jurnal BENING Prodi Manajemen
UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN BATAM

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR NOTARIS & PPAT KOTA BATAM

Ade Sarmini[1], Indra Nara Persada[2], Melisa Nofita Sari[3] , Rini Elfina[4)]
[124]Universitas Ibnu Sina
[3]Universitas Riau Kepualuann
Corresponding Author: adesarmini@gmail.com

ARTICLEINFO

Keywords: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan.

Received: 17 Mei 2025
Revised: 19 Mei 2025
Accepted:23 Mei 2025

©2024 The Author(s):This is an open-accessarticledistributedunderthe terms of the Creative CommonsAtribusi 4.0Internasional.

ABSTRAC T

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja dan Semangat KerjaTerhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Notaris & PPAT Kota Batam (Studi Kasus Kinerja Karyawan Kantor Notaris & PPAT Vivin, S. H., M. Kn dan Kantor Notaris & PPAT Yondri Darto, S. H). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 41 orang yang merupakan Karyawan Kantor Notaris & PPAT Vivin, S. H., M. Kn dan Kantor Notaris & PPAT Yondri Darto, S. H. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sehingga sampel berjumlah 41 responden. Data diperoleh dengan menyebarkan instrument angket atau kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Data diolah menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian adalah secara parsial variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan secara simultan Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris & PPAT Vivin, S. H., M. Kn dan Kantor Notaris & PPAT Yondri Darto, S. H.

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdampak pada tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan. Tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan.

Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Menurut Kasmir (2019) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Untuk mencapai kinerja yang baik, banyak faktor yang mempengaruhi seperti lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang ramah dan mendukung cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang tidak mendukung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Defita Sari, Ratri (2020) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja salah satu faktor lainnya yang juga harus diperhatikan terkait kinerja karyawan yaitu mengenai faktor beban kerja. Penelitian Munandar (Harini et al., 2018) menyatakan bahwa beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan agar diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi kerja yang ada. Dalam upaya pencapaian target pekerjaan, terkadang perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada, yaitu salah satu nya dengan cara meningkatkan beban kerja kepada karyawan perusahaan. Namun beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harsa Arif (2022) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi kinerja pada karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti kondisi pekerjaan, standar pekerjaan dan target yang harus dicapai, target pekerjaan yang ditetapkan harus sesuai dengan kemampuan karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya dilihat dari lingkungan kerja yang nyaman serta aman dan penetapan beban kerja yang sesuai. Namun, juga harus memperhatikan stres kerja pada karyawan. An et al., (2020) menjelaskan Stres kerja terjadi sebagai akibat dari adanya tekanan dan tuntutan kerja yang berlebih, stres dapat memiliki pengaruh positif jika mampu ditangani karyawan dan sebaliknya akan berdampak negatif jika melebihi ambang batas toleransi. Dalam dunia pekerjaan stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Herdianti Husain (2019) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara positif dan simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian lainnya yaitu Erawati et al. (2019) penelitian dilakukan terhadap karyawan restoran di Badung Bali, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, adanya stres kerja berlebih membuat kinerja karyawan menurun.

Semangat kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih produktif. Hal ini karena semangat kerja yang tinggi dapat memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anjani (2020), hasil dari penelitian tersebut yaitu semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja antara lain keadilan dalam distribusi tugas, dukungan sosial, dan pemberian penghargaan.

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

Kota Batam merupakan kawasan industri yang sangat strategis, Kota Batam terletak di antara Singapura dan Malaysia serta Selat Malaka yang merupakan salah satu jalur pelayaran tersibuk di dunia. Oleh karena itu, kota Batam sangat menarik dan memiliki nilai jual yang tinggi khususnya di bidang properti. Hal ini ditunjukkan dengan data jumlah bidang kepemilikan tanah di Kota Batam yang setiap tahunnya semakin meningkat seperti yang tertera pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Data Jumlah Bidang Kepemilikan Tanah Menurut Jenis Hak dan Kecamatan di Kota Batam

Kecamatan	Jumlah Bidang Kepemilikan Tanah Menurut Jenis Hak dan Kecamatan											
	Hak Milik		Hak Guna Usaha		Hak Guna Bangunan		Hak Pakai		Hak Pengelolaan		Wakaf	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Belakang Padang	1238	1509			1464	1347	691	643				1
Bulang	190	188			118	87	235	195			12	2
Galang	121	120			22	18	107	109				
Sungai Beduk	1216	1362			30445	31109	22	102				
Sagulung	1090	945			55302	55108	61	108				
Nongsa	36	198			24207	25255	33	148				
Batam Kota	5302	5213			67061	67557	146	48				
Sekupang	2848	2866			56224	59799	549	574				
Batu Aji	1481	1376			30055	30986	8	85				
Lubuk Baja	2970	2937			10599	10600	49	148				
Batu Ampar	329	322			6031	6033	27	27				
Bengkong	470	434			20278	21231	15	22				
KOTA BATAM	**16251**	**15424**			**300695**	**308130**	**1943**	**2028**			**12**	**3**

