

PENGARUH STATUS KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR CABANG SURABAYA PUSAT

Erwin Permana

erwin.permana.ep@gmail.com

Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the employees' status and work environment on employees' performance of PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) branch of Central Surabaya. While, the research was quantitative, in which the research aimed to find out the correlation between employees status and work environment on employees' performance. Moreover, the data collection technique were 104 samples of PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) branch of Central Surabaya. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear SPSS (Statistical Product and Social Science) 24. The research result concluded employees' status had positive and significant effect on employees performance. This was occurred as in Indonesia the employees status was clear and there was level of career which should be fulfilled in order to have the needs Likewise, work environment had positive and significant effect on employees performance. In other words, a conducive work environment would increase employees performance also

Keywords: employees status, work environment, career path, employees performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh status karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Surabaya pusat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana data di analisis untuk mengetahui hubungan antara status karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan metode total *sampling*, yaitu pengambilan sampel yang menggunakan seluruh populasi. Berdasarkan metode total *sampling* tersebut didapatkan sebanyak 104 sampel yang berada di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Surabaya pusat. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa status karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena di Indonesia pekerjaan dengan status karyawan yang jelas dan ada jenjang karirnya diminati agar dapat memenuhi kebutuhan. Lingkungan kerja yang baik dapat juga mendukung meningkatnya kinerja karyawan.

Kata Kunci : status karyawan, lingkungan kerja, jenjang karir, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Aset terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan dasar dari kekuatan suatu organisasi yang mampu mempertahankan dan mengembangkan organisasi. Agar suatu organisasi berjalan dengan baik harus mempunyai sumber daya manusia yang berpengalaman dan berwawasan tinggi untuk dapat mengelola perusahaan dengan maksimal sehingga kinerja karyawan meningkat. Dengan semakin berkembangnya jasa ekspedisi pengiriman, maka PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) mencari sumber daya manusia yang berkompeten dan terbaik. Menurut Wicaksono (2016), suatu perusahaan dapat berkembang jika perusahaan tersebut selalu merespon terhadap perubahan lingkungan, teknologi, dan ilmu pengetahuan.

Karyawan yang telah bekerja di dalam perusahaan dan organisasi akan dilihat dari status legalnya kontrak atau tetap yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut Hendrajana *et al* (2017). Akhir-akhir ini banyak perusahaan yang menggunakan kebijakan karyawan kontrak (*outsourcing*). Fenomena status karyawan terjadi pada perusahaan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Surabaya Pusat yang menggunakan kebijakan

karyawan kontrak (*outsourcing*) tersebut. Hal itu disebabkan karena Indonesia mengalami krisis pada tahun 1997 dan mengambil keputusan kebijakan Pasar Kerja Fleksibel yang diberikan *International Monetary Fund* (IMF) sebagai syarat pinjaman. Menggunakan kebijakan karyawan kontrak (*outsourcing*) perusahaan lebih efisiensi pada waktu dan biaya dalam merekrut karyawan baru dan sesuai kebutuhan perusahaan, sehingga tidak terjadi kelebihan karyawan ketika *high season* telah berakhir.

Lingkungan kerja di perusahaan juga sangat penting bagi karyawan untuk bekerja dan berinteraksi setiap hari dengan rekan satu perusahaan, karena secara tidak langsung sangat berpengaruh dengan hasil kinerja karyawan tersebut. Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan atau berkelompok. Penyebab dari menurunnya kinerja karyawan karena lingkungan kerja ada 2 macam, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan kondisi tempat kerja seperti tata ruang, suhu, cahaya dalam ruangan, dan suara yang tidak mengganggu kondisi tempat kerja, suasana kerja dan keamanan lingkungan kerja perusahaan. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik pimpinan dengan bawahan. Seperti standar operasional kerja, tanggung jawab pekerjaan, perhatian, komunikasi dan kerjasama antar karyawan.

Kinerja karyawan suatu perusahaan dapat dilihat dari hasil kerjanya, hasil dari keseluruhan proses hasil kerja seseorang karyawan dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan perusahaan dan selalu mempertahankan kinerja secara maksimal. Menurut Wicaksono (2016) kinerja karyawan yang baik tidak selalu sesuai dengan rencana dalam prakteknya, tetapi kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang konsisten dengan tujuan awal masuk di perusahaan.

