

**ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19
PADA KEJAKSAAN NEGERI GUNUNGGKIDUL**

TESIS



Oleh :
DIAN NUGROHO DWI SASONGKO
200532005

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS CENDEKIA MITRA INDONESIA
2023

ABSTRAK

DIAN NUGROHO DWI SASONGKO: Program Pascasarjana Universitas Cendekia Mitra Indonesia, 27 Juli 2023. Analisis pengaruh implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19 (studi kasus pada kejaksaan negeri gunungkidul). Ketua Pembimbing: Dr. Farika Chadrasari, SP., M.M., Komisi Pembimbing: Ir. Anak Agung Alit Merthayasa, MS., Ph.D.

Pandemi Covid-19 mempengaruhi berbagai sektor terutama sistem kepegawaian dalam pelayanan publik. Pelaksanaan sistem kerja dari rumah menggunakan konsep kerja secara online dengan pengawasan atasan atau pimpinan. Pegawai melakukan kegiatan kerja melalui aplikasi media online, seperti: whatsapp, telegram, zoom, google meet, dan web, serta aplikasi resmi. Penelitian ini bertujuan sebagai sarana informasi terkait pengaruh Implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja dari rumah terhadap kinerja pegawai pada masa Covid-19.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam proses pengumpulan data penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa Kuesioner yang di berikan kepada pegawai di kantor Kejaksaan Negeri Gunungkidul. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh implementasi kebijakan Work from Home terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan pada hasil persamaan Regresi Berganda yang memiliki nilai konstanta sebesar 25.463, nilai koefisien Implementasi Sistem kerja 0.607 (ISK) dengan nilai positif serta nilai koefisien Lingkungan Kerja 0.193 (LK).

Kata Kunci: Pandemi Covid-19, Implementasi Sistem Kerja, Lingkungan kerja, Kinerja

ABSTRACT

DIAN NUGROHO DWI SASONGKO: Postgraduate Program at Universitas Cendekia Mitra Indonesia, 27 July 2023. Analysis of the effect of the implementation of work systems and the work environment on employee performance during the Covid-19 pandemic (a case study at the Gunungkidul District Attorney's Office). Chief Advisor: Dr. Farika Chadrasari, SP., M.M., Advisory Commission: Ir. Anak Agung Alit Merthayasa, MS., Ph.D.

The Covid-19 pandemic affected various sectors, especially the staffing system in public services. The implementation of a work from home system uses the concept of working online with the supervision of a superior or leader. Employees carry out work activities through online media applications, such as: whatsapp, telegram, zoom, google meet, and the web, as well as official applications. This research aims as a means of information related to the influence of the implementation of work systems and the work environment from home on employee performance during the Covid-19 period.

This study uses a type of quantitative research. In the process of collecting quantitative research data, researchers used a correlational quantitative approach. Researchers used data collection techniques in the form of questionnaires which were given to employees at the Gunungkidul District Attorney's office. The results of this study indicate that there is an effect of the implementation of the Work from Home policy on Employee Performance. This is shown in the results of the Multiple Regression equation which has a constant value of 25,463, a work system implementation coefficient value of 0.607 (ISK) with a positive value and a work environment coefficient value of 0.193 (LK).

Keywords: Covid-19 Pandemic, Work System Implementation, Work Environment, Performance

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Implementasi Sistem Kerja

a. Pengertian *Work From Home* (WFH)

Istilah bekerja jarak jauh pertama kali muncul dalam buku “*The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society*” oleh Norbert Wiener pada tahun 1950 yang menggunakan istilah ‘*telework*’ (istilah yang populer di Eropa sampai saat ini). Kemudian pada tahun 1974, istilah ‘*telecommute*’ mulai digunakan dalam laporan *University of Southern California* yang berpusat pada pengurangan aktivitas jam kerja lalu lintas yang dibiayai oleh *The National Science Foundation* (Nasution, *et.al.*, 2020: 11). *Work From Home* (WFH) adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (*remote working*), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasanya dilakukan di kantor tetapi dikerjakan dari rumah. Sehingga pekerja tidak perlu datang ke kantor secara fisik bertemu dengan para pekerja lainnya (Ashal, 2020: 227).

