

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS) CABANG LUWU**

***THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE OF PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA  
(SGS) CABANG LUWU***

Nini Wahyuni Bustan<sup>1</sup>, Dr. Nidya Dudija, S.Psi., M.A.<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup>[niniwahyunibustan@telkomuniversity.ac.id](mailto:niniwahyunibustan@telkomuniversity.ac.id), <sup>2</sup>[nidvadudija@telkomuniversity.ac.id](mailto:nidvadudija@telkomuniversity.ac.id)

---

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Graha Sejahter (SGS) Cabang Luwu dengan menggunakan dua variabel. Lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan 400 responden sebagai sampel penelitian dengan teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* yang meliputi *simple random sampling*. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 22 pertanyaan dengan menggunakan pengukuran 5 skala linkert. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

---

**Abstract**

*This research was implemented at PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Branch Luwu with using two variables. Work environment as independent variable and employee performance as dependent variable. The purpose of this research is to know how work environment affects the performance of employees in PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Branch Luwu. The method that researchers use in this reasearch is a quantitative method with 400 respondents as a sample of research, the sampling techniques used are non-probability sampling which includes simple random sampling. The questionnaire that researcher used in this research amounted to 22 questions by using the 5-linkert scale measurements. The results of this research stated that working environment has a significant positive impact on employees performance at PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Branch Luwu.*

**Keywords: work environment, employee performance.**

---

**1. Pendahuluan**

Globalisasi saat ini tidak bisa di bendung sehingga mau tidak mau harus di hadapi atau kita terkucil dalam berbagai aspek. Tidak ada kata selain harus ada upaya reformasi untuk kesiapan diri dengan menganalisis ulang kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada dalam skala yang lebih luas termasuk mendayagunakan segala sumber daya yang ada secara maksimal. Namun satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif dalam bisnis global adalah potensi sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Edison *et al.* 2017:3). Untuk mencapai tujuan-tujuannya sebuah organisasi harus memiliki individu-individu dengan kompetensi unggul, yang tersedia pada saat dan tempat yang tepat (Marwansyah 2014:2)

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja suatu organisasi dengan melakukan penilaian pada organisasi tersebut. Penilaian dapat dilakukan pada para karyawan dan juga para manajer

(Fahmi 2016:203). Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja.

Kinerja karyawan yang ada pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu mengalami penurunan dari tahun 2017 ke tahun 2018 dengan selisih penurunan sebesar 2,2201126. Perusahaan tidak menginginkan kinerja karyawannya menurun, setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan setiap tahunnya terus meningkat. Maka dari itu perlunya di lakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu.

Marwansyah (2014:234) Masalah kinerja dalam organisasi dapat ditimbulkan atau disebabkan banyak faktor. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan ke dalam empat penyebab utama masalah-masalah kinerja berikut ini :

1. Pengetahuan atau keterampilan. Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar, kurangnya keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan.
2. Lingkungan. Masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomik, dan lain-lain.
3. Sumberdaya. Kurangnya sumber daya atau teknologi.
4. Motivasi. Karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar.

Paíta *et al.* (2015) Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Chandra dan Priyanto (2016) kondisi lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan agar suasana kerja lebih kondusif sehingga mampu memberikan dampak yang nyaman dan positif terhadap perkembangan kinerja karyawan. Lankeshwara (2016) Faktor-faktor lingkungan tempat kerja memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan. Dengan memiliki lingkungan tempat kerja yang tepat, ini membantu mengurangi jumlah absensi dan dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan mengarah pada peningkatan jumlah produktivitas di tempat kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**”

## 2. Dasar Teori dan Metodologi Penelitian

### 2.1 Tinjauan Pustaka

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Edison (2018:10) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