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Batam

Tidak hanya bidang properti, pertumbuhan pun terlihat pada banyak nya perusahaan-perusahaan yang mulai beroperasi di kota Batam setiap tahun nya. Seperti data yang dikeluarkan oleh dinas penanaman modal dan PTSP kota Batam.

Tabel 2. Rekapitulasi Data Jumlah Perusahaan di Kota Batam

Keterangan	Periode	
	2021	2022
Wilayah	Kota Batam	Kota Batam
Satuan	Unit NIB (Nomor Induk Berusaha)	Unit NIB (Nomor Induk Berusaha)
Produsen Data	Dinas Penanaman Modal dan PTSP	Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Jumlah	**5410**	**11265**
Tanggal Rilis	**30 Mei 2022**	**12 Januari 2023**

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

Sumber : Satu Data Kota Batam

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

Pada tabel 3 tersebut terlihat dengan jelas bahwa terdapat jumlah kenaikan perusahaan di kota Batam yaitu jumlah perusahaan wilayah kota Batam tahun 2021 berjumlah 5.410 perusahaan dan terus mengalami kenaikan pada tahun 2022 menjadi sebesar 11.265 perusahaan.

Banyak nya permintaan pengurusan tanah, properti dan perusahaan di Kota Batam tentunya akan berdampak pada berkas yang diterima oleh kantor Notaris & PPAT Kota Batam. Notaris adalah pejabat umum yang mempunyai hak dan wewenang untuk membuat akta otentik dan memiliki kewenangan lainnya yang ditentukan oleh Undang-Undang dan PPAT adalah pejabat umum yang memiliki kewenangan untuk membuat akta-akta otentik mengenai perbuatan hukum tertentu terkait hak atas tanah atau hak milik serta hak milik atas satuan rumah susun.

Karyawan kantor Notaris & PPAT dituntut untuk dapat bekerja dengan baik, cepat, dan efisien dalam menghasilkan dokumen-dokumen yang sah. Tinggi nya permintaan pengurusan properti, tanah dan perusahaan akan berpengaruh terhadap beban kerja karyawan kantor Notaris & PPAT kota Batam. Hal ini dapat dilihat dari data jumlah akta pada kantor Notaris & PPAT Vivin, S.H., M.Kn dan Kantor Notaris & PPAT Yondri Darto, S.H pada tabel 3 dan tabel 4 dibawah ini.

Tabel 3. Jumlah Akta kantor Notaris & PPAT Vivin, S.H., M.Kn

TAHUN	BULAN	NOTARIS	PPAT
2021	Januari	38	52
	Februari	42	51
	Maret	40	60
	April	42	57
	Mei	48	40
	Juni	60	38
	Juli	53	55
	Agustus	48	43
	September	51	53
	Oktober	50	61
	November	47	62
	Desember	51	55
	JUMLAH AKTA	**570**	**627**
	BULAN	**NOTARIS**	**PPAT**
2022	Januari	48	53
	Februari	50	54
	Maret	35	55
	April	45	61
	Mei	50	62
	Juni	61	55
	Juli	55	55
	Agustus	58	61
	September	55	60
	Oktober	46	60
	November	48	68