Menurut Setiawan dan Fitrianto (2021: 3231), *Work From Home* (WFH) merupakan kegiatan kerja pegawai dari rumah. Kegiatan kerja dari rumah (WFH) merupakan usaha organisasi dalam menjamin keamanan kesehatan pegawai dari wabah pandemi Covid-19. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Pristiyono, *et.al.* (2020: 265) yang menyatakan bahwa *Work From Home* (WFH) merupakan sebuah istilah di masa darurat Covid-19 yang berarti bekerja dari rumah. Lebih luasnya

seseorang dapat melakukan pekerjaan dari rumah, cafe, atau di tempat yang nyaman sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Konsep *Work From Home* (WFH) adalah sebuah konsep kerja di mana pegawai dapat melakukan pekerjaannya dari rumah (Salain, *et.al.*, 2021: 20). WFH adalah melaksanakan pekerjaan yang biasanya dikerjakan di kantor untuk dikerjakan di rumah pegawai tersebut. Pegawai tidak harus berangkat ke kantor karena pekerjaan dapat diselesaikan di rumah (Suspahariati dan Susilawati, 2020: 234).

b. Faktor yang Mempengaruhi *Work From Home* (WFH)

Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) tentunya memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja dari kantor. Namun pada pelaksanaannya, penerapan WFH ternyata memiliki tantangan dan kendala yang tidak mudah, karena tidak semua bidang pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan WFH yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kelengkapan alat kerja dan komunikasi, kurangnya koordinasi, gangguan lingkungan di rumah, dan lain sebagainya (Ashal, 2020: 225).

Bick et al., (2020) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan dalam *Work from Home* (WFH) antara lain sebagai berikut:

1) *Time Management*

Ketepatan waktu dalam menuntaskan pekerjaan merupakan faktor utama. Karyawan perlu melakukan manajemen waktu sebaik mungkin seperti membuat jadwal kerja, disiplin dalam mematuhi jadwal yang telah dibuat, menyelesaikan pekerjaan

tanpa menunda agar hasil pekerjaan dapat terselesaikan sesuai target.

2) *Supervision*

Ketika *work from home* tidak ada pengawasan dibandingkan saat karyawan bekerja di kantor. Karyawan akan terbiasa bekerja tanpa adanya pengawasan dari pimpinan dan dapat berpengaruh dalam hasil kerjaterutama karyawan baru di perusahaan.

3) *Equipment and Facility*

Perlengkapan di rumah karyawan berbeda dengan yang ada di kantor, perlengkapan rumah lebih sederhana dan kurang lengkap. Jika karyawan bekerja berhubungan dengan peralatan dan karyawan tidak memiliki peralatan tersebut, maka karyawan akan cukup kesulitan dalam menjalankan *work from home*.

4) *Work Environment*

Lingkungan yang berbeda saat karyawan berada di rumah, dikarenakan lingkungan rumah berbeda dengan lingkungan di kantor. Lingkungan kerja di rumah dapat mempengaruhi kinerja karyawan selama *work from home*.

c. Indikator *Work From Home* (WFH)

Pelaksanaan *Work From Home* (WFH) mengandung beberapa indikator penting sebagai berikut (Suspahariati dan Susilawati, 2020: 234):

- 1) Lingkungan kerja fleksibel, yaitu terdapat kebebasan mengenai kapan, di mana, dan bagaimana cara pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya;
- 2) Gangguan stress, hal yang dapat terjadi karena merasa berat berkepanjangan dari sesuatu yang dihadapi setiap harinya;

- 3) Kedekatan dengan keluarga, yaitu besarnya peran keluarga dalam mendukung kelancaran kerja;
- 4) Waktu perjalanan, yaitu waktu yang diperlukan dalam melaksanakan kerja;
- 5) Kesehatan dan keseimbangan kerja, adalah kemampuan pegawai dalam menjaga kesehatan dan keseimbangan dalam melaksanakan pekerjaan;
- 6) Kreativitas dan produktivitas tinggi, yakni memiliki ide dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi masalah kerja; dan
- 7) Kemampuan memisahkan pekerjaan kantor dengan pekerjaan rumah, serta mengontrol tekan diri.

