

# ANALISIS *ENGAGEMENT* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT TASPEN (PERSERO) BEKASI

Deka Aryani Hendri <sup>1</sup>  
Tyna Yunita <sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jaya

[tyna.yunita@gmail.com](mailto:tyna.yunita@gmail.com)

## Abstract

*This study aims to determine the influence of Engagement and Work Discipline on Improving Employee Performance at PT Taspen (Persero) Bekasi. This study uses engagement (X1) and work discipline (X2) as independent variables, and employee performance (Y) as the dependent variable. This study uses census method, which is to take all the population in the study respondents. The number of respondents is 40 people. The data obtained is the primary data obtained from the results of the respondent on the questionnaire that has been distributed. Data processing techniques using partial test (t test) and simultaneous test (F test). This study uses SPSS version 22 statistical test equipment. The results obtained in this study indicate that engagement is partially has a positive and significant effect on employee performance, work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance and engagement and work discipline simultaneously affect employee performance.*

**Keywords:** *Engagement, Work Discipline, Employee Performance*

## I. PENDAHULUAN

PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri, atau biasa disebut PT Taspen (Persero) adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang tugasnya untuk menyelenggarakan serta mengelola program Asuransi Sosial berupa Program Tabungan Hari Tua (THT) dan Dana Pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tersebar di Indonesia. Begitu juga dengan salah satu kantor cabang PT Taspen (Persero) di kota Bekasi atau dikenal dengan PT Taspen (Persero) KC. Bekasi.

Berdasarkan data pada tabel 1.1 terlihat bahwa karyawan tidak memiliki *engagement* yang cukup kuat terhadap perusahaan. Beberapa karyawan masih ada yang tidak memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, serta kurang antusias dan bersemangat dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan pada setiap bulannya yang disebabkan karena izin, sakit, cuti dan tanpa keterangan. Jika hal tersebut terus menerus terjadi maka akan berdampak pada

menurunnya kinerja karyawan terutama dalam hal pelayanan terhadap para peserta taspen.

**Tabel 1.1**  
**Rekap Absensi Karyawan November 2018 – April 2019**

Periode	Izin	Sakit	Cuti	Alpa	Jml	Persentasi
Nov-18	8	6	3	4	21	16%
Des-18	5	3	10	2	20	15%
Jan-19	4	3	6	5	18	13%
Feb-19	7	11	3	3	24	18%
Mar-19	10	6	6	3	25	18%
Apr-19	8	10	5	4	27	20%

Sumber: PT Taspen (Persero) Bekasi

Dati tabel diatas terlihat bahwa disiplin kerja pada PT Taspen (Persero) Bekasi belum bisa dikatakan optimal. Hal itu terlihat dengan masih adanya beberapa karyawan PT Taspen (Persero) Bekasi yang terlambat masuk kerja, pulang tidak

sesuai waktu, selain itu karyawan juga sering mengulur waktu istirahat, apabila hal ini terus-menerus dilakukan oleh para karyawan, maka dapat merugikan bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian fenomena-fenomena di atas, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Analisis *Engagement* dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) Bekasi”

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2015) mendefinisikan “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berikut ini faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Simanjuntak (dalam Widodo, 2015), diantaranya:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Mangkunegara (2009, dalam Lewiuci dan Mustamu, 2016) terdapat 5 (lima) indikator kinerja karyawan, diantaranya adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

### *Engagement*

Keterikatan pegawai merupakan bentuk dari keadaan fikiran positif dan komitmen untuk dapat memberikan kontribusinya bagi perusahaan baik secara kognitif maupun fisik, sehingga pegawai merasakan adanya kebermaknaan psikologis, rasa aman, dan adanya perasaan hadir secara positif dalam menjalankan aktivitas-aktivitas pekerjaan yang dapat diukur dari beberapa aspek keterikatan terhadap pekerjaan (*job engagement*) dan keterikatan

terhadap organisasi (*organizational engagement*) (Kartono, 2017).

Menurut Finney (2010, dalam Maarif dan Kartika, 2014) Karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya memiliki sifat umum seperti berikut:

1. Mempercayai misi organisasi.
2. Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar.
3. Tidak memerlukan pendisiplinan, mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi, dan konsistensi.
4. Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas, dan daya tahan.
5. Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain.
6. Menghormati manajer.
7. Mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka.
8. Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat.
9. Memberikan yang terbaik kepada manajer.

