e-ISSN 2829-7652
Volume 4, Nomor 3 November 2025
Hlm. 675-692

https://jurnal.astinamandiri.com/index.php/juria

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA PADA KANTOR NOTARIS DAN PPAT ARYENI SH, M.KN DI KOTA TANGERANG SELATAN

[1*]Via Salsa Bila, [2]Derita Qurbani
Universitas Pamulang, banten, Indonesia
Email : viasalsabila6@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Kantor Notaris Aryeni, SH,M.KN Kota Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja Kantor Notaris Aryeni, SH,M.KN Kota Tangerang Selatan. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, dimana sampel adalah pekerja Kantor Notaris Aryeni, SH,M.KN Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 64 pekerja. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang di ambil adalah data hasil jawaban dari responden yang berjumlah 64 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pekerja Kantor Notaris Aryeni, SH,M.KN Kota Tangerang Selatan yang dibuktikan dengan nilai diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,804 > 1,999) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,007< 0,05). Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pekerja pada Kantor Notaris Aryeni, SH,M.KN Kota Tangerang Selatan yang dibuktikan dengan nilai diperoleh nilai thitung > ttabel atau (2,961 > 1,988) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,004 < 0,05). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig <0,05 atau (0,026 < 0,05). Lingkunan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pekerja pada Kantor Notaris Aryeni, SH,M.KN Kota Tangerang Selatan yang di buktikan dengan nilai Fhitung > Ftabel atau (37,129 > 3,105), hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pekerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at the Notary Office of Aryeni, SH, M.KN, South Tangerang City, both partially and simultaneously. The research method used in this study was employees of the Notary Office of Aryeni, SH, M.KN, South Tangerang City. The sampling method used by the author in this study was the saturated sample method, where the sample was employees of the Notary Office of Aryeni, SH, M.KN, South Tangerang City, totaling 64 employees. The data collection method used in this study was primary data. The primary data taken was data from the answers of 64 respondents. The results of this study indicate that the Work Environment has a partial effect on the performance of employees of the

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Notary Office of Aryeni, SH, M.KN, South Tangerang City, as evidenced by the value obtained by the calculated t value> t table or (2.804> 1.999) This is also reinforced by the Sig. value <0.05 or (0.007<0.05). Work discipline has a partial effect on employee performance at the Notary Office of Aryeni, SH, M.KN, South Tangerang City, as evidenced by the value obtained tcount> ttable or (2.961> 1.988) This is also reinforced by the Sig. value <0.05 or (0.004 <0.05). This is also reinforced by the Sig. value <0.05 or (0.026 <0.05). Work environment and work discipline have a simultaneous effect on employee performance at the Notary Office of Aryeni, SH, M.KN, South Tangerang City, as evidenced by the Fcount> Ftable or (37.129> 3.105), this is also reinforced by the Sig. value <0.05 or (0.000 <0.05).
Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pekerja dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansiinstansi.

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini merupakan perubahan yang melanda seluruh dunia. Dampak yang dirasakan sangatlah besar terhadap berbagai aspek kehidupan manusia di semua lapisan masyarakat. Baik di bidang ekonomi, sosial, politik, teknologi, lingkungan, budaya, dan sebagainya. Hal ini disebabkan karna adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bisa mengubah pola perilaku seseorang. Perubahan tersebut sebenarnya juga terjadi dengan pola hidup masyarakat di kemudian hari. Keadaan dunia saat ini pastinya berbeda dengan keadaan terdahulu. Perkembangan kebutuhan hidup manusia yang dipicu oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terus mengalami perubahan dari zaman ke zaman. Semakin bebasnya pertukaran informasi dan interaksi dari berbagai belahan dunia, maka kita harus lebih cermat dalam memanfaatkan peluang seoptimal mungkin karena semuanya menjadi lebih bebas seperti perdagangan maupun pertukaran produk antar negara. Maka siap atau tidak, kita harus menerima perubahan serta mempersiapkan diri untuk menghadapi dengan memanfaatkan sumber daya yang kita miliki secara efektif dan efisien. agar taraf hidup masyarakat menjadi lebih baik.

pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek fundamental dalam keberlangsungan sebuah perusahaan. Manusia dipandang sebagai aset terpenting yang menjadi motor penggerak seluruh aktivitas organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:2) sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu

Menurut Mangkunegara (2017:147) Lingkungan kerja adalah seluruh aspek fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi langsung atau tidak langsung

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong pekerja bekerja lebih produktif, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja, meningkatkan stres, dan menurunkan kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017:129) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. bahwa disiplin merupakan bentuk latihan yang mengarah pada pengendalian diri dan pembentukan perilaku sehingga pekerja dapat bekerja secara teratur dan efektif.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pekerja yang menyadari pentingnya peningkatan kinerja perusahaan akan menunjukkan komitmen dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Pekerja yang memahami seberapa penting meningkatnya kinerja perusahaan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, yang secara langsung maupun tidak langsung, komitmen tersebut merupakan sebuah perwujudan loyalitas Pekerja akan kelangsungan hidup perusahaan.

Kantor Notaris dan PPAT Aryeni SH, M.Kn berlokasi di Kota Tangerang Selatan Selanjutnya dalam penulisan skripsi ini, (Kantor Notaris dan PPAT Aryeni SH, M.Kn akan disingkat menjadi KNPA), adalah usaha yang bergerak dibidang Jasa dan pelayanan dalam ranah hukum perdata kepada masyarakat seperti pembuatan Akta autentik mengenai semua perbuatan, perjanjian, dan penetapan yang diharuskan oleh peraturan perundang-undangan dan atau yang dikehendaki oleh yang berkepentingan untuk dinyatakan dalam Akta autentik, menjamin kepastian tanggal pembuatan akta, menyimpan akta, memberikan grosse, salinan dan kutipan akta, semuanya itu sepanjang pembuatan Akta itu tidak juga ditugaskan atau dikecualikan kepada pejabat lain atau orang lain yang ditetapkan oleh undang-undang. Sumber daya manusianya kembangkan untuk membantu Notaris dalam pelaksanaan tata kelola administrasi kantor Notaris, seperti menjadi saksi pengesahan akta, mempersiapkan pembuatan akta, melakukan pengarsipan dokumen, menjaga kerahasian dokumen, dan beberapa tugas lainnya untuk membantu pelaksanaan jabatan Notaris, serta memberikan pelayanan yang baik agar dapat pengalaman menyenangkan dengan KNPA. Perkembangan perusahaan ini tidak saja dari sudut kapasitas tugas tetapi manajemen nya pun saat ini ikut dalam proses perkembangan sehingga bisa terlihat perusahaan yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas. Saat ini KNPA memiliki pekerja sebanyak 64 orang.

berdasarkan observasi awal di KNPA. di Kota Tangerang Selatan, ditemukan beberapa fenomena sebagai berikut, Terdapat pekerja yang datang terlambat atau kurang disiplin terhadap waktu kerja. Serta lingkungan Kerja yang kurang nyaman seperti pendingin ruangan yang tidak stabil suhu pendinginnya, penerangan yang masih dibawah standar kantor dan tata ruang kerja belum optimal digunakan. Terdapat keluhan dari klien terkait keterlambatan penyelesaian dokumen dan kurangnya responsivitas pekerja. Fenomena tersebut menunjukkan adanya

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

kemungkinan hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap tingkat kinerja pekerja, baik dari sisi ketepatan waktu, produktivitas, maupun kualitas pelayanan.

Kinerja pekerja merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan di KNPA, mengingat pekerjaan yang dilakukan menyangkut dokumen hukum, akta, dan pelayanan publik yang harus dilakukan secara cepat akurat, dan bertangung jawab. Berikut data tabel pencapaian target tahun 2024.

