



PENGARUH ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA (DJKN) SUMATERA SELATAN, JAMBI, DAN BANGKA BELITUNG

Rismansyah, M.Kurniawan, Seffi Inna Les'aini
Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Palembang
rismansyah@univpgri-palembang.ac.id¹, iwanusman220516@gmail.com¹,
seffiinnalesaini1@gmail.com

Abstract

This study aims to test the hypothesis of the effect of work ethics and work environment on work quality at the Regional Office of the Directorate General of State Assets (DJKN) South Sumatra, Jambi, and Bangka Belitung. The population in this study were 51 employees. The sampling technique was non-probability sampling with the sample technique being purposive sampling with the criteria of 41 employees having the status of Civil Servants (PNS). The data analysis technique in this study uses simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis with the help of the SPSS 21 program. < 0.05. 2) partially there is an influence between work environment variables on work quality which shows a significant value of 0.019 < 0.05. 3) Simultaneously there is an influence between work ethics and work environment variables on work quality with a significant value of 0.000 < 0.05.

Keywords: *Work Ethics, Work Environment, Quality of Work*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Sumatera Selatan, Jambi, dan Bangka Belitung. Populasi dalam penelitian ini adalah 51 pegawai. Teknik pengambilan sampelnya adalah *non probability sampling* dengan teknik sampelnya yaitu *purposive sampling* dengan kriteria pegawai 41 berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 21. Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) secara parsial terdapat pengaruh antara variabel etika kerja terhadap kualitas kerja yang menunjukkan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. 2) secara parsial terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kualitas kerja yang menunjukkan nilai signifikan $0,019 < 0,05$. 3) secara simultan terdapat pengaruh antara variabel etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : *Etika Kerja, Lingkungan Kerja, Kualitas Kerja*

I. Pendahuluan

Pada periode keuniversalan di butuhkan SDM yang berkualitas, karena SDM merupakan suatu faktor yang berperan penting dalam upaya mengembangkan suatu instansi untuk mencapai sebuah tujuan ataupun target. Dalam upaya proses pencapaian tujuan tersebut maka suatu instansi tentu memerlukan tenaga kerja mempunyai mutu bermoral, pegawai yang dimaksud yaitu Pegawai Negeri Sipil yang merupakan suatu faktor penting untuk memacu perkembangan Instansi Pemerintah. Maka sumber daya manusia dituntut untuk cekatan dan tepat waktu dalam melakukan pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya.

Bukit, Malusa, dan Rahmat (2017:38) menyatakan bahwa kualitas kerja merupakan konsep umum, yang di mana mengacu pada beberapa aspek pengalaman kerja seseorang. Pengalaman kerja yang memberikan kepuasan kerja pegawai semasa bekerja maka akan menunjukkan sikap positif pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, diungkapkan oleh Hendri dan Rismansyah (2016:3) kepuasan kerja pegawai ialah perasaan menyumbangkan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Busro dkk. (2021:25) kualitas kerja merupakan kondisi dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban para pegawai yang sesuai prosedur dalam pencapaian tujuan. Artinya, kualitas kerja ialah tingkat penguasaan pengetahuan yang diukur semasa seseorang bekerja. Dengan pengalaman kerja tersebut, pegawai tentu mempunyai banyak pengetahuan dan ketrampilan, semakin banyak pengalaman kerja maka membuat orang tersebut lebih trampil saat melakukan pekerjaannya. Hal tersebut akan menunjang kemajuan karir

serta tercapainya tujuan. Dalam upaya pencapaian tujuan tersebut, suatu instansi perlu memperhatikan beberapa aspek yang kemungkinan dapat menunjang kualitas kerja pegawai, seperti etika kerja.

Ernawan (2016:103) menyatakan etika kerja merupakan suatu rumusan tentang implementasi nilai dan norma etika yang berlaku di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tata krama pegawai dalam menggapai efisiensi dan kapasitas secara maksimal. Artinya etika kerja ialah perilaku fisik yang menentukan penilaian seseorang berdasarkan nilai-nilai etika yang diterapkan pegawai pada saat berada di lingkungan sekitar. Etika kerja merupakan faktor penting dalam dalam upaya perkembangan suatu instansi, etika kerja yang baik akan membantu instansi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, karena jika etika kerja pegawai baik maka akan memberikan hasil yang optimal.. Untuk menciptakan etika kerja yang baik terdapat aspek lain yang mempengaruhi yaitu lingkungan kerja.