Kebijakan perusahaan untuk status karyawan di PT. JNE Surabaya ada beberapa macam sistem kontrak antara lain, *oursourcing*, kontrak dan tetap. Pada waktu tertentu seperti Hari Raya Idul Fitri, Natal dan Tahun baru, perusahaan merekrut karyawan tetapi dengan opsi kontrak *vendor*. Meskipun hanya kontrak kerja yang bersifat sementara, karyawan kontrak memiliki semangat dan rasa tanggung jawab pada lingkungan kerja sangat tinggi berbeda dengan karyawan tetap yang hanya bekerja sesuai *job desk* tanpa mempedulikan kerjasama antar karyawan di lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu Hendrajana *et al* (2017) status karyawan kontrak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Wahyuningtias dan Hamida (2018) bahwa status karyawan *outsourcing* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, semuanya diwajibkan bekerja secara profesional sehingga kinerja karyawan meningkat. Penelitian Rahmawanti *et al* (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kinerja karyawan, sedangkan penelitian Rahayu *et al* (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat ketidak konsistenan dengan hasil penelitian terdahulu serta kebutuhan kejelasan terkait fenomena diatas, maka penelitian ini dilakukan untuk melihat dan mengamati apakah status karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Surabaya Pusat.

TINJAUAN TEORITIS

Status Karyawan

Status karyawan dapat diartikan sebagai kedudukan atau posisi dalam suatu perusahaan. Karena itu, karyawan akan mendapatkan fasilitas dan gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menunjang kinerja karyawan. Menurut Sastrohadijoyo dan Hadaningsih (2017:40) Status karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan

usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan yang sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku, baik bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

Berdasarkan peraturan pada Dirjen Pajak no 31/PJ/2009 diuraikan bahwa karyawan tetap merupakan karyawan yang memperoleh penghasilan dengan jumlah tertentu secara teratur. Di lain pihak, *outsourcing* diartikan sebagai sistem kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan memiliki sumber daya manusia selain karyawan tetap. Berdasarkan peraturan Dirjen Pajak no.31/PJ/2009 didefinisikan sebagai karyawan yang memperoleh penghasilan jika karyawan tersebut bekerja sesuai jumlah hari bekerja, jumlah unit yang dihasilkan atau penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja.

Status karyawan yang ada di Indonesia pada umumnya ada 3 (tiga) macam yaitu (1) karyawan tetap. (2) karyawan kontrak. (3) karyawan *outsourcing*. Perbedaan utama dari status kontrak dan tetap adalah status legalnya, jika karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu berbeda dengan karyawan kontrak maupun *outsourcing* yang memiliki jangka waktu dalam kontrak kerja dengan perusahaan dan beberapa fasilitas yang akan diberikan kepada karyawan.

Status karyawan adalah hal yang penting bagi karyawan, karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang bekerja di PT. Jalur Nugraha Ekakurir. Menurut Widnyana *et al* (2016) terdapat beberapa indikator status karyawan yaitu: (1) Pendidikan. (2) Tingkat rasa aman saat bekerja. (3) Masa kerja. (4) Sistem penggajian.

Lingkungan Kerja

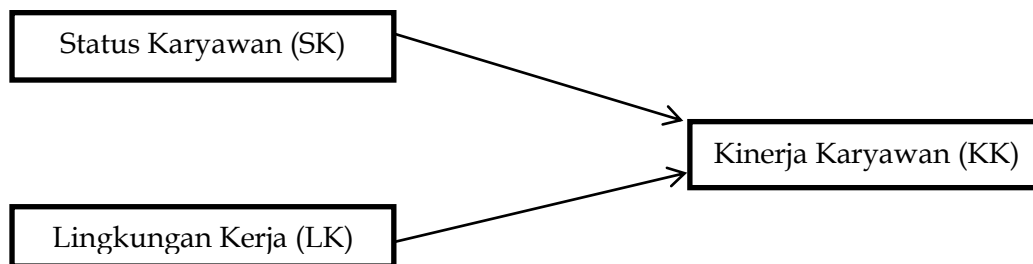
Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi, contohnya kebersihan, rekan kerja, musik, penerangan, pimpinan, dan hubungan kerja dengan karyawan di perusahaan lain. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan secara optimal, sehat, nyaman, dan aman. Menurut Sedarmayanti dalam Aruan dan Fakhri (2015) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan dapat mencapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai.

