



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR NOTARIS ELLA GOEI
S.H TANGERANG SELATAN**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK
ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE
NOTARY OFFICE OF ELLA GOEI S.H SOUTH TANGERANG***

Muhammad Arya Syahputra¹, Yan Kristian Halomoan²

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

Email: aryasyahputram2@gmail.com^{1*}, halo.krist@gmail.com²

Article Info

Article history :

Received : 13-08-2025

Revised : 15-08-2025

Accepted : 17-08-2025

Pulished : 19-08-2025

Abstract

This study aims to determine whether there is a partial and simultaneous influence between organizational culture and work environment on employee performance at the notary office of Ella Goei S.H. Tangerang Selatan. The research method used is descriptive quantitative with a questionnaire distribution. The total population of employees at the notary office of Ella Goei S.H is 55 people. The sampling technique used is a saturated or census sampling, involving all 55 respondents. The data analysis techniques used include Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Tests (Normality Test, Multicollinearity Test), Simple Linear Regression, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination Test, t-test, and F-test. Based on the research results, the data that passed the Validity Test, Reliability Test, and Multiple Linear Regression analysis produced the following regression equation: $Y = 3.623 + 0.452X_1 + 0.478X_2$. This indicates that the organizational culture variable has a positive and significant effect on employee performance with a $t_{value} > t_{table}$ ($10.094 > 2.006$). The work environment variable also has a positive and significant effect on employee performance with a $t_{value} > t_{table}$ ($10.374 > 2.006$). All independent variables tested have a positive and significant effect on employee performance based on the F-test result where the $F_{value} > F_{table}$ ($161.179 > 3.18$), thus H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: *organizational culture, work environment and employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor notaris Ella Goei S.H Tangerang Selatan secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan penyebaran kuesioner. Jumlah populasi karyawan kantor notaris Ella Goei S.H sebanyak 55 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik jenuh atau keseluruhan yaitu dengan 55 responden. Pengolahan teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas) Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian data – data yang telah memenuhi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linear Berganda diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3,623 + 0,452X_1 + 0,478X_2$ ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang diuji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,094 > 2,006$). Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,374 > 2,006$).



Semua variabel independen yang diuji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($161,179 > 3,18$), dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3}

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kaliber staf adalah faktor terpenting dalam keberhasilan perusahaan mana pun, termasuk kantor notaris seperti Ella Goei, S.H Tangerang Selatan. Mencapai hasil yang luar biasa dapat meningkatkan produktivitas dan memastikan kebahagiaan klien. Sangatlah penting untuk memiliki pemahaman yang baik tentang beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk budaya organisasi dan lingkungan kerja. Keduanya memiliki pengaruh besar terhadap perilaku dan upaya pekerja

Lebih jauh lagi, organisasi harus mengevaluasi dan mengelola aspek-aspek yang berdampak pada budaya dan lingkungan kerja dengan baik jika ingin memaksimalkan kinerja karyawan. Sebagai bagian dari proses ini, penting untuk membuat program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam visi dan tujuan perusahaan serta pengetahuan dan keterampilan mereka sendiri dengan menawarkan pelatihan dan peluang pengembangan lainnya. Akan ada lebih sedikit pergantian karyawan, rasa kolaborasi yang lebih kuat, dan penguatan budaya positif saat ini jika karyawan mendapatkan kritik yang membangun dan diberi penghargaan untuk kinerja yang sangat baik. Pengembangan lingkungan kerja yang positif bergantung pada semua faktor ini, yang pada gilirannya membantu perusahaan untuk sukses