d. Tahap-tahap Work From Home (WFH)

Work From Home (WFH) memiliki 3 (tiga) tahapan, yaitu: proses perencanaan, proses lapangan, dan pengevaluasian hasil kerja. Penerapan WFH memiliki 5 (lima) konsep perencanaan, yaitu: hubungan keluarga, sikap profesionalitas, keseimbangan kerja, penggunaan aplikasi media online, dan patuh pada aturan pemerintah. Pada tahap proses lapangan, organisasi harus memperhatikan 7 (tujuh) konsep, yaitu: pangsa pasar berfokus pada segmentasi pasar baru, berkerjasama dengan berbagai relasi mitra, peduli terhadap kebutuhan masa depan konsumen, inovasi jasa, adanya panduan manajemen resiko. Organisasi melakukan 6 (enam) konsep dalam tahap pengevaluasian hasil kerja, yaitu: proses kerja dilakukan sendiri, bersikap positif terhadap masalah yang muncul dalam proses kerja, organisasi berusaha mencari penyelesaian masalah, adanya semangat yang tinggi, setiap tim atau pegawai memiliki sifat *confidence* dalam mengutarakan ide atau pendapat, adanya persamaan tujuan dalam

mengejar target peluang, dan mengambil tindakan berani terhadap organisasi yang menghambat organisasi (Setiawan dan Fitrianto, 2021: 3231).

e. Keuntungan dan Kerugian Penerapan Work From Home (WFH)

Konsep bekerja dari rumah (*Work From Home*/WFH) memiliki kelebihan dan *kekurangan*. Kelebihan konsep WFH ini adalah dapat memberikan suatu kebebasan bagi pegawai untuk mengatur jam kerjanya secara fleksibel tanpa harus menurunkan kinerjanya dan dapat memberikan solusi untuk menghemat biaya transportasi serta dampak yang terpenting adalah memberikan solusi untuk mengurangi penyebaran virus Covid-19 melalui tindakan *social distancing* dan *physical distancing*. WFH secara langsung merubah kebiasaan pegawai dalam bekerja dengan mengurangi interaksi langsung antar sesama rekan kerja.

Konsep bekerja dari rumah ini memberikan dampak positif dan kelebihan, tetapi bagi sebagian pegawai juga menganggap konsep bekerja dari rumah memberikan kesan sebaliknya yaitu dari segi biaya yang menjadi lebih tinggi untuk tagihan internet, terdistraksi dengan suasana rumah bagi pegawai wanita karena harus menyelesaikan pekerjaan rumah tangga terlebih dahulu serta kurangnya motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan karena tidak ada yang mengawasi dalam hal ini pimpinan masing-masing sehingga hal ini dapat menurunkan kinerja pegawai (Salain, *et.al.*, 2021: 25).

Keuntungan dan kerugian penerapan *Work From Home* (WFH) dikemukakan oleh Setiawan dan Fitrianto (2021: 3231) melalui 3 (tiga) sudut pandang dimensi, yaitu: dimensi ekonomi, dimensi teknologi, dan dimensi sosial sebagai berikut:

1) Dimensi ekonomi

Pegawai mendapatkan 5 (lima) manfaat dalam dimensi ekonomi, yaitu: bebas dalam penentuan jam kerja, kurangnya waktu perjalanan menuju kantor, berkurang biaya bensin, terhindar dari *office politics*, dan adanya peningkatan terhadap semangat, komitmen kerja, tingkat kepuasan pegawai, keahlian pegawai, dan pendapatan. Penerapan WFH dalam segi ekonomi memiliki 7 (tujuh) kerugian, yaitu: tidak ada proses bertukar wawasan pengetahuan secara langsung, interaksi pegawai bergantung pada jaringan data, adanya kesalahpahaman antar pegawai, langkah proses kerja pegawai bergantung pada jaringan sosial kantor, peningkatan biaya operasional rumah tangga, tidak ada dukungan suasana lingkungan kerja, serta duplikasi peralatan kerja di rumah dan di kantor.