Laporan Target Kinerja KNPA Tahun 2024

o	Kegiatan/ Tugas	Target Waktu (Hari)	Realisasi (Hari)	Realisasi Kuantitas	Perhitungan Capaian (%)	Nilai Kerja	Keterangan
	Pembuatan Akta	1Hari/ 5 Akta	1 Hari/ 5 Akta	1.250 Akta	1.200 Akta	96%	Sangat Bak
	Legalisasi Dokumen	1 Hari/ 5 Dokumen	1 Hari/ 5 Dokumen	1.250 Dokumen	1.150 Dokumen	92%	Sangat Baik
	Pendaftaran Hak Tangguungan/ Peningkatan Hak	3 Hari / 10 Berkas	3 Hari / 10 Berkas	833 Berkas	625 Berkas	75%	Cukup
	Pembuatan SKMHT	1 Hari / 5 Akta	2 Hari / 5 Akta	1.250 Akta	1.050 Akta	84%	Baik
	Rapat Koordinasi Internal	1 Hari / Rapat	1 Hari / Rapat	250 Rapat	200 Rapat	80%	Baik
	Pelayanan Terhadap Klien	1 Hari / Layanan	2 Hari / Layanan	250 Layanan	180 Layanan	72%	Cukup

Sumber: laporan Target Kinerja KNPA Tahun 2024

Data diperoleh dari rekap capaian kinerja tahunan pada masing-masing bidang tugas. Hasil menunjukkan sebagian besar kegiatan masuk kategori Sangat Baik, dan Baik tetapi dari target yang telah ditetapkan terjadi penurunan pada jumlah pencapaian hasil. Seperti misalnya, pada tugas pendaftaran hak tanggungan dan Peningkatan Hak dimana target 833 berkas total realisasi 625 berkas, dan pada pelayanan terhadap klien dimana target 250 layanan total realisasi 180 layanan. Dari tabel tersebut bahwa target yang di tendutkan belum terealisasi sepenuhnya. Maka perlu dikeembangkan Kembali para pekerjanya, untuk memaksimalkan hasil kerja yang harus dicapai.

Penulis menduga hal ini berkaitan dengan Lingkungan kerja dan Disiplin kerja sehingga penulis melakukan kuesioner dengan pekerja KNPA.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Volume 4, Nomor 3 November 2025
DOI: https://doi.org/10.55903/juria.v4i3.335

Data Lingkungan Kerja KNPA

o	Indikator	Fakta Ril
	Kebersihan	Lantai, meja, dan peralatan kerja dibersihkan setiap pagi; terdapat tempat sampah di setiap sudut ruangan
	Sirkulasi Udara	Jendela jarang dibuka, ventilasi minim, dan udara terasa pengap di siang hari
	Penerangan	Lampu beberapa ruangan redup dan tidak merata, pencahayaan alami kurang karena jendela kecil
	Temperatur	AC sering tidak berfungsi optimal, suhu ruangan kadang terlalu panas di siang hari
	Kebisingan	Tingkat kebisingan rendah, hanya suara percakapan dan mesin printer

Sumber: Hasil Observasi Lingkungan Kerja KNPA

Berdasarkan hasil observasi pada Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya optimal. Pada aspek sirkulasi udara, ditemukan bahwa jendela jarang dibuka, ventilasi minim, dan udara terasa pengap terutama pada siang hari. Hal ini membuat ruangan terasa kurang nyaman dan dapat menurunkan konsentrasi kerja. Aspek penerangan juga masih menjadi kendala. Beberapa ruangan memiliki lampu yang redup dan pencahayaan tidak merata, sedangkan cahaya alami sulit masuk karena ukuran jendela yang kecil. Kondisi ini berpotensi menyebabkan kelelahan mata dan mengurangi ketelitian karyawan.

Pada aspek temperatur, suhu ruangan sering kali terlalu panas karena AC tidak berfungsi optimal. Suhu yang tidak stabil, terutama pada siang hari, dapat memengaruhi kenyamanan kerja dan menurunkan semangat karyawan. Sementara itu, kebersihan lingkungan kerja tergolong baik. Lantai, meja, dan peralatan kerja dibersihkan setiap pagi, serta tersedia tempat sampah di setiap sudut ruangan sehingga area kerja tetap rapi dan higienis. Kebisingan juga berada pada kategori baik, di mana tingkat kebisingan rendah dan hanya terdengar suara percakapan ringan serta mesin printer, sehingga tidak mengganggu pekerjaan. hasil observasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memerlukan perbaikan terutama pada aspek sirkulasi udara, penerangan, dan temperature untuk mendukung terciptanya suasana kerja yang lebih nyaman dan produktif. Selain berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Berikut adalah table data absensi pekerja di KNPA.

