

Komparasi employee engagement saat WFO dan WFH

Shintia Permata^{1✉}, Eeng Ahman²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.

Abstrak

Di masa pandemi Covid-19 muncul banyaknya kebiasaan baru yang disebut dengan *new normal*, dimana semua sektor mau tidak mau untuk beradaptasi dengan segala perubahan yang ada, tak terkecuali dunia kerja. Salah satu yang menjadi bagiannya adalah WFH (*Working from Home*) atau bekerja dari rumah sendiri. Dalam pelaksanaannya tak sedikit muncul masalah seperti pada komunikasi, penyelesaian tugas dan lainnya, maka konsep WFH ini diindikasikan memiliki hubungan dengan *employee engagement*. Maka penelitian ini ditujukan untuk membandingkan bagaimana *employee engagement* saat WFO dan WFH. Penelitian komparatif ini akan menggunakan kuesioner dengan skala likert dan diolah dengan alat analisis yaitu SPSS 26, dengan metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *Wilcoxon Signed Rank Test*. Objek penelitian ini adalah populasi karyawan SMP Tarbiyatul Aulad II Cikajang Kabupaten Garut, yang berjumlah 34 orang terdiri dari guru dan staf. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan pada *Employee engagement* saat WFO dan WFH, dan menggambarkan menurun dengan tanda *vigor*, *dedication*, dan *absorption* karyawan menurun disaat WFH.

Kata Kunci: Employee Engagement, WFO, WFH

Comparison of employee engagement during WFO and WFH

Abstract

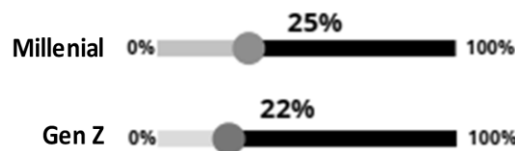
During the COVID-19 pandemic, many new habits were called the "new normal," where all sectors inevitably adapt to all the changes that exist, including the world of work. One of them is WFH, namely, Working from Home. In its implementation, many problems arise, such as in communication, task completion, and others, so the WFH concept is indicated to have a relationship with employee engagement. So this study aims to compare how employee engagement is during WFO and WFH. This comparative study will use a questionnaire with a Likert scale and be processed with an analytical tool, namely SPSS 26, and the analytical method used in this study is the Wilcoxon Signed Rank Test. The object of this research is the population of employees of Tarbiyatul Aulad II Middle School in Cikajang, Garut Regency, totaling 34 people, consisting of teachers and staff. The results of this study indicate that there is a significant difference in employee engagement during WFO and WFH, and that the decrease is accompanied by signs of employee vigor, dedication, and absorption when WFH decreases.

Key words: Employee Engagement, WFO, WFH

PENDAHULUAN

Kondisi yang tidak terbayangkan sebelumnya bahwa akan terjadi pandemi Covid-19 yang menyebabkan banyak perubahan secara global di berbagai sektor. Seperti yang dikatakan oleh McKibbin & Roshen (2020), bahwa pandemi Covid-19 menjadi penyebab munculnya tantangan yang belum terjadi sebelumnya terhadap sistem kesehatan masyarakat juga perekonomian global. Fenomena ini pun menimbulkan berbagai perubahan tidak hanya pada kehidupan sosial bahkan pada proses kerja. Banyak negara yang memaksa masyarakatnya untuk hanya tinggal di rumah atau disebut dengan istilah *lockdown* atau menerapkan *social distancing* yaitu penerapan jarak tertentu antara orang satu dengan yang lain (Gallagher, 2020). Seperti yang disebutkan oleh Walker et al., (2020), bahwa pemerintah memberlakukan *social distancing* sebagai upaya pengendalian terhadap masyarakat dan lebih berfokus terhadap mobilitas.

Banyaknya kebiasaan baru yang terjadi dan perlahan menjadi sesuatu yang normal, maka disebutlah dengan *new normal* dimana seseorang bersedia untuk beradaptasi dan menjalani tatanan baru untuk jangka panjang. Dalam dunia kerja salah satu yang menjadi bagiannya adalah WFH (Working from Home) yang secara harfiah berarti bekerja dari rumah sendiri. Namun hasil survey yang dilakukan oleh Deloitte Global (2021), yang ditujukan pada generasi milenial dan Gen Z, yang menunjukkan bahwa mereka yang ingin sedikit atau jarang bekerja di kantor yaitu sebesar 25% pada generasi milenial dan 22% pada Gen Z, sisanya mereka berharap dapat menghabiskan lebih banyak waktu di kantor setelah pembatasan dicabut, dan mereka mengaku jauh lebih bersemangat untuk kembali ke lingkungan kerja formal.