Prihantoro (2015:20) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah suatu hal yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja pegawai, yang berupa lingkungan materiil ialah tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis ialah kondisi hubungan sosial antar individual instansi. Sehingga lingkungan kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang semakin baik akan meningkatkan ketenangan yang dihadapi pegawai, (Nurazis dkk., 2021:277). Sebagaimana yang diungkapkan Sedarmayanti, et al. (Anggraini dkk., 2022:38) lingkungan kerja fisik adalah barang-barang yang ada di area sekitar, yang bisa disentuh dan bermanfaat untuk untuk aktivitas kerja pegawai.

Artinya lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan suatu instansi, karena apabila lingkungan kerja pegawai terasa nyaman maka akan meningkatkan produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai sehingga secara otomatis kualitas kerja pegawai juga akan meningkat.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Sumatera Selatan, Jambi, dan Bangka Belitung merupakan suatu instansi yang berada pada naungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Kanwil DJKN SJB memiliki visi dan misi untuk menjadi pengelola kekayaan negara yang profesional dan akuntabel untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Setiap instansi tentunya mempunyai tujuan atau target yang ingin dicapai, oleh karena itu di perlukan pegawai yang cekatan dan memiliki kreativitas kerja dalam melakukan pekerjaannya guna untuk memacu tercapainya tujuan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan instansi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai adalah dengan menciptakan etika kerja yang baik serta lingkungan kerja pegawai yang kondusif.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis maka permasalahan yang terdapat pada Kanwil DJKN SJB adalah menurunnya kualitas kerja pegawai karena masih terdapat pegawai yang kurang konsisten dalam mengelola waktu kerja sehingga mengakibatkan kurang efektifnya aktivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Adapun juga, masih terdapat suara atau kebisingan yang berasal dari dalam ataupun dari luar kantor yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai sehingga mengakibatkan turunnya hasil kerja pegawai.

II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Obyek, peneliti memfokuskan penelitian pada Kanwil DJKN SJB.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu kuesioner (angket) dan observasi.

III. Hasil dan Pembahasan Temuan Penelitian

Peneliti melakukan uji asumsi klasik sebelum dilakukan analisis data. Penelitian ini memakai uji Kolmogrov-Smirnov.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp.	$\alpha=0,05$	Keterangan
	Sig. (2-tailed)		
Etika Kerja	0,196	0,05	Normal
Lingkungan Kerja	0,208	0,05	Normal
Kualitas Kerja	0,159	0,05	Normal

Sumber: data diolah, 2022

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) untuk variabel etika kerja sebesar 0,196, variabel lingkungan kerja sebesar 0,208, dan variabel kualitas kerja sebesar 0,159. Artinya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 dengan demikian nilai residual dapat disimpulkan berdistribusi normal.

Selanjutnya uji multikolinearitas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	linearity Statistics	
	Toleran	Vif
	<i>ce</i>	
Etika Kerja	0,715	1,398
Lingkungan Kerja	0,715	1,398

Sumber: data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan *tolerance* variabel etika kerja dan lingkungan kerja 0,715 artinya lebih dari 0,10 serta nilai *vif* 1,398 artinya kurang dari 10. Maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui kondisi apakah model terjadi perbedaan varian. Ada dua cara yaitu glesjer dan uji white, karena hasil dari pengujian heteroskedastisitas melalui uji glesjer terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel etika kerja. Maka dilakukan cara alternative melalui uji white, dan hasil dari uji white didapatkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas melalui metode uji glesjer:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glesjer

Variabel	Signifik	$\alpha=0,05$	Keterangan
Etika Kerja	0,004	<0,05	Terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan K	0,225		Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil output uji heteroskedastisitas diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel etika kerja adalah $0,004 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas. Agar dapat lulus dari uji heteroskedastisitas maka peneliti akan melakukan pengujian ulang menggunakan uji white.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji White