Data Absensi KNPA Tahun 2024

Bulan	Jumlah Pekerja	Kriteria			Jumlah Absensi	Presentase %
		Izin	Sakit	Alfa		

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Januari	64	6	6	2	14	1,05%
Februari	64	2	4	3	9	0,68%
Maret	64	8	7	2	17	1,28%
April	64	5	7	4	16	1,20%
Mei	64	11	5	9	25	1,88%
Juni	64	8	2	3	13	0,98%
Juli	64	4	2	1	7	0,53%
Agustus	64	7	3	2	12	0,90%
September	64	6	4	2	12	0,90%
Oktober	64	2	3	2	7	0,53%
November	64	3	2	1	6	0,45%
Desember	64	9	5	7	21	1,58%

Sumber: Data Absensi KNPA Tahun 2024

Dari tabel 1.3 diatas terlihat bahwa tingkat disiplin dilihat dari kehadiran pekerja pada bulan Januari – Desember 2024 mengalami penurunan dan di beberapa bulan mengalami penaikan kembali lalu disusul stabil, hal ini disebabkan kurangnya kesadaran pekerja dalam menegakan kedisiplinan, sehingga berkurangnya tanggung jawab pekerja, maka perlu adanya peran dari KNPA dalam memberikan sanksi bagi pekerja yang tidak hadir tanpa keterangan, karena dengan kedisiplinan akan meningkatkan kinerja pekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Kantor Notaris dan PPAT Aryeni SH, M.Kn.".

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang merupakan pendekatan tradisional dalam penelitian ilmiah dan telah lama diterapkan. Metode ini menggunakan angka-angka sebagai data utama untuk menganalisis fenomena yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2016), penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan bertujuan untuk menguji hipotesis melalui analisis statistik, menggunakan sampel yang diambil secara acak. Data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian akan dianalisis untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian ini dilakukan di KNPA Kota Tangerang Selatan pada tahun 2024-2025, dengan tahapan yang dimulai dari survei hingga pengelolaan data untuk skripsi. Variabel yang diteliti meliputi lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, yang diduga mempengaruhi kinerja pekerja sebagai variabel terikat. Untuk mengukur variabel-variabel ini, peneliti menggunakan indikator yang relevan, seperti kebersihan dan sirkulasi udara untuk lingkungan kerja, serta kehadiran dan ketaatan pada atasan untuk disiplin kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di KNPA, yang berjumlah 64 orang. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi langsung, penyebaran kuesioner, serta dokumentasi untuk mengumpulkan data sekunder. Kuesioner yang

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Volume 4, Nomor 3 November 2025
DOI: https://doi.org/10.55903/juria.v4i3.335

dibagikan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Dalam analisis data, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda, serta uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memeriksa asumsi klasik dalam analisis regresi. Hasil dari analisis ini akan mengungkap apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerja di KNPA Kota Tangerang Selatan.

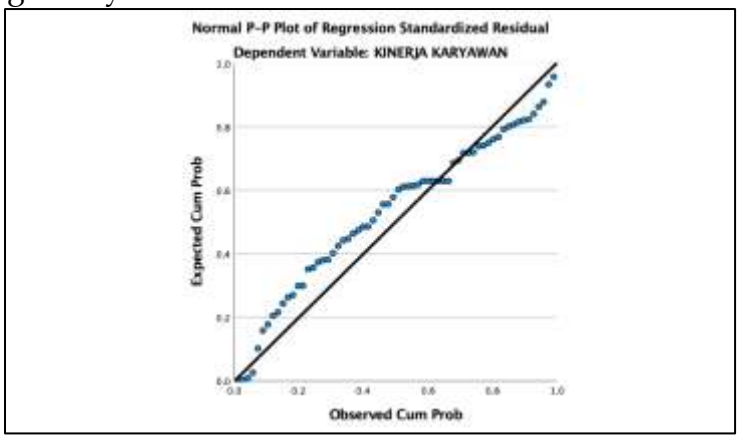
HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejalagejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software SPSS Versi 27. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat normal 90 probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Kriteria analisis grafik adalah distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residu normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