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

	Desember	50	68
	JUMLAH AKTA	**601**	**712**

Sumber : Kantor Notaris & PPAT VIVIN, S. H., M.Kn

Tabel 4. Jumlah Akta kantor Notaris & PPAT Yondri Darto, S. H

TAHUN	JENIS AKTA	
	NOTARIS	PPAT
2020	1.121	899
2021	1.105	910
2022	1.224	1.020

Sumber : Kantor Notaris & PPAT YONDRI DARTO, S. H., M.Kn

Terdapat permasalahan terkait beban kerja karyawan kantor Notaris & PPAT Kota Batam, dimana dari tabel 3 dan 4 di atas dapat diketahui bahwa jumlah akta-akta pada kantor Notaris & PPAT Vivin, S.H., M.Kn dan Kantor Notaris & PPAT Yondri Darto, S.H berfluktuasi dan mengalami kenaikan, hal ini membuat sistem kerja yang *overload* dimana berkas-berkas yang diberikan sering dikejar paksa untuk diselesaikan dalam waktu secepat nya dan terkadang memotong waktu jam istirahat karyawan. hal ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pada beban kerja karyawan kantor Notaris & PPAT Vivin, S.H., M.Kn dan Kantor Notaris & PPAT Yondri Darto, S.H yang di duga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya dilihat dari beban kerja saja, terkait lingkungan kerja kantor Notaris & PPAT VIVIN, S.H., M.Kn dan Kantor Notaris & PPAT Yondri Darto, S. H pada saat ini tidak kondusif yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Masih adanya keterlambatan proses penyelesaian berkas yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung yaitu prasarana yang masih terbatas berupa jumlah komputer dan printer yang masih kurang dibandingkan jumlah karyawan, belum tersedianya mesin genset untuk mengantisipasi jika listrik dari sumber PLN mati, serta masih kurangnya kecepatan jaringan internet (jumlah Mbps) yang digunakan sehingga dapat mengganggu proses pengurusan berkas secara online. Hal ini diduga akan berdampak menurunnya kinerja karyawan kantor Notaris & PPAT kota Batam.

Lingkungan kerja yang kurang baik dan beban kerja yang berlebihan menyebabkan stres kerja baik fisik maupun psikis serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan pengingkatan emosi negatif. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 5 dan tabel 6 mengenai daftar kehadiran tahun 2022 pada kantor Notaris & PPAT Vivin, S.H., M.Kn dan Kantor Notaris & PPAT Yondri Darto, S.H dimana setiap bulan masih terdapat karyawan yang tidak hadir bekerja dikarenakan alasan sakit.

Tabel 5. Daftar Kehadiran Tahun 2022
Kantor Notaris & PPAT Vivin, S.H., M.Kn

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Keterangan	
			Izin	Sakit
Januari	19	23	3	5
Februari	16	20	2	4
Maret	16	25	4	1
April	16	25	1	6
Mei	16	22	6	1

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

Juni	16	25	3	1
Juli	16	25	2	5
Agustus	16	26	0	2
September	16	26	5	1
Oktober	16	25	0	2
November	16	26	0	1
Desember	16	26	0	1

Sumber : Kantor Notaris & PPAT VIVIN ,S.H., M.Kn

Tabel 6. Daftar Kehadiran Tahun 2022
kantor Notaris & PPAT Yondri Darto S. H

NO	BULAN	KETERANGAN			TERLAMBAT	JUMLAH
		IZIN	SAKIT	ABSEN	MASUK	KARYAWAN
1	Januari	2	1	1	3	25
2	Februari	1	3	0	1	25
3	Maret	0	3	0	2	25
4	April	2	1	0	2	25
5	Mei	0	2	0	3	25
6	Juni	1	1	0	1	25
7	Juli	4	2	0	0	25
8	Agustus	0	4	1	1	25
9	September	4	2	0	1	25
10	Oktober	3	5	1	2	25
11	November	0	1	0	0	25
12	Desember	4	3	0	1	25

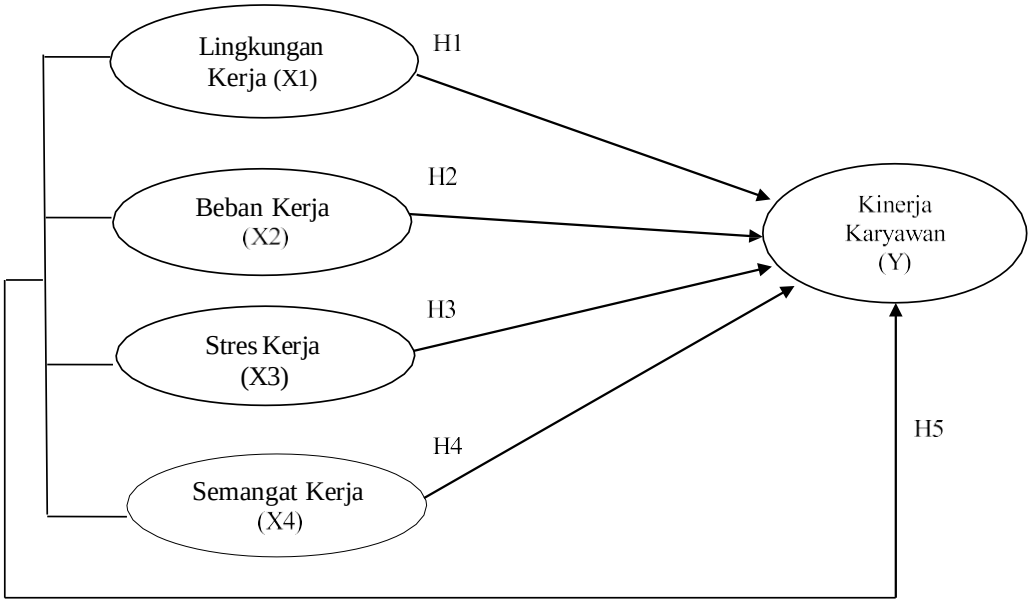
Sumber : Kantor Notaris & PPAT YONDRI DARTO S. H

Semangat kerja karyawan dapat terlihat dari daftar kehadiran karyawan. Berdasarkan Tabel 5 dan tabel 6 ternyata bahwa pada kantor-kantor Notaris & PPAT tersebut tingkat kehadiran karyawan tahun 2022 masi tinggi nya tingkat izin dan sakit karyawan. Hal ini membuktikan pula bahwa masi rendahnya tingkat semangat kerja karyawan kantor Notaris & PPAT Vivin, S.H., M.Kn dan Kantor Notaris & PPAT Yondri Darto, S.H.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan dari hasil penelitian terdahulu maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR NOTARIS & PPAT KOTA BATAM (Studi Kasus Kinerja Karyawan Kantor Notaris & PPAT Vivin, S. H., M. Kn dan Kantor Notaris & PPAT Yondri Darto, S. H)''**

HIPOTESIS PENELITIAN

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262



Gambar 1. Kerangka Berfikir
Sumber : Data yang diolah, 2023

Adapun perumusan hipotesis atas pengujian yang dilakukan antara lain.

H1: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Kota Batam.

H2 : Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Kota Batam.

H3 : Diduga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Kota Batam.

H4: Diduga Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pada Kantor Notaris & PPAT Kota Batam.

H5 : Diduga Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Kota Batam.

METODOLOGI

Populasi Dan Sampel

Populasi

Dalam melakukan penelitian, perlu ditetapkan populasi agar penelitian yang dilakukan mendapatkan data yang sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Handayani (2020), populasi adalah kumpulan dari setiap unsur yang diteliti yang mempunyai ciri-ciri yang sama, dapat berupa sekelompok individu, peristiwa atau suatu objek yang diteliti. Pada penelitian ini, yang menjadi populasi ialah seluruh karyawan yang bekerja pada Kantor Notaris & PPAT VIVIN. S.H., M.Kn, berjumlah 16 karyawan dan seluruh karyawan yang bekerja pada Kantor Notaris & PPAT YONDRI DARTO S.H berjumlah 25 karyawan sehingga total populasi berjumlah 41 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah sebagian kecil dari jumlah yang ada dalam populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh karyawan kantor Notaris & PPAT VIVIN. S.H., M.Kn, dan seluruh karyawan Kantor Notaris & PPAT YONDRI DARTO S.H dijadikan sampel yakni

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

sebanyak 41 orang. Menurut Sugiyono (2015) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, yaitu pengambilan sampel dari seluruh anggota populasi. dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sebab jumlah anggota populasi relatif sedikit kurang dari 100 orang.

PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Kantor Notaris & PPAT merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa, yakni memberikan jasa dalam pengurusan dokumen jual beli rumah, tanah, perusahaan dan perbankan, tugasnya untuk menyusun, mengesahkan, dan mendaftarkan akta-akta hukum dan kontrak-kontrak. Notaris & PPAT adalah pejabat publik yang ditunjuk oleh negara dan diberikan tugas sebagai pelayan masyarakat. Peran mereka adalah untuk memastikan keaslian, keamanan, dan keabsahan dari akta-akta yang mereka susun dan sahkan. Pada kantor Notaris & PPAT terdapat banyak transaksi hukum, terutama dalam penjualan properti, pemberian sumbangan, penyelesaian harta warisan, perjanjian pernikahan, perjanjian kemitraan, pinjaman, sewa menyewa, dan sebagainya.

Kantor Notaris & PPAT VIVIN, S.H., M.Kn dan kantor Notaris & PPAT Yondri Darto, S. H merupakan kantor Notaris yang berlokasi di Kota Batam. Tepatnya kantor Notaris & PPAT VIVIN, S.H., M.Kn berlokasi di Komplek Bumi Indah Blok IV No. 17 dan kantor Notaris & PPAT Yondri Darto, S. H yang berlokasi di Komplek Sulaiman Jalan Sultan Abdul Rahman No.10. Kantor-kantor notaris ini merupakan kantor notaris yang sudah cukup lama di Kota Batam. Kantor Notaris & PPAT membutuhkan kinerja karyawan yang mendukung agar tercapainya tujuan perusahaan. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Notaris & PPAT Vivin, S.H., M.Kn dan Kantor Notaris & PPAT Yondri Darto, S. H yang berjumlah 41 orang. Identitas responden yang didapat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner dan pengolahan data menggunakan *software* SPSS V. 26.

