

## Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja Pt. Jasa Marga Surabaya Mojokerto

<sup>1)</sup>Deny Surya Permana, <sup>2)</sup>Eddy Yunus

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo

Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

Email: <sup>1</sup> [denyysuryapermana@gmail.com](mailto:denyysuryapermana@gmail.com), <sup>2</sup> [eddy.yunus@unitomo.ac.id](mailto:eddy.yunus@unitomo.ac.id)

---

**Abstract** *One of the business entities engaged in toll road services is PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto recently inaugurated a long line from Surabaya to Mojokerto. There are problems in the performance that is still not maximal and the discipline of employee work that is influential in supporting the success of an organization or company including the performance of employees. The research aims to test and analyze the influence of work discipline, work environment, work motivation on work attachment and employee performance at PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto; and to Test and analyze the effect of work attachment on employee performance at PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto. The approach used is quantitative method. The type of research used is causal research. The sample population is 78 employees of PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto. Sampling techniques used are by non probability sampling. Determination of the number of respondents (samples) is done through purposive sampling techniques. The data analysis technique used is Structural Equation Modelling analysis using Partial Least Square. The results of the analysis concluded that Work Discipline and Motivation have an influence on Work Attachment, while the Work Environment has no influence on Work Attachment; Work Discipline and Work Environment have no influence on Employee Performance, but Motivation has an influence on Employee Performance; and Work Attachment has an influence on the Performance of PT Employees. Jasa Marga Surabaya Mojokerto.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, Work Attachment, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini kinerja pegawai mempengaruhi kemajuan dan kemunduran sebuah organisasi atau perusahaan sebagai tolak ukurnya. Masyarakat berperspektif tentang kinerja pegawai masih sangat rendah. Perspektif tersebut berawal dari masyarakat yang mulai kritis dalam mengevaluasi mengenai pelayanan publik yang diberikan pada masyarakat. Salah satu badan usaha yang bergerak di bidang pelayanan jalan tol adalah PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto yang baru-baru ini meresmikan jalur panjang dari kota Surabaya sampai kota Mojokerto. PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto ini beralamatkan jalan plaza toll Waru I dan RAMP, Waru, Sidoarjo, Jawa Timur. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2006. Dengan seiring berkembangnya waktu PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto kini berkembang pesat, memiliki ruas jalan tol terpanjang di Jawa Timur.

Berdasarkan hasil survey awal menunjukkan adanya permasalahan pada kinerja yang masih kurang maksimal pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto. Dari hasil wawancara dapat mengindikasikan adanya kedisiplinan kerja karyawan yang berpengaruh dalam menunjang keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan termasuk pada kinerja karyawan didalamnya. Menurut Rivai dan Sagala (2013), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Pendapat tersebut sejalan dengan Sintaasih dan Wiratama (2013), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Masing-masing karyawan memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda, maka dari itu dibutuhkan motivasi kerja yang berbeda-beda. Motivasi karyawan sangat penting dalam organisasi atau perusahaan dalam mencapai target sasaran yang akan dituju. Menurut Mathis and Jackson (2016) mengemukakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menurunkan semangat juga kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2000) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". Hasil penelitian Aziz (2016) dibuktikan bahwa lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Salah satu faktor yang paling penting bagi suatu individu dalam bekerja adalah Work Engagement (Keterikatan Kerja). Keterikatan kerja karyawan adalah derajat dimana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja (Federman, 2009). Menurut Schaufeli (2008), *employee engagement* dapat dikatakan sebagai keadaan mental yang positif dari karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Dajani (2015) dimana dalam penelitiannya dibuktikan bahwa keterlibatan karyawan berdampak signifikan terhadap kinerja pekerjaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kajian Teoritis**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dessler (2015) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Manajemen

sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2012). Menurut Hasibuan (2012), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

## **Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2016) menjelaskan bahwa: kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Sedangkan Rivai (2014) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

## **Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2013) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

## **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menurut Sutrisno (2016) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2016). Menurut Mathis dan Jackson (2016), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Menurut Mangkunegara (2016) motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

