an odds ratio value of 4,35 and 5,62. Based on the results of the above analysis, it can be concluded that organizational culture and work environment have a positive and significant effect on employee performance at Pengadilan Negeri Purwokerto both partially and simultaneously. The higher or higher the organizational culture and work environment, the employee performance also increases or vice versa. Therefore, it is hoped that this research can be a reference for agencies in order to improve and optimize employee performance through organizational culture and work environment.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance