



## PENGARUH STATUS PEKERJADAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DANA PURNA INVESTAMA KOTA SURABAYA

Indri Dwi Apriliyani<sup>1</sup>, Mochamad Mochklas<sup>2</sup>, Rina Maretasari<sup>3</sup>  
Universitas Muhammadiyah Surabaya

### ABSTRACT

Human resource management as an individual manager regulates the role of the workforce of employees according to their abilities and even education in the company to produce and improve the performance of quality employees. This study aimed to determine the effect of worker status and work discipline on employee performance. There are three hypotheses tested in this study, 1. Worker Status has a negative and no significant effect on employee performance, 2. Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance. 3. Worker Status and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. This type of research uses quantitative methods and tests hypotheses according to the data obtained from the distribution of the questionnaires to all respondents. The research population is 48 employees. This study uses saturated sampling, which is taken from the entire population. The data collection results have been processed and analyzed through SPSS version 25. The study results indicate a negative effect (-0,189) and no significant effect (0,274) on employee status on employee performance. The second shows a positive (0,467) and significant (0,000) influence on work discipline on employee performance. The third shows a positive (0,267) and significant (0,000) impact on Worker Status and Work Discipline on employee performance.

**Keywords** : Worker Status; Work Discipline; Employee Performance

**Correspondence to** : [indridwiap@gmail.com](mailto:indridwiap@gmail.com)

### ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia sebagai pengelola individu untuk mengatur peranan dari tenaga kerja para karyawan sesuai dengan kemampuan bahkan pendidikannya dalam perusahaan sehingga dapat menghasilkan dan meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh status pekerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, 1. Status Pekerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3. Status Pekerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menguji hipotesis sesuai pada data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner keseluruhan responden. Populasi penelitian ada sebanyak 48 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu diambil dari keseluruhan populasi. Hasil pengumpulan data telah diolah dan dianalisis melalui SPSS versi 25. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif (-0,189) dan tidak berpengaruh secara signifikan (0,274) pada Status pekerja terhadap kinerja karyawan. Kedua menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif (0,467) dan signifikan (0,000) pada Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ketiga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif (0,267) dan signifikan (0,000) pada Status Pekerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : Status Pekerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama penting yang menentukan keberhasilan dari perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa sumber daya manusia atau karyawan atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi dan sebagai salah satu fungsi dalam suatu perusahaan. Adanya sumber daya manusia mampu untuk membantu menyusun rencana strategi bisnis dan menjalankan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

**Tabel 1. Data Status Pekerja PT Dana Purna Investama**

<b>Status Pekerja</b>		
<b>Kategori Karyawan</b>	<b>Karyawan Tetap</b>	<b>Karyawan Tidak Tetap</b>
Pengawas	4	-
Teknik mesin/listrik, Layanan Pemeliharaan Ruang ATM, Layanan Landskap dan Berkebun, Layanan Kebersihan	-	44
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	

Dari tabel 1 menunjukkan ada 48 jumlah karyawan yang terbagi dalam status pekerja masing-masing pada PT Dana Purna Investama. Data ini menunjukkan bahwa status pekerja sangat penting karena status pekerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan membutuhkan kejelasan apakah mereka merupakan karyawan tetap atau tidak tetap. Status pekerja berdasarkan perjanjian kerja menurut Siswanto dan Asrie (2019) status pekerja adalah seorang karyawan yang memiliki tingkat jabatan dalam perusahaan berupa karyawan tidak tetap dan karyawan tetap.

Karyawan akan lebih suka menjadi karyawan tetap dengan alasan yang sering muncul seperti hak yang diterima karyawan tetap lebih banyak daripada karyawan tidak tetap, seperti adanya status, adanya kepastian dalam berkarir, keamanan finansial, keamanan pada saat bekerja. Hal ini tentu akan berpengaruh pada kinerja karyawan karena adanya perbedaan hak yang didapatkan karyawan melalui status pekerja dan akan mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan sehingga yang dihasilkan pun juga tidak optimal.