Analisis Data

Uji Analisis Instrumen

Uji Validitas

Setelah mengumpulkan data penelitian berupa kuesioner tanggapan responden penelitian, selanjutnya dilakukan tabulasi data dan dilakukan pengujian terhadap kualitas data yang dikumpulkan. Pengujian kualitas data dilakukan dengan uji validitas. Pengujian validitas membandingkan nilai r hitung dan r tabel dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi dari *product moment* (Pearson) (sig.2-tailed $\leq \alpha$ 0.05).

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a) Jika r hitung > r tabel, maka instrument dinyatakan valid

b) Jika r hitung < r tabel, maka instrument dinyatakan tidak valid.

Nilai **r tabel** didapat dengan persamaan:

N-2 = 41 – 2 = 39 = 0,3081

Apabila nilai r hasil perhitungan produk moment atau r hitung > r tabel (untuk a= 0,05 dan derajat kebebasan (df = N-2) dengan nilai 0,3081) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dan dari tabel dibawah diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan > r tabel (0,3081). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari masing-masing variable penelitian:

jurnal BENING Prodi Manajemen
UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN BATAM

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

Tabel 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,586	0,308	Valid
	X1.2	0,746		Valid
	X1.3	0,657		Valid
	X1.4	0,679		Valid
	X1.5	0,726		Valid
	X1.6	0,570		Valid
	X1.7	0,725		Valid
	X1.8	0,604		Valid
	X1.9	0,398		Valid
	X1.10	0,562		Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,734	0,308	Valid
	X2.2	0,850		Valid
	X2.3	0,770		Valid
	X2.4	0,852		Valid
	X2.5	0,853		Valid
	X2.6	0,731		Valid
	X2.7	0,711		Valid
	X2.8	0,680		Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,768	0,308	Valid
	X3.2	0,761		Valid
	X3.3	0,842		Valid
	X3.4	0,795		Valid
	X3.5	0,465		Valid
	X3.6	0,848		Valid
	X3.7	0,425		Valid
	X3.8	0,722		Valid
	X3.9	0,783		Valid
	X3.10	0,454		Valid
	X3.11	0,615		Valid
Semangat Kerja	X4.1	0,732	0,308	Valid
	X4.2	0,711		Valid

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

X4.3	0,665	Valid

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

(X4)	X4.4	0,702		Valid
	X4.5	0,729		Valid
	X6.6	0,785		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,747	0,308	Valid
	Y.2	0,667		Valid
	Y.3	0,786		Valid
	Y.4	0,688		Valid
	Y.5	0,754		Valid
	Y.6	0,712		Valid
	Y.7	0,792		Valid
	Y.8	0,746		Valid

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai r hitung atas jawaban responden terhadap semua variabel dinyatakan valid karena r hitung > r tabel. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan item dari lima variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten ketika pengukuran dilakukan dua kali atau lebih untuk gejala yang sama dengan menggunakan instrumen yang sama. Uji reliabilitas menggunakan metode *alphacronbachs*, dan kriteria pengujian reliabilitas sebagai berikut:

1) Jika nilai cronbach alpha > 0,60 maka variabel tersebut reliabel.
2) Jika nilai cronbach alpha < 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel

Tabel 8 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,828	>0.60	10	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,903	>0.60	8	Reliabel
Stres Kerja (X_3)	0,889	>0.60	11	Reliabel
Semangat Kerja (X_4)	0,815	>0.60	8	Reliabel
Kinerja (Y)	0,875	>0.60	6	Reliabel

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

Dari tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa *cronbach alpha* dari masing-masing variabel X1, X2, X3, X4 dan Y lebih besar dari *cronbach alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60. Artinya alat ukur yang digunakan dapat diandalkan atau dapat dipercaya.

Uji Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Analisis *Multikolinearitas*

Uji multikoliniearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi (hubungan) antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, koefisien inflasi varians (VIF) dan toleransi dapat diandalkan. Pedomannya yaitu dengan:

Melihat nilai *Tolerance*

1) Multikolinearitas tidak terjadi jika nilai Tolerance > 0,10.

2) Terjadi Multikolinearitas, jika nilai Tolerance < atau = 0,10.

Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

1) Multikonieritas tidak terjadi jika nilai VIF < 10,00.

2) Terjadi Multikonieritas, jika nilai VIF > atau = 10,00.