Sumber: data diolah, 2022

Variabel	R	R Square	Adjusted R Squa	Std. Error O Estimate
Etika Kerja	0,692	8	0,404	7.75919
Lingkungan Ker (Constant), X1X				
X1_Kuadrat,				
X2_Kuadrat				

Berdasarkan data diatas, dapat dihitung menggunakan rumus $c^2_{hitung} = n \times R \text{ Square}$, dimana $n= 41$ dan $R \text{ Square}= 0,478$. Diperoleh hasil c^2_{hitung} sebesar $41 \times 0,478 = 19,598$. Dan c^2_{tabel} dihitung menggunakan $df= n-1$, maka diperoleh hasil sebesar $41-1 = 40$ atau dalam tabel distribusi *chi-square* df adalah 55,7585. Dapat disimpulkan bahwa nilai c^2_{hitung} ($19,598$) $< c^2_{tabel}$ ($55,7585$) maka tiada gejala.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Sederhana Etika Kerja Terhadap Kualitas Kerja

Variabel Bebas (X)	A (Constant)	bX ₁	T	Sig
Etika Kerja	21.747	0,684	4.824	0,000

Sumber: data diolah, 2022

Diperoleh nilai $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja berpengaruh terhadap variabel Kualitas Kerja.

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja

Variabel Bebas (X)	A (Constant)	bX ₂	T	Sig
Lingkungan Kerja	19.073	0,501	4.369	0,000

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari nilai pengaruh variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat, untuk melihat besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi	T	Sig
A		12,450		
Kualitas Kerja	Etika Kerja	0,478	.026	.004
	Lingkungan Kerja	0,302	.447	.019

Sumber: data diolah, 2022

Dari tabel diatas diperoleh nilai konstanta a sebesar 12,450 dan untuk etika kerja atau nilai b sebesar 0,478 dan lingkungan kerja atau nilai b adalah sebesar 0,302 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,450 + 0,478X_1 + 0,302X_2$$

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kualitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Sumatera Selatan, Jambi, dan Bangka Belitung secara signifikan positif.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan sebagai pembandingan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda supaya dapat

menentukan hasil hubungan antara variabel tersebut. Hasil koefisien korelasi antara etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja	0,677	0,459	0,431	2,753

Sumber: data diolah, 2022

Diketahui nilai (r) antara etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja ialah 0,677. Maknanya berada di range 0,60-0,799. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja memiliki hubungan yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi antara etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja	0,677	0,459	0,431	2,753

Sumber: data diolah, 2022

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,459 atau 45,9%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja adalah sebesar 45,9%.

Tabel 10. Analisis Koefisien Determinasi Etika Kerja Terhadap Kualitas Kerja

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Etika Kerja Terhadap Kualitas Kerja	0,61	0,374	0,358	2.924

Sumber: data diolah, 2022

Etika kerja terhadap kualitas kerja adalah sebesar 37,4%.

Tabel 11 Analisis Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja	0,573	0,329	0,311	3.028

Sumber: data diolah, 2022

R Square 0,329 atau 32,9% artinya kontribusi sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kerja adalah sebesar 32,9% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 32,9\%) = 67,1\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Uji T digunakan untuk menunjukan seberapa jauh pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Sumatera Selatan, Jambi, dan Bangka Belitung.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 12. Hasil Uji T Terhadap Kualitas Kerja (secara parsial)

Variabel	Sig	A
Etika Kerja	0,004	0,05
Lingkungan Kerja	0,019	0,05

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil uji T dengan variabel etika kerja menunjukkan jika $0,004 < 0,05$ artinya secara parsial etika kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Sumatera Selatan, Jambi, dan Bangka Belitung.

Uji T dengan lingkungan kerja menunjukkan jika nilai signifikan $0,019 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja pada Kanwil DJKN SJB.

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen etika kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpegaruh terhadap variabel dependen kualitas kerja.