Kantor notaris termasuk salah satu kantor yang mengalami peningkatan dalam studi yang meneliti pengaruh budaya perusahaan dan kondisi kerja terhadap produktivitas dalam beberapa tahun terakhir. Tekanan kerja cukup besar bagi karyawan di kantor notaris Ella Goei, S.H Tangerang Selatan. Karena kerumitan kegiatan administrasi dan hukum serta dekatnya tenggat waktu. Manajemen menghadapi masalah dalam menyediakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kesehatan fisik dan mental. Bagaimanapun juga, budaya kantor memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, apa yang mendorong mereka, dan bagaimana mereka terhubung satu sama lain. Perasaan tidak puas, berkurangnya loyalitas, dan penurunan kinerja dapat diakibatkan oleh budaya organisasi yang lemah atau tidak sesuai dengan harapan karyawan. Kurangnya pengakuan atas upaya karyawan atau dialog yang tidak efisien antara manajer dan pekerja adalah dua contoh faktor yang dapat mengurangi hasil kerja



Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Variabel Budaya Organisasi Pada Kantor Notaris Ella Goei
S.H Tangerang Selatan.

No	Indikator	Pernyataan	Total Karyawan	Jawaban			
				Ya		Tidak	
				Total	%	Total	%
1	Inovatif Dalam Memperhitungkan Resiko	Dalam mengambil keputusan, perusahaan saya mempertimbangkan risiko secara kreatif dan mencari solusi inovatif.	55	35	63,63%	20	36,37%
2	Memberikan Perhatian Pada Setiap Masalah Secara Detail.	Manajemen di perusahaan saya selalu melakukan analisis mendalam sebelum mengambil keputusan.	55	17	30,90%	38	69,10%
3	Berorientasi Pada Hasil Yang Akan Dicapai.	Setiap individu dalam organisasi memiliki target kerja yang jelas dan diukur secara berkala untuk memastikan pencapaian hasil yang optimal.	55	40	72,73%	15	27,27%
4	Berorientasi pada Kepentingan Karyawan	Organisasi ini memperhatikan kepentingan anggotanya dengan baik.	55	50	90,91%	5	9,09%
5	Agresif dalam Bekerja	Agresivitas yang berlebihan menyebabkan tekanan berlebih pada saya.	55	45	81,82%	10	18,18%

Sumber: Hasil Olah Data Kuisioner Pra Survey (2024)

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 55 karyawan di Kantor Notaris Ella Goei S.H Tangerang Selatan, mayoritas responden (63,63%) menyatakan bahwa perusahaan mempertimbangkan risiko secara kreatif dan mencari solusi inovatif dalam pengambilan keputusan, yang mencerminkan adanya budaya inovasi. Selain itu, sebanyak 72,73% karyawan merasakan bahwa organisasi memiliki target kerja yang jelas dan terukur, serta 90,91% menilai bahwa perusahaan memperhatikan kepentingan karyawan, yang menunjukkan orientasi hasil dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan yang cukup tinggi. Namun demikian, terdapat kelemahan dalam hal perhatian terhadap analisis mendalam sebelum mengambil keputusan, di mana hanya 30,90% karyawan yang merasakannya, serta adanya tekanan kerja akibat budaya kerja yang agresif, sebagaimana dirasakan oleh 81,82% responden. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun budaya organisasi cenderung positif dalam hal inovasi dan kepedulian terhadap karyawan, perusahaan perlu meningkatkan pendekatan analitis dalam pengambilan keputusan dan mengelola tingkat stres akibat ekspektasi kerja yang tinggi.



Tabel 1.1
Hasil Observasi Lingkungan Kerja Kantor Notaris Ella Goei S.H
Tangerang Selatan