Menurut beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik secara fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaannya. Seorang karyawan yang bekerja di dalam lingkungan yang mendukung dirinya dalam bekerja akan bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Sebaliknya jika karyawan bekerja di lingkungan yang tidak mendukungnya dalam bekerja maka tidak optimal dan karyawan akan malas bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Pengertian lain dari Sedarmayanti (2011:28) tentang lingkungan kerja menyatakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (1) Lingkungan fisik (2) lingkungan non fisik. Lingkungan kerja adalah hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE). Sehingga dibutuhkan indikator-indikator untuk mengukur suatu kondisi lingkungan yang nyaman saat melakukan pekerjaan. Sedarmayanti (2013:46) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja itu diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut : (1) Penerangan. (2) Suhu Udara. (3) Suara Bising. (4) Penggunaan Warna Pada Ruangan. (5) Ruang Gerak Yang Dibutuhkan. (6) Keamanan Lingkungan Kerja. (7) Hubungan Karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan individu seseorang yang dilihat secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas, pembinaan dan pengembangan karyawan baik baru maupun lama dalam perusahaan merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Sinambela *et al* (2013) mengatakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja karyawan ini sangat diperlukan karena dengan melihat dari hasil kinerja dapat menyimpulkan seberapa besar kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut : (1) Kepemimpinan. (2) Tanggung jawab pekerjaan. (3) Inisiatif karyawan. (4) Pengetahuan karyawan. (5) Kerjasama antar karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu Hendrajana *et al* (2017) status karyawan kontrak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wahyuningtias dan Hamida (2018) bahwa status karyawan *outsourcing* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, semuanya diwajibkan bekerja secara profesional sehingga kinerja karyawan meningkat. Penelitian Rahmawanti *et al* (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kinerja karyawan. Penelitian Rahayu *et al* (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan Hipotesis

H₁ :Status karyawan (SK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Surabaya pusat

H₂ :Lingkungan kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Surabaya pusat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini kuantitatif yaitu penelitian yang menganalisa data primer yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:14), Penelitian Kuantitatif adalah penelitian dengan cara mendapatkan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Gambaran Dari Populasi Objek Penelitian

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau gejala yang menurut karakteristik. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri 2 macam yaitu objek dan

subjek yang akan menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012:119). Pada dasarnya populasi adalah jumlah keseluruhan objek yang diteliti, dalam penelitian ini yang menjadi penelitian adalah karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Surabaya Pusat Divisi Operasional *Inbound* yang bekerja di dalam perusahaan ini dengan kriteria minimal SMA/SMK sederajat yang telah ditetapkan berjumlah 104 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya. Cara pengambilan sampel tersebut dinamakan teknik *sampling* jenuh atau teknik total *sampling* yaitu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:126). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, karena mengingat jumlah karyawan Divisi Operasional *Inbound* yaitu 104 orang karyawan, maka karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Divisi Operasional *Inbound* berjumlah 104 orang karyawan akan diteliti semuanya.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dari data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber data, dalam penelitian ini datanya berasal dari PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE). Sumber data dari penelitian ini berasal dari kuisisioner yang diberikan kepada responden, dalam hal ini adalah karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir cabang Surabaya. Berdasarkan sumber data yang akan digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini diperoleh dari dua sumber yaitu : (1) Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui wawancara langsung terhadap karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) mengenai pengaruh status karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Data Sekunder data yang diperoleh melalui sumber-sumber berupa buku, jurnal, website dan sumber lain yang terkait dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah bahan mentah data yang akan diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan yang menunjukkan fakta Alwan *et al.* (2017). Teknik mengumpulkan data dengan cara data primer yaitu mengumpulkan suatu data secara langsung dapat dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner . melakukan wawancara, dan observasi. Maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah dengan cara melakukan observasi dan survey terlebih dahulu kepada pegawai PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Surabaya pusat untuk mengetahui permasalahan yang sedang terjadi di perusahaan terkait dengan judul penelitian, selanjutnya dengan cara menyebar kuisisioner kepada karyawan.