#### B. Lingkungan Kerja

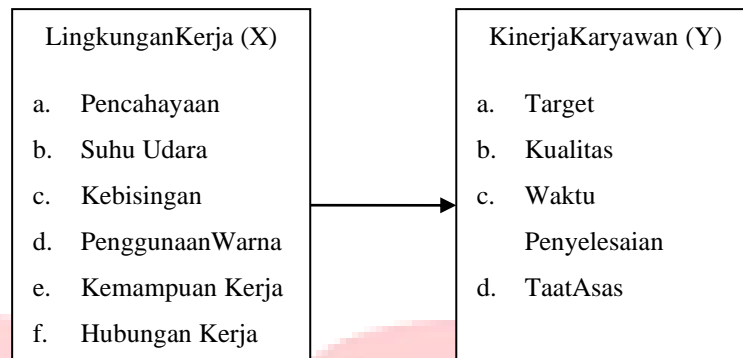
Suwardi (2018:209) Lingkungan kerja adalah, kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

#### C. Kinerja Karyawan

Marwansyah (2014:228) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus di capai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil olahan penulis, 2019

## 2.3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausal dan deskriptif. Dimana lingkungan kerja sebagai variabel independen atau bebas dan kinerja karyawan dependen atau terikat.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabanag Luwu. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *non probability sampling* yang meliputi *simple random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin* sehingga didapatkan 400 responden sebagai sampel yang digunakan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang ada dari perusahaan.

## 3. Pembahasan

### 3.1 Perkembangan Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil olahan data, dapat diketahui bahwa harga saham dan MVA dari 12 perusahaan yang terdaftar dalam perusahaan makanan dan minuman pada penelitian ini mengalami penurunan dari 2013-2017. Tetapi variabel EVA mengalami fluktuasi dari 2013-2017.

### 3.2 Hasil Penelitian

#### 3.2.1 Uji Asumsi Klasik

##### A. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan normalitas residual yaitu uji statistik non-parametrik, *Kolmogorov-Smirnov*.

Gambar 3.1 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		400
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25257932
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.044
	Negative	-.038
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 <sup>c</sup>

Sumber : Hasil olahan SPSS, 23

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0,060. Menurut Indrawati (2015:190) jika nilai *Asymp.sig* > nilai signifikansi (0,05) maka data disimpulkan berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil yang di dihasilkan pada tablel 4.13 nilai *Asymp Sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0,060 > dari 0,05 maka data yang diperoleh berdistribusi normal

#### B. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Gambar 3.2 Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.877	.922		3.910	.000
Lingkungan Kerja	-0.38	.028	-.068	-1.360	.175

Sumber : Hasil olahan SPSS, 23

Berdasarkan uji heteroskedasitas pada tabel diatas maka diperoleh 0,175 yang berarti > 0,05 yang artinya data yang diperoleh tidak terjadi masalah heteroskedasitas. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Indrawati (2015:191) Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen ( $\text{sig} < 0.05$ ), maka ada indikasi heteroskedastisitas.

### 3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependent kinerja karyawan. Berikut adalah hasil dari analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan IBM *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 23 berikut :

Gambar 3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36.533	1.590		22.981	.000
Lingkungan Kerja	.094	.045	.105	2.106	.036

Sumber : Hasil olahan SPSS, 23

Berdasarkan hasil diatas, kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk hal ini dapat dilihat  $R^2$  atau R square sebesar 0,011. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= 0,011 \times 100\% \\ &= 1,1\% \end{aligned}$$

Dari perolehan hasil yang didapatkan diatas maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 1,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 98,99% lainnya dipengaruhi oleh variabel selain lingkungan kerja yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

### 3.3.1 Pengujian Hipotesis

#### A. Uji t (Uji Parsial)

Gambar 3.4 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36.533	1.590		22.981	.000
Lingkungan Kerja	.094	.045	.105	2,106	.036

Sumber : Hasil olahan SPSS, 23

Berdasarkan hasil dari uji T diatas dengan kaidah pengambilan keputusan dengan tingkat percayaan sebesar 5%,  $\alpha = 0,05$  dan apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima begitupun sebaliknya. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan telah diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,106 dengan nilai signifikansi sebesar 0,036 yang berarti  $< 0,05$  artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan.

### 3.3.2 Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). Berdasarkan nilai  $t$ , dapat diketahui bahwa  $2,106 > t_{tabel} 1,965$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai signifikan yang di dapatkan 0,036 yang berarti  $< 0,05$  artinya  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Karena  $H_1$  diterima maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS).

