

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR NOTARIS-PPAT
NURDIN YUNJAR WIDIYANTO, SH.,M.Kn**

Oleh : AMSIRUN, SE, MM.

ABSTRACT

This study took the title "Analysis of the Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Notary Office - PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., M.Kn". The objectives to be achieved in this study are:

- 1. To find out is there an effect of work motivation on employee performance at the Notary-PPAT office Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., M.Kn.*
- 2. To find out is there an influence of the work environment on employee performance at the Notary-PPAT office Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., M.Kn.*
- 3. To find out is there an effect of work motivation and work environment on employee performance at the Notary-PPAT office Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., M.Kn.*
- 4. And to find out how much influence the work motivation and work environment on employee performance at the Notary-PPAT office Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., M.Kn.*

The problems in this research are:

- 1. Is there an effect of work motivation on employee performance at the Notary Office - PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., M.Kn*
- 2. Is there an influence of the work environment on employee performance at the Notary Office - PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., M.Kn*
- 3. Is there an effect of work motivation and work environment on employee performance at the Notary Office - PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., M.Kn.*

While the hypothesis proposed is:

- 1. It is suspected that work motivation affects employee performance at the Notary Office - PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., M.Kn*
- 2. It is assumed that the work environment has an effect on employee performance at the Notary Office - PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., M.Kn*
- 3. It is suspected that work motivation and work environment affect employee performance at the Notary Office - PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., M.Kn*
- 4. It is suspected that the most influential work motivation on employee performance in the Notary Office - PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., M.Kn*

The method used is a case study at the Notary Office - PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., M.Kn, which is about the influence of work motivation, work environment and employee performance. While the analytical tools used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test such as Multicollinearity Test,

Heteroscedasticity Test, Normality Test and Multiple Regression Analysis namely t Test and Test f.

From the results of the analysis conclusions are taken as follows:

1. That thitung uses a confidence level of 95 percent ($\alpha / 2 = 0.05 / 2 = 0.025$) and the degree of freedom of Nk (9-2) is obtained ttable of 2.447 and the results of SPSS calculation show thitung $X1 = 3.198$ which means that $tcount > t$ table with a significant level of $0.019 < 0.05$. This shows that work motivation variables significantly influence employee performance variables.

2. While the value of $tcount X2 = 2.680$, which means that $tcount > t$ table with a significant level of $0.037 < 0.05$. This shows that the working environment variable has a significant effect on employee performance variables.

3. The f test results are known to be significant values for the effect of work motivation and work environment simultaneously on employee performance is $0.027 < 0.05$ and the calculated value is $7.030 > ftable 4.74$, so it can be concluded that the work motivation and work environment variables simultaneously or together have a significant effect on employee performance variables.

4. The f test results are known to be the value of β variable. Work motivation 0.736 which is more dominant has an effect on α of 0.05 , compared to the work environment variable that β value is 0.617 , so it can be concluded that the work motivation variable has a greater effect than the work environment variable at the office Notaris - PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., M.Kn.

Based on the conclusions above, the writer can provide suggestions as follows:

1. For Companies

a. Motivation in work is very important, so the company is expected to always provide work motivation, pay attention to employee attendance, and provide guidance to employees and it is expected that the company will still prioritize employee welfare so that employees always improve employee performance so as to provide benefits to the company.

b. A non-conducive environment can have an impact on reducing employee productivity, therefore companies need to pay attention to create a work environment and a conducive environment so that employees feel more comfortable working both physically and non-physically. While the non-physical environment can be by holding a vacation together or outbound to improve employee relations with leaders and between employees.

2. For future research

a. Future research should expand the variables and measurement of research variables so that the performance of employees in the Notary Office - PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., M.Kn can be improved.

It is expected that further research can examine more about work motivation and work environment that influence employee performance at the Notary Office - PPAT

Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., M.Kn in order to obtain a more complete picture, so that future research results are expected to be more both from this study.

A. Latar Belakang

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *update* untuk didiskusikan.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan

karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

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 - PPAT
NURDIN YUNIAR
WIDIYANTO, SH.,M.Kn adalah salah satu Perusahaan perseorangan yang bergerak dalam bidang jasa, perusahaan ini berlokasi di jalan raya Kebonagung - Jatibarang , Kecamatan Jatibarang, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada

karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Notaris-PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH.,M.Kn.** “

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Notaris-PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH.,M.Kn
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Notaris-PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH.,M.Kn?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Notaris-PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH.,M.Kn?

C. Landasan Teori

1. Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang dalam manajemen personalia (1982; 150), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang

bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut Handoko (1999), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan.