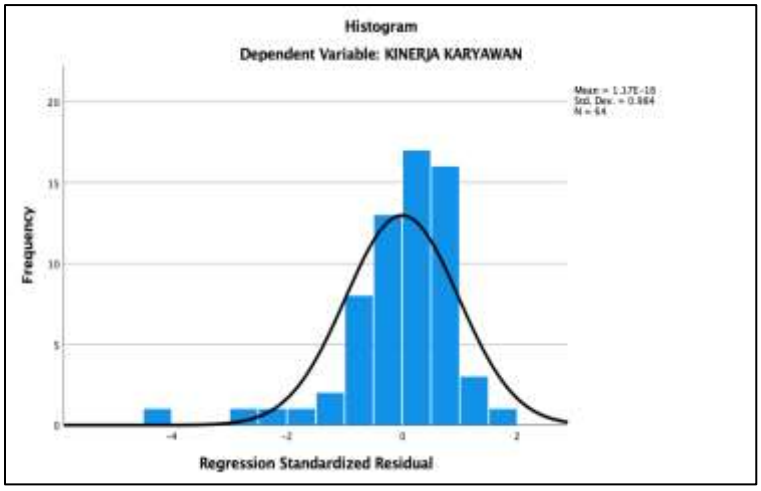


Sumber: Hasil Output SPSS Versi 27,2025

Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini juga ditampilkan hasil output uji normalitas grafik Histogram sebagai berikut:

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Sumber: Hasil Output SPSS Versi 27,2025

Histogram Hasil Uji Normalitas

Hasil dari grafik Histogram pada gambar 4.3 menunjukan grafik histrogram yang memberikan distribusi normal. Semakin histogram berbentuk lonceng maka data dikatakan normal. Namun, untuk memastikan apakah data benar-benar terdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji pembanding yaitu uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan syarat Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.050. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			64
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.70821351
Most Extreme Differences	Absolute		.130
	Positive		.095
	Negative		-.130
Test Statistic			.130
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.009
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.007
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.005
		Upper Bound	.010

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 27,2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian menggunakan uji statistic non-parametrik kolmogorov-smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,009 yang lebih besar dari 0.05. maka dapat disebutkan bahwa data penelitian yang dilakukan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas atau variabel independen. Model regresi

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat pertama dari nilai tolerance, kedua dari nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.28	4.047		1.55	0.13		
	Lingkungan Kerja	0.39	0.139	0.382	2.8	0.01	0.398	2.52
	Displin Kerja	0.45	0.152	0.404	2.96	0	0.398	2.52