## 4. Kesimpulan

1. Lingkungan kerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 75,60%. Hal ini diartikan bahwa karyawan telah menganggap lingkungan kerja yang ada di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) sudah baik. Namun masih ada beberapa indikator yang memiliki persentase yang masuk ke dalam kategori sedang yaitu dimensi suhu udara dan kebisingan dengan nilai persentase sebesar 66,625% dan 67,27%
2. Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) berada pada kategori tinggi dengan tingkat persentase sebesar 74,82%. Hal ini diartikan bahwa karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) telah menganggap memiliki kinerja yang baik dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan kualitas yang dimiliki.
3. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu  $H_1$  diterima, hal ini diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). Perolehan hasil nilai koefisien determinasi yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh 1,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 98,99% dipengaruhi oleh variabel selain lingkungan kerja yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

## 5. Saran

Saran pada aspek peraktis ini dapat diterima perusahaan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan. Berikut adalah saran pada aspek praktis yang dapat disampaikan oleh penulis:

1. Walaupun lingkungan kerja sudah berjalan dengan baik di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS), perusahaan masih perlu memperhatikan beberapa hal yang harus diperbaiki karena masih ada beberapa dimensi yang memiliki persentase yang masuk ke dalam kategori sedang yaitu pada dimensi suhu udara dan dimensi kebisingan. Dimana karyawan menanggapi bahwa suhu udara

dan kebisingan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) masih perlu diperhatikan dan dibenahi agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan tenang. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat sirkulasi udara yang baik agar pertukaran udara dapat berlangsung dengan baik dan membuat ruangan kedap suara agar dapat meminimalisir kebisingan yang terjadi atau dengan menempatkan mesin-mesin yang menghasilkan suara bising jauh dari jangkauan manusia atau dengan menutup sumber bising tersebut.

2. Pada kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) dalam penelitian ini sudah memiliki hasil yang baik. Namun ada beberapa hal yang harus di perhatikan agar karyawan mampu melakukan tugasnya dengan transparan dan mampu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat dilakukan oleh atasan untuk mendorong karyawan agar dapat bertanggung jawab penuh atas setiap tugas yang diberikan dengan memberikan target dan standar pekerjaan.

### Daftar Pustaka

- [1] Akbar, M. (2017). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A CASE STUDY OF A PRIVATE UNIVERSITY IN JAKARTA. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*.5(1), 85-95. Retrieved from Publications
- [2] Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice A Guide to People Management*. London: Kogan Page.
- [3] Athins., Nurwati dan Sinarwaty. (2018). The Influence of Work Discipline Organization Culture, and Work Environmental On Employee Performance. *Journal Of Business and Management*. 20(8), 56-63. Retrieved from Iosrjournals
- [4] Basuki, Kustiadi., Gery Adhes Saputra. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada PT. Mitra Inovasi Gemilang) Di Jakarta. *Journal Online International dan Nasional*, 4(1), 93-108. Retrieved from JournalUta45jakarta.
- [5] Bili, Wanceslaus., Erwin Resmawan dan Daud Kondorura. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *Journal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 456-474. Retrieved from eJournal
- [6] Caroline, K., dan Elizabeth N. (2015). Effects of Working Environment on Employees Performance at Teachers Service Commission Trans Nzoia County. *International Journal of Scientific Engineering and Research*. 4(10), 151-156. Retrieved from IJSER
- [7] Chandra, T., dan Priyono. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance – Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*. 9(1), 131-140. Retrieved from Canadian of Science and Education
- [8] Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. England: Pearson Education Limited
- [9] Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [10] Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