Tabel 1. Data Rekapitan Absensi PT Dana Purna Investama

Tahun	Jumlah Pegawai	Kriteria Absensi			
		Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
2018	35	18	10	15	8
2019	39	24	13	18	15
2020	48	28	15	20	17

Dari tabel 2 diketahui tingkat disiplin karyawan PT Dana Purna Investama (DPI) masih banyak karyawan yang datangnya tidak tepat waktu. Pada tahun 2018, 2019, dan 2020 menunjukkan bahwa meningkatnya jumlah karyawan yang datangnya tidak tepat waktu. Hal ini menunjukkan jika masih rendahnya tingkat kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan yang dapat menyebabkan penurunan tingkat kinerja dari karyawan. Menurut Hasibuan (2013 : 193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan yang memiliki kesadaran untuk mematuhi dan mentaati peraturan dan norma-norma yang ada dalam perusahaan pada saat bekerja. Ketaatan ini dapat diwujudkan ke bentuk sikap, perilaku, tindakan maupun perbuatan yang dilakukan oleh karyawan untuk mematuhi peraturan.

Oleh karena itu, disiplin kerja pada setiap perusahaan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kesadaran terhadap karyawan agar mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan. Jika tidak adanya kedisiplinan bekerja dalam perusahaan maka, tujuan tidak dapat dicapai sesuai dengan rencana yang ditetapkan oleh perusahaan dan meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan.

Kinerja pada umumnya didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan dan kesuksesan dari seseorang dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya. Menurut Bangun (2012 : 230) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan arahan dari perusahaan. Kinerja karyawan yang meningkat maka dapat mencapai keberhasilan tujuan dalam perusahaan. Sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka dapat membuat suatu perusahaan lebih lama dalam mencapai tujuannya, sehingga di butuhnya kinerja karyawan yang baik dan berkualitas agar dapat menjadi penentu keberhasilan dari perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Status Pekerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dana Purna Investama Kota Surabaya”.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis data Uji instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dikarenakan populasi hanya berjumlah 48 responden.

#### **HASIL PENELITIAN**

Responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jenis kelamin responden 62,5% laki-laki sebanyak 30 responden dan 37,5% sebanyak 18 responden. Umur responden dalam penelitian ini terdiri dari 18-22 tahun 16,7% ada sebanyak 8 responden, umur 23-26 tahun 25% sebanyak 12 responden, umur 27-31 tahun 22,9% sebanyak 11 responden, umur 32-36 tahun 18,8% sebanyak 9



responden, umur <36 tahun dengan persentase 16,7% yang sebanyak 8 responden. Responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir dengan persentase 77,1% sebanyak 37 responden yaitu SMA/SMK, lalu 14,6% sebanyak 7 responden berpendidikan terakhir D1/D2/D3, dan yang terakhir dengan persentase paling rendah 8,3% berpendidikan terakhir S1/S2. Responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja yang terdapat 25 responden yang sudah bekerja pada PT Dana Purna Investama dari kurun waktu 1-3 tahun (52,1%), 15 responden yang sudah bekerja dengan kurun waktu 4-7 tahun (31,3%), dan 8 responden yang telah bekerja dalam kurun waktu >8 tahun (16,7).

## PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
<b>Status Pekerja (X1)</b>	X1.1	0,720	0,2845	Valid
	X1.2	0,712		Valid
	X1.3	0,728		Valid
	X1.4	0,585		Valid
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	X2.1	0,568	0,2845	Valid
	X2.2	0,829		Valid
	X2.3	0,777		Valid
	X2.4	0,816		Valid
	X2.5	0,760		Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1.1	0,667	0,2845	Valid
	Y1.2	0,751		Valid
	Y1.3	0,632		Valid
	Y1.4	0,716		Valid
	Y1.5	0,626		Valid
	Y1.6	0,608		Valid

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	A Kritis	Keterangan
1.	Status Pekerja (X1)	0,625	<0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,810	<0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,748	<0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa variabel bebas terdiri dari Status Pekerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan variabel yang terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Masing-masing dari variabel ini mempunyai nilai Cronbach's Alpha >0,60. Kondisi ini menunjukkan bahwa keseluruhan dari variabel dapat dikatakan reliabel.



**Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan yaitu  $0,200 > 0,05$  hal ini telah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, dapat disimpulkan bahwa data dalam model distribusi tersebut dinyatakan berdistribusi dengan normal.

