

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS MEDAN AREA PADA MASA PANDEMI COVID-19

The Relationship Between Work Environment And Compensation Towards Employee Performance At Medan Area University During The Covid-19 Pandemic

¹Bayu Arif Prabudi, ²Herawati, ³Marniati

¹Fakultas Kesehatan, Prodi Psikologi, Universitas Deztron Indonesia

²Fakultas Sosial Sains dan Ilmu Pendidikan, Universitas Ubudiyah Indonesia

³Fakultaas Kesehatan, Universitas Deztron Indonesia

Korespondensi Penulis : bayuarifprabudi@udi.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Universitas Medan Area di masa pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini yakni pegawai aktif Universitas Medan Area sebanyak 195 orang. Sampel dalam penelitian ini merupakan pegawai Universitas Medan Area berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dengan teknik accidental sampling. Analisis data yang digunakan adalah teknik analisis Regresi Berganda dengan menggunakan software SPSS. Penelitian ini menggunakan skala dengan instrumen lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan: a) ada hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, ditunjukkan dengan nilai koefisien determinan (R^2) = 0.515 dengan $p = 0.040 < 0.050$. b) ada hubungan positif yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, ditunjukkan dengan nilai koefisien determinan (R^2) = 0.382 dengan $p = 0.037 < 0.050$. c) hubungan positif yang signifikan antar Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, ditunjukan dari hasil koefisien nilai koefisien determinan (R^2) = 0.515 dengan $p = 0.016 < 0.050$ maka dapat di simpulkan bahwa ada hubungan variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat di nyatakan bahwa hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Kompensasi, Kinerja, Pegawai

Abstract

This study aims to determine the relationship between the work environment and compensation on the performance of Medan Area University employees during the Covid-19 pandemic. This study uses a quantitative correlational approach. The population in this study were 195 active employees of Medan Area University. The sample in this study was 30 Medan Area University employees. The sampling technique used the accidental sampling technique. Data analysis used the Multiple Regression analysis technique using SPSS software. This study uses a scale with work environment instruments, compensation on employee performance. The results of the study show: a) there is a significant positive relationship between the Work Environment and Employee Performance, indicated by the coefficient of determinant (R^2) = 0.515 with $p = 0.040 < 0.050$. b) there is a significant positive relationship between Compensation and Employee Performance, indicated by the coefficient of determinant (R^2) = 0.382 with $p = 0.037 < 0.050$. c) a significant positive relationship between Work Environment and Compensation on Employee Performance, shown from the results of the coefficient of determinant coefficient (R^2) = 0.515 with $p = 0.016 < 0.050$, it can be concluded that there is a relationship between the variables of Work Environment and Compensation on Employee Performance. Thus it can be stated that the hypothesis proposed in this study is accepted.

Keywords: Work Environment, Compensation, Performance, Employees

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

WHO (World Health Organization) secara resmi mendeklarasikan virus Covid-19 sebagai pandemi pada tanggal 9 Maret 2020, artinya, virus Covid-19 telah menyebar secara luas di dunia. Istilah pandemi terkesan menakutkan tetapi sebenarnya itu tidak ada kaitannya dengan keganasan penyakit tapi lebih pada penyebarannya yang meluas. Ingat, pada umumnya virus Covid-19 menyebabkan gejala yang ringan atau sedang, seperti demam dan batuk, dan kebanyakan bisa sembuh dalam beberapa minggu. Tetapi bagi sebagian orang yang berisiko tinggi (kelompok lanjut usia dan orang dengan masalah kesehatan menahun, seperti penyakit jantung, tekanan darah tinggi, atau diabetes), virus Covid-19 dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius karena dapat berujung pada kematian.