## **Keterikatan Kerja**

Bakker dan Leiter (2010) mengungkapkan bahwa keterikatan kerja mencerminkan energi pribadi karyawan dibawa ke pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi tidak hanya memiliki kapasitas untuk menjadi energik, namun mereka antusias menerapkan energi itu untuk pekerjaan, tidak menahan diri, tidak menyimpan energinya sebagai cadangan untuk sesuatu yang penting. Albrecht (2010) mendefinisikan keterikatan karyawan (*employee engagement*) sebagai sejauh mana karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi, dan bersedia menerapkan kebebasan dalam mengambil keputusan secara mandiri untuk menyelesaikan tugas-tugas penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Robbins and Judge (2016) keterikatan pegawai (*employee engagement*) adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dia lakukan.

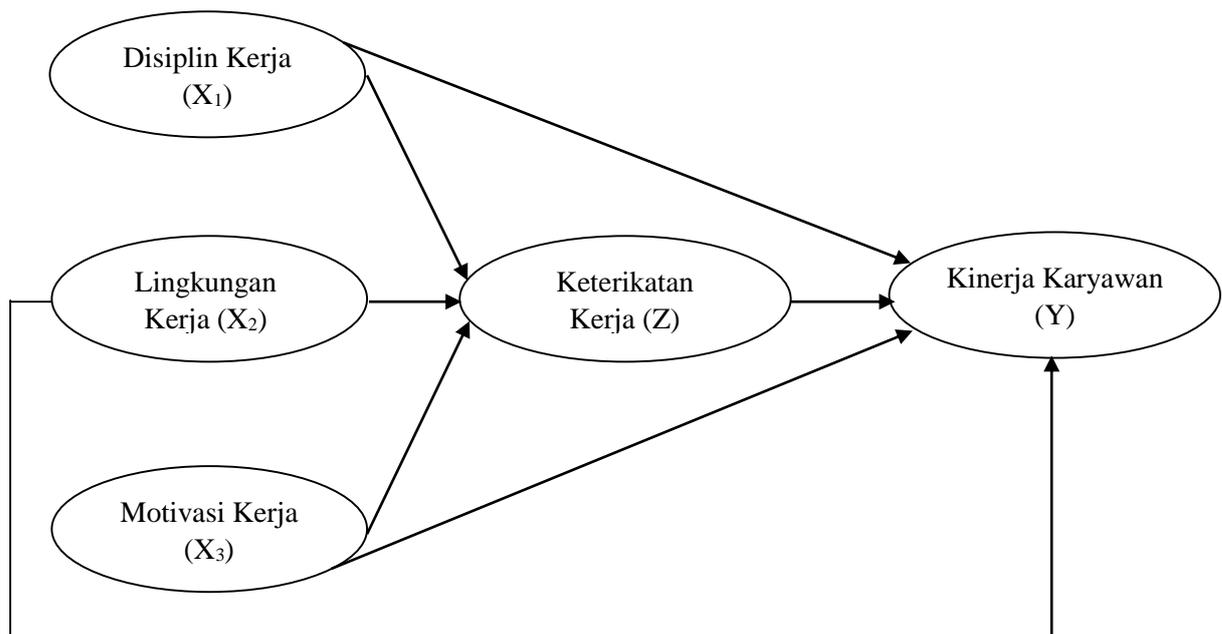
## Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai SDM baik secara kualitas maupun kuantitas persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Pengertian kinerja menurut Gaol (2014) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Rivai (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

## KERANGKA KONSEPTUAL

### Kerangka Konseptual Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berikut ini dapat digambarkan kerangka konseptual yang dijadikan dasar model analisis dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang ada pada bab sebelumnya dan teori-teori yang diuraikan diatas maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto
- H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto
- H<sub>3</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto
- H<sub>4</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto
- H<sub>5</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto
- H<sub>6</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto
- H<sub>7</sub> : Keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto

### Model Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis linear berganda. Analisis linear berganda adalah teknik data yang digunakan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan melalui Keterikatan kerja Pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto. Adapun bentuk model analisis persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + \varepsilon$$

Dimana:

Z : Keterikatan kerja

Y : Kinerja karyawan

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_5$  : Koefisien regresi

X<sub>1</sub> : Disiplin kerja

X<sub>2</sub> : Lingkungan kerja

X<sub>3</sub> : Motivasi kerja

$\varepsilon$  : Residual

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal. Penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2016).