Penelitian ini menggunakan skala Likert jenis interval, yaitu skala yang menunjukkan nilai nilai yang sama sehingga jarak antara satu dengan yang lainnya dapat diketahui sebagai berikut : Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Netral (N) = 3, Setuju (S) Sangat setuju.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014:95) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang akan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Dalam penelitian ini, terdiri dari 2 jenis variabel yang akan digunakan, yaitu variabel *independent* (status karyawan dan lingkungan kerja) dan variabel *dependent* (kinerja karyawan). Operasional variabel adalah merupakan penjelasan cara

mengukur terkait variabel bebas dan terikat yang bertujuan untuk memberikan petunjuk dalam mengukur variabel dengan mengetahui indikator-indikatornya dalam setiap variabel agar dapat dijadikan pernyataan dalam kuesioner (Iskandar dan Rizki, 2013).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Digunakan untuk menguji apakah pertanyaan yang ada dalam kuisisioner mampu menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Instrumen harus mempunyai validitas yang tinggi jika ingin dianggap sebagai instrumen yang valid. Validitas merupakan beberapa bukti antara lain secara validitas konten atau validitas isi, secara konstruk dan secara validitas kriteria Yusup (2018). Tidak ada batasan universal yang menunjukkan angka minimal yang harus dipenuhi agar suatu tes dikatakan valid. Koefisien validitas harus berada di atas koefisien yang terdapat dalam tabel yakni $r_{tabel} = 0,30$ sehingga akan lebih dapat diterimam namun apabila koefisien validitas tersebut kurang dari 0,30 tidak dianggap memuaskan. Angka ini ditetapkan sebagai konvensi yang didasarkan asumsi distribusi skor dari kelompok subyek yang besar. Sehingga disimpulkan bahwa pengujian validitas menggunakan ketentuan jika dari r hitung atau r hasil $> r_{tabel}$ variabel disimpulkan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur sebuah angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Menurut Ghazali (2011:47), uji reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur objek yang sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu: (1) *Repeat measure* atau pengukuran ulang. Disini setiap orang akan disodori pernyataan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah dia tetap konsisten dengan jawabannya atau tidak. (2) *One shot* atau sekali saja. Disini cara mengukurnya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan b pernyataan lain ata mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Pengujian dalam penelitian menggunakan metode Alfa Cronbanch, dengan *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka alat ukur dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini menggunakan cara pengujian reliability dengan teknik *one shot* atau sekali saja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2010:77) penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yaitu menggambarkan pengaruh linier antara variabel bebas dengan variabel terikat,. Model regresi linier berganda tersebut dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$KK = \alpha + \beta_1 SK + \beta_2 LK + e_i$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel bebas 1 (Status Karyawan)

β_2 = Koefisien regresi variabel bebas 2 (Lingkungan Kerja)

X1 = Variabel bebas 1 (Status Karyawan)

X2 = Variabel bebas 2 (Lingkungan Kerja)