Menurut Schaufeli (2003, dalam Lewiuci dan Mustamu, 2016) terdapat tiga indikator *engagement*, diantaranya adalah:

1. *Vigor* merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. *Vigor* ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan ketahanan mental dalam bekerja, energi yang optimal, keberanian untuk melakukan usaha sekuat tenaga, keinginan, kemauan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan, tetap gigih, tidak mudah menyerah, semangat dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan.
2. *Dedication*, merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. *Dedication* menggambarkan perasaan antusias karyawan didalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempatnya bekerja, tetap terinspirasi dan tetap tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi.
3. *Absorption*, merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. *Absorption* menggambarkan keadaan karyawan yang merasa senang dirinya

terbenam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya.

### Disiplin Kerja

Menurut (Rivai dan Sagala, 2011) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Sementara itu menurut (Fahmi, 2016) mendefinisikan “kedisiplinan sebagai tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut”.

Ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin *preventif* dan disiplin *korektif* (Mangkunegara, 2013):

#### 1. Disiplin *Preventif*

Disiplin *preventif* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

#### 2. Disiplin *Korektif*

Disiplin *korektif* adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin *korektif*, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut Singodimedjo (2000, dalam Sutrisno, 2011) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Fathoni (2006, dalam Hartatik, 2014) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Keteladanan Pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan Melekat
5. Sanksi Hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan Kemanusiaan

### Hipotesis

Menurut (Siregar, 2015) Hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Atas dasar definisi tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya. Maka dapat dirumuskan Hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. *Engagement* terhadap Kinerja Karyawan  
 $H_0$  : *Engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero) Bekasi.  
 $H_1$  : *Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero) Bekasi.
2. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
 $H_0$  : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero) Bekasi.  
 $H_2$  : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero) Bekasi.
3. *Engagement* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
 $H_0$  : *Engagement* dan Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero) Bekasi.  
 $H_3$  : *Engagement* dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero) Bekasi.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 3 (bulan) terhitung mulai dari bulan Februari sampai dengan April. Penelitian ini dilakukan di PT Taspen (Persero) Bekasi Jl. Kemakmuran Raya No. 09 Kel. Marga Jaya, Kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi 17141.

#### Metode Pengambilan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Banyaknya sampel menggunakan sampling jenuh yaitu penentuan sampel bila semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2013). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Taspen (Persero) Bekasi yaitu sebanyak 40 karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh Peneliti yaitu:

1. Observasi, yaitu dengan mendatangi dan mengamati secara langsung sikap dan perilaku karyawan yang berada di PT Taspen (Persero) Bekasi.
2. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013).
3. Teknik dokumentasi, meliputi buku-buku yang relevan, laporan kegiatan, jurnal, surat kabar dan lain sebagainya.
4. Wawancara, peneliti melakukan tanya jawab kepada beberapa karyawan agar mendapatkan suatu data mengenai keterangan dan informasi serta pendapat yang berkompeten.

## IV. PEMBAHASAN DAN HASIL

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen yaitu *Engagement* (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,720	1,782		2,648	,012		
Engagement	,543	,107	,605	5,061	,000	,183	5,462
Disiplin Kerja	,354	,115	,368	3,079	,004	,183	5,462

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,720 + 0,543X^1 + 0,354 X^2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linear berganda di atas diketahui mempunyai konstanta sebesar 4,720. Besaran konstanta menunjukkan variabel dependen yaitu Y sebesar 4,720.
2. Koefisien variabel *Engagement* ( $X^1$ ). Nilai koefisien *engagement* sebesar 0,543. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai *engagement*, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,543.
3. Koefisien variabel Disiplin Kerja ( $X^2$ ). Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,354. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai disiplin kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,354.

### Uji Statistik t

Uji Statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4,720	1,782		2,648	,012
Engagement	,543	,107	,605	5,061	,000
Disiplin Kerja	,354	,115	,368	3,079	,004

Sumber: Hasil Kuesioner yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Engagement* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t untuk variabel *Engagement* diperoleh t hitung sebesar 5,061 > dari 2,026 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Yang menunjukkan bahwa *Engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh t hitung sebesar 3,079 > dari 2,026 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 < dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### Uji Simultan F

Uji F digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh antara variabel independen yaitu *Engagement* dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan secara simultan. Pada penelitian ini, nilai F tabel adalah sebesar 3,25 dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\% = 0,05$ . Dengan menggunakan variabel bebas sebanyak 2 dan jumlah sampel sebanyak 40. Sehingga dalam tabel df1 adalah 2 dan df2 adalah  $40-2-1 = 37$ . Jadi df2 nya adalah 37.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1045,067	2	522,533	172,764	,000 <sup>b</sup>
Residual	111,908	37	3,025		
Total	1156,975	39			

