

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR NOTARIS DEBORA EKAWATI LUKMAN DADALI,S.H

¹ Natalia Nobatinia Wau, ² Imelda Tamba
Program Studi Manajemen, STIE Bentara Persada Batam
Email: natalia.nw@gmail.com/imelday36@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan kantor notaris Debora Ekawati Lukman Dadali,S.H. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 24 karyawan dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,717 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ maka motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} sebesar $2,846 > t_{tabel}$ 1,717 dengan tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$ maka lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} sebesar $2,286 > t_{tabel}$ 1,717 dengan tingkat signifikansi $0,033 < 0,05$ maka budaya organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji F diketahui bahwa motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan kantor notaris debora Ekawati Lukman Dadali,S.H, artinya jika variabel-variabel bebas ditingkatkan maka kinerja karyawan juga meningkat.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine influence of motivation, work environment and organizational culture either partially or simultaneously of Employee Performance in notary office Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H. This research is uses with the quantitative research techniques with 24 respondents employee and the data is collect by questionnaires. Analyze technic t test and F test. The results of study t_{test} by $4.967 > t_{table}$ 1.717 from significant $0.000 < 0.05$, the motivation has a positive and significant from employee performance. t_{test} value by $2.846 > t_{table}$ 1.717 from a significant $0.010 < 0.05$, the work environment has a positive and significant from employee performance. t_{test} by $2.286 > 1.717 t_{table}$ from a significant $0.033 < 0.05$ the organizational culture has a positive and significant from employee performance. That mean F test of the motivation, work environment and organizational culture have a direct relation from employee performance notary office Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H, it means if the variables independent to be increased, the employee's performance also increase.

Keywords: Motivation, Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor-faktor tersebut

akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

Motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa

yang diinginkan baik itu secara positif ataupun negatif (Andayani dan Tirtayasa, 2019:46). Motivasi adalah dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau kepada diri sendiri. Menurut Robins (seperti dikutip Feriyanto dan Triana, 2016:72) menjelaskan motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Suatu kebutuhan berarti suatu kekurangan secara fisik dan psikologis yang membuat keluaran tertentu terlihat menarik. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab (Fachrezi dan Khair, 2020: 110). Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya tuntutan kenaikan upah, hal ini merupakan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

Selain faktor motivasi kerja, budaya dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di mana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi dan budaya merupakan kebiasaan karyawan dalam melakukan aktivitas di ruang kerja. Menurut Sunyoto (Fachrezi dan Khair, 2020:111) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau

menciptakan kondisi yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut Nitisemito dan Sunyoto berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalkan kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Ruth Benedict (seperti dikutip Harahap dan Amanah, 2018:92) mendefinisikan budaya organisasi sebagai keseluruhan kehidupan manusia yang kompleks yang meliputi semua kebiasaan manusia yang diperoleh sebagai sebagian dari keanggotaannya dalam masyarakat. Berbasis pada pemahaman bahwa budaya merupakan suatu pola kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi, maka sesungguhnya organisasi juga mempunyai kebiasaan-kebiasaan yang sulit berubah. Budaya organisasi telah meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap aspek kehidupan organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi berpengaruh besar pada aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi (Harahap & Amanah, 2018: 92-93). Secara spesifik, peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi

dan karyawan yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian (Andayani dan Tirtayasa, 2019: 46).

Menurut Ramdhani (seperti dikutip Siti, 2019:106) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas melalui standar hasil kerja, target ataupun kriteria kerja dalam periode tertentu (Saripuddin, 2019: 134-135). Sedangkan menurut Wibowo (seperti dikutip Dianita, 2018:79) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang dengan kemampuan dan keterampilannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk tujuan organisasi ataupun perusahaan dengan hasil yang sempurna. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada

prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kantor notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H merupakan salah satu kantor notaris yang bergerak dalam bidang jasa kenotariatan pengurusan dokumen dokumen seperti akta perusahaan maupun pembuatan akta tanah, dokumen perjanjian pengikatan jual beli serta balik nama sertifikat. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan Kantor Notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H masih terdapat beberapa kendala yang menghambat tujuan organisasi, antara lain karyawan datang kerja terlambat, memanfaatkan waktu istirahat, kurangnya kekompakan antar sesama karyawan dan pekerjaan banyak tertunda, akibatnya sering lembur. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan kurangnya dorongan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah dirancang oleh pimpinan, hal ini dapat dibuktikan melalui hasil sumber atau data dari kantor notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H dalam tahun 2017 sampai tahun 2020 di bawah ini.