No	Indikator	Penjelasan	Keterangan
1	Penerangan	Penerangan yang tepat sangat penting. Karyawan kurang senang dan produktif ketika pencahayaan di tempat kerja mereka tidak memadai. Mengapa? Karena pekerja akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan di area yang cukup terang.	Baik
2	Suhu Udara	Manajemen perusahaan harus mempertimbangkan aspek-aspek seperti suhu udara di tempat kerja untuk memastikan bahwa orang-orang dapat bekerja dengan potensi penuh mereka dan menghasilkan hasil terbaik.	Kurang baik dikarenakan hanya menggunakan 2 pendingin udara didalam ruangan besar
3	Suara Bising	Mencakup tingkat kebisingan yang ada di lingkungan kerja. Suara bising yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan komunikasi antar karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja.	Kurang baik dikarenakan lokasi kantor notaris berada dekat dengan jalan raya
4	Penggunaan Warna	Merujuk pada warna yang digunakan dalam desain interior kantor. Warna dapat mempengaruhi suasana hati dan motivasi. Warna cerah dapat meningkatkan energi, sedangkan warna gelap bisa memberikan kesan monoton.	Baik
5	Ruang Gerak yang Diperlukan	Mengacu pada seberapa luas area yang tersedia untuk bergerak dan bekerja. Ruang gerak yang terbatas dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan menghambat produktivitas.	Baik
6	Keamanan Kerja	Menilai tingkat keselamatan di tempat kerja, termasuk adanya prosedur keselamatan, pelatihan, dan peralatan pelindung. Lingkungan kerja yang aman sangat penting untuk mencegah kecelakaan dan cedera.	Kurang baik dikarenakan Beberapa prosedur keselamatan tidak diikuti dengan konsisten.
7	Hubungan Karyawan	Menjelaskan bagaimana para pekerja terlibat satu sama lain dalam pekerjaan. Ketika orang-orang dapat mengesampingkan perbedaan mereka dan bekerja sama secara produktif, hal ini akan meningkatkan semangat dan produktivitas di tempat kerja.	Baik
8	Kenyamanan Kerja	Mencakup aspek fisik dan emosional yang berkontribusi pada pengalaman kerja. Kenyamanan mencakup kualitas tempat duduk, suhu, dan atmosfer kerja secara keseluruhan.	Kurang baik dikarenakan Kursi tidak nyaman apabila dipakai dengan waktu yang lama, menyebabkan



No	Indikator	Penjelasan	Keterangan
			ketidaknyamanan saat duduk lama.
9	Alat Kerja Sesuai SOP	Menilai kesesuaian alat dan peralatan kerja dengan standar operasional prosedur (SOP). Penggunaan alat yang tepat sangat penting untuk efisiensi dan keamanan dalam bekerja.	Baik
10	Kebersihan Lingkungan Kerja	Menggambarkan tingkat kebersihan di area kerja. Lingkungan yang bersih dan teratur dapat meningkatkan kesehatan karyawan dan menciptakan suasana kerja yang positif.	Baik

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil observasi terhadap lingkungan kerja Kantor Notaris Ella Goei S.H Tangerang Selatan. Menunjukkan adanya kombinasi aspek positif dan negatif. Secara umum, kantor telah menyediakan lingkungan kerja yang cukup baik ditandai dengan penerangan yang memadai, penggunaan warna yang menenangkan, ruang gerak yang cukup, hubungan antar karyawan yang positif, penggunaan alat kerja yang sesuai prosedur operasional standar (SOP), serta kebersihan lingkungan yang terjaga. Namun, terdapat beberapa area yang perlu perbaikan seperti suhu udara yang kurang nyaman akibat terbatasnya pendingin ruangan, gangguan suara bising dari lalu lintas, serta kurang konsistennya penerapan prosedur keamanan. Selain itu, kenyamanan kerja juga terpengaruh oleh kursi kerja yang kurang ergonomis. Kantor Notaris Ella Goei S.H Tangerang Selatan telah memiliki pondasi yang baik namun masih perlu melakukan beberapa penyesuaian untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi seluruh karyawan.

Kinerja pekerja dievaluasi berdasarkan hasil kerja mereka, yang meliputi kuantitas dan kualitas kerja mereka, serta kecepatan mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar bisnis. Seberapa produktif pekerja perusahaan menentukan nilai dan kesuksesan perusahaan. Perusahaan memberikan nilai yang tinggi terhadap kinerja karyawan karena berkorelasi langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sembiring (2020:15), kinerja adalah hasil dari kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan dalam batasan waktu yang diberikan

Berikut presentase pelayanan karyawan kantor notaris Ella Goei S.H Tangerang Selatan tahun 2021-2023



Tabel 1.3
Persentase Kinerja Karyawan Kantor Notaris Ella Goei S.H
Tangerang Selatan.