2) Dimensi teknologi

Dalam segi teknologi, pegawai mendapatkan manfaat penerapan WFH berupa penerimaan informasi dari luar kantor. Pegawai mendapatkan informasi pendukung kerja dari berbagai perspektif dengan jangkauan lebih luas. Penerapan WFH memiliki tantangan bagi pegawai dalam segi teknologi, yaitu: kecepatan kualitas internet sesuai dengan zona wilayah tempat tinggal, minimnya alat pendukung kerja, keamanan data informasi organisasi dapat terancam, kecepatan perkembangan teknologi menghambat proses kerja pegawai, hasil kerja kurang optimal, dan munculnya fenomena *urban sprawl*.

3) Dimensi sosial

Pegawai mendapatkan 4 (empat) keuntungan dalam faktor dimensi sosial, yaitu: urusan kepentingan pribadi dapat cepat teratasi, dapat meminimalisir tingkat stres akibat kemacetan jalan, kurangnya biaya pengasuh anak, dan dapat aktif kontribusi kegiatan komunitas daerah rumah. Dalam dimensi sosial, pegawai merasakan tingkat kesulitan dalam membagi waktu kerja dengan kepentingan pribadi dan jam waktu kerja lebih panjang. Jika pegawai melaksanakan kerja di kantor secara offline, maka jam kerja pegawai disesuaikan dengan ketentuan jam operasional organisasi. Sedangkan, jika proses kerja pegawai dilaksanakan di rumah, maka jam kerja pegawai mengalami peningkatan lebih panjang.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan secara harfiah berarti semua hal yang mempengaruhi kehidupan manusia. Sedangkan, lingkungan kerja adalah lingkungan tempat orang bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berarti sistem, proses, struktur, alat dan semua hal yang berinteraksi dengan pegawai akan berpengaruh secara positif atau negatif pada kinerja pegawai (Awan, 2015: 329).

Lingkungan tempat kerja adalah sebuah konsep yang telah dioperasionalkan dengan menganalisis sejauh mana pegawai memandang lingkungan terdekat sebagai pemenuhan kebutuhan intrinsik, ekstrinsik, dan sosial mereka serta alasan mereka bertahan dengan organisasi (Samson, *et.al.*, 2015: 78). Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai tempat seseorang bekerja. Lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri (Kaswan, 2017: 568).

Lingkungan kerja merupakan lokasi di mana tugas atau pekerjaan pegawai diselesaikan. Ketika berkaitan dengan tempat kerja, lingkungan kerja melibatkan lokasi geografis fisik serta lingkungan terdekat dari tempat kerja, seperti lokasi konstruksi atau gedung kantor. Biasanya melibatkan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan tempat kerja, seperti kualitas udara, tingkat kebisingan, dan tunjangan tambahan serta manfaat pekerjaan lainnya, seperti penitipan anak gratis atau kopi tanpa batas, atau parkir yang memadai (Massoudi dan Hamdi, 2017: 36).

Lingkungan kerja adalah lokasi di mana tugas diselesaikan. Ketika berkaitan dengan tempat kerja, lingkungan kerja melibatkan lokasi geografis fisik serta lingkungan tempat kerja terdekat, seperti situs konstruksi atau gedung kantor. Lingkungan kerja biasanya melibatkan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan tempat kerja, seperti kualitas udara, tingkat kebisingan, dan manfaat pekerjaan seperti perawatan anak gratis atau parkir yang memadai (Duru dan Shimawua, 2017: 26). Lingkungan kerja dapat berupa apa saja yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi cara dia menjalankan tugasnya (Al-Omari dan Okasheh, 2017: 15545).

b. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagai berikut (Meilina dan Sardanto, 2020: 48):

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan berpengaruh baik secara langsung

maupun secara tidak langsung bagi pegawai. Lingkungan fisik dibagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - b) Lingkungan perantara yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi psikis di lingkungan kerja yang mempengaruhi pegawai untuk melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja non fisik dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:
- a) Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan harmonis dengan rekan kerja tentunya akan memberikan kondisi psikis yang positif bagi pegawai.
 - b) Standar kerja, meliputi persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh pegawai. Semakin berat standar yang ditetapkan, kondisi psikis pegawai akan semakin buruk.
 - c) Prosedur kerja adalah rangkaian peraturan kerja yang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat kesulitan prosedur akan mempengaruhi kondisi psikis pegawai.
 - d) Kejelasan tugas yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut penyelesaian secara utuh dan dapat dikenali pegawai. Semakin baik kejelasan tugas, semakin baik pula kondisi psikis pegawai.