Tabel 1. Data Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2017 – 2020

NO	TAHUN	PERILAKU KERJA				NILAI
		KEPEMIMPINAN	MOTIVASI	LINGKUNGAN KERJA	BUDAYA ORGANISASI	
1	2017	9	10	8	10	47
2	2018	9	8	8	9	43
3	2019	9	7	7	7	37
4	2020	9	6	7	6	34

Sumber: Data kantor Notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H

Dari Tabel di atas dapat dilihat dalam empat tahun terakhir nilai karyawan kerja semakin lama semakin menurun. Maka untuk itu kantor notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H perlu melakukan perbaikan agar nilai perilaku kinerja karyawan meningkat dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas adalah:



1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H?
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H?

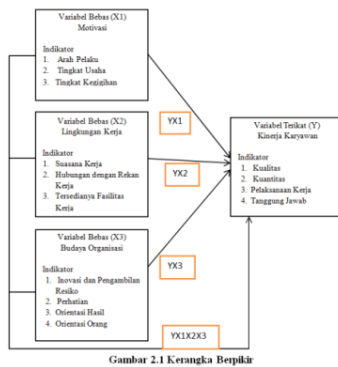
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu suatu kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum (Duli, 2019: 3). Pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang digunakan untuk melakukan penelitian ini menggunakan beberapa teknik yaitu: Studi kepustakaan, yaitu mendapatkan informasi yang digali dari buku-buku, jurnal dan sumber referensi lainnya. Dengan studi kepustakaan penulis dapat memanfaatkan informasi yang akurat dan sesuai dengan penelitian. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan sejumlah lembar kertas yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner ini menggunakan skala linkert. Bentuk jawaban dari skala likert terdiri dari sangat

setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam uji validitas peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data. Dalam uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *pearson product moment* dan *rank spearman* serta yang lain-lain tergantung jenis dan tipe datanya.

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga. Uji realibilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dilakukan dengan cara *test-retest*, *equifalant* dan gabungan keduanya. Secara internal, realibilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Duli,2019: 106). Tingkat realibilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik cronbach alpha (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha*>0.60. Semakin nilai alphanya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Perusahaan perlu fokus dalam meningkatkan kinerja karyawan bersama dengan ketiga variabel perusahaan. Tiga variabel bebas yaitu Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Budaya organisasi (X3) yang akan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kantor notaris Debora Ekawati Lukman Dadali S.H. Karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden meliputi penggolongan jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang (58%) dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang (42%). Karakteristik responden berdasarkan umur, yang terdiri dari umur 17–27 tahun sebanyak 14 responden (58,33 %); umur 28–38 tahun sebanyak 8 responden (33,33%); umur di atas 39 tahun sebanyak 2 responden (8.33%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, terdiri dari pendidikan SMA sebanyak 16 Responden (66,7%); pendidikan Diploma sebanyak 1 Responden (4.1%); pendidikan Sarjana sebanyak 7 responden (29,2%).

Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa masing - masing pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai r hitung > rtabel 0,404. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing pernyataan dalam variabel yang diteliti dinyatakan valid.

Tabel hasil uji regresi linear berganda menunjukkan hasil dari model regresi yang dapat dianalisis berdasarkan koefisien-koefisien. Model persamaan

regresi linear berganda berdasarkan tabel adalah:

$$Y = 0,942 + 0,579(X1) + 0,257(X2) + 0,211(X3)$$

Fungsi regresi di atas dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,942 mengandung pengertian bahwa jika variabel motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi konstan (tidak berubah) atau bernilai 0 maka kinerja karyawan bernilai positif.
- Jika variabel motivasi berubah, maka variabel kinerja karyawan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya perubahan searah. Artinya jika motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,779, dan sebaliknya jika variabel motivasi menurun sebesar satu satuan maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,579.
- Jika variabel lingkungan kerja berubah, maka variabel kinerja karyawan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya perubahan searah. Artinya jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,257, dan sebaliknya jika variabel lingkungan kerja menurun sebesar satu satuan maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,257.
- Jika variabel budaya organisasi berubah, maka variabel kinerja karyawan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya perubahan searah. Artinya jika budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,211, dan sebaliknya jika variabel budaya organisasi menurun sebesar satu satuan maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,211.

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,942	0,444		-2,124	0,046
TOTAL X1	0,579	0,117	0,543	4,967	0,000
TOTAL X2	0,257	0,090	0,249	2,846	0,010
TOTAL X3	0,211	0,092	0,212	2,286	0,033

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 20

Pada variabel motivasi nilai thitung motivasi (X1) adalah sebesar 4,967 > ttabel 1,717 dengan tingkat signifikan 0,000 nilai sig. Ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H.

Nilai thitung variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 2,846 > ttabel 1,717 dengan tingkat signifikansi 0,010 nilai sig. ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H. Nilai thitung budaya organisasi (X3) adalah sebesar 2,286 > ttabel 1,717 dengan tingkat signifikansi 0,033 nilai sig. ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H.

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3)

secara bersama-sama berpengaruh terhadap terikat kinerja kerja karyawan (Y). Uji F menggunakan *analysis of variance*: Anova.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	101,186	3	33,729	828,319	0,000 ^b
Residual	0,814	20	0,041		
Total	102,000	23			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 20

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung untuk motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi adalah sebesar 828,319 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H.