No	Indikator	Target	Realisasi					Keterangan
			2019	2020	2021	2022	2023	
1	Kuantitas Hasil Kerja	100%	97%	90%	85%	80%	75%	Tidak Mencapai
2	Kualitas Hasil Kerja	100%	98%	93%	85%	75%	70%	Tidak Mencapai
3	Efesiensi Dalam Melaksanakakan Tugas	100%	90%	87%	80%	75%	65%	Tidak Mencapai
4	Disiplin Kerja	100%	95%	92%	90%	85%	80%	Tidak Mencapai
5	Inisiatif	100%	90%	87%	85%	75%	70%	Tidak Mencapai
6	Ketelitian	100%	95%	93%	90%	85%	75%	Tidak Mencapai
7	Kepemimpinan Proses	100%	98%	89%	80%	70%	65%	Tidak Mencapai
8	Kejujuran	100%	95%	90%	80%	70%	65%	Tidak Mencapai
9	Kreativitas	100%	95%	85%	80%	75%	70%	Tidak Mencapai
Rata – Rata		100%	94,7%	89,5%	83,8%	76,6%	70,5%	Tidak Mencapai

Sumber: Kantor Notaris Ella Goei S.H Tangerang Selatan.

Berdasarkan Tabel 1.3, kinerja staf Kantor Notaris Ella Goei S.H Tangerang Selatan. Terus menurun dari tahun 2021 hingga 2023. Terdapat penurunan proporsi pencapaian relatif terhadap tujuan yang ditetapkan di semua variabel yang dievaluasi, termasuk kuantitas dan kualitas kerja, efisiensi, kedisiplinan, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas. Dari 83,8% pada tahun 2022 menjadi 70,5% pada tahun 2023, terjadi penurunan tahunan yang stabil dalam pencapaian rata-rata kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya masalah yang membutuhkan perhatian cepat untuk memulihkan efektivitas staf.