KK = Kinerja Karyawan

SK = Status Karyawan

LK = Lingkungan Kerja

e_i = Error Indeks

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:111) Uji Koefisien Determinasi (R^2) umumnya digunakan dalam mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi pada variabel terikat. Koefisien determinasi memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar kombinasi variabel struktur modal, profitabilitas dan ukuran perusahaan yang mampu dalam menjelaskan variasi perubahan pada nilai perusahaan. Variabel bebas dikatakan layak untuk digunakan apabila R^2 terletak diantara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$) maka kriteria pengujian sebagai berikut: (1) Jika nilai $R^2 = 1$ atau mendekati 1, hal itu berarti semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, (2) Jika nilai $R^2=0$ atau mendekati 0, hal itu berarti semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang tingkat pekerjaannya mencakup cara menghimpun, menyusun, atau menyajikan data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range kurtois dan *skewness* (kemencengan distribusi) masing-masing variabel penelitian (Amirotun, 2016). Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan cara menghitung nilai rata-rata (*mean*) tanggapan responden pada masing-masing pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan untuk mengetahui apakah suatu instrumen yang digunakan sebagai alat untuk pengumpulan data berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2011:214) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan melalui analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plots sedangkan uji statistik dilakukan dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data pada grafik normal probability plots menyebar di sekitar garis diagonal dan nilai Signifikan atau dengan probabilitas pada uji Kolmogorov Smirnov $> 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, uji ini merupakan uji model. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dengan cara menganalisis nilai VIF (Varinace Inflation Factor). Suatu model regresi menunjukkan adanya Multikolinieritas jika: (1) Tingkat korelasi $> 95\%$. (2) Nilai Tolerance $< 0,10$. (3) Nilai VIF > 10 . Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain Ghozali (2011:139). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y), maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Menurut Ghazali (2016:110) Uji F dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui variable independent yang terdapat dalam penelitian ini ketika dimasukkan kedalam model penelitian apakah dapat dikatakan layak atau tidak terhadap variabel dependen yang digunakan dalam model penelitian yang digunakan. Pengujian ini dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut: (1) Jika tingkat signifikansi uji F $<0,05$, maka menunjukkan bahwa status karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Jika tingkat signifikansi uji F $>0,05$, maka menunjukkan status karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji hipotesis (*t-test*) adalah salah satu tes statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan variabel *independent* masing-masing berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2011:98). Langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut : (1) Pengujian hipotesis (H_1), yaitu (a) Jika nilai signifikansi uji t $>0,05$ maka status karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), (b) Jika nilai signifikansi uji t $<0,05$ maka kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), (2) Pengujian Hipotesis (H_2), yaitu (a) Jika nilai signifikansi uji t $>0,05$ maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), (2) Jika nilai signifikansi uji t $<0,05$ maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan untuk mengukurs suatu item kuisisioner, apakah item pada kuisisioner tersebut sudah dinyatakan valid apabila nilai r hasil positif serta r hasil $>$ r tabel. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu status karyawan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan total jumlah sampel 104 responden. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Status Karyawan (SK)	SK ₁	0.523	0.2492	Valid
	SK ₂	0.715	0.2492	Valid
	SK ₃	0.781	0.2492	Valid
	SK ₄	0.681	0.2492	Valid
Lingkungan	LK ₁	0.439	0.2492	Valid
	LK ₂	0.579	0.2492	Valid
	LK ₃	0.711	0.2492	Valid

Kerja (LK)	LK ₄	0.802	0.2492	Valid
	LK ₅	0.725	0.2492	Valid
	LK ₆	0.686	0.2492	Valid
	LK ₇	0.309	0.2492	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK ₁	0.763	0.2492	Valid
	KK ₂	0.727	0.2492	Valid
	KK ₃	0.823	0.2492	Valid
	KK ₄	0.703	0.2492	Valid
	KK ₅	0.581	0.2492	Valid
	KK ₆	0.770	0.2492	Valid

Sumber: Data Kuisisioner diolah, 2020

Tabel 1 diatas terlihat semua pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu status karyawan dan lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Status Karyawan	0,605	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,743	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,803	Reliabel

Sumber : Data Kuisisioner (diolah), 2020

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas tampak bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel status karyawan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan lebih dari 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut adalah reliable.

Model Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.150	3.284		2.787	.006
	Status Karyawan (X1)	.519	.191	.277	2.717	.008
	Lingkungan Kerja (X2)	.232	.107	.222	2.177	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Kuisisioner diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$KK = 9.150 + 0,519 SK + 0,232 LK + e$$

Selanjutnya deskripsi dari setiap nilai koefisien dijelaskan dengan analisis sebagai berikut:

Konstanta (9,150)

Konstanta merupakan nilai dari variabel terikat (kinerja karyawan) jika seluruh variabel bebas (status karyawan dan lingkungan kerja) bernilai tetap. Dalam hal ini nilai dari kinerja karyawan sebesar 9,150.

Koefisien Variabel Status Karyawan (0,519)

Koefisien untuk variabel status karyawan bernilai positif, hal itu berarti status karyawan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh status karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,519 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan

Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (0,232)

Koefisien untuk variabel lingkungan kerja bernilai positif, hal itu berarti lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,232.