Kebanyakan korban berasal dari kelompok berisiko tersebut. Dalam 24 jam terakhir, Satuan Tugas Penanganan Covid-19 melaporkan penambahan 112 kasus kematian. Dengan demikian, total pasien Covid-19 meninggal dunia, yaitu 13.411 orang. Maka, hingga tanggal 26 Oktober 2020 ada 392.934 kasus Covid-19 di Tanah Air. Sementara itu, ada penambahan 3.908 pasien Covid-19 sembuh, sehingga total pasien sembuh kini menjadi 317.672 orang. Melansir data dari laman World meters, Senin (26/10/2020), jumlah total kasus Covid-19 saat ini tercatat 43,3 juta kasus.

Dari angka tersebut, telah terjadi lebih dari 1,1 juta kasus kematian dan 31,8 juta pasien telah dinyatakan sembuh. Adapun jumlah kasus aktif saat ini adalah 10,2 juta, dengan 10,1 juta dalam kondisi ringan dan 77.726 dalam kondisi serius atau kritis. Jumlah total kasus terbanyak masih dicatatkan oleh Amerika Serikat (AS) dengan lebih dari 8 juta kasus, disusul India, Brasil, Rusia, dan Perancis. Kondisi pandemi Covid-19 ini pun masih terus

mengalami perubahan dari waktu ke waktu. (<https://covid19.go.id/tanya-jawab?search=Gejala+virus+Corona>, diakses: 26 Oktober 2020)

Universitas Medan Area merupakan salah satu perguruan tinggi di Provinsi Sumatera Utara serta menjadi penyedia layanan belajar mengajar bagi ribuan mahasiswa. Sebelum adanya pandemi Covid 19, Universitas Medan Area selalu ramai dengan aktivitas yang cukup padat namun pelayanannya tetap baik dan menyenangkan.

Pimpinan Universitas membuat kebijak untuk mengatasi pandemi Covid-19 dengan mengurangi jam kerja dan membagi pegawai menjadi dua kelompok, pegawai aktif bekerja dan pegawai yang dicutikan disamping itu seluruh kegiatan belajar mengajar yang mengundang kerumunan ditiadakan hal tersebut dilakukan agar memutus mata rantai penyebaran virus Covid-19 di lingkungan kampus Universitas Medan Area.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2013) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi..

Lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan dimana seseorang bekerja, meliputi metode kerja dan pengaturan kerjanya (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai secara optimal sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan, yang meliputi suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja (Arianto & Kurniawan, 2020). Perubahan lingkungan kerja yang dilakukan Universitas Medan Area harus benar-benar melalui proses pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan kenyamanan pegawai di masa pandemi Covid-19 ini,

karena jika pegawai tidak nyaman maka hasil pekerjaan tidak akan optimal.

Disamping itu factor Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi pegawai. oleh karena itu perhatian organisasi atau universitas terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Pada situasi pandemi Covid-19 saat sekarang ini Universitas Medan Area membuat kebijakan pemotongan biaya transportasi dan biaya makan kepada pegawainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Bertujuan untuk mengetahui Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Tempat penelitian ini dilakukan di Universitas Medan Area, dengan populasi pegawai aktif sebanyak 195 yang menjadi objek penelitian. Setelah dilakukan sosialisasi dan mengirim pesan berantai mealalui *google form* via aplikasi *whatsapp* maka sampel yang di gunakan sebanyak 30 pegawai dengan menggunakan tehnik Total Sampling. Dalam hal ini akan dibahas tentang tentang instrumen pengumpulan data, validitas dan reliabilitas serta teknik analisis data.

1. Skala Lingkungan Kerja

Skala Lingkungan Kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek Lingkungan Kerja menurut Netiseminoto dalam Irawan (2017) Skala ini terdiri dari item yang merupakan penjabaran tiga indikator yaitu: perlengkapan dan fasilitas kerja, lingkungan tempat kerja dan suasana kerja.