Tabel 13. Hasil Uji F (secara Bersama-sama)

Variabel	Signifikan	A	Keterangan
Etika Kerja	0,000	0,05	Signifikan
Lingkungan Kerja			

Sumber: data diolah, 2022

Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh antara variabel bebas etika kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kualitas kerja pada Kanwil DJKN SJB.

Pembahasan

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Sumatera Selatan, Jambi, dan Bangka Belitung

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pertanyaan atau pernyataan yang digunakan pada variabel etika kerja mempunyai nilai yang signifikan $0,000 < 0,05$ dari seluruh responden sebanyak 41 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan (indikator) adalah valid.

Dari hasil reliabilitas menunjukkan variabel etika kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,928 > 0,60$ seluruh item pertanyaan atau pernyataan adalah reliabel.

Dari hasil linier, nilai koefisien regresi etika kerja 0,684 konstanta 21,747 maka persamaan linier etika kerja terhadap variabel kualitas kerja $Y = 21,747 + 0,684 X_1$.

Dari hasil uji t variabel etika kerja menunjukkan sig $0,004 < 0,05$ maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etika kerja terhadap variabel kualitas kerja.

Didukung penelitian Chandra dan Ritonga, (2017).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Sumatera Selatan, Jambi, dan Bangka Belitung

Berdasarkan hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan semua item pertanyaan atau pernyataan yang digunakan pada variabel lingkungan kerja

menghasilkan sig $0,000 < 0,05$ dari seluruh responden sebanyak 41 orang. Maka dapat disimpulkan indikator valid.

Dari hasil reliabilitas menunjukkan variabel lingkungan kerja *Cronbach Alpha* $0,886 > 0,60$ artinya item reliabel.

Dari linier, menunjukkan koefisien regresi lingkungan kerja 0,501 konstanta 19,073 maka persamaan linier etika kerja terhadap variabel kualitas kerja $Y = 19,073 + 0,501 X_2$.

Dari hasil uji t variabel lingkungan kerja menunjukkan sig $0,019 < 0,05$ dinyatakan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kualitas kerja.

Didukung penelitian Krisnayanti dan Utama, (2018).

Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Sumatera Selatan, Jambi, dan Bangka Belitung

Output (r) 0,677 range 0,60-0,799. Menunjukkan etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja memiliki hubungan yang kuat.

Dari koefisien R Square 0,459 atau 45,9%. Sumbangan pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja adalah sebesar 45,9%.

IV. Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja terhadap kualitas kerja pada Kanwil DJKN SJB.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pada Kanwil DJKN SJB. Terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pada Kanwil DJKN SJB. Hal ini dibuktikan dengan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Anggraini, A. D., Rismansyah, & Kurniawan, M. (2022). Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, Vol. 3 No. 1, 37-42.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Busro, D., Mafra, U. N., & Rismansyah. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Yayasan Sinergi Sriwijaya Peduli Kota Palembang. *Jurnal Manivestasi*, Vol. 3 No. 1, 25-36.
- Chandra, D. S., & Ritonga, P. (2017). Pengaruh etika kerja terhadap kualitas kerja perawat dengan komunikasi sebagai variabel intervening: Studi pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, Vol. 1 No. 1, 79-86.
- Echdar, S., & Maryadi. (2019). *Etika Bisnis dan Kewirausahaan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Elvina. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Aek Natas. *Wahana Inovasi*, Vol. 6 No. 1, 113-177.
- Ernawan, E. R. (2016). *Business Ethics (Etika Bisnis) Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hendri, E., & Rismansyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 13 No. 1, 1-15.
- Krisnayanti, P. N., & Utama, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar. *E-jurnal Manajemen Unud*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2 No. 2, 170-183.
- Nurazis, N. A., Rismansyah, & Hendri, E. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Nakotika Banyuasin. *Jurnal Manivestasi*, Vol. 3 No. 2, 276-284.
- Pedoman Penulisan Skripsi*. (2021). Palembang: Universitas PGRI Palembang.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan*

- Kerja Dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sihotang, K. (2020). *Etika Kerja Unggul*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Soetjipto, H. N. (2017). *Quality Work Of Life Teori dan Implementasinya*. Yogyakarta: K-Media.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Winarno, W. W. (2015). *Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.