Kajian Pustaka

1. Budaya Organisasi

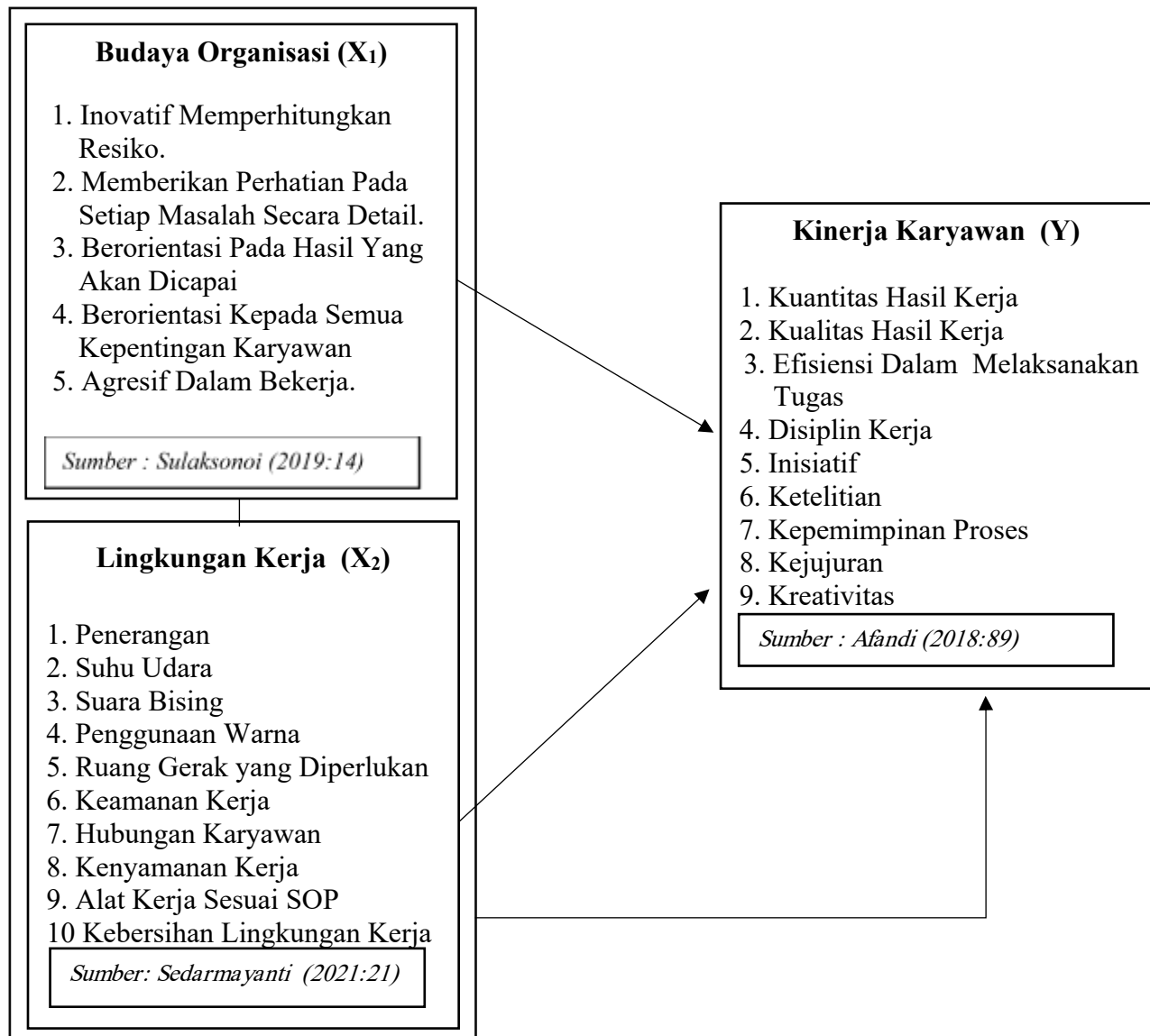
Menurut Deal & Kennedy, (2020:292), “Budaya organisasi adalah cara menyelesaikan sesuatu di sekitar organisasi. Nilai-nilai Bersama mempengaruhi kinerja organisasi dan bertindak sebagai sistem kontrol informal yang memberi tahu orang apa yang diantisipasi dari mereka”.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Joni & Hikmah (2022) lingkungan kerja adalah komponen yang sangat penting pada saat karyawan melaksanakan aktivitas kerja. Memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di tempat kerja

3. Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara tidak ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Intrumen****a. Uji Validitas****Tabel 4. 8****Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi (X₁)**

NO	R. hitung	R. tabel	Keterangan
1	0,928	0,2656	Valid
2	0,929	0,2656	Valid
3	0,957	0,2656	Valid
4	0,954	0,2656	Valid
5	0,948	0,2656	Valid
6	0,949	0,2656	Valid
7	0,939	0,2656	Valid
8	0,946	0,2656	Valid
9	0,958	0,2656	Valid
10	0,954	0,2656	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.8, semua nilai untuk variabel Budaya Organisasi lebih dari 0.2656 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), yang berarti bahwa semua pernyataan dalam variabel tersebut adalah Valid.

Tabel 4. 9**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X₂)**

NO	R. hitung	R. tabel	Keterangan
1	0,935	0,2656	Valid
2	0,931	0,2656	Valid
3	0,955	0,2656	Valid
4	0,946	0,2656	Valid
5	0,934	0,2656	Valid
6	0,938	0,2656	Valid
7	0,930	0,2656	Valid
8	0,927	0,2656	Valid
9	0,925	0,2656	Valid
10	0,945	0,2656	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.9, semua nilai untuk variabel Lingkungan Kerja lebih dari 0.2656 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), yang berarti bahwa semua pernyataan dalam variabel tersebut adalah Valid