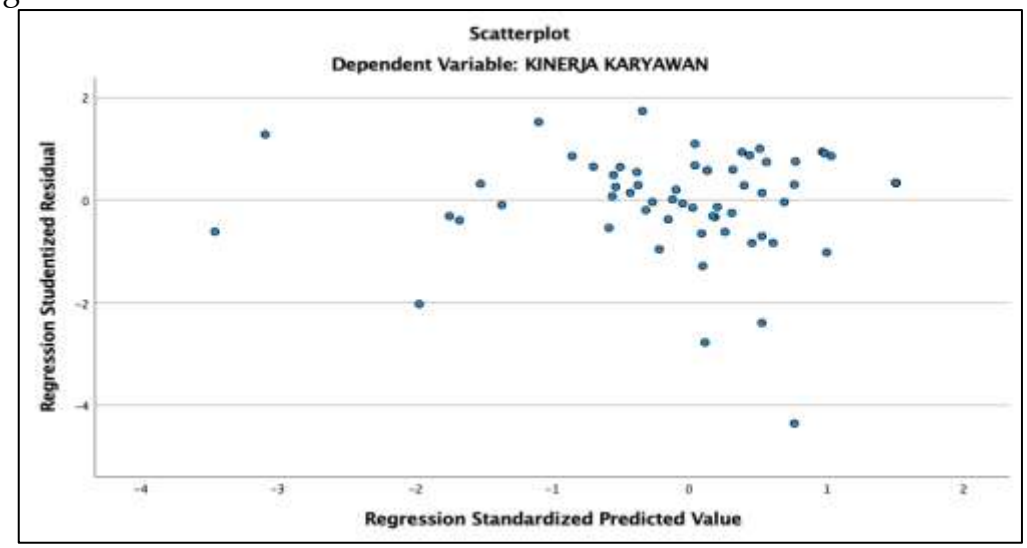
a. Dependent Variable: Kinerja Pekerja

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 27,2025

Dari hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0,398 dan disiplin kerja sebesar 0,398, dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel lingkungan kerja sebesar 2,515 serta disiplin kerja sebesar 2,515 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Pengujian dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot. Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 27,2025

Hasil Uji Heteroskedastistitas *Scatterplot*

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik Scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pola variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen (predictor). Pada penelitian ini digunakan 2 jenis uji regresi yaitu uji regresi liear sederhana dan uji regresi linear berganda.

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Pengolahan data dengan menggunakan metode regresi linear sederhana, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan variabel independen dan variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji regresi linear sederhana pada tiap variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pekerja

Hasil uji regresi linear sederhana dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pekerja dapat dilihhat pada tabel berikut.

Regresi Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pekerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.68	3.833		3.05	0
	Lingkungan Kerja	0.708	0.093	0.696	7.63	0

a. Dependent Variable: Kinerja Pekerja

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 27,2025

Dari hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

Y = 11,676 + 0,708X1

Dari persamaan regresi di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar 11,676 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pekerja (Y) sebesar 11,676 poin.
2) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,708 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pekerja (Y) sebesar 0,708 poin.

b. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pekerja

Hasil uji regresi linear sederhana dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Regresi Sederhana Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pekerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.611	4.174		2.06	0.04

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

	Displin Kerja	0.783	0.101	0.701	7.73	0

a. Dependent Variabel: Kinerja Pekerja

sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 27,2025

Dari hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 8,611 + 0,783X2

1) Dari persamaan regresi di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 8,611 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pekerja (Y) sebesar 8,611 poin.
2) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,783 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pekerja (Y) sebesar 0,783 poin.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Pengolahan data dengan menggunakan metode regresi linear berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan variabel independen dan variabel dependen, yaitu dengan cara menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pekerja. Hasil pengolahan regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Regresi Berganda Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pekerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.278	4.047		1.55	0.13		
	Lingkungan Kerja	0.389	0.139	0.382	2.8	0.01	0.398	2.52
	Displin Kerja	0.451	0.152	0.404	2.96	0	0.398	2.52

a. Dependent Variabel: Kinerja Pekerja

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 27,2025

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 4,047 + 0,152X1 + 0,389X2

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 4,047 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja pekerja (Y) hanya akan bernilai sebesar 4,047 poin.
b. Nilai llingkungan kerja (X1) sebesar 0,152 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 poin pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pekerja (Y) sebesar 0,389 poin.
c. Nilai Disiplin kerja (X2) sebesar 0,389 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap perubahan 1

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

poin pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pekerja (Y) sebesar 0,398 poin.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

1. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut ini adalah hasil pengolahan koefisien korelasi:

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741[a]	.549	.534	4.75952	2.027

a. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 27,2025

Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi di atas dapat diartikan bahwa angka koefisien korelasi R sebesar 0,741 yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah kuat karena angka tersebut berada pada interval 600-799.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R2) pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dari variabel independen mampu menjelaskan variansi dari variabel dependen. Tujuan uji koefisien determinasi (R2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R2) adalah antara nol dan satu. Nilai (R2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai (R2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut hasil koefisien determinasi (R2).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741[a]	.549	.534	4.75952	2.027

a. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 27, 2025

Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R2) di atas dapat diartikan bahwa angka R Square sebesar 0,549 atau sama dengan 55%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 55% pengaruh kinerja pekerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 45% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Volume 4, Nomor 3 November 2025
DOI: https://doi.org/10.55903/juria.v4i3.335