## Definisi Operasional, Identifikasi Variabel, dan Indikator Variabel

Adapun definisi operasional beserta indikator variabel yang digunakan dalam penelitian dapat dijelaskan pada tabel 1

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel		Konseptual Variabel	Indikator	Item Pernyataan
<i>Independen</i> (X)	Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )	Disiplin adalah pelaksanaan disiplin pegawai yang diamati melalui dimensi ketaatan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap perintah kedinasan, ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan berpakaian seragam, kepatuhan dalam penggunaan dan memelihara sarana kantor dan selalu bekerja sesuai prosedur (Timpe, 2000-403)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketaatan terhadap peraturan</li> <li>2. Kepatuhan terhadap perintah kedinasan</li> <li>3. Ketaatan terhadap jam kerja</li> <li>4. Kepatuhan berpakaian seragam</li> <li>5. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor</li> <li>6. Selalu bekerja sesuai prosedur</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Saya menjalankan tugas pokok sesuai dengan ketentuan</li> <li>2) Saya menjalankan wewenang sesuai dengan ketentuan</li> <li>3) Saya patuh menjalankan tugas kedinasan</li> <li>4) Saya patuh terhadap perintah pimpinan</li> <li>5) Saya masuk kerja tepat waktu</li> <li>6) Saya tidak pernah keluar kantor ketika jam kerja</li> <li>7) Saya selalu memakai pakai seragam dinas</li> <li>8) Saya memakai pakaian olahraga</li> <li>9) Saya selalu menjaga kebersihan bangunan kantor</li> <li>10) Saya selalu menjaga peralatan kantor</li> <li>11) Saya menjalankan sesuai prosedur kerja yang ada</li> <li>12) Saya menjaga kualitas hasil kerja</li> </ol>
	Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas atau kegiatannya, baik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Hubungan antar pimpinan dengan karyawan terjalin baik</li> </ol>

Variabel		Konseptual Variabel	Indikator	Item Pernyataan
<i>Independen (X)</i>		<p>yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.</p> <p>Robbins dalam Ahyari (1999:125-126)</p>	<p>2. Hubungan antar sesama karyawan</p> <p>3. Kondisi kerja</p> <p>4. Fasilitas kantor</p>	<p>2) Pimpinan selalu memberi perhatian pada karyawan</p> <p>3) Saya menjalin hubungan dengan baik dengan karyawan lain</p> <p>4) Saya merasa nyaman dengan suasana kerja di tempat kerja</p> <p>5) Penerangan atau cahaya ditempat kerja sangat baik</p> <p>6) Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman</p> <p>7) Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan</p> <p>8) Fasilitas tempat ibadah sudah memadai</p>
	Motivasi kerja ( $X_3$ )	<p>Dorongan semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan member secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi</p> <p>Darmawan (2013:83-84)</p>	<p>1. Kebutuhan terhadap prestasi</p> <p>2. Kebutuhan terhadap kekuasaan</p> <p>3. Kebutuhan terhadap afiliasi</p>	<p>1) Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja</p> <p>2) Saya mengembangkan inovasi atau ide-ide baru dalam pekerjaan</p> <p>3) Hubungan interaksi sosial sesama karyawan membantu saya dalam bekerja</p>
<i>Intervening (Z)</i>	Keterikatan Kerja (Z)	Keterikatan yang dimiliki pegawai dengan organisasi	<p>1. Vigor</p> <p>2. Dedication</p>	<p>1) Saya bersemangat dalam bekerja</p>