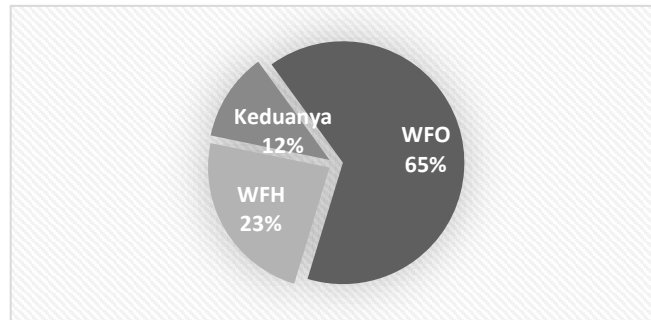


Gambar 1.

Hasil Survey pemilihan WFO pada generasi Milenial dan GenZ

Konsep WFH ini tak luput diberlakukan di Indonesia, yang meskipun sebelum tahun 2020 masih sedikit perusahaan yang menerapkannya, namun sejak pandemi Covid-19 banyak perusahaan di berbagai bidang yang mengaplikasikannya. Hal ini di dukung pula oleh peraturan pemerintah yang menganjurkan setiap kantor yang memungkinkan untuk dapat memaksimalkan WFH. Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), dimana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Salah satu sektor yang dari sejak awal melakukan WFH adalah sektor pendidikan, dimana semua jenjang pendidikan di Indonesia mulai dari TK, SD, SMP, SMA/ sederajat, bahkan tingkat universitas melakukan pembelajaran jarak jauh. Seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya baik tenaga pendidik dan tenaga pengajar harus mulai beradaptasi dengan kebiasaan baru untuk melakukan pekerjaannya dari rumah. Salah satu SMP di daerah Cikajang, Kab. Garut yaitu SMP Tarbiyatul Aulad II Cikajang, yang seluruh guru dan stafnya melakukan WFH saat pandemi Covid-19. Namun saat dilakukan wawancara dengan karyawannya, kebanyakan dari mereka lebih memilih bekerja di sekolah secara konvensional. Berikut data hasil wawancara yang dijelaskan oleh gambar di bawah ini:



Gambar 2.

Hasil Wawancara dengan Guru & Staf SMP Tarbiyatul Aulad II Cikajang

Berdasarkan gambar di atas, hasil wawancara yang dilakukan terhadap seluruh Guru & Staf SMP Tarbiyatul Aulad II Cikajang, menyebutkan bahwa sebesar 65% diantaranya memilih bekerja di sekolah (WFO), sebesar 23% lebih memilih bekerja dari rumah (WFH), dan sebesar 12% menyebutkan bahwa WFH ataupun WFO sama saja. Mereka yang memilih WFO menyebutkan bahwa saat WFH semangat kerja mereka berkurang dibandingkan saat mereka bekerja di sekolah. Sedangkan mereka yang memilih WFH, merasa senang karena mereka tidak perlu menghabiskan biaya dan waktu untuk berangkat ke sekolah. Terdapat perbedaan dengan apa yang disebutkan oleh Mungkasa (2020), bahwa menurutnya salah satu manfaat dari WFH adalah meningkatnya semangat karyawan, komitmen bekerja, hingga tingkat kepuasan kerja.

Pada dasarnya WFH memiliki kelebihan dan kekurangan yang dirasakan oleh karyawan, dan secara garis besar kelebihan dari WFH adalah bekerja leluasa/*work flexibility* (Mungkasa, 2020). Menurut Atkinson dan Hall (2011), bekerja leluasa disebut sebagai kemampuan karyawan dalam mengendalikan sendiri waktu bekerja, tempat bekerja yang jauh dari kantor, dan penjadwalan kerja yang ditawarkan perusahaan. Sedangkan kekurangan yang dirasakan karyawan saat WFH menurut (Mungkasa, 2020), beberapa diantaranya adalah sulitnya komunikasi karena karyawan kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja terlebih jika terdapat gangguan pada koneksi jaringan ataupun paket data, selain itu tidak adanya kejelasan dalam waktu bekerja, bahkan cenderung tanpa batasan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat keterkaitan antara WFH dengan semangat kerja serta komunikasi. Semangat kerja ini mencerminkan kesiapan karyawan untuk bekerja secara optimal, dengan mencurahkan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan, tekun dalam menghadapi kesulitan kerja, mau menginvestasikan segala upaya untuk menuntaskan pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan (Yuniarsih, 2017). Yang mana semangat kerja merupakan salah satu aspek dalam *employee engagement* (Schaufeli dan Bakker, 2015). Selain itu menurut Federman (2005), komunikasi merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi *employee engagement*. Maka konsep WFH yang dilakukan memiliki hubungan dengan *employee engagement*, yaitu suatu keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan (Robbins & Judge, 2015).