Menurut Malthis (2006; 114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih

baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja di dalam suatu organisasi khususnya pada Kantor Notaris/PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH.,M.Kn antara lain:

1. Absensi

Absensi disini diantaranya waktu yang hilang, sakit / kecelakaan, serta pergi meninggalkan pekerjaan karena keperluan pribadi baik diberi wewenang maupun tidak. Yang tidak diperhitungkan dalam absensi yaitu tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, periode libur panjang, dan diberhentikan kerja atau pemberhentian bekerja.

2. Kerjasama

Kerjasama ini meliputi keaktifan di dalam organisasi dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dan saling membantu, baik dengan pimpinan maupun teman – teman

sekerja untuk mendapatkan tujuan bersama.

3. Disiplin

Menurut

Haryoto (2002) disiplin adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku, baik menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan, selalu menaati jam kerja, selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik – baiknya sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya

apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (1991) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai

persyaratan pekerjaan (Simamora: 2004).

Menurut Desler (1992), penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal – hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan.

Faktor – faktor penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kehadiran, meliputi ketepatan waktu,

disiplin, dapat dipercaya / diandalkan.

5. Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan.

4. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain (Grant, 2008 dalam jurnal of *Applied Psychology*, 93, 48 – 58) menunjukkan tingkat dimana perilaku para karyawan berhasil di dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi (Motowidlo, 2003 dalam jurnal *Applied Psychology*). Kami menggunakan teori kepercayaan dan teori desain pekerjaan untuk menyatakan bahwa para karyawan akan lebih memiliki keyakinan terhadap komunikasi misi dan tindakan para manajer yang dapat dipercaya. Ini akan memungkinkan karyawan untuk melihat bagaimana pekerjaan mereka membantu pihak yang menerima manfaat serta meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja

mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

D. Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah studi kasus pada Kantor Notaris – PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH.,M.Kn, yaitu tentang pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Notaris-PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH.,M.Kn. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 14 orang karyawan Notaris-PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH.,M.Kn.

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan angket langsung kepada karyawan Notaris-PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto,

SH.,M.Kn. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Metode pengolahan data yaitu Pengeditan (*editing*), Pemberian Kode (*coding*), dan Proses Pemberian Skor (*scoring*).

Untuk angket Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS)
= 5

2. Setuju (S)
= 4
3. Netral (N)
= 3
4. Tidak Setuju (TS)
= 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik seperti Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas dan Analisis regresi berganda yaitu Uji t dan Uji f.

E. Hasil Penelitian

Dari hasil kuesioner yang telah penulis berikan kepada responden, didapat gambaran yang menyangkut diri responden sebagai karyawan yang mempunyai karakteristik yang berbeda beda.

1. Distribusi responden berdasarkan pekerjaan dan

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin pada Kantor Notaris - PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., Mkn di Kabupaten Brebes, tahun 2017

Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	3	33
Perempuan	6	67
Jumlah	9	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Tabel 2 tersebut terlihat bahwa 9 responden terdapat 3 orang (33 persen) berjenis kelamin perempuan dan sebanyak 6 orang (67 persen) berjenis kelamin laki-laki.

jenis kelamin, Gambaran responden pada Notaris - PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., Mkn di kabupaten brebes yang di bedakan dari pekerjaan dan jenis kelamin tercantum dalam tabel 2 sebagai berikut;

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa ternyata responden yang berjenis kelamin laki-laki jumlahnya lebih kecil jika dibandingkan dengan perempuan. Jadi dapat di

katakan bahwa karyawan yang bekerja di Kantor Notaris - PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., Mkn di Kabupaten brebes lebih di dominasi oleh kaum perempuan, karena Kantor Notaris - PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., Mkn di Kabupaten Brebes merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang hukum sehingga di butuhkan karyawan yang penuh

kesiapan dan kecekatan untuk melaksanakan setiap pekerjaan.

2. Distribusi responden berdasarkan kelompok umur
Untuk mengetahui gambaran karyawan Notaris - PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., Mkn di Kabupaten Brebes berdasarkan kelompok umur dapat di lihat pada tabel 3 sebagai berikut;

Tabel 3. Distribusi responden berdasarkan umur yang bekerja di Notaris - PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH., Mkn di Kantor Kabupaten Brebes, tahun 2017

Umur (Tahun)	Jumlah	
	Absolut (orang)	Presentase (%)
15 – 20	1	11
21 – 30	6	67
31 – 40	2	22
Jumlah	9	100

Sumber : Data primer diolah, 2017

Tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden terbesar berada pada kelompok umur 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 6 orang (67 persen). Kelompok umur 31 – 40 tahun sebanyak 2 orang (22 persen). Kemudian untuk kelompok 15 – 20 tahun sebanyak 1 orang (11 persen).

membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung di ambil dari *output SPSS Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item- Total Correlation* sedangkan nilai r tabel di ambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$. Yaitu $df = 9 - 2 = 7$, sehingga menghasilkan nilai tabel sebesar 0,666. Untuk hasil lengkap dari uji validasi dapat di lihat dari tabel 4 berikut:

1) Uji validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel/Indikator	Kisaran r hitung	r tabel	Keterangan

Motivasi Kerja (X ₁)	0,701 – 0,876	0,666	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,768 - 0,939	0,666	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,720 – 0,955	0,666	Valid

Sumber; Data primer yang di olah, 2017

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator yang di uji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yang besarnya adalah 0,666. Karena keseluruhan nilai r tabel, maka dapat di ambil

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel/Indikator	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi(X ₁)	0,883	Reliabel
Kepuasan Kerja(X ₂)	0,940	Reliabel
Kinerja	0,955	Reliabel

Sumber : Data primer yang di peroleh, 2017

Dari tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang di ujikan nilainya sudah diatas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X ₁	,940	1,063
	X ₂	,940	1,063

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari data pada tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos

kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini :

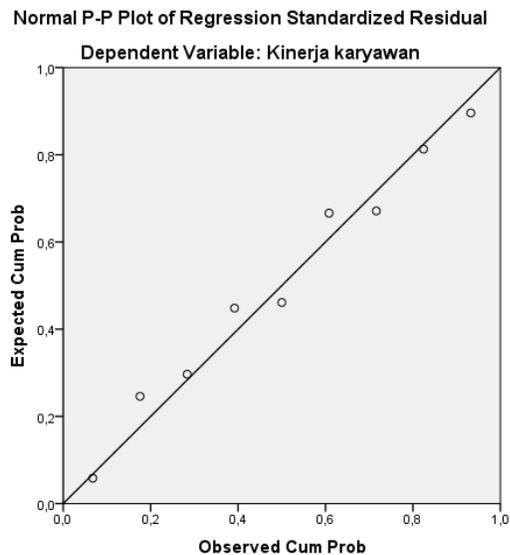
dari uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel *independent* yang

ada, yaitu nilai tolerance yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF (*Variabel Inflation Factory*) yang tidak lebih dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel *independen* yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel *independen* satu dengan variabel *independen* lainnya.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah

dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat data berdistribusi normal dilakukan dengan memperhatikan normal *probability plot* pada *scatter plot* berdistribusi normal.



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber : data primer yang di olah, 2017

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut

memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

Selain melihat grafis, normalitas data juga dengan melihat uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan

uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov pada alpha sebesar 5% jika nilai signifikansi

dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Tabel 7. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		9
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	7,22362623
	Absolute	,134
Most Extreme Differences	Positive	,100
	Negative	-,134
Kolmogorov-Smirnov Z		,403
Asymp. Sig. (2-tailed)		,997

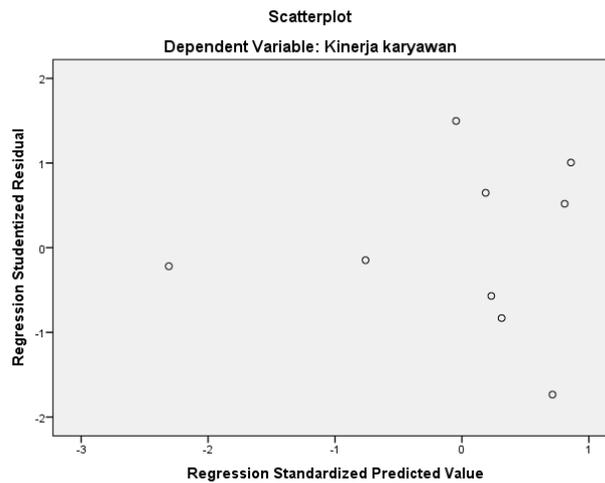
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 7 menunjukkan p-value 0,997 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

- b. Uji Heteroskedastisitas
Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada gambar berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang di olah,2017

Berdasarkan grafik di atas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat di simpulkan bahwa

pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4) Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,390	3,276		2,866	,029
Motivasi Kerja	,209	,065	,736	3,198	,019
Lingkungan Kerja	,140	,052	,617	2,680	,037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang di olah, 2017

Berdasarkan hasil output tersebut diperoleh

rumus regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,390 + 0,209X_1 + 0,140X_2.$$