- e) Sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk menghargai pencapaian sasaran atau proyek oleh pegawai. Adanya sistem penghargaan yang tidak adil akan memperburuk kondisi psikis pegawai.

Sedangkan, Nitisemito (dalam Prihantoro, 2019: 21) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

1) Lingkungan kerja internal

Lingkungan kerja internal adalah faktor yang turut mempengaruhi tugas yang dibebankan pada pegawai secara langsung atau segala sesuatu yang berada di lingkungan pegawai yang turut serta mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.

2) Lingkungan kerja eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jadi lingkungan kerja eksternal merupakan lingkungan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja pegawai.

c. Kondisi Lingkungan Kerja yang Baik

Kondisi fisik lingkungan kerja yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja, bahkan juga dalam mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan. Hal-hal yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang menyenangkan, antara lain (Kaswan, 2017: 569):

- 1) Ventilasi yang baik, yang memungkinkan masuknya udara segar ke tempat pekerjaan.

- 2) Penerangan yang cukup, penting dalam pencegahan kecelakaan.
- 3) Adanya tata ruang yang rapi dan perabot yang tersusun sehingga menimbulkan rasa estetika.
- 4) Lingkungan kerja yang bersih yang menimbulkan rasa senang berada di tempat pekerjaan dalam waktu yang cukup lama.
- 5) Lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara untuk mempermudah pemeliharaan kesehatan pegawai.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kenyamanan pegawai, diantaranya sebagai berikut (Putri, 2023):

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) Kebersihan

Lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya, kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan pada umumnya diperlakukan petugas khusus.

3) Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau

kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus akan menimbulkan kebosanan.

7) Tata ruang

Merupakan penataan yang ada didalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri, sehingga kinerja sering dimaknai sebagai suatu bentuk perwujudan dari kemampuan pegawai dalam bentuk karya nyata. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2014: 269).

Kinerja mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi (Kaswan dan Akhyadi, 2015: 153). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian, terdapat beberapa kata kunci tentang pengertian kinerja, yaitu: (1) hasil kerja, (2) pekerja, proses atau organisasi, (3) terbukti

secara konkrit, (4) dapat diukur, dan (5) dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2017: 284).

Amstrong dan Baron (dalam Fahmi, 2017: 176) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari pekerjaan sebagai kontribusi pada organisasi. Dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Marliani, 2015: 206).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang digolongkan menjadi dua faktor utama, yaitu (Zeitz; dalam Marliani, 2015: 208):

1) Faktor organisasional

Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Di antara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor imbal jasa, yang diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Faktor lain yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), yaitu seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten daripada dirinya.

2) Faktor personal

Faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan, ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup.

Untuk faktor personal, faktor yang penting dalam memengaruhi kinerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi dapat menunjukkan kinerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikan kesempatan baginya untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan kinerja juga semakin besar.