Variabel		Konseptual Variabel	Indikator	Item Pernyataan
		cenderung bersemangat dan melakukan aktivitas kerjanya dengan efektif  Schaufeli <i>et al</i> (2006)	3. Absorpsi	2) Saya merasa bangga ketika mengerjakan pekerjaan secara lengkap dan menyeluruh  3) Saya berkonsentrasi penuh dalam bekerja sehingga seakan lupa dengan sekitar
Dependen (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang disesuaikan dengan peran atau tugas pegawai tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.	1. Prestasi kerja 2. Keahlian 3. Perilaku 4. Kepemimpinan	1) Karyawan mampu menjalankan tugas dengan kualitas yang baik 2) Karyawan memiliki keahlian untuk bekerjasama dengan orang lain 3) Karyawan memiliki keahlian untuk berkomunikasi dengan baik kepada rekan sekerja 4) Karyawan memiliki perilaku tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan 5) Karyawan memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan yang baik 6) Karyawan memiliki kemampuan untuk menentukan prioritas dalam bekerja

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 97 karyawan PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto. Untuk menghitung jumlah sampel yang akan digunakan, akan digunakan rumus Slovin menurut Sekaran (2006), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

$N$  = Jumlah Populasi

$n$  = Jumlah Sampel

$e =$  Persen kelonggaran ketidaktelitian 10%

$$n = \frac{97}{1 + (97 (0,05^2))}$$

$n = 78,1 \sim 78$  orang

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 karyawan PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan *non probability sampling* yaitu teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel. Sedangkan penentuan pengambilan jumlah responden (sampel) dilakukan melalui teknik *purposive sampling*. Kriteria sampel penelitian ini yaitu karyawan yang memiliki pendidikan minimal SLTA dan mempunyai masa kerja lebih dari 3 tahun.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Karena dalam pengumpulan informasinya menggunakan kuisioner yang disebarakan pada karyawan PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2013). Data primer ini didapat melalui kuesioner (daftar pertanyaan) yang dibagikan kepada responden yang disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan dengan menyediakan jawaban alternatif. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2013). Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah referensi yang diperoleh melalui studi kepustakaan, untuk memperoleh informasi dari buku-buku referensi, jurnal maupun sumber lainnya yang relevan dengan penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei secara langsung, yaitu membagikan angket secara langsung atau bertatap muka dengan responden yang memenuhi persyaratan dan mudah dijumpai. Menurut Sugiyono (2016) angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modelling* dengan menggunakan *Partial Least Square*. Model evaluasi Partial Least Square (PLS) berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non parametric (Ghozali, 2012).

1. Model pengukuran atau outer model dengan indikator *refleksif* dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk blok indikator.
2. Outer model dengan formatif indikator dievaluasi berdasarkan *substantive content*-nya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari ukuran *weight* tersebut.
3. Model *structural* atau *inner model* dievaluasi dengan melihat presentase *variance* yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai  $R^2$ .
4. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji *t statistic* yang dapat lewat prosedur *bootstrapping*.

## HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

### Inner Model

Untuk variabel laten endogen dalam model structural yang memiliki hasil  $R^2$  sebesar 0.67 mengindikasikan bahwa model “baik”,  $R^2$  sebesar 0.33 mengindikasikan bahwa model “moderat”,  $R^2$  sebesar 0.19 mengindikasikan bahwa model “lemah” (Ghozali, 2014). Adapun *output PLS* sebagaimana dijelaskan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Nilai *R-Square*

	R Square
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	
Motivasi ( $X_3$ )	
Keterikatan Kerja ( $Z$ )	0.621
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0.739

Berdasarkan Tabel 2 Variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi yang mempengaruhi variabel Keterikatan Kerja dalam model struktural memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0.621 yang mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi dalam mempengaruhi Keterikatan Kerja adalah “moderet”.

Variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Keterikatan Kerja yang memengaruhi variabel Kinerja Karyawan dalam model struktural memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0.739 yang mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Keterikatan Kerja dalam memengaruhi Kinerja Karyawan sebesar adalah “baik”.