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil dari uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 172,764 > dari F tabel yaitu 3,25. Data di atas menunjukkan bahwa F hitung > F tabel, dan memiliki nilai signifikansi < 0,05, maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Engagement* dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

### Kesimpulan

1. Karyawan yang memiliki *engagement* yang cukup kuat terhadap perusahaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat *engagement* yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Penerapan disiplin kerja dapat membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik demi terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan kata lain semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Pengaruh signifikan antara *engagement* dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Bekasi Dengan kata lain jika *Engagement* dan Disiplin kerja karyawan tinggi, maka kinerja karyawannya akan semakin meningkat.

### Implikasi Manajerial

1. Dari hasil penyebaran kuesioner *engagement* no.5 memiliki nilai yang paling rendah, yaitu "Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya". Sebaiknya PT Taspen (Persero) Bekasi melakukan pendekatan dan memberikan motivasi serta penghargaan kepada karyawan untuk menumbuhkan semangat dan antusias karyawan serta bangga dengan pekerjaan sehingga kinerja karyawan pun semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner disiplin kerja no.8 memiliki nilai yang paling rendah, yaitu "Ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pelanggaran peraturan". Pimpinan harus tegas pada karyawan yang melakukan pelanggaran dengan memberi sanksi dan *reward* sehingga karyawan semakin termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja mereka.
3. Dari hasil Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada pernyataan Kinerja no.5 memiliki nilai yang paling rendah, yaitu "Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu". Yang menunjukkan bahwa dibutuhkan perkembangan serta perbaikan sistem kerja agar dapat mempermudah serta memaksimalkan hasil

pekerjaan sesuai target dan waktu yang sudah ditentukan. Perusahaan dapat memberikan pelatihan serta pengembangan terhadap karyawan dimana pelatihan dan pengembangan ini akan merefresh serta meningkatkan skill karyawan sehingga mereka semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Erlangga.
- Dunggio, M. 2013. *Jurnal emba. Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas pada PT Jasa Raharja (Persero) cabang Sulawesi Utara*, 1, 523–533.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Bandung, Alfabeta.
- Hartatik, I. P. 2014. *Buku praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta, Laksana.
- Kartono 2017. *Personality, employee engagement, emotional intelligence, job burnout pendekatan dalam melihat turnover intention*. Yogyakarta, Deepublish.
- Kurniawan, A. 2014. *Metode riset untuk ekonomi dan bisnis teori, konsep, dan praktik penelitian bisnis (dilengkapi perhitungan pengolahan data dengan IBM SPSS 22.0)*. Bandung, Alfabeta.
- Lewiuci, P. G. And Mustamu, R. H. 2016. *Agora. Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan produsen senapan angin*, 4, 101–107.
- Maarif, M. S. And Kartika, L. 2014. *Manajemen pelatihan upaya mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman employee engagement*. Bogor, PT Penerbit IPB Press.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen sumber daya perusahaan*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, D. 2016. *SPSS handbook*. Yogyakarta, MediaKom.
- Ramadhan, N. And Sembiring, J. 2014. *Jurnal manajemen Indonesia. Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK, Jurnal Manajemen Indonesia*, 14, 163–170.
- Rivai, H. V. And Sagala, E. J. 2011. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. 2nd edn. Jakarta, PT Rajagrafindo Persada.
- Rony, Z. T. 2017. *Siap fokus, siap menulis, skripsi, tesis, disertasi (jurus mudah gunakan metode kualitatif tipe studi kasus)*. Jakarta, Pusat Studi Sumber Daya Manusia (PSSDM).
- Sánchez-Cardona, I. et al. 2012. *Procedia social and behavioral science. Self-efficacy and openness to experience as antecedent of study engagement: an exploratory analysis*, 46, 2163–2167.
- Siregar, S. 2015. *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17*. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Siswono, D. 2016. *Agora. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya*, 4, 458–466.
- Sudaryono 2017. *Metodolgi penelitian*. Jakarta, PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono 2013. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono 2016. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna 2015. *SPSS untuk penelitian*. Yogyakarta, Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, H. E. 2011 *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Suwondo, D. I. & Sutanto, E. M. 2015. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan. Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17, 135–144.
- Widodo, S. E. 2015 *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.