Employee Engagement menurut Schaufeli & Bakker (2008) mempunyai tiga aspek, yaitu *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*. *Vigor* atau semangat menggambarkan kesiapan karyawan untuk bekerja secara optimal, dengan memberikan energi serta mental yang kuat dalam bekerja, memiliki keberanian untuk berusaha sekuat tenaga untuk menuntaskan pekerjaan, teguh dalam menghadapi kesulitan kerja, bersedia menginvestasikan berbagai upaya untuk menyelesaikan pekerjaan, serta selalu bertahan walaupun sedang dihadapkan dengan kesulitan (Yuniarsih, 2018). *Dedication* dicirikan dengan suatu perasaan penuh makna, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Yuniarsih (2018) menyebutkan bahwa *dedication* atau pengabdian merupakan suatu keterlibatan yang sangat kuat dalam pekerjaan selain itu adanya perasaan yang penuh arti dalam bidang pekerjaannya, antusiasme untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, memiliki kebanggaan terhadap organisasinya, dan berkembangnya gagasan yang inspiratif dalam menghadapi tantangan. *Absorption* atau penghayatan yaitu sikap karyawan sebagai seseorang yang bekerja keras dan selalu berkonsentrasi serta serius dalam pekerjaannya, sehingga merasa larut bahkan akan semakin larut jika dia menemukan tantangan atau kesulitan dalam pekerjaannya (Yuniarsih, 2018). Penelitian ini ditujukan untuk membandingkan bagaimana *employee engagement* saat WFO dan WFH.

METODE

Penelitian ini ialah studi komparatif, suatu studi yang membandingkan keberadaan satu variable atau lebih pada dua sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda (Sugiyono, 2013). Penelitian ini untuk mengukur dan membandingkan employee engagement pada guru dan staf di SMP Tarbiyatul Aulad II Cikajang Kabupaten Garut saat WFO dan WFO. *Employee engagement* akan diukur dengan menggunakan kuesioner yang menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5 dan diolah dengan menggunakan SPSS. Penelitian yang dilakukan berlokasi di SMP Tarbiyatul Aulad II Cikajang, Kabupaten Garut. Lama waktu penelitian ini yaitu dua bulan yakni bulan November-Desember 2021, sudah termasuk penyusunan literatur serta pemahaman umum terhadap objek penelitian, pembagian kuesioner, dan terakhir tabulasi data dengan analisis data kuantitatif.

Objek penelitian ini adalah populasi karyawan SMP Tarbiyatul Aulad II Cikajang Kabupaten Garut, yang berjumlah 34 orang terdiri dari guru dan staf. Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *Wilcoxon Signed Rank Test*. Menurut Sugiyono (2017), *Wilcoxon Signed Rank Test* atau disebut juga *Wilcoxon Match Pair* merupakan suatu uji nonparametris untuk menganalisa signifikansi perbedaan antar dua data berpasangan berskala ordinal namun berdistribusi secara tidak normal.

Kriteria ujinya adalah H_0 ditolak jika $\text{sig} \leq 0,05$ dan H_0 diterima jika $\text{sig} > 0,05$ karena taraf signifikansinya adalah 5% ($\alpha: 0,05$).

H_0 : Tidak terdapat perbedaan penurunan *employee engagement* saat WFO dan WFH secara signifikan
 H_1 : Terdapat perbedaan penurunan *employee engagement* saat WFO dan WFH secara signifikan

Kriteria pengambilan keputusannya adalah H_0 ditolak jika nilai P-value (Sig.2-tailed) lebih kecil dari ($\alpha: 0,05$). Perhitungan uji perbedaan rata-rata *Wilcoxon* dengan menggunakan bantuan program SPSS 26.00 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Langkah pertama yang dilakukan untuk melakukan uji pada penelitian ini adalah uji validitas, suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Suharsimi Arikunto, 2016). Kriteria pengujiannya adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid. Jika seluruh instrumen r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan pada analisis data berikutnya, sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan r_{tabel} maka instrumen ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$) tersebut dinyatakan tidak valid dan akan dihilangkan dari proses analisis selanjutnya. Berikut adalah hasil dari perhitungan uji validitas:

Tabel 1.
Uji Validitas *Employee Engagement* saat WFO

No Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	No Instrument	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,610	0,339	Valid	14	0,929	0,339	Valid
2	0,553	0,339	Valid	15	0,899	0,339	Valid
3	0,872	0,339	Valid	16	0,596	0,339	Valid
4	0,588	0,339	Valid	17	0,688	0,339	Valid
5	0,714	0,339	Valid	18	0,539	0,339	Valid
6	0,557	0,339	Valid	19	0,805	0,339	Valid
7	0,392	0,339	Valid	20	0,534	0,339	Valid
8	0,416	0,339	Valid	21	0,426	0,339	Valid
9	0,479	0,339	Valid	22	0,664	0,339	Valid
10	0,680	0,339	Valid	23	0,536	0,339	Valid
11	0,755	0,339	Valid	24	0,605	0,339	Valid
12	0,685	0,339	Valid	25	0,711	0,339	Valid
13	0,537	0,339	Valid				

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas *Employee Engagement* saat WFO adalah bernilai positif dan dinyatakan valid, hal ini didasarkan dari nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada $r_{tabel} = 0,339$, sehingga 25 pertanyaan tersebut dinyatakan layak dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan uji validitas *Employee Engagement* saat WFH adalah sebagai berikut:

Tabel 2.

Uji Validitas *Employee Engagement* saat WFH

No Instrumen	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	No Instrumen	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,707	0,339	Valid	14	0,830	0,339	Valid
2	0,809	0,339	Valid	15	0,811	0,339	Valid
3	0,863	0,339	Valid	16	0,572	0,339	Valid
4	0,691	0,339	Valid	17	0,700	0,339	Valid
5	0,773	0,339	Valid	18	0,572	0,339	Valid
6	0,614	0,339	Valid	19	0,691	0,339	Valid
7	0,779	0,339	Valid	20	0,412	0,339	Valid
8	0,576	0,339	Valid	21	0,423	0,339	Valid
9	0,568	0,339	Valid	22	0,861	0,339	Valid
10	0,671	0,339	Valid	23	0,668	0,339	Valid
11	0,772	0,339	Valid	24	0,630	0,339	Valid
12	0,614	0,339	Valid	25	0,741	0,339	Valid
13	0,518	0,339	Valid				

Berdasarkan Tabel 2, maka hasil uji validitas *Employee Engagement* saat WFH bernilai positif dan dinyatakan valid, hal ini berdasarkan dari nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,339$, sehingga dinyatakan layak dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas, yang menurut Suharsimi Arikunto (2016), reabilitas menunjukan suatu pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan formula alpha atau *cronbach's alpha* (α), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0.6. Berikut hasil uji Reliabilitas *Employee Engagement*:

Tabel 3.

Uji Reliabilitas *Employee Engagement*

<i>Employee Engagement</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
WFO	0,936	0,6	Reliabel
WFH	0,949	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kedua instrument dinyatakan *reliable* dengan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Maka kuesioner *Employee Engagement* baik saat WFO dan WFH telah *representative* yang artinya pengukuran kuisisioner tersebut dapat dipercaya (*reliable*) dengan kriteria dapat diterima.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk dapat mengetahui penyebaran data berdistribusi normal atau tidak. Syarat yang harus dipenuhi dari analisis data adalah taraf signifikansi $\alpha:0,05$, maka berikut hasil uji Normalitas pada data penelitian ini:

Tabel 4.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		WFO	WFH
N		34	34
Normal Parameters	Mean	102,53	96,41
	Std. Deviation	11,73	13,689
	Absolute	0,175	0,158
Most Extreme Differences	Positive	0,129	0,158
	Negative	-0,175	-0,152
Test Statistic		0,175	0,158
Asymp. Sig. (2-tailed)		,010c	,031c

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas yang menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* dapat didapatkan bahwa nilai *asympt. Sig (2-tailed)* saat WFO adalah sebesar 0.010, dan saat WFH sebesar 0,31, dimana keduanya memiliki nilai *asympt. Sig (2-tailed)* < 0,5, artinya *Employee Engagement* baik saat WFO ataupun saat WFH tidak berdistribusi normal.

Uji Wilcoxon

Setelah dilakukan uji normalitas, maka didapatkan hasil bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi tidak normal, maka uji statistik yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan uji non-parametrik Wilcoxon (Uji-W).