### Q-Square

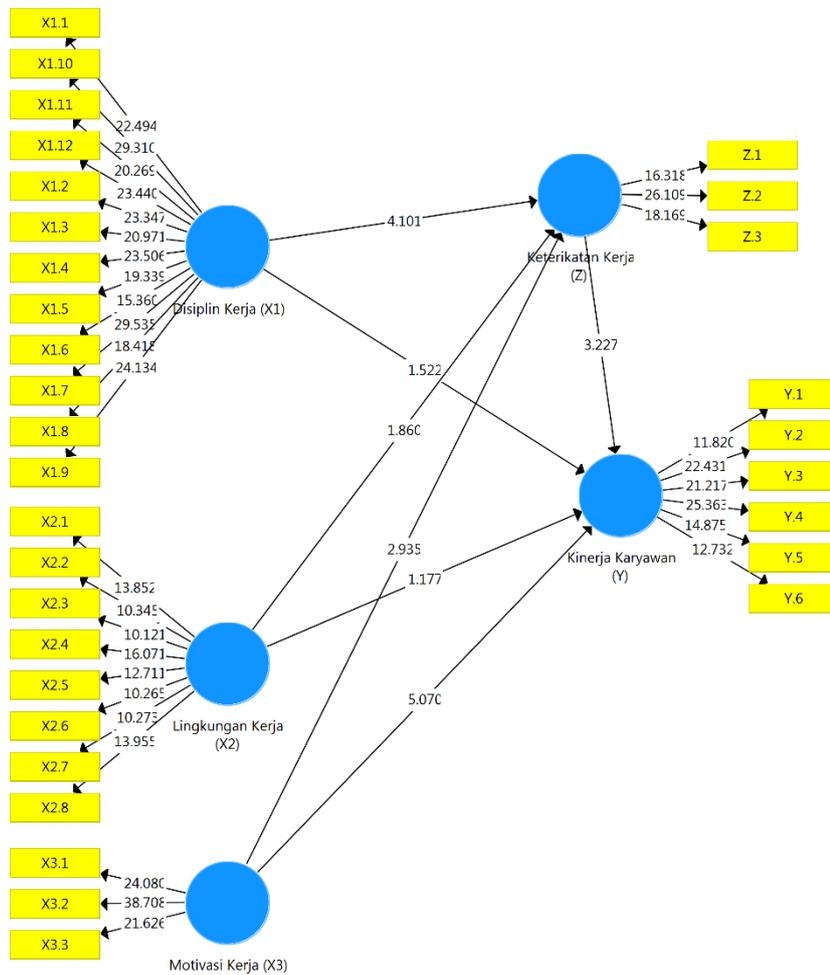
Pada model PLS, penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai  $Q^2$ . Nilai  $Q^2$  memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (*R-Square*) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *R-Square*, maka model dapat dikatakan semakin *fit* dengan data. Kesesuaian model struktural dapat dilihat dari  $Q^2$ , sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - [(1 - R_1) (1 - R_2)] \\ &= 1 - [(1 - 0.621) (1 - 0.739)] \\ &= 1 - [(0.379) (0.261)] \\ &= 1 - [0.099] \\ &= 0.901 \end{aligned}$$

Hasil  $Q^2$  yang dicapai adalah 0.901, berarti bahwa nilai  $Q^2$  di atas 0.901 memberikan bukti bahwa model “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut dari 90.1% merupakan kepentingan pembentukan dari laten eksogen ke endogen.

## Uji Hipotesis

Tahap selanjutnya, melakukan *Bootstrapping* dan didapat hasil sebagai berikut:



**Gambar 1. Bootstrapping**

Untuk menjawab Hipotesis penelitian dapat dilihat t-statistic pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3. Hubungan Antar Konstruk**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Keterikatan Kerja (Z)	0.425	0.426	0.104	4.101	0.000
Lingkungan Kerja (X2) -> Keterikatan Kerja (Z)	0.164	0.177	0.088	1.860	0.063

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi (X3) -> Keterikatan Kerja (Z)	0.330	0.317	0.113	2.935	0.003
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.132	0.131	0.087	1.522	0.129
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.095	0.106	0.081	1.177	0.240
Motivasi (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.437	0.426	0.086	5.070	0.000
Keterikatan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.322	0.323	0.100	3.227	0.001

Berdasarkan Tabel 3 di atas mengenai pengujian hipotesis dapat dijelaskan bahwa:

**a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Keterikatan Kerja**

Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Keterikatan Kerja, karena nilai T-statistik sebesar 4.101 yang berarti lebih besar dari 1.96. Dengan demikian, hipotesis  $H_1$  yang berbunyi "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto" dapat dinyatakan diterima.