**Uji Multikolinearitas**

Hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai tolerance sebesar  $0,960$  artinya  $0,960 > 0,10$ . Berdasarkan data dari nilai tolerance, dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas. Dan untuk nilai VIF sebesar  $1,042$  yang artinya  $1,042 < 10$  sehingga dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Dapat disimpulkan dari nilai tolerance dan VIF bahwa model regresi pengaruh Status Pekerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) tidak terjadi adanya permasalahan multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa variabel Status Pekerja (X1) mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,380$  dan variabel Disiplin Kerja (X2) dengan nilai signifikan sebesar  $0,707$  yang artinya nilainya yaitu  $> 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh Status Pekerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Purna Investama Kota Surabaya tidak terjadi adanya heterokedastisitas dengan menunjukkan nilai yang signifikan  $> 0,05$ .

**Uji Autokorelasi**

Hasil uji autokorelasi diketahui bahwa nilai Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar  $0,466$  dengan jumlah responden 48. Karena nilai Asymp. Sig.(2-tailed)  $0,466$  yang artinya  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18.736	3.372		5.556	.000
	Status Pekerja	-.186	.168	-.144	-1.107	.274
	Disiplin Kerja	.467	.116	.526	4.042	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 18,736 + (-0,186X_1) + 0,467X_2$$

Interprestasi dari model diatas adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar  $18,736$ , artinya jika variabel independen status pekerja dan disiplin kerja bernilai konstan, maka variabel dependen kinerja karyawan nilainya sebesar  $18,736$
- b. Status pekerja (b) memiliki nilai koefisien  $(-0,186)$ . Hal tersebut memperlihatkan jika nilai status pekerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- c. Disiplin kerja (c) memiliki nilai koefisien  $0,467$ . Hal tersebut memperhatikan jika nilai disiplin kerja naik maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar  $0,467$  dengan asumsi variabel bebas lain konstan.



**Uji F (Simultan)**

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.600	2	17.800	8.214	.001 <sup>b</sup>
	Residual	97.519	45	2.167		
	Total	133.120	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Status Pekerja

Hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai signifikan 0,001 <0,05 hal ini menunjukkan bahwa status pekerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Uji t (Parsial)**

**Tabel 7. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.736	3.372		5.556	.000
	Status Pekerja	-.186	.168	-.144	-1.107	.274
	Disiplin Kerja	.467	.116	.526	4.042	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji t diatas dapat diketahui hasil uji t sebagai berikut:

- a. Uji t (parsial) antara variabel independen status pekerja (X1) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikan 0,274. Nilai signifikan variabel status pekerja (X1) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Uji t (parsial) antara variabel independen disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.517 <sup>a</sup>	.267	.235	1.47211

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Status Pekerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Hasil uji koefisien determinan ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai  $R$  square 0,267. Artinya status pekerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 26,7% sedangkan 72,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan untuk nilai  $R$  sebesar 0,517 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antar variabel independent dengan variabel dependen adalah kuat.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh status pekerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil dari statistik diatas menunjukkan bahwa pengaruh status pekerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan atau negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama Kota Surabaya. Dalam deskripsi penelitian ini berdasarkan dari masa kerja dan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT Dana Purna Investama yang telah bekerja paling banyak ialah selama 1 – 3 tahun dengan jumlah respondennya sejumlah 25 orang (52,1%) dan tingkat pendidikan terakhir ada SMA/SMK dengan responden 37 (77,1%). Hasil tersebut menyatakan bahwa masa kerja dan tingkat pendidikan terakhir berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama.

Dalam penelitian ini pada hipotesis 1 ditolak, artinya karyawan yang bekerja di PT Dana Purna Investama hanya ingin mendapatkan pekerjaan dan imbalan dari hasil kinerjanya seperti finansial tanpa mengkhawatirkan statusnya dalam perusahaan itu sebagai karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap bahkan resiko dan bahayanya pada saat bekerja. Perbedaan status karyawan tidak tetap dengan karyawan tetap yaitu perbedaannya dalam mendapatkan hak-hak, dari segi sistem penggajian dan keamanan pada saat bekerja. Karyawan tetap akan mendapatkan hak-hak yang lebih banyak, sedangkan karyawan tidak tetap tidak sebanyak karyawan tetap. Hal ini tidak menyurutkan semangat mereka dalam bekerja di PT Dana Purna Investama.