Tabel 1. Aspek-aspek dan Indikator Lingkungan Kerja

No	Aspek	Indikator
1.	Kebersihan lingkungan kerja	1. Lingkungan kerja yang baik membuat pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan kantor
2.	Penerangan	1. Adanya fasilitas

	ruangan	penerangan ruangan yang baik.
3.	Sirkulasi udara	1. Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggungjawab pegawai.
4	Jaminan terhadap keamanan	1. Persediaan perlengkapan kerja yang cukup dapat mendukung terlaksanya pekerjaan dengan baik
		2. Adanya fasilitas penunjang bagi pegawai WFH yang baik.
		3. Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan.
		4. Suasana tempat kerja memberikan kenyamanan untuk bekerja
		5. Hubungan dengan rekan kerja sangat baik
		6. Hubungan kerja dengan atasan sangat baik.
		7. Suasana tempat kerja pegawai WFH memberikan kenyamanan untuk bekerja.
5	Kebisingan	1. Merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja.

2. Skala Kompensasi

Skala kompensasi ini bertujuan untuk mengukur persepsi kompensasi pada pegawai. Skala ini terdiri dari aitem yang merupakan penjabaran empat indikator yaitu: upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas, Hanry Simamora (2010). Adapun

hasilnya dapat dilihat pada table dibawah ini

Tabel 2. Aspek-aspek dan Indikator Kompensasi

No	Aspek	Indikator
1.	Upah dan Gaji yang adil	1. Penerimaan gaji sudah sesuai dengan standar gaji pegawai.
		2. Kantor selalu membayar gaji tepat pada waktunya.
		3. Upah yang didapat sesuai dengan pekerjaan
2.	Insentif yang sesuai	1. Insentif yang diterima akan lebih mendorong untuk meningkatkan kinerja.
		2. Insentif yang diterima memuaskan
3.	Tunjangan yang sesuai dengan harapan	1. Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan
		2. Pemberian tunjangan membuat saya lebih loyal terhadap kantor.
		3. Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan kinerja terbaik bagi kantor.
4.	Fasilitas yang memadai	1. Fasilitas transportasi mendukung pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan
		2. Fasilitas kuota internet mendukung pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan

3. Skala Kinerja

Skala kinerja ini bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai. Skala ini terdiri dari aitem yang merupakan penjabaran tiga indikator yaitu: kualitas/mutu kerja, inisiatif, ketepatan waktu, kemampuan/keandalan, sikap, kehadiran dan komunikasi/koordinasi Mangkuprawira dan Hubeis, (2011) dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3. Aspek-aspek dan Indikator Skala Kinerja

No	Aspek	Indikator
1	Faktor Personal/Individual	1. Mampu bekerja sesuai dengan standar yang diberikan pada masa pandemi
		2. Mengerjakan pekerjaan yang diberikan tanpa menunggu perintah atasan.
		3. Hadir pada saat on-line meeting dan melaksanakan tugas sesuai jam kerja yang telah ditentukan.
2	Faktor Kepemimpinan	1. Handal dalam melaksanakan prosedur kerja.
		2. Mempunyai pengetahuan yang tepat di bidang pekerjaan saya.
3	Faktor Tim	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4	Faktor Situasional	1. Dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan.

HASIL PENELITIAN

Uji normalitas pada data penelitian ini menggunakan *one-sample kolmogrov-smirnov*. Adapun kriteria yang digunakan adalah apabila $p > 0,05$ maka data

terdistribusi normal dan sebaliknya jika $p < 0,05$ maka tidak terdistribusi normal (Priyatno, 2010).

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mendekati distribusi normal. Data dikatakan normal jika memperoleh nilai signifikan $p > 0,05$.

Tabel 4. Uji Normalitas Sebaran

Variabel	K-S	p	Ket.
Lingkungan kerja	0.722	0.675	Normal
Kompensasi	1.019	0.250	Normal
Kinerja	0.695	0.719	Normal

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada *asym.sig* dengan masing-masing sebesar 0,675 (Lingkungan Kerja), 0,250 (Kompensasi) dan 0,719 (Kinerja) yang lebih besar daripada 0,05, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Linieritas

	F	Sig.	Kes.
Unstandardized Residual *			
Unstandardized Predicted Value (X1, X2 - Y)	4,863	,016	Linier

Berdasarkan tabel *deviation from linearity*, maka nilai Sig 0,016 < 0,055 maka dapat diartikan bahwa ada hubungan yang linier antar ketiga variabel tersebut yaitu antara variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dengan Kinerja.