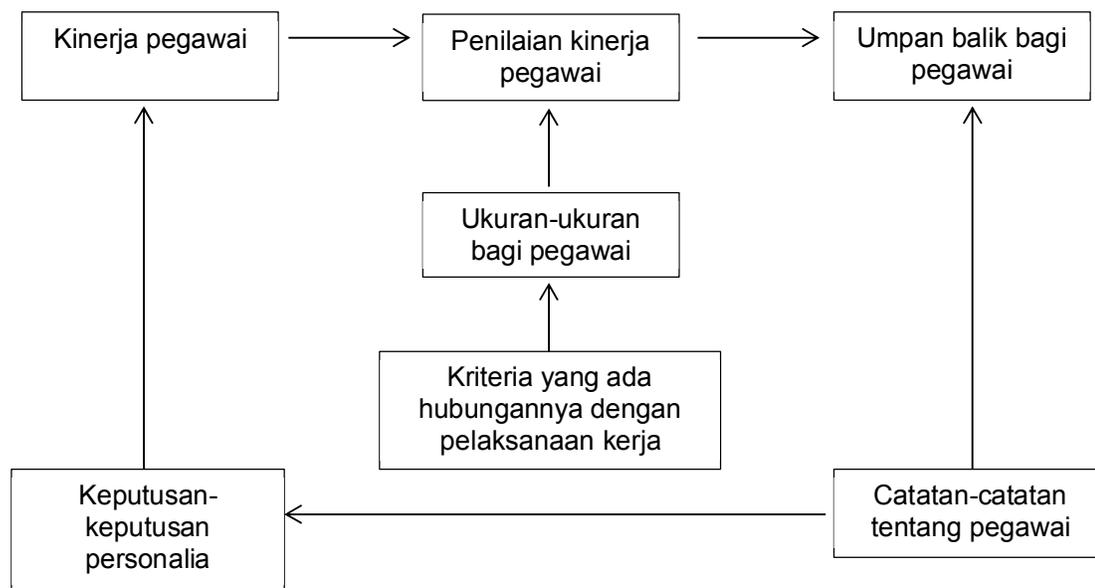
c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*), yang dikenal juga dengan *performance evaluation*, *performance rating*, *performance assessment*, dan *service rating* pada dasarnya merupakan suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen organisasi, baik para pegawai maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Fahmi, 2017: 203).

Penilaian kinerja merupakan suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen organisasi, baik para pegawai maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Fahmi, 2017: 203). Dalam melakukan penilaian kinerja terdapat tiga kriteria yang perlu diperhatikan, yaitu: (1) tugas pegawai, (2) perilaku pegawai, dan (3) ciri-ciri pegawai. Di dalamnya meliputi bagaimana melihat efektivitas pegawai, menelusuri faktor-faktor yang membentuk kinerja, menyesuaikan standar kinerja dengan kondisi yang ada, dan meningkatkan kemampuan pegawai (Kaswan, 2017: 144).

Secara umum, penilaian kinerja adalah proses organisasi mengevaluasi performa atau unjuk kerja pegawainya dengan tujuan untuk meningkatkannya (Marliani, 2015: 2015). Sistem penilaian kinerja dalam suatu organisasi mencakup beberapa elemen. Elemen pokok

sistem penilaian kinerja ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria tersebut, dan pemberian umpan balik kepada pegawai dan manajer personalia. Meskipun manajer personalia merancang sistem penilaian kinerja, tetapi mereka yang melakukan penilaian kinerja pada umumnya atasan langsung pegawai yang bersangkutan (Notoatmodjo, 2015: 135). Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.
Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Kinerja
Sumber : Notoatmodjo (2015: 135)

Secara umum, tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut (Sedarmayanti, 2017: 288):

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.

- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya, sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Sedangkan manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut (Sedarmayanti, 2017: 288):

- 1) Meningkatkan prestasi kerja
Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
- 2) Memberi kesempatan kerja yang adil
Penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

- 4) Penyesuaian kompensasi
Melalui penilaian kinerja, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi.
- 5) Keputusan promosi dan demosi
Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan pegawai.
- 6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
- 7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi
Kinerja pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Mondy, Noe, dan Premeaux (dalam Priansa, 2014: 271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi-dimensi berikut:
 - 1) Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*)
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
 - 2) Kualitas pekerjaan (*quality of work*)
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3) Kemandirian (*dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki pegawai.