- [11] F.W, Nderi & Kirai, M.(2017). Influence of work environment on employee in the security sector in Kenya: A case of Kenya police service Nairobi city county. *The Strategic Journal of Business & Change Management*.4(4), 1010-1036. Retrieved from Strategic Journal
- [12] Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- [13] Hamali, Yusuf Hamali. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Caps Publishing.
- [14] Hadiguna, Rika Ampuh., dan Heri Setiawan. (2008). *Tata Letak Pabrik*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- [15] Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [16] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi Dan Informasi*. Bandung: PT Reifika Aditama.
- [17] Jeffrey, I., dan Reisza V, D. (2017). *The Effect of Leadership, Motivation, Work Environment Toward Employees Performance*. *International Journal of Advanced Research*.5(8), 1450-1458. Retrieved from Journal Ijar
- [18] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- [19] Khoso, A, A., Abdul, S, K., Muhammad, M, A., Muner, A., dan Ahmed, K. (2016). The Impact of Workplace Environment that Affect Employee's Performance in Private Hospitals of Hyderabad, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*. 3(7), 28-33. Retrieved from All Subject Journal
- [20] Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [21] Mathews, C., dan K, Khan. (2016). Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review. *International Journal of Science and Research*. 5(4), 852-855. Retrieved from IJSR
- [22] Morissan, M.A. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [23] Muchtar. (2016). *The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employess*, 6(2), 27-40.
- [24] Naharuddin, N., Mohammad, S. (2013). *Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia*. *International Journal of Independent Research and Studies*,(2)2, 66-78. Retrieved from IJIRS.
- [25] Nasib., Martin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. Seminar Nasional Royal, 423-428. Retrieved from SENAR.
- [26] Paita, S., Bernhard T., dan Greis, M, S. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Pada Balai Kota dan Pelatihan Keagamaan Manado. 3(3), 683-694. Retrieved from EMBA
- [27] Pratama, Yosef Ferry., Dian, Wismar. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26-36. Retrieved from BMAJ
- [28] Priansa, Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- [29] Permadi, O., Nengah L., I Gusti A., I Nengah S. (2018). *The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performance*. International Journal of Management and Commerce Innovations, 6(2), 1248-1258. Retrieved from Research Publish
- [30] P, Lankeshwara. (2016). A Study on the Impact of Workplace Environment on Employee's Performance: With Refrence to the Brandix Intimate Apparel – Awissawella. *International Journal of Multidisciplinary*. 3(1), 47-57.
- [31] Qodriah, Sari Laelatul. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Deepublish.
- [32] Rachman, Taufiq. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [33] Ratna., Fauziah. (2018). Upah Jenis Kelamin dan Usia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kecil di Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Ekonomi Pertanian Unimal*, 1(01). Retrieved from Ojs.unimal
- [34] Riduwan dan Kuncoro, E. A. (2017). *Cara menggunakan dan Memakai Path Analysis* (7<sup>th</sup>ed). Bandung: Alfabeta.
- [35] Samson, G. N., Joel K., dan Maina, W. (2015). Effect of Workplace Envorinment on the Performance of Commercial Banks Employess in Nakura Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*,3(12), 76-89. Retrieved from Arcjournals.
- [36] Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- [37] Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*.Bandung: Mandar Maju
- [38] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [39] Siddiqi, T., dan Sadia Tangem. (2018). IMPACT OF WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE INSURANCE COMPANIES OF BANGLADESH. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*,15(5), 153-162.
- [40] Sofyan, D, K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 02(01), 18-23. Retrieved from Departemen of Industrial Engineering.
- [41] Siswadi., Dedy Takdir Syaifuddin., dan Sri Wiyati Mahrani. (2019). The Effect of Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee's Performance in Regional Secretariat of Wakatobi Regency. *Journal of Business and Management*. 21(3), 1-17. Retrieved from Iosjournals
- [42] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- [43] Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps Publishing.
- [44] Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pernada Media Group.
- [45] Suwardi. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gava Media
- [46] Sujarweni, Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian-Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.



- [47] Umamaeswari, S. (2018). Employee performance - Impact of Work environment and organization commitmen on employee performance empricsl evidence from manufacturing industry in India. *International Journal of Advanced Scientific Research and Management*. 3(11), 281-285. Retrieved from IJASRM
- [48] Wardhana, Aditya. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Karyamanunggal Lithomas.
- [49] Wardhana, A., Kartawinata, B. D., dan Syahputra. (2015). *Metode Riset Bisnis*. Bandung: PT Karya Manunggal Lithomas.
- [50] Yantika, Yuli., Toni Herlambang., dan Yusron Rozzaid. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.