Uji Hipotesis

Sebelum melakukan penarikan kesimpulan tentang pengaruh dari masingmasing variabel indenpenden terhadap variabel dependennya, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan secara statistik ada tidaknya pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya. Pengujian hipotesis dilakukan dengan dua tahap yaitu pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan

1. Uji Hipotesis Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan dengan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai probabilitas dengan nilai tingkat signifikan. Jika nilai Sig. < 0,05 maka Ha diterima dan jika nilai Sig. > 0,05 maka Ha ditolak. Diketahui bahwa jumlah sampel yang diteliti (n) = 87, taraf signifikan (α) = 0,05 dan derajat bebas (degree of freedom) df = n-k = 87-2 = 85. Dengan menggunakan tabel distribusi t dan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai ttabel sebesar 1,988.

Hasil Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.278	4.047		1.55	0.13		
	Lingkungan Kerja	0.389	0.139	0.382	2.8	0.01	0.398	2.52
	Displin Kerja	0.451	0.152	0.404	2.96	0	0.398	2.52

a. Dependent Variabel: Kinerja Pekerja

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 27,2025

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja

Berikut ini adalah hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja:

Ho1: Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pekerja.

Ha1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pekerja.

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel 4.22 diperoleh nilai thitung > ttabel atau (2,804 > 1,669) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,007< 0,05). Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pekerja pada Kantor Notaris & PPAT Aryeni SH.M.Kn di Tangerang Selatan.

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja

Berikut ini adalah hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pekerja:

Ho2: Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pekerja.

Ha2: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pekerja.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel 4.22 diperoleh nilai thitung > ttabel atau (2,961 > 1,669) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,004 < 0,05). Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pekerja pada Kantor Notaris & PPAT Aryeni SH.M.Kn di Tangerang Selatan.

2. Uji Hipotesis Simultan

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila Fhitung > Ftabel dan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan. Untuk menentukan besarnya Ftabel dicari dengan ketentuan df = (n-k-1), maka diperoleh (64-2-1) = 61, jadi Ftabel = 3,15. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai Fhitung > Ftabel atau nilai Sig. < 0,05.

Berikut ini adalah hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pekerja:

Ho3: Diduga lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pekerja.

Ha3: Diduga lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pekerja

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1682.151	2	841.075	37.129	.000[b]
	Residual	1381.834	61	22.653		
	Total	3063.984	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 27,2025

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (37,129 > 3,15), hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja pada Kantor Notaris & PPAT Aryeni SH.M.Kn di Tangerang Selatan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan Y = 11,676 + 0,708X1, yang dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,708 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pekerja (Y) sebesar 0,708 poin. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, diperoleh nilai thitung > ttabel atau (2,804 > 1,669) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,007 < 0,05). Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pekerja pada Kantor Notaris & PPAT Aryeni SH.M.Kn di Tangerang Selatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2018), Listiani Putri (2020), Chotamul Fajri & Herik Dalmar (2020), Mawar Sari & Fatkhatul Masruroh (2018), Darmadi (2020), Arief Rahman (2021) dan Sunarno (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pekerja

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan Y = 8,611 + 0,783X2, yang dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,783 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pekerja (Y) sebesar 0,783 poin. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, diperoleh nilai thitung > ttabel atau (2,961 > 1,669) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,004 < 0,05). Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pekerja pada Kantor Notaris & PPAT Aryeni SH.M.Kn di Tangerang Selatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amirudin, dkk. (2020), Anthoni (2020), Firdaus (2019), Darmadi (2020) dan Arief Rahman (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dengan kinerja pekerja. Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarno (2021) yang menyatakan bahwa mlingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan persamaan Y = 6,278 + 0,389X1 + 0,451X2. Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi didapatkan angka koefisien korelasi R sebesar 0,741, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah kuat karena angka tersebut berada pada interval 600-799. Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R2) didapatkan angka R Square sebesar 0,549 atau sama dengan 55%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 55% pengaruh kinerja pekerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 45% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (37,129 > 3,105), hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amirudin (2020), Darmadi (2020), Arief Rahman (2021) dan Sunarno (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja.