**b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja**

Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Keterikatan Kerja, karena nilai T-statistik sebesar 1.860 yang berarti lebih kecil dari 1.96. Dengan demikian, hipotesis  $H_2$  yang berbunyi "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto", dapat dinyatakan tidak diterima.

**c. Pengaruh Motivasi Terhadap Keterikatan Kerja**

Motivasi memiliki pengaruh terhadap Keterikatan Kerja, karena nilai T-statistik sebesar 2.935 yang berarti lebih besar dari 1.96. Dengan demikian, hipotesis  $H_3$  yang berbunyi "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto", dapat dinyatakan diterima.

**d. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai T-statistik sebesar 1.522 yang berarti lebih kecil dari 1.96. Dengan demikian, hipotesis  $H_4$  yang berbunyi "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto", dapat dinyatakan tidak diterima.

**e. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai T-statistik sebesar 1.177 yang berarti lebih kecil dari 1.96. Dengan demikian, hipotesis  $H_5$  yang berbunyi "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto", dapat dinyatakan tidak diterima.

**f. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai T-statistik sebesar 5.070 yang berarti lebih besar dari 1.96. Dengan demikian, hipotesis  $H_3$  yang berbunyi "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto", dapat dinyatakan diterima.

**g. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Keterikatan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai T-statistik sebesar 3.227 yang berarti lebih besar dari 1.96. Dengan demikian, hipotesis  $H_7$  yang berbunyi "Keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto", dapat tidak dinyatakan diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Keterikatan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja, Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 4,101 yang berarti lebih besar dari 1.96. Artinya ketika karyawan PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto memiliki kedisiplinan yang tinggi maka akan dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap keterikatan kerja adalah positif yang mana hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *estimate* sebesar 0.425, yang berarti jika disiplin kerja karyawan tinggi maka keterikatan kerja karyawan meningkat juga. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto", terbukti kebenarannya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak signifikan terhadap Keterikatan Kerja, Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 1,860 yang berarti lebih kecil dari 1.96. Artinya ketika lingkungan kerja pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto semakin baik masih belum tentu dapat mempengaruhi keterikatan kerja tersebut. Pada pengujian hipotesis dibuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja namun pengaruh lingkungan kerja dengan keterikatan kerja adalah positif yang mana hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *estimate* sebesar 0.164, yang berarti jika lingkungan kerja semakin baik maka keterikatan kerja meningkat juga walaupun pengaruhnya adalah tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto" terbukti kebenarannya.

Namun, hasil temuan dalam penelitian ini tidak sama dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Pringgabaya dan Dewi (2018) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari Lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Keterikatan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 2,935 yang berarti lebih besar dari 1.96. Artinya ketika karyawan PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto memiliki motivasi yang tinggi pada saat bekerja maka akan dapat meningkatkan keterikatan kerja. Pengaruh motivasi terhadap keterikatan kerja adalah positif yang mana hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *estimate* sebesar 0.330, yang berarti jika motivasi karyawan tinggi maka keterikatan karyawan pada saat bekerja juga akan meningkat juga. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto" terbukti kebenarannya.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pringgabayu dan Dewi (2018) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap keterikatan karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 1,522 yang berarti lebih kecil dari 1.96. Artinya ketika karyawan PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto memiliki kedisiplinan dalam bekerja maka dinilai masih belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dibuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, namun pengaruh kedua variabel tersebut adalah positif yang mana hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *estimate* sebesar 0.132, yang berarti jika disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat juga. Dengan demikian hipotesis keempat yang berbunyi "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto" tidak terbukti kebenarannya.