Interpretasi dari regresi di atas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a)
Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai Variabel terkait (Kinerja Karyawan) sebesar 9,390
2. Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Nilai koefisien Kinerja karyawan (Y) untuk Variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,209. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Motivasi Kerja (X1) satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,209 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang

lain dari model regresi adalah tetap

3. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)
Nilai koefisien Lingkungan kerja untuk variabel X2 sebesar 0,140. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja (X2) satu kesatuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,140 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

5) Hasil Uji Hipotesis

- a. Uji t (Parsial)
Pengujian hipotesis dengan uji t untuk menguji secara parsial variabel dependen, dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 9. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,390	3,276		2,866	,029
1 Motivasi Kerja	,209	,065	,736	3,198	,019
Lingkungan Kerja	,140	,052	,617	2,680	,037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang di olah, 2017

Dari tabel 9 diatas hasil uji regresi antara Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung $3,198 > t$ tabel $2,447$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,019 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji regresi antara Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung $2,680 > t$ tabel $2,447$

dengan tingkat signifikan sebesar $0,037 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji F (Simultan)
 Pengujian hipotesis dengan uji F untuk menguji secara bersama-sama variabel terhadap variabel dependen, dapat dilihat pada hasil dibawah ini :

Tabel 10. Uji f (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19,957	2	9,978	7,030	,027 ^b
Residual	8,516	6	1,419		
Total	28,473	8			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi kerja

Sumber : Data primer yang di olah,2017

Berdasarkan tabel 10 diatas hasil uji regresi diperoleh f hitung sebesar $7,030 > f$ tabel $4,74$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,027 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis diambil kesimpulan sebagai berikut bahwa t_{hitung} dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 persen ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan derajat kebebasan $N-k (9 - 2)$ diperoleh t_{tabel} sebesar $2,447$ dan hasil perhitungan SPSS menunjukkan $t_{hitung} X1 = 3,198$ yang mengartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,019 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja secara

F. Kesimpulan dan Saran

signifikan berpengaruh terhadap Variabel Kinerja karyawan.

Sedangkan pada nilai $t_{hitung} X2 = 2,680$ yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,037 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja karyawan.

Hasil uji f diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar $0,027 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 7,030 > f_{tabel} 4,74$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.

Hasil uji f diketahui nilai β variabel Motivasi kerja $0,736$ yang lebih dominan berpengaruh terhadap α sebesar $0,05$, dibandingkan dengan variabel Lingkungan kerja yang nilai β $0,617$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan Variabel Lingkungan kerja pada Kantor Notaris – PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH.,M.Kn.

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka penulis dapat

memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Motivasi dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting, maka diharapkan perusahaan untuk selalu memberikan motivasi kerja, memperhatikan absensi karyawan, dan memberikan pengarahan terhadap karyawan dan diharapkan juga perusahaan tetap mengutamakan kesejahteraan karyawan agar karyawan selalu meningkatkan kinerja karyawan sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Lingkungan yang tidak kondusif dapat berdampak pada berkurangnya produktivitas karyawan oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian supaya tercipta lingkungan kerja maupun yang kondusif agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja baik di lingkungan fisik maupun non fisik. Sedangkan lingkungan non fisik dapat dengan mengadakan liburan bersama atau *outbound* untuk meningkatkan hubungan karyawan dengan pemimpin maupun antar karyawan.

2. Bagi penelitian Mendatang

Penelitian dimasa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga kinerja karyawan pada Kantor Notaris – PPAT Nurdin Yuniar

Widiyanto,SH.,M.Kn bisa lebih meningkat.

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang Motivasi kerja dan Lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

pada Kantor Notaris - PPAT Nurdin Yuniar Widiyanto, SH.,M.Kn agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Grant, 2008 dalam jurnal of Applied Psychology, 93, 48 – 58.
- WI Guna, A Herawaty. 2010. Jurnal bisnis dan akuntansi. jurnaltsm.id
- HD Yulianto, Sfauziah, Ony Widilestariningtyas. 2012. Jurnal riset komputerisasi akuntansi .– aisthebest.ka.unikom.ac.id
- Bintoro, Leonardus S. 2010, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Sehat Semarang. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS19. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 1998. Manajemen Personalialia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kotler, Philip. 2002. Manajemen Pemasaran, edisi millennium, jilid I. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Luthans. 1998. Organizational Behavior. Third Edition. New York: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Nalendra, Evan. 2005. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Karya Sejati Vidyatama. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Nitisemito, Alex S. 1992. Manajemen Personalialia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Vethzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan:Dari Teori Ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephens. 2002. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono, 2005. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : CV. ALFABETA.