Tabel 9 Uji *Multikolinearitas*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	6.726	3.437		1.957	.058		
	Lingkungan Kerja	.173	.083	.215	2.085	.044	.740	1.352
	Beban Kerja	-.230	.045	-.502	-5.100	.000	.812	1.231
	Stress Kerja	.156	.064	.259	2.454	.019	.706	1.417
	Semangat Kerja	.813	.133	.653	6.092	.000	.686	1.457

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

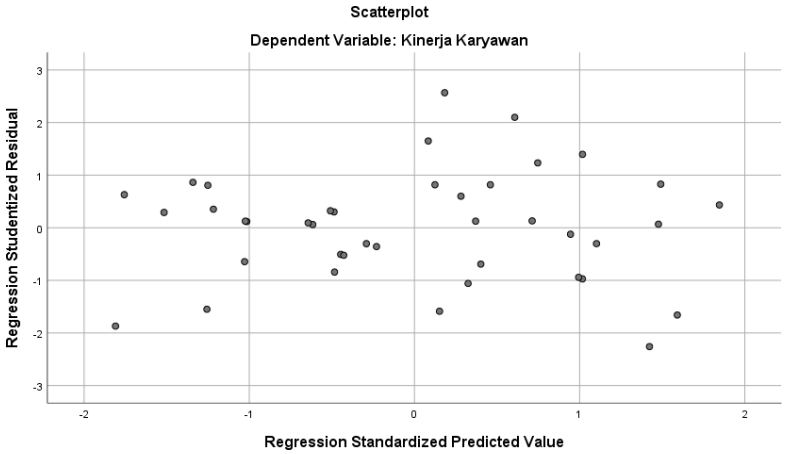
Dari tabel diatas, diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,10 dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Analisis *Heteroskedastisitas*

Uji *heteroskedastisitas* memiliki tujuan untuk memeriksa apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan *varians* antara sisa pengamatan yang satu dengan sisa pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan grafik plot, deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Hasil Uji analisis heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar ini:

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

Gambar 2 Uji *Heteroskedastisitas*



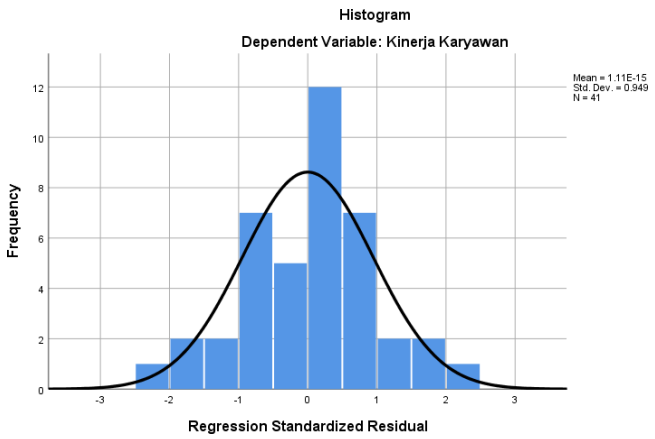
Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

Dari hasil diagram *scatterplot* pada uji heteroskedastisitas diatas terlihat titik titik yang menyebar secara acak, penyebaran titik titik pola tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka model regresi pada penelitian ini bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen berdistribusi normal. Untuk mengetahui distribusinya normal dapat menggunakan histogram. Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi bisa menggunakan grafik histrogram. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *histogram regression residual*, *grafik normal probability plots*, *histogram scatterplot* serta melalui uji Kolmogorov Smirnov. Model terbaik adalah data berdistribusi normal atau mendekati normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2013: 85)

Gambar 3 Diagram Histogram Normalitas



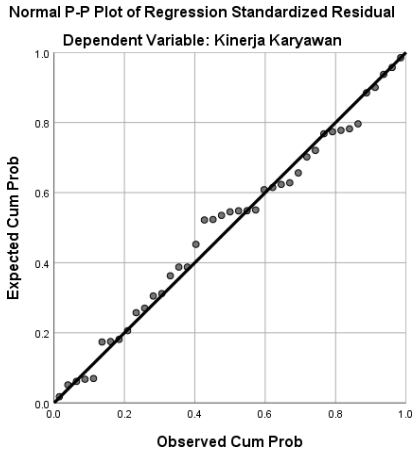
Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

jurnal BENING Prodi Manajemen
UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN BATAM

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

Dari gambar 3 tersebut diketahui bahwa nilai residu berdistribusi normal, hal tersebut terlihat dari bentuk kurva yang digambarkan berbentuk lonceng, (*bellshapedcurve*) yaitu kedua sisi kurva melebar sampai tidak terhingga. Sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Selanjutnya cara kedua untuk menguji normalitas yaitu dengan grafik *Normal Probability Plot* dibawah ini. Jika data menyebar jauh dari atau jika data melampaui diagonal, model regresi gagal memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4 Diagram Norma lP-P-P lot of Regressi Standardized Residual



Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

Pada gambar 4 diagram Normal *P-P plot regression standardized Residual* dapat terlihat titik - titik Mengikuti garis diagonalnya dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Untuk pengujian yang lebih akurat maka dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10 Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56866098
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.070
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
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.