4) Inisiatif (*initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5) Adaptabilitas (*adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6) Kerjasama (*cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Sedangkan, Bernardin (dalam Kaswan, 2017: 279) menjelaskan bahwa terdapat enam kategori hasil yang digunakan untuk mengukur nilai kinerja pegawai atau fungsi pekerjaan, seperti dalam tabel berikut:

Tabel 1
Enam Dimensi Utama yang Digunakan untuk Menilai Kinerja

No	Dimensi	Penjelasan
1	Kualitas	Seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
2	Kuantitas	Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus, kegiatan yang telah diselesaikan.
3	Ketepatan waktu	Seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.
4	Efektivitas biaya	Seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya manusia.
5	Kebutuhan untuk supervise	Seberapa jauh/baik seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
6	Dampak interpersonal/kontekstual kinerja	Seberapa jauh/baik pegawai meningkatkan harga diri, itikad baik (<i>goodwill</i>), dan kerjasama antar sesama pegawai dan bawahan.

Sumber: Bernardin (dalam Kaswan, 2017: 279)

B. Hasil Penelitian Sebelumnya

Rezky Ana Ashal (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan”. Penelitian ini memiliki beberapa fokus, yang pertama adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan *Work from Home* di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Kedua, apakah ada faktor penghambat dalam pelaksanaan *Work from Home* di Kantor Imigrasi

Kelas I Khusus TPI Medan dan apa pengaruh *Work from Home* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan mengambil data dari setiap laporan Bagian dan Bidang di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Selain itu, studi pustaka terkait *Work from Home* itu sendiri juga dilakukan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil yang diperoleh adalah bahwa pelaksanaan *Work from Home* di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan berjalan dengan baik, tidak ditemukan faktor penghambat yang terlalu berarti terhadap kinerja dan kinerja para pegawai tetap terjaga dengan tetap mengedepankan pelayanan prima dan tidak mengesampingkan protokol kesehatan yang ada.

Jenia Nur Soelistyoningrum (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Efektivitas *Work From Home* Terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan Kantor Imigrasi Bitung”. Tujuan dari penelitian empiris ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Efektivitas *Work From Home* terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan Kantor Imigrasi Bitung. Sampel penelitian berjumlah 30 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Kantor Imigrasi Bitung yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan melalui purposive sampling. Penelitian ini menggunakan analisis multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh terhadap loyalitas dan kinerja karyawan pada kantor Imigrasi Bitung.

Po. Abas Sunarya, Padeli, dan Siti Dian Cahya Dwi Oktavionita (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Pegawai Kelurahan Salemban Jaya)”. Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk

menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan desa yaitu Kelurahan Salemban Jaya. Kegiatan analisis menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan beberapa pengujian. Hasil akhir penelitian ini memberitahukan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Dewi Anggriani dan Amirul Mukminin (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bima”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan masa Pandemi Covid-19 terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bima. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Jumlah sampel sebanyak 36 orang diperoleh dari populasi sebanyak 71 orang. Sampel diambil dengan menggunakan *purposive sampling*. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu lingkungan masa pandemi Covid-19 (X) sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja (Y). Instrumen pada penelitian ini yaitu kuisioner dengan skala likert. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisioner, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan regresi linier sederhana, koefisien korelasi dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan masa pandemi Covid-19 berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bima. Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja masa pandemi Covid-19 menunjukkan nilai positif dan tidak signifikan pada taraf signifikansi $> \alpha$ (alpha), ($0,356 > 0,05$).

Ahmadi dan Toto Hardiyanto (2021) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja serta merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja di masa pandemi Covid-19 dengan mengambil studi kasus pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei, dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 56 responden dengan kriteria sampel melalui teknik nonprobability sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen serta strategi yang diutamakan adalah Strategi “Defensif” (WT). Dapat disimpulkan ketiga variabel independen berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen dan strategi yang diarahkan untuk mengurangi kelemahan internal serta menghindari ancaman eksternal sangat tepat digunakan di masa pandemi. Kebijakan perubahan Standard Operational Procedure (SOP), pengawasan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) harus segera dilakukan oleh organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi dan Hardiyanto, T. 2021. Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Applied Management Research*, 1 (1): 24-33.
- Al-Omari, K. dan Okasheh, H. 2017. The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12 (24): 15544-15550.
- Anggriani, D. dan Mukminin, A. 2021. Pengaruh Lingkungan Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4 (4): 314-326.
- Ashal, R.A. 2020. Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14 (2): 223-242.
- Awan, A.G. 2015. Impact of Working Environment on Employee's Productivity: A Case Study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7 (1): 329-345.
- Azwar, S. 2013. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bick, Alexander, et., al., 2020. *Work from Home After the COVID-19 Outbreak*. Arizona State University
- Duru, C.E. dan Shimawua, D. 2017. The Effect of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Edo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria. *European Journal of Business and Innovation Research*, 5 (5): 23-39.
- Estiyanti, 2020. Pengaruh Motivasi, Beban dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat KPU Kota Medan. *Jurnal Psikologi Vol II Edisi 4*, 2020.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- <https://covid19.go.id/>*, diakses pada tanggal 4 September 2021 pukul 22.37 WIB.
- Hustia, A. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10 (1): 81-91.