Menegakkan kedisiplinan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Peningkatan kinerja tersebut sangat tergantung pada kesadaran karyawan masing-masing dan peningkatan tersebut dapat dilihat dari perilaku para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Upaya dalam meningkatkan kinerja, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien, dimana salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan penegakan disiplin yang tegas demi tercapainya lingkungan kerja yang kondusif (Purnomo dkk, 2017).

Bura *et al* (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja pada aparatur sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan pemerintahan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yang terpenting karena semakin baik disiplin aparatur semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kemudian hasil temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan Maduningtias (2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 1,177 yang berarti lebih kecil dari 1.96. Artinya lingkungan kerja di PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto belum tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Walaupun hipotesis dibuktikan tidak signifikan, namun pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif yang mana hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *estimate* sebesar 0.095, yang berarti jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan semakin meningkat namun secara tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis kelima yang berbunyi "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto" terbukti kebenarannya.

Faktor lingkungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya karena karyawan akan merasa terbantu dengan lingkungan kerja fisiknya dan akan merasa nyaman bekerja dengan lingkungan non fisiknya, dengan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan akan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Tyas dan Sunuharyo, 2018). Susilaningih dalam Bura *et al* (2019) menjelaskan bahwa Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh seorang pekerja bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pekerja itu sendiri. Kemudian temuan pada penelitian ini juga sejalan dengan temuan Bura *et al* (2019) yang menemukan dalam penelitiannya bahwa Lingkungan kerja berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja.

## Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 5,070 yang berarti lebih besar dari 1.96. Artinya ketika setiap karyawan PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto mempunyai motivasi yang tinggi saat bekerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif yang mana hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *estimate* sebesar 0.437, yang berarti jika motivasi karyawan tinggi dalam bekerja maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis keenam yang berbunyi "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto" terbukti kebenarannya.

Motivasi kerja menurut Sutrisno (2016:63) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Bura *et al* (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja, karena berperan sebagai pendorong utama setiap aparatur dalam melaksanakan tugas kepegawaiannya sesuai ketentuan yang berlaku. Temuan pada penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dkk (2017) Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 3,227 yang berarti lebih besar dari 1.96. Artinya ketika karyawan PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif yang mana hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *estimate* sebesar 0.322, yang berarti jika keterikatan karyawan pada perusahaan semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis ketujuh yang berbunyi "Keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto" terbukti kebenarannya.

Dajani (2015) menjelaskan bahwa keterlibatan adalah sikap positif di mana seorang individu melampaui panggilan tugas, sehingga meningkatkan tingkat kepemilikan, dan untuk memajukan kepentingan bisnis organisasi secara keseluruhan. Lebih lanjut dalam penelitiannya ditemukan temuan yang sejalan dengan hasil dalam penelitian ini dimana dalam penelitian Dajani (2015) dibuktikan bahwa Keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja. Temuan dalam penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muliawan, dkk (2017) *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Pringgabayu dan Dewi (2018) diperoleh hasil bahwa terdapat positif namun tidak signifikan dari Keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Keterikatan Kerja PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto. Pengaruh antara variable disiplin kerja terhadap keterikatan kerja adalah positif yang berarti semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi juga keterikatan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Keterikatan Kerja PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto, namun kedua variable memiliki arah hubungan yang positif. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dinyatakan tidak diterima dan tidak terbukti kebenarannya.

3. Motivasi memiliki pengaruh terhadap Keterikatan Kerja PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto. Pengaruh antara variable motivasi terhadap keterikatan kerja adalah positif yang berarti semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkatkan keterikatan kerja karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.
4. Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto, namun kedua variable memiliki arah hubungan yang positif. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat dinyatakan tidak diterima dan tidak terbukti kebenarannya.
5. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto, namun kedua variable memiliki arah hubungan yang positif. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima dinyatakan tidak diterima dan tidak terbukti kebenarannya.
6. Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto. Pengaruh antara variable motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif yang berarti semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keenam dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.
7. Keterikatan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto. Pengaruh antara variable keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif yang berarti semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