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

Dari Tabel 10 Diatas diketahui bahwa hasil uji *kolmogrovsmirnov* dengan nilai Exact.Sig.(2-tailed) adalah 0,200. Dinyatakan signifikan karena nilai Exact.Sig.(2-tailed lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 > 0,05 (alpha) artinya Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Secara umum analisis regresi pada dasarnya adalah suatu ilmu yang mempelajari ketergantungan suatu variabel dependen (terikat) terhadap satu atau lebih variabel independent (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk memperkirakan dan/atau memprediksi mean atau median dari populasi. Variabel terikat didasarkan pada variabel bebas yang diketahui.

Hasil analisis regresi disajikan sebagai koefisien untuk masing-masing variabel independen. *Coefficient* diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan (Ghozali 2013) dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4 + e}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan
α = konstanta
β1, β2, β3, β4 = koefisien regresi linier masing-masing variabel
X1 = Lingkungan Kerja
X2 = Beban Kerja
X3 = Stres Kerja
X4 = Semangat Kerja
e = Standar kesalahan

Adapun tabel regresi dalam penelitian ini dapat dijelaskan dan diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	6.726	3.437		1.957	.058
Lingkungan Kerja	.173	.083	.215	2.085	.044
Beban Kerja	-.230	.045	-.502	-5.100	.000
Stress Kerja	.156	.064	.259	2.454	.019

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

Semangat Kerja	.813	.133	.653	6.092	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

Y = 6,726 + 0,173X1 - 0,230X2 + 0,156X3 + 0,813X4 + e

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

(1) Konstanta = 6,726
Nilai konstanta (a) sebesar 6,726. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 6,726.

(2) Lingkungan Kerja (X1) = 0,173
Nilai ini merupakan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) maka semakin tinggi nilai variabel Kinerja Karyawan, yang berarti terdapat hubungan positif antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Jika variabel Lingkungnan Kerja naik 1% atau 1 poin maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,173.

(3) Beban Kerja (X2) = -0,230

Nilai ini merupakan nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien bernilai negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel Beban Kerja (X2) maka justru menurunkan kinerja karyawan. Setiap peningkatan Beban Kerja sebesar 1% atau 1 poin maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,230.

(4) Stres Kerja (X3) = 0,156
Nilai ini merupakan nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel Stres Kerja (X3) maka semakin tinggi nilai variabel Kinerja Karyawan, yang berarti terdapat hubungan positif antara variabel Stres Kerja (X3) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Jika variabel Stres Kerja naik 1% atau 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,156.

(5) Semangat Kerja (X4) = 0,813

Nilai ini merupakan nilai koefisien regresi variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel Semangat Kerja (X4) maka semakin tinggi nilai variabel Kinerja Karyawan, yang berarti terdapat hubungan positif antara variabel Semangat Kerja (X4) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika variabel Semanagat Kerja naik 1% atau 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,813.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Independen atau Bebas (X) secara parsial terhadap variable Dependen atau Terikat (Y) dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}.

Dengan kriteria pengujian:

Apabila nilai t hitung:

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

(1) Apabila nilai sig < 0,05 atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

(2) Apabila nilai sig > 0,05 atau nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

t tabel = t (α/2 ; n-k-1) = t (0,025 ; 36) = 2,028

hubungan tersebut dapat dijelaskan pada tabel Uji T (Parsial) berikut ini:

Tabel 12 Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	6.726	3.437		1.957	.058
Lingkungan Kerja	.173	.083	.215	2.085	.044
Beban Kerja	-.230	.045	-.502	-5.100	.000
Stress Kerja	.156	.064	.259	2.454	.019
Semangat Kerja	.813	.133	.653	6.092	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

Tabel 12 digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Independen X terhadap variabel Dependen Y. Hasil pengujian parsial pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

(1) Pengujian Hipotesis Pertama Lingkungan Kerja (H1)
Variabel Lingkungan Kerja (X1) ditunjukkan dengan Nilai t_{hitung} 2,085 > t_{tabel} 2,028 dan nilai signifikansi 0,044 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian maka variabel Lingkungan Kerja dapat dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