SIMPULAN

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, penulis dapat merumuskan beberapa kesimpulan. Pertama, lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pekerja di Kantor Notaris & PPAT Aryeni SH.M.Kn di Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung yang lebih besar dari ttabel (2,804 > 1,669) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (0,007 < 0,05). Kedua, disiplin kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pekerja di kantor tersebut. Hal ini terlihat dari nilai thitung yang lebih besar daripada ttabel (2,961 > 1,669) serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (0,004 < 0,05). Terakhir, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pekerja, yang dapat dibuktikan dengan nilai Fhitung yang lebih besar daripada Ftabel (37,129 > 3,15), serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05).

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.

Akhyari, M. (2022). *Manajemen Lingkungan Kerja dan Produktivitas SDM*. Bandung: Cipta Media.

Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Amirudin, A., dkk. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pekerja Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa. *Jurnal Bhirawa*, 5(1). ISSN 2337-523X.

Anthoni. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja Islam terhadap kinerja pekerja PT AJS Amanahjiwa Giri Artha. *Jurnal Keberlanjutan, 5*(1). ISSN 2528-5599.

Bintoro, D., & Daryanto. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja: Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. *Acman: Accounting and Management Journal, 2*(1), 11–19. ISSN 2686-223X.

Darmadi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3*(3). ISSN 2598-9545.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Eka, P. D. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif, 3*(4), 522–534. ISSN (Online): 2723-2852. ISSN (Cetak): 2723-2844.

Fahmi, I. (2024). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pekerja pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi, *1*(2), 57–62. ISSN: 2686-2239.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Farizki, M.R., & Wahyuati, A. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, *6*(5). ISSN (Online): 2461-0593.

Firdaus, A., Jati, P., Milisani, M., & Jusdienar, A. L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap efektivitas pekerja di industri tekstil Tangerang. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5*(1). ISSN (Cetak): 2597-0046, ISSN (Online): 2597-0054.

Flippo, Edwin B. 2013. *Personel Management (Manajemen Personalia*), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.

George R. Terry, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV Haji Masagung.

Ghozali, imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21.*

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasyim, S. L. (2020). Manajemen Sumber Daya Insani. *Jurnal Pendidikan Multikultural, 4*(2), 210–220. ISSN Online: 2598-296X

Husain, B. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pekerja (pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro*). Jurnal Disrupsi Bisnis*, *1*(1). ISSN 2621-797X.

Hustia, A., Kholilah, K., Permana, A., Anjani, A. W., & Rahmawati, D. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja pada perusaha an WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*,*10*(1),81–93. ISSN: 2442-8600.

Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, *1*(3), 176–185. ISSN: 2775-6025.

Kasmir. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Noah, Y., & Steve, R. (2021). *Workplace Environment and Employee Performance*. Jakarta: Humanika Press.

Nurasia, J. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja pada masa pandemi Covid-19 (studi kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, *11*(1), 77–90. ISSN: 2685-9424.

Parlinda, V. dan M. Wahyuddin. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Perusahaan Daerah Air Minum kota Makassar. Jurnal Akmen,*3*(3).

Pratiwi, D., Lie, D., Efendi, E., & Chandra, E. (2017). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematang Siantar*. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 73–81. ISSN: 2502-4434.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-16, Jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.

Sari, P. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja PT Security Operations Group Indonesia. *Jurnal Bisnis Logistik dan Supply Chain*, *3*(1), 11–17. ISSN: 2809-7491.

Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.

Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Sera Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, Edisi Pertama, Bandung: PT. Refika Aditama.

Setiawan, V., Eliza, E., & Kumala, D. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Utama*, *2*(1), 1-5.

Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sondang P, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. **(**2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. **(**2014). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sularmi, L., Hayati, F. A., & Veritia. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Soeaka Buana Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *10*(2), 123-135.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 8). Jakarta: Prenada Media Group.

Wakhid, Gusti A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. *Jurnal Kindai*, 10(1)

Yulianti, N., & Anjarani, D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja PT. Cyberindo Aditama Jakarta. *Jurnal HUMANIS*, *2*(2), 314–325.

YuliYantika, Y., Helambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja (studi kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, *4*(2), 174–188. ISSN: 2443-2830, E-ISSN: 2460-9471.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.