Analisis Koefisien Determinasi (R)

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.185	.169	3.09492

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Status Karyawan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

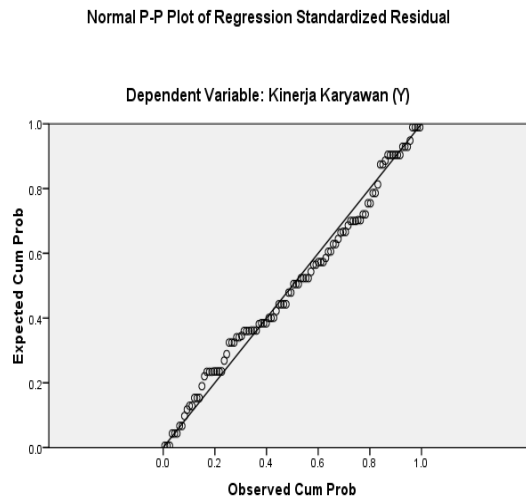
Sumber : Hasil Output SPSS diolah

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui dan mengidentifikasi dalam suatu model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak normal apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka akan terjadi penurunan pada uji statistik. Berikut ini hasil dari pengujian normalitas dengan metode pendekatan grafik dan uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS).

Hasil uji normalitas untuk pendekatan grafik dapat disajikan pada gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 1
Normal Probabilit Plot
 Sumber : Data Kuisisioner Di olah, 2019

Dari hasil grafik normal probability plot pada gambar 3 menunjukkan bahwa data atau titik tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel dalam penelitian ini telah memenuhi uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

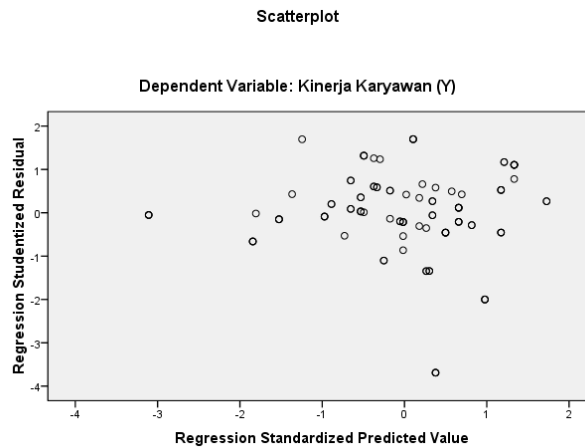
Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Status Karyawan (X1)	0,775	1,290	Bebas Multikolinieritas
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,775	1,290	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data Kuisisioner (diolah), 2019

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa menunjukkan nilai *Tolerance* > 0,10 atau mendekati angka satu dan nilai *Variable Influence Factor* (VIF) pada variabel bebas yang dijadikan model penelitian < 10,00 maka dapat disimpulkan tidak adanya korelasi antara variabel tersebut dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Grafik Scatterplot
 Sumber : Data Kuisisioner (diolah), 2019

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menandakan tidak terjadi *heterokedasitas* pada model regresi dalam penelitian.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Tabel 6
Hasil Uji F
Hasil Uji *Goodness Of Fit*
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.100	2	109.550	11.437	.000 ^a
	Residual	967.428	101	9.578		
	Total	1186.529	103			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Status Karyawan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil kuesioner (diolah), 2019

Berdasarkan Uji F pada Tabel 6, didapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas status karyawan dan lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis (t-test)

Variabel Bebas	t hitung	Sig. T
Status Karyawan(X1)	2,717	0,008
Lingkungan Kerja(X2)	2,177	0,032