**Tabel 6. Uji Hipotesis I
Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Model	R	R Square	Sumbangan Efektif	Kes.
X ₁ -Y	.040	,515	51.5%	Ada Hubungan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) antara X₁ dan Y sebesar 0.040 yang menunjukkan bahwa terdapat tingkat keeratan hubungan yang

tinggi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Universitas Medan Area.

**Tabel 7. Uji Hipotesis II
Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai**

Model	R	R Square	Sumbangan Efektif	Kes.
X ₂ -Y	,037 ^a	,382	38.2%	Ada Hubungan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) antara X₂ dan Y sebesar 0.037 yang menunjukkan bahwa terdapat tingkat keeratan hubungan yang tinggi antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Universitas Medan Area.

**Tabel 8. Uji Hipotesis III
Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
X ₁ ,X ₂ -Y	,515 ^a	,265	,210	2.096

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) antara X₁, X₂ dan Y sebesar 0.515. R Squared = R² yakni 0,265. Kemudian sumbangan efektif didapatkan 0,265 x 100 % = 26,5 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Lingkungan Kerja, Kompensasi dengan Kinerja Pegawai sebesar 26.5%. Menunjukkan bahwa proposisi berhubungan variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dengan Kinerja Pegawai sebesar 26.5%. Sedangkan sisanya, yaitu 23,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model regresi linier ini.

Tabel 9. Pengujian Ketepatan Model (Uji F)

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
Regr	42.737	2	21.369	4.863	,016 ^b

essio n Resi dual Total	118.630	27	4.394		
	161.367	29			

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai F_{hitung} 4.863 dengan $F_{sig.}$ 0,016 dimana $F_{sig.}$ 0,016 lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 diterima. Dapat diartikan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Universitas Medan Area

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Universitas Medan Area. Hal ini ditunjukkan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinan (R^2) = 0.515 dengan $p = 0.040 < 0.050$. Artinya berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang juga membuktikan bahwa adanya hubungan positif lingkungan kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Resa Almustofa (2014) dengan judul hubungan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perum Bulog Devisi Regional Jakarta). Dengan model analisa analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja ada hubungan yang positif dan signifikan.

2. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Universitas Medan Area

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan

positif antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinan (R^2) = 0.382 dengan $p = 0.037 < 0.050$. Artinya berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang juga membuktikan bahwa adanya hubungan positif Kompensasi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Nunung Ristiana (2012) dengan judul hubungan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus. Dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda, dengan hasil penelitian yaitu kompensasi adanya hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja adanya hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Universitas Medan Area

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai . Hal ini ditunjukkan dengan ditunjukkan dari hasil koefisien dengan nilai koefisien determinan (R^2) = 0.515 dengan $p = 0.016 < 0.050$. Artinya berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang juga membuktikan bahwa adanya hubungan positif lingkungan kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Sundan (2015) dengan judul Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik

terhadap Kinerja Karyawan Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani dengan model analisa analisis regresi linier berganda dengan hasil menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) di Universitas Medan Area.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) di Universitas Medan Area.
3. Terdapat hubungan Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) di Universitas Medan Area.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah lakukan, peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki banyak kelemahan, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yakni :

A. Kepada Subjek Penelitian

Kepada para responden penelitian diharapkan untuk mampu tetap bekerja maksimal dan penuh tanggung jawab meskipun kompensasi berkurang dari sebelum pandemi Covid-19 ini terjadi

B. Kepada Pihak Rektor dan Direktur Pasca Sarjana beserta Yayasan

Agar tetap memperhatikan dan mempertimbangkan batas-batas minimum kompensasi dan kenyamanan lingkungan kerja untuk para pegawai walaupun dimasa pademi Covid-19 ini, walaupun semua serba sulit tetapi kompensasi adalah hal yang harus diperhatikan agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan maksimal.