R Square (R²), disebut juga nilai KD (koefisien determinasi), yaitu nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai ini merupakan ukuran ketepatan/kecocokan garis regresi yang diperoleh dari pendugaan data yang diobservasi atau diteliti. Nilai R² dapat diinterpretasikan sebagai persentase nilai yang menjelaskan keragaman nilai Y, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang diteliti.

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,996 ^a	0,992	0,991	0,202

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 20.

Nilai R² dapat diinterpretasikan sebagai presentase nilai yang menjelaskan keragaman nilai Y yaitu 99,20% variabel motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 0,80% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian.



Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kantor notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H, berdasarkan hasil uji simultan atau uji F diperoleh Fhitung sebesar 828,319 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima. Hal ini mengatakan bahwa secara simultan semua variabel bebas yaitu motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat juga dari koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel bebas berkontribusi sebesar 99,20% sedangkan sisanya yaitu 0,80% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 24 responden dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H. Hal ini berdasarkan perhitungan thitung sebesar 4,967 > ttabel 1,717 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya H_0 diterima. Dan nilai konstanta 0,942 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,579 semakin baik motivasi dalam perusahaan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H. Hal ini berdasarkan perhitungan thitung sebesar 2,846 > ttabel 1,717 dan nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05

artinya H_0 diterima. Dan nilai konstanta 0,942 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,257 Artinya semakin baik lingkungan kerja dalam perusahaan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H. Hal ini berdasarkan perhitungan thitung sebesar 2,286 > ttabel 1,717 dan nilai signifikansi 0,033 lebih kecil dari 0,05 artinya H_0 diterima. Dan nilai konstanta 0,942 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,211 Artinya semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan. Secara simultan motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kantor notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H. Hal ini berdasarkan hasil uji simultan diperoleh Fhitung sebesar 828,319 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima. Dan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel bebas berkontribusi sebesar 99,20% sedangkan sisanya yaitu 0,80% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Kesimpulan di atas menegaskan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H baik secara parsial maupun secara simultan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis dapat mengungkapkan beberapa saran sebagai berikut: Dari keseluruhan Responden karyawan Kantor Notaris Debora Ekawati Lukman Dadali, S.H mengalami kinerja yang. Kunci utama untuk meningkatkan semua itu, perlu adanya motivasi kerja yang diberikan pimpinan kantor notaris terhadap karyawan. Para karyawan membutuhkan sebuah apresiasi atas pekerjaannya, uang bukanlah segalanya sebagai upah timbal balik namun juga pengakuan ataupun



penghargaan berupa adanya *family gathering*. Selain itu, lingkungan kerja karyawan agar lebih ditingkatkan baik dalam suasana kantor maupun fasilitas kantor yang memadai dan bagi karyawan kantor notaris agar saling membantu serta saling menyemangati sesama karyawan agar budaya organisasi pun tercipta hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Busro, M. (2017). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Grup.

Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Agustus: Deepublish CV Budi Utama.

Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). Pengantar Manajemen. Bandung: Alfabeta Bandung.

Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Adnyani, N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. E-Jurnal Manajemen Unud, 5, 503.

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019, Maret). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. (M. F., Ed.)

<http://journal.umsu.ac.id/index.php/MANE/GGIO/article/view/3367/3167.2.47>

Darmawan, E. N. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Intervening

Variable. Yogyakarta: Universitas Santa Dharma Yogyakarta.

Edy, p. d. (2017). manajemen sumber daya manusia. surabaya.

Fabriyanto, W. N. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PT Deltemod. yogyakarta: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cacang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 111.

Fahreza, said musnadi, & M sabri. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Jurnal Megister Manajemen, 116.

Fatimah, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Malang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN).

Febrianti, N. I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT OAE Manufaktur Indonesia. Bekasi: Universitas Pelita Bangsa.

Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2016). Pengantar Manajemen (3 IN 1). Bantul: Mediatara.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Jurnal Syariah, 13.

Muis, R., & dkk. (2018, Januari). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

<http://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/7/2,1,13>

Nur, R., & Qomariah, N. (2019, Januari). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. (Nursaidah, Ed.)

http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736,4,52-53

Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Jurnal Manajemen, 2. pendidikan, d. (2021, mei).

Lingkungan Kerja. Retrieved 2014, from Dosen Pendidikan: <https://www.dosenpendidikan.co.id>lingkungan-kerja>

Saripuddin, J. (2019, Desember). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (M. U., Ed.)

<http://jurnal.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356,2,134-135>.

Siti, K. A. (2019, Juli). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT pegadaian (persero) cabang nganjuk. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonowi, 2, 106.

Sun, T., & Khar, H. (2018, September). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2241/2240,1,62-63>