Tabel 4. 10**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

NO	R. hitung	R. tabel	Keterangan
1	0,943	0,2656	Valid
2	0,934	0,2656	Valid
3	0,915	0,2656	Valid
4	0,909	0,2656	Valid
5	0,942	0,2656	Valid
6	0,918	0,2656	Valid
7	0,919	0,2656	Valid
8	0,926	0,2656	Valid
9	0,934	0,2656	Valid
10	0,919	0,2656	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.10, semua nilai untuk variabel Kinerja Karyawan lebih dari 0.2656 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), yang berarti bahwa semua pernyataan dalam variabel tersebut adalah Valid



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,987	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,984	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,981	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menunjukan bahwa semua item variabel Budaya Organisasi (X₁), variabel Lingkungan Kerja (X₂), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10421597
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.063
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada tabel 4.12, nilai signifikan yang diperoleh adalah (0,200 > 0,05). Hal ini menunjukan bahwa asumsi distribusi persamaan dalam uji ini dapat dianggap normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada hubungan korelasi yang signifikan antara variabel independent. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan memeriksa nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIP)*.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi (X ₁)	.706	1.416
	Lingkungan Kerja (X ₂)	.706	1.416

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26



Berdasarkan analisis multikolinearitas pada tabel 4.13, didapatkan nilai tolerance value untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,706 dan untuk variabel Lingkungan Kerja 0,706, nilai – nilai tersebut < 1 . Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel Budaya Organisasi adalah 1,416 dan untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 1,416, nilai – nilai tersebut < 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 ^a	.861	.856	3.163	2.140
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan analisis tabel sebelumnya regresi model ini tidak menunjukkan adanya autokorelasi, yang terbukti dari nilai Durbin – Watson sebesar 2,140 yang berada dalam rentang 1,550 – 2,460

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.134	1.178		1.811	.076
	Budaya Organisasi (X1)	.022	.031	.117	.715	.478
	Lingkungan Kerja (X2)	-.013	.032	-.066	-.399	.691

a. Dependent Variable: ABS ReS

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas pada tabel 15, untuk model untuk uji *glejser* variabel Budaya Organisasi (X1), nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,478, sementara untuk Lingkungan Kerja (X2), nilai signifikansi adalah 0,097. Kedua variabel independent ini menunjukkan nilai signifikan (Sig) $> 0,05$. Dengan demikian, tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas yang signifikan dalam model regresi ini, sehingga model regresi ini dapat dipertimbangkan untuk digunakan dalam penelitian ini

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.623	2.023		.079
	Budaya Organisasi (X1)	.452	.053	.520	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.478	.055	.537	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26



- a. $b = 3,623$ menyatakan bahwa jika Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,623
- b. $b_1 = 0,452$ menyatakan jika Budaya Organisasi (X_1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,452, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja (X_2).
- c. $b_2 = 0,478$ menyatakan bahwa jika Lingkungan Kerja (X_2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,478, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Budaya Organisasi (X_1).

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 21
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations		
		Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.542**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	55	55	55
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.542**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	55	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.811**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	55	55	55

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

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26

Hasil uji koefisien korelasi secara simultan pada tabel 4.21 menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,811 dan 0,819. Dengan nilai antara 0.800 dan 1.000, kita dapat melihat bahwa hubungan antara Y dan dua variabel independen X_1 dan X_2 sangat kuat

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 24
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.856	3.163

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh nilai koefisien Tabel di atas menegaskan bahwa 86,1%, atau 0,861, adalah nilai R-squared. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 86,1%. Sebaliknya, variabel lain menyumbang 13,9% sisanya.