Sumber: Hasil Kuesioner (diolah), 2019

Berdasarkan pada Tabel diatas, analisis uji hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Status Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi kompetensi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yaitu status karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, karena nilai signifikansi status karyawan lebih kecil dari nilai alpha, dengan kata lain secara parsial status karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Surabaya pusat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, karena nilai signifikansi lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha EKakurir (JNE) Cabang Surabaya pusat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Status Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa memberikan kejelasan pada status karyawan, maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Status karyawan sangat penting bagi karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) divisi operasional *inbound*, status karyawan yang diberikan kepada setiap karyawan akan memberikan kenyamanan, memberikan rasa aman, dan kepuasan kerja. Status karyawan saat ini yang digunakan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) divisi operasional *inbound* adalah 2 jenis status karyawan, yang pertama adalah karyawan tetap dan yang kedua adalah karyawan *outsourcing*. Status karyawan merupakan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan, agar perusahaan dapat memberikan status karyawan *outsourcing* menjadi karyawan tetap di perusahaan tersebut. Karyawan dengan status *outsourcing* hanya mendapatkan gaji, berbeda dengan karyawan dengan status tetap dimana karyawan akan mendapatkan beberapa fasilitas perusahaan termasuk tunjangan, gaji, bonus, jaminan keselamatan dan kesehatan Perusahaan berusaha menaati semua peraturan pemerintah dengan cara memenuhi semua kebutuhan dan hak karyawan, agar kepuasan dalam bekerja didapatkan oleh seorang karyawan yang telah memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Perbedaan antara karyawan tetap dan *outsourcing* menjadi penyebab terjadinya karyawan tidak akan bertahan lama atau *resign*, dikarenakan adanya perbedaan gaji, tunjangan dan fasilitas yang didapat, sehingga karyawan tersebut kurang merasa di zona nyaman pekerjaannya dan menyebabkan kinerja menurun. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian Wahyuningtias dan Hamida (2018) bahwa karyawan *outsourcing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara hasil penelitian Hendrajana *et al* (2017) sesuai dengan kondisi status karyawan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Surabaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel Lingkungan Kerja (LK) terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK). Hal ini bisa dibuktikan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Surabaya divisi operasional *inbound*. Lingkungan kerja juga merupakan suatu keadaan yang dapat mendukung di lingkungan individu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerjanya. Lingkungan kerja saat ini yang terjadi pada divisi operasional *inbound* sudah baik dimulai dari tersedianya alat bantu kerja yaitu komputer, print, kendaraan operasional, dan scanner barcode yang membantu memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar terciptanya kinerja yang baik untuk mencapai tujuan

perusahaan. Kebersihan area lingkungan kerja ketika selesai melakukan aktifitas kerja karyawan selalu membersihkan area dan peralatan kerja agar memberikan kenyamanan kepada karyawan yang bekerja di shift berikutnya dan suhu udara di area lingkungan kerja sudah baik dengan diberikan blower agar tidak ada suhu panas dalam ruangan. Komunikasi dengan atasan dan bawahan sudah baik dimulai dari adanya koordinasi antar karyawan, setiap diadakan briefing selalu meminta bawahannya untuk menyampaikan apa yang menjadi permasalahan atau kendala saat bekerja, jika bawahan melakukan kesalahan diberikan peringatan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan). Hasil ini sependapat dengan hasil penelitian Rahayu et al (2016) lingkungan kerja berpengaruh signifikan yang terjadi pada divisi operasional inbound. Sedangkan penelitian Rozziana dan Yulinda (2018) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pertumbuhan penjualan, profitabilitas dan likuiditas terhadap struktur modal. Dari hasil pembahasan tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian menunjukkan Status Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang utama Surabaya divisi inbound. Hal ini mengindikasikan bahwa status karyawan akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan tersebut. Memberikan kejelasan tentang status karyawan akan memberikan dampak hasil kinerja yang baik, (2) Hasil pengujian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang utama Surabaya divisi inbound. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan serta semakin baiknya komunikasi yang terjalin antara pimpinan divisi, bawahan dan rekan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan dapat dikemukakan saran sebagai berikut: (1). Perusahaan sebaiknya melakukan prediksi untuk penjualan ditahun yang akan datang dengan melakukan analisis perkembangan Indonesia sehingga tingkat penjualan pada perusahaan pariwisata dan perhotelan stabil tidak mengalami penurunan. (2). Perusahaan sebaiknya dapat memperhatikan besarnya ROA pada perusahaan pariwisata dan perhotelan karena apabila ROA naik maka laba pada perusahaan akan lebih maksimal dan perusahaan mampu meminimalkan besarnya hutang pada perusahaan. (3). Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel-variabel serta menambah periode pengamatan agar penelitian selanjutnya dapat memperoleh hasil yang lebih baik dari penelitian sebelumnya.

Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, ada beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut: (1). Penelitian ini dilakukan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir menggunakan dua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu status karyawan dan lingkungan kerja. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, (2) Penelitian ini menggunakan subyek penelitian yang terbatas yaitu 104 responden, jumlah tersebut belum mencakup keseluruhan karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE).