Tabel 5.

Hasil Uji Wilcoxon Signed Test	
	WFH - WFO
Z	-3,901 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,000

Dari hasil uji wilcoxon signed test didapatkan nilai Z sebesar -3,901 dan nilai asymp sig. (2 tailed) 0.000 yang artinya lebih kecil dari tingkat alfa 5%(0,05) maka dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan terdapat perbedaan *Employee Engagement* pada saat WFO dan WFH. Metode yang digunakan adalah metode uji beda rata-rata dengan *Wilcoxon Range Test* dengan menghitung rata-rata untuk mengetahui apakah adanya perbedaan *engagemnet* saat WFO dan WFH. Sedangkan statistic deskriptif menunjukkan nilai rata-rata, standar deviasai, maksimum, serta minimum dari data tersebut. Berikut adalah hasil analisis deskriptif penelitian ini:

Tabel 6.

Analisis Deskriptif				
	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Vigor (WFO)	2	5	4,16	0,698
Vigor (WFH)	2	5	3,88	0,860
Dedication (WFO)	2	5	4,23	0,808
Dedication (WFH)	2	5	4,01	0,779
Absorbtion (WFO)	1	5	3,86	0,831
Absorbtion (WFH)	1	5	3,60	0,873

Berdasarkan hasil analisis deskriptif di atas maka didapatkan nilai rata-rata *vigor* (semangat) karyawan saat WFO adalah 4,16 dengan standar deviasi 0,698, sedangkan nilai rata-rata *vigor* karyawan saat WFH adalah sebesar 3,88 dengan standar deviasi 0,860, sehingga dapat digambarkan bahwa vigor karyawan menurun.

Pada tabel di atas dapat terlihat nilai rata-rata *dedication* (pengabdian) karyawan saat WFO adalah sebesar 4,23 dengan standar deviasi 0,808, sedangkan nilai rata-rata *dedication* saat WFH menurun menjadi 4,01 dengan standar deviasi 0,779.

Rata-rata *absorbtion* (penghayatan) karyawan dapat dilihat pada tabel analisis dimana pada saat WFO nilai rata-ratanya lebih tinggi 3,86 dengan standar deviasi 0,831, sedangkan saat WFH nilai rata-ratanya 3,60 dengan standar deviasi 0,873.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas serta pembahasannya, berdasarkan teori-teori yang bersangkutan mengenai komparasi *Employee Engagement* saat WFO dan WFH pada karyawan SMP Tarbiyatul Aulad II Cikajang, Kab. Garut, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat perbedaan *Employee Engagement* yang signifikan saat karyawan bekerja di kantor (WFO) dan di rumah (WFH);

Vigor (semangat) karyawan saat WFO lebih tinggi dibandingkan saat WFH;

Dedication (pengabdian) karyawan menurun saat mereka melakukan pekerjaan di rumah (WFH);

Absorbtion (penghayatan) karyawan dalam bekerja di kantor (WFO) lebih tinggi daripada saat mereka bekerja di rumah (WFH); dan

Employee Engagement saat WFH menurun jika dibandingkan dengan saat mereka WFO.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atkinson, C. and Hall, L. (2011), "Flexible working and happiness in the NHS", *Employee Relations*, Vol. 33 No. 2, pp. 88-105. <https://doi.org/10.1108/01425451111096659>
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). *Work Engagement : An Emerging Concept in Occupational Health*. *Psychology Journal of Work & Stress*. 187- 200.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Gallagher, J. (2020, May 5). Analysis: How do we get out of lockdown? *BBC News*
- Maylett, T., & Warner, P. (2014). *Five Keys to Unlock the Power of Employee Engagement*. Texas: Decision Wise, Inc.
- McKibbin, W., & Roshen, F. (2020). *The global macroeconomic impacts of covid-19: Seven scenarios*. (CAMA Working paper 19/2020). Australian National University
- Mungkasa, Oswar. (2020). *Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatahan Baru Era Pandemi COVID 19*. *The Indonesian Journal of Development Planning*, Volume IV No.2
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Schiemann, W. A. (2011). *Alignment Capability Engagement*. Jakarta: PPM Manajemen
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Thomas, K. W. (2009). *Intrinsic Motivation at Work : What Really Drives Employee Engagement*. California: Barret-Koehler Publisher Inc.
- Walker, P. G. T., Whittaker, C., & Watson, O. (2020). *The global Impact of COVID-19 and strategies for mitigation and suppression*. Imperial College London.
- Yuniarsih, T. (2018). *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rizqi Press.