6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 25
Hasil Pengujian t variabel Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.284	2.741		4.482
	Budaya Organisasi (X ₁)	.705	.070	.811	10.094

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26

Tabel 4.26 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu ($10,094 > 2,006$), dan nilai p-value $< \text{Sig } 0,05$, dengan nilai 0,000. Dengan demikian, dengan temuan ini menyimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 26
Hasil Pengujian t Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.226	2.767		4.057
	Lingkungan Kerja (X ₂)	.729	.070	.819	10.374

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26

Tabel 4.26 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu ($10,374 > 2,006$), dan nilai p-value $< \text{Sig } 0,05$, dengan nilai 0,000. Dengan demikian, dengan temuan ini menyimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 27
Hasil Pengujian F Variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3225.757	2	1612.878	161.179	.000 ^b
	Residual	520.352	52	10.007		
	Total	3746.109	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Budaya Organisasi (X₁)

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26

Hasil nilai $p < \text{sig. } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($161,179 > 3,18$), seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.28, mendukung kesimpulan ini. Oleh karena itu, temuan ini H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan kantor Notaris Ella Goei S.H Tangerang Selatan.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian bab sebelumnya, bab ini membahas lebih dalam tentang bagaimana budaya perusahaan dan tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Hubungan yang signifikan antara variabel independen (X_1) dan variabel dependen (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (0,811) dan hasil persamaan regresi ($Y = 12,284 + 0,705X_1$). Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, seperti yang terlihat di sini. Tingkat signifikansi koefisien determinasi parsial adalah 65,8%. Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t sebesar $10,094 > 2,006$, yang lebih tinggi dari nilai t_{tabel} yaitu 2,006. Temuan ini menolak H_{o1} dan menerima H_{a1} karena data menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di kantor notaris Ella Goei S.H Tangerang Selatan.
2. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Persamaan $Y = 11,226 + 0,729X_2$ memiliki nilai korelasi sebesar 0,819 yang mendukung hal tersebut. Korelasi antara X_2 dan Y , variabel independen dan dependen, adalah sangat kuat. Pada temuan ini koefisien determinasi parsial sebesar 67%. Nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$ atau ($10,374 > 2,006$) untuk uji hipotesis parsial. Temuan menolak H_{o1} dan menerima H_{a2} karena data menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan kantor notaris Ella Goei S.H Tangerang Selatan.
3. $Y = 3,623 + 0,452X_1 + 0,478X_2$ menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara X_1 dan X_2 sebagai variabel bebas dengan Y sebagai variabel terikat, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,928. Nilai koefisien determinasi simultan sebesar 86,1%, dengan nilai koefisien sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan membandingkan kedua teori tersebut secara bersamaan. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau ($161,179 > 3,18$). Temuan ini H_{o3} diterima dan H_{a3} diterima, yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja di kantor notaris Ella Goei S.H Tangerang Selatan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Riau: Zanafra Publishing.
- Algifari. (2017) *Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Apriansyah, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotex. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4).
- Arikunto Suharsimi. (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Coulter, Robbins, S. P. (2017). *Management Jilid 2 Edisi 13*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21-32.
- Edison, Emron. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori Dan Praktik*. Bandung: Deepublish
- Ghozali, I, R. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I, R. 2017. *Analisis Multivariat Dan Ekonometrika Dengan Eviews 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I, R. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hari Sulaksono. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman: Deepublis
- Hery. 2018. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo



- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55-72.
- Istijanto (2018) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Komarudin, K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 350-364.
- Mangkunegara. 2017. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336.
- Nelly, R., & Erdiansyah, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(4), 427-432.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. persada arkana buana, jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31-41.
- Rivai Veithzal (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins & J. (2017). *Perilaku Organisasi, Edisi Keenambelas (alih bahasa Ratna S. & Febriealla)*. Jakarta: Salemba Empat.
- S. P. Hasibuan. Malayu. 2016a. *Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- S. P. Hasibuan. Malayu. 2016b. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah).
- Samsudi, S. (2006). *Menguasai Statistik Multivariat*. Makasar: Perpustakaan STIA LAN.
- Santoso, S. 2015. *"SPSS 20 Pengolahan Data Statistik Di Era Informasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia".
- Santoso, Singgih. (2018) *Mengusai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2015a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2015b. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sudjana (2019) *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi Mixed Methods*. Cet, VIII. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kenca Prenada Media.
- Tutu, R. V., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24-29.
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3).



- Wibowo, F. P., & Tholok, F. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol*, 20(3), 248-258.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.