## Saran

1. Bagi PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto
  - a. Diharapkan karyawan PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto dapat lebih meningkatkan kedisiplinan diri dalam bekerja dengan lebih tertib dalam menggunakan seragam dinas saat bekerja sehingga mencerminkan adanya kedisiplinan diri yang tinggi.
  - b. Disarankan untuk PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto agar lebih memperhatikan sejauh mana kondisi lingkungan kerja di tempat kerja dengan melihat kebersihan lingkungan, penerangan, pertukaran udara yang cukup, serta menjamin keamanan sehingga karyawan dapat lebih nyaman dalam bekerja.
  - c. PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto disarankan untuk menjaga hubungan yang baik antar sesama teman sekerja dan terus mempererat hubungan antar karyawan, misalnya PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto mengadakan acara outbond yang memiliki tujuan agar dapat mengakrabkan karyawan, memperkuat kerja sama.
  - d. PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto disarankan untuk meningkatkan work engagement para pekerja melalui berbagai macam hal seperti mendorong para pekerja untuk memperhatikan persiapan masa depan kariernya, mengembangkan keterampilan baru para pekerja, memberikan tugas-tugas baru, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga para pekerja lebih antusias dan bersemangat dalam bekerja.
  - e. PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto disarankan untuk terus melakukan evaluasi kinerja kerja berkala terhadap para karyawan, dalam hal ini para atasan dan pemilik perusahaan diharapkan dapat menggali keahlian mereka dengan lebih baik kepada para karyawan, sehingga karyawan mengerti dan memahami keinginan dan tujuan perusahaan dengan sebaik – baiknya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau mengembangkan variabel lain selain dari variabel yang digunakan pada penelitian ini yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi. Selain

menggunakan teknik menyebarkan kuesioner yang digunakan, bisa juga dikembangkan dengan menggunakan teknik wawancara sehingga data yang diperoleh lebih lengkap dan dapat mengurangi data yang bersifat subyektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. 2010. *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Aziz, Akhsan, A. N., and H. Muharam, 2016. "Pengaruh Kinerja Lingkungan Terhadap Kinerja Keuangan: Studi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Kementerian Lingkungan Hidup Dan Listing Di Bei (Periode 2008-2014)," *Diponegoro Journal of Management*, 5, (3) : 344-354.
- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. 2010. *Work Engagement: A Handbook of. Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bura, T., Nurdin B., and Sumardi. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (asn) di Kabupaten Tana Toraja". *Hasanuddin Journal of Business Strategy*. 1 (4)
- Dajani, M. A. Z., 2015. "The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector". *Journal of Business and Management Sciences*. 3, (5) : 138-147. <http://pubs.sciepub.com/jbms/3/5/1>
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Federman, B, 2009. *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. "A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Ghozali, I. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen*. Cetakan ke 28 BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Maduningtias, L. 2020. "The Effect of Working Discipline and Training on Employee Performance (at PT. Transkom Indonesia in Tangerang)". *Pinisi Discretion Review*. 1 (2) : 65 – 72.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. 2016. *Human Resource Management*. South Western Collage Publishing, Ohio.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & A. Cahyadi. 2017. "Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang". *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV* (2) : 69-78.

- Nitisemito, A. S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pringgabayu, D., & Kusumastuti, D. (2018). Peningkatan Keterkaitan Karyawan Melalui Sistem Rekrutmen, Desain Pekerjaan, Kompensasi dan Iklim Organisasi dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Bina Ekonomi*, 20 (2), 141-162.
- Purnomo, C. A. H., Djudi, M., dan Y. Mayowan. 2018. "Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Peran Kepuasan Dan Keterikatan Karyawan (Studi Kasus Perusahaan Asuransi Di Indonesia)". *Ekonomi Bisnis* | 23 (1) : 12-20.
- Rivai, V., dan S. J. Ella, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*, PT. Rajawali Pers, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depo
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B. 2008. "Workaholism, Burnout, and Engagement : Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?". *Applied Psychology: An International Review*, 57 (2), 173–203
- Sedamaryanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sekaran, U. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed. Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat:eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tyas, R. D., dan B. S. Sunuharyo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | 62 (1) : 172-180.
- Wiratama I Nyoman Jaka Alit dan Sintaasih Desak Ketut. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 2, Agustus 2013.