Hasil peneliti ini didukung oleh hasil penelitian (Putro & Nanda, 2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa status pekerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dapat diimplementasikan bahwa perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan dari segi keamanan finansial seperti tepat waktu dalam memberikan gaji karyawan maupun keamanan pada saat bekerja dari segi fasilitas kerja agar tidak terjadi penurunan dalam kinerja karyawan.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil statistik diatas menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan atau positif terhadap kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama Kota Surabaya. Dalam deskripsi penelitian ini berdasarkan pada masa kerja dan umur yang telah bekerja yang paling banyak ialah 1 - 3 tahun dengan responden 25 (52,1%) dan untuk umurnya ada 23 – 26 tahun dengan responden 12 (25%). Selvia (2017) menyatakan bahwa masa kerja dan umur berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini pada hipotesis 2 dapat diterima. Jika kedisiplinan pada suatu perusahaan itu tinggi maka akan meningkatkan kinerja dari karyawannya. Artinya karyawan yang datangnya tepat waktu, berperilaku sopan antar sesama rekannya, lalu bekerja sesuai dengan peraturan, dan berhati-hati serta teliti pada saat bekerja tentunya dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan. Pada PT Dana Purna Investama pimpinan juga harus dituntut untuk lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan cara meningkatkan pengawasan bagi karyawan, serta memberikan sanksi bagi karyawan agar dapat memberikan efek jera terhadap karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Fiqi, 2018) dan (Permadi, 2017) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan yang tinggi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dapat diimplementasikan bahwa disiplin kerja menjadi faktor sangat penting adanya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.



### **Pengaruh status pekerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil statistik diatas menunjukkan bahwa pengaruh status pekerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama Kota Surabaya. Artinya jika status pekerja dan disiplin kerja meningkat secara bersama-sama maka kinerja karyawan juga dapat meningkat.

Jika status pekerja semakin meningkat dalam perusahaan, maka perlu untuk diikuti dengan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan akan memiliki status pekerja yang jelas jika disiplin kerja di terapkan dengan baik dalam perusahaan. hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Nugraha et al., 2017) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa status pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila status pekerja yang berpengaruh positif dan signifikan maka kinerja karyawan dalam perusahaan akan semakin baik kinerjanya dan sebaliknya. Dan hasil penelitian disiplin kerja menurut (Andriyani et al., 2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka untuk menjawab rumusan masalah peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Status Pekerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dana Purna Investama Kota Surabaya.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dana Purna Investama Kota Surabaya.
3. Status Pekerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dana Purna Investama Kota Surabaya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 65–82.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Fiqi, M. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Ekomadania: Journal of Islamic Economic and Social*, 1(2), 215–252.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali pers.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Nurdin Batjo, S. P. M. M. M. S., Dr. Mahadin Shaleh, M. S., Humaidi, S. E. I. M. E., & Mirnawati, S. P. M. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Aksara TIMUR. <https://books.google.co.id/books?id=oSuFDwAAQBAJ>
- Nugraha, B. A., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Status Pekerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 96–103
- Permadi, I. (2017). Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pada cv alam hijau sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 24–31.
- Putro, P. U. W., & Nanda, R. (2021). Pengaruh Status Pekerja Terhadap Kinerja Dengan Kompensasi Sebagai Moderasi (Studi pada PT. INKA). *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 9–15.





- Rivai, Veithzal Fawzi, & Basri, M.A. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwinarto, B. S. (2019). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*.
- Sinauangan, Muchdarsyah. 2014. *Produktifitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Surajiyo, S. E. M. M., Nasruddin, S. E. M. M., & Herman Paleni, S. H. I. S. E. M. S. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=ZUkQEAAAQBAJ>
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Widyana, I.G.N., D. K. Sintaasih, dan I.G. Riana. Efek Pemoderasian Status Pegawai Pada Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 10, No.1. Februari 2016