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain: (1) Perusahaan memberikan penjelasan secara detail agar calon karyawan

dapat bekerja dengan nyaman dan tenang sehingga berdampak pada hasil kinerja yang baik, (2) Komunikasi akan berjalan dengan baik ketika perusahaan sudah memberikan rasa aman rasa kekeluargaan dan kenyamanan dalam lingkungan kerja sehingga perlu ditingkatkan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Dukungan dari departemen *Human Capital Department* diperlukan untuk membantu proses training SOP dan pemahaman *job description* yang diberikan perusahaan agar tidak terjadi karyawan yang mengundurkan diri, (3) Hendaknya pimpinan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Surabaya membuat sistem rekrutmen yang baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memberikan kontribusi yang bagus bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya.B.N., M.S. Hakam, dan S. Heru 2017. Pengaruh Status Pekerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 44 No.1 Maret 2017.*
- Alwan., H. Menza, dan Darmaji. 2017. Faktor- faktor yang mendorong siswa MIA SMAN Mengikuti Bimbingan Belajar Luar Sekolah Di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi. *Jurnal Edufisika Vol. 02 No.01. Juli 2017.*
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Aruan, Q. dan M, Fakhri. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT, Freeport Indonesia. *Modus Vol. 27 (2): 141-162.* Bandung
- Amirotun, S. 2016 .Statistik Deskriptif Dalam Penelitian Kualitatif. *Komunika, Vol. 10, No.2, Juli – Desember 2016.*
- Cintia, E, dan A, Gilang. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *E-Proceeding of Management: Vol 3 No 1 April 2016.* Bandung.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Edisi Revisi. Cetakan kedua 23. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hendrajana, I. G. M. R., D. K. Sintaasih., dan P.P.Saroyeni. 2017. Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana 6.1 (2017):357-378.*
- Indrawati, C. W. dan Sukarmi . 2017. “Konsep ideal pembuatan akta perjanjian kerja outsourcing waktu tertentu (studi di Bank Jateng),” *Jurnal Akta, 4(3), hal. 317-322.*
- Irianto, A. 2015. *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangan.* Bandung: Prenada Media Group.
- Josephine, A. dan D.Harjanti. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA Vol 5 No.3.*

- Khairani, D.S. 2013. *Malikulssaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1 18-23*.Aceh.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*.Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.Yogyakarta.
- Moulana, F., B.S.Sunuharyo dan H.N.Utami. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A Yani, Malang*.
- Triastuti, N., F.Salman. dan A. Pratama. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryuda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi Volume 7, No. 8. 2018*.
- Priansa, D.J. 2017. *Manajemen Kinerja kepegawaian*. Cetakan ke 1. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Prasasti, F.A., M. P. Hutagaol, dan M.J. Affandi. 2016. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank XYZ KCU Bekasi)*.*Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol 2 No. 3, September 2016*.
- Rahmawanti, N.P., S.Bambang dan P. Arik. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.8 No.2 Maret 2014*.
- Ridha, N. Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian.2017. *Jurnal Hikmah Vol.14 No. 1 Januari – Juni 2017*.
- Sastrohadiwiryo, B.S. dan A.S. Hadaningsih. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.Edisi Revisi. Sinar Grafika Offset. Jakarta.
- Safitri, H.M., dan A.M. Shabri. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Gaya Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Abang. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. 2(1): 1-17*.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. CV. Mandar Maju. Bandung.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono . 2010. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. CAPS. Yogyakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. cetakan kelima. PT. Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sinambela, P. L. 2013. *Kinerja Pegawai : Teori, pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta.Graha Ilmu.

- Sitompul, S.S. 2017. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Sinco Jaya Abadi*. Journal of Economic, Bussiness And Accounting volume 1 No 1, Desember 2017.
- Torang, S. 2012. *Metode Riset Struktur Dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Triastuti, N., S. Fahmi dan P. Arta. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryuda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi Volume 7, Nomor 1, 2018, 50-57*.
- Tjipto, I. dan E.M. Sutanto. 2018. *Pengaruh Kepuasan Pada Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kedisiplinan Kerja Sopir Tetap PT. Sumber Karya*. Agora Vol.6 No.2. 2018.
- Wicaksono. Y.S. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan. : studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No. 1. 2016*.
- Widnyana, 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*.
- Wahyuningtias S. dan H.N. Utami. 2018. Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing Dan Karyawan Tetap., *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 68 No. 3 2018*.
- Yulinda dan Rozzyana. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting Vol.2 No.1 March 2018*.
- Yusup, F. 2018. *Jurnal Ilmiah Kependidikan Vol 7 No.1 Januari – Juni 2018 (17-23)*.Banjarmasin.