- Indrawan, R. dan Yaniawati, P. 2017. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan. Bandung: PT Refika Aditama.
- Jalaludin, E. 2021. Mempertahankan Kinerja Karyawan di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14 (1): 131-152.
- Kaswan dan Akhyadi, A.D. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia (Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi). Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. 2017. Psikologi Industri & Organisasi (Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja). Bandung: Alfabeta.
- Ma'rifah, D. 2020. Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif dan Produktivitas Pegawai. *Civil Service*, 14 (2): 1-10.
- Marliani, R. 2015. Psikologi Industri & Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Massoudi, A.H. dan Hamdi, S.S.A. 2017. The Consequence of Work Environment on Employees Productivity. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19 (1): 35-42.
- Meilina, R. dan Sardanto, R. 2020. Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5 (1): 46-56.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M.A., dan Hamid, M.A. 2020. Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja. *The International Journal of Applied Business*, 4 (1): 13-21.
- Nasution, I., Zuhendry, dan Rosanti, R. 2020. Pengaruh Bekerja dari Rumah (*Work From Home*) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1 (1): 9-14.
- Nawawi, H. 2015. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Neoloka, A. 2014. Metode Penelitian dan Statistik. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Priansa, D.J. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Prihantoro, A. 2019. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Mergoyoso, Pati). Yogyakarta: Deepublish.

- Pristiyono, Ikhlah, M., Rafika, M., dan Hasibuan, D.K. 2020. Implementasi Work From Home Terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 8 (2): 263-269.
- Putri, Nabila, 2023. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Information Systems And Management* Vol. 02 No. 04 (2023) <https://jisma.org> e-ISSN: 2829-6591
- Raharjo, 2020. Pengaruh Sistem Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kalibening Banjarnegara. *Jurnal Pengembangan Kinerja* Vol I No 2, 2020.
- Riyanto, S. dan Hatmawan, A.A. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Salain, P.P.P., Adiyadnya, M.S.P., dan Rismawan, P.A.E. 2021. Studi Eksplorasi Dampak Work From Home pada Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah Denpasar di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Satyagraha*, 3 (2): 19-27.
- Samson, G.N., Waiganjo, M., & Koima, J. 2015. Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3 (12): 76-89.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, N.S. dan Fitrianto, A.R. 2021. Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3 (5): 3229-3242.
- Soelistyoningrum, J.N. 2020. Pengaruh Efektivitas Work From Home Terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan Kantor Imigrasi Bitung. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23 (3): 321-331.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarya, P.A., Padeli, dan Oktavionita, S.D.C.D. 2021 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Pegawai Kelurahan Salembaran Jaya). *Jurnal ICIT*, 7(2): 190-199.
- Supriyadi, A. dan Nurmiyati. 2021. Penerapan Kinerja Karyawan BBPI saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 4 (1): 9-20.
- Suranto. 2020. Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja pada KPPN Nabire KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua. *Syntax Idea*, 2 (12): 1174-1185.

- Suspahariati dan Susilawati, R. 2020. Penerapan Sistem WFH (Work From Home) dan Dampaknya Terhadap Kinerja Staf dan Dosen Unipdu Jombang Selama Pandemi Covid-19. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 6 (2): 229-240.
- Wewengkang, D.A.Y., Kojo, C., dan Uhing, Y. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Tengah Pandemi Covid-19 di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal EMBA*, 9 (3): 242-251.