(2) Pengujian Hipotesis Kedua Beban Kerja (H2)
Variabel Beban Kerja (X2) ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} -5,100 (tanda negatif di depan angka tersebut bukan berarti nilanya di bawah 0 namun adalah arah pengaruh). Jadi nilai T hitung diambil nilai mutlaknya atau nilai absolutnya yaitu sebesar 5,100 sehingga nilai t_{hitung} 5,100 > t_{tabel} 2,028 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti dengan demikian maka variabel Beban kerja dinyatakan berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

(3) Pengujian Hipotesis Ketiga Stres Kerja (H3)
Variabel Stres Kerja (X3) ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 2,454 > t_{tabel} 2,028 dan nilai signifikansi 0,019 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian maka variabel Stres Kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

(4) Pengujian Hipotesis Keempat Semangat Kerja (H4)

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

Variabel Semangat Kerja (X4) ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 6,092 > t_{tabel} 2,028 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian maka variabel Semangat Kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F atau Analisis Of Variance (ANOVA) bertujuan menentukan apakah variabel independen (X) secara bersama sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Y). Nilai F pada tabel ANOVA tersebut berguna untuk melihat apakah model yang digunakan sudah tepat atau tidak. Untuk melakukan uji F menggunakan cara membandingkan Sig. pada tabel ANOVA dengan taraf nyatanya (alfa 0,05%) dan kriteria sebagai berikut:

(1) Apabila nilai sig < 0,05 atau nilai F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

(2) Apabila nilai sig > 0,05 atau nilai F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

F tabel = F (k ; n-k) = F (4 ; 37) = 2,63

Di bawah ini merupakan hasil uji simultan F pada tabel berikut ini:

Tabel 13 Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425.197	4	106.299	22.703	.000[b]
	Residual	168.559	36	4.682		
	Total	593.756	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 13 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X_1, X_2, X_3, X_4 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 22,703 > F tabel 2,63 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka Hipotesis kelima (H5) diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi bervariasi antara 0 hingga 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Di bawah ini merupakan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel berikut ini:

Tabel 14 Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846[a]	.716	.685	2.164

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

Dari tabel 14 di atas menerangkan hasil perhitungan dari SPSS, diperoleh nilai *Adjusted* R *square* 0,685 atau sebesar 68,5%, hal tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 68,5% dari variasi variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja mempunyai pengaruh sebesar 68,5% terhadap variabel Kinerja Karyawan, sedangkan selisihnya 31,5 % (100% - 68,5%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kejra dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris & PPAT Kota Batam. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris & PPAT Kota Batam.
b. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris & PPAT Kota Batam.
c. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris & PPAT Kota Batam.
d. Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris & PPAT Kota Batam.
e. Ligkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris & PPAT Kota Batam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas maka saran yang dapat diberikan penulis untuk perbaikan bagi Kantor Notaris & PPAT Kota Batam dan peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang adalah sebagai berikut:

a. Bagi kantor Notaris & PPAT selaras dengan deskripsi jawaban responden pada indikator beban kerja, agar mengusulkan kesesuaian beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
b. Bagi kantor Notaris & PPAT selaras dengan deskripsi jawaban responden pada indikator fasilitas kerja agar mengusulkan tambahan penyediaan peralatan dan

Jurnal Bening
Volume 12 No. 2 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

perlengkapan kantor untuk pengadaan komputer dan printer, mesin genset serta penyediaan untuk peningkatan kecepatan jaringan internet.

c. Bagi Peneliti selanjutnya agar dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan referensi.

DAFTAR PUSTAKA

Anjani, Intan Dwi. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR Bank Pemalang. Skripsi. Tegal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Pancasakti Tegal.

Arif, Harsa.(2022).Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru. Skripsi. Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.Universitas Islam Riau.Pekanbaru

Erawati, K. N., Ni Wayan Sitiari, dan Ni Luh Putu Indiani. 2019. The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha.6 (10).

Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Harini, S., Sudarijati, dan N. Kartiwi. 2018. Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR), 03 (10).

Husain, Herdianti. 2019. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.” Skripsi.

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5).Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

Sari, Ratri Defita. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris/PPAT di Kota Batam (studi kasus kinerja karyawan kantor notaris/PPAT Septa Dorothe Undap, S.H.Mkn dan Najemah S.H M.Kn). Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Kepulauan.

Yuliantari, Kartika & Ines Prasasti (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 4(1). https://doi.org/doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1. Diakses tanggal 10 Mei 2023.