c. Kepada Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mencari faktor-faktor lain yang

lebih mempengaruhi dan terjadinya atau timbulnya peningkatan kinerja pegawai dalam diri pegawai seperti faktor eksternal dan faktor internal, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan dan kepribadian. Diharapkan dengan adanya penelitian lanjutan ini dapat diperoleh hasil yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- A. Usmara. 2010. Paradikma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: asmara Books.
- Dessler, Gary. (2015) Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo. (2012), Manajemen Pemasaran, edisi pertama, cetakan keempat, Penerbit : BPFE – Yogyakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016) Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Hani Handoko, 2010, Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Husein Umar. (2014), Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (edisi revisi), Depok: Rajawali Press.
- Kasmir. (2016) “Manajemen/ Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011) Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mahmudi. (2012) “Manajemen Kinerja Sektor Publik”. Penerbit UPP STIM. YKPN: Yogyakarta.

- Mangkuprawira, S.Tb. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Galiha Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. (2012) *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia*.
- Rivai, Veithzal. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010) *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Rusiadi, dkk. (2013) *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sarwoto. (2011) *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, cetakan keenambelas, Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Karya.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014) *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan. Pertama*.
- Suprihatiningrum, Jamil. (2012) *Srategi Pembelajaran*. Yogyakarta :A-Ruzz Media.
- Wibowo. (2016) *Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta*.
- Mhd. Busro. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Expert, Yogyakarta. Website Kepegawaian UMA, (<https://kepegawaian.uma.ac.id/data-pegawai-2/>)*
- B. Jurnal/Karya Ilmiah
- Adi Irawan Setiyanto (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 5, No. 1.
- Agustina, H., I. Yuwono, dan R. N. Hakiki. (2010) *Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Think Pair Share Untuk Meningkatkan Aktivitas Belajar Siswa Pada Materi Fungsi Kelas VIII E SMP Negeri 2 Malang*. *Jurnal Penelitian Pendidikan Universitas Negeri Malang*. 2 (1): 2. [https:// www.google.cendekia.com](https://www.google.cendekia.com) [3 desember 2013].
- Almustofa, Resa. (2014) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. *Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Belarmino. (2013) *“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares”*.
- Cahyono, Bambang Teguh. (2015) *Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas*

- Kediri Tahun 2015. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Cong N.N and Van D.N. (2013) Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe an Construction Joints Stock Corporation (PVNC), International Journal of Humanities and Social Scienc, Vol. 4 No. 6: Vinh University Vietnam.
- Dianingtyas, Azizah. (2014) Pengaruh Penghargaan Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Karami, Amin. (2013) Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company. September 2013, Vol. 3, No. 9.
- Ristiana, Nunung. (2012) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt) (Studi Pada Sd/Mi Kabupaten Kudus). Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Rumbiati. (2016) Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Enghargaan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Volume 7 No.01 Juli 2016.
- Sudana I Wayan dan Supartha Gede Wayan (2015) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 7, 2015 : 1865-1882.
- Khasanah, Farikha Nur. (2016) “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal (SS)” Yogyakarta. Program Studi Manajemen - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Asture Solution (2020). Survei Online Implementasi Work From Home. Jakarta
- Rogers. Everett. M. (1983). Diffusion of Innovations. London: The Free Press.
- Suprpto, T. dan Fahrianoor. (2004). Komunikasi Penyuluhan dalam Teori dan Praktek. Arti Bumi Intaran. Yogyakarta.
- P2 Kependudukan dan LD FEB-UI. (2020). Survei Online: Dampak Darurat Virus Corona Terhadap Buruh/Karyawan
- Resty Ismawanti (2021). Dampak manajemen perubahan lingkungan kerja masa pandemi covid-19 terhadap pegawai pt.telkom indonesia tbkdivreg 3 jawa barat. Bandung, Jawa Barat, Indonesia.
- Restin Meilina dan Rino Sardanto. (2021). Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri. Kediri, 64112, Jawa Timur
- Septian Budi Setiawan. (2021). Pengaruh perubahan waktu gilir kerja sebagai dampak covid-19 terhadap kinerja karyawan (studi kasus : PT. Nusa halmahera mineral, maluku utara).