

website. :

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>

## Pengaruh Perubahan Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja yang Diakibatkan oleh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Standardisasi Nasional (BSN) Tangerang Selatan

Nur Astriani Sofiana<sup>1</sup>, Fauziah Septiani<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Universitas Pamulang, [n.achieana@gmail.com](mailto:n.achieana@gmail.com), [Fauziahseptiani0209@gmail.com](mailto:Fauziahseptiani0209@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh perubahan sistem kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung variabel Sistem Kerja (X1) sebesar 10,024 > 1,981 dan variabel Lingkungan Kerja (X2) 6,034 > 1,981 Artinya terdapat pengaruh Sistem Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) secara signifikan, maka hipotesis diterima. Sedangkan untuk pengujian secara simultan (uji F), didapat nilai F hitung sebesar 88,299 > 3,08 maka hipotesis diterima.

**Keywords:** Sistem Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja.

**Abstract.** This study aims to determine whether there is an effect of changes in the work system and work environment on the performance of the employees of the Research and Development Center for Human Resources. The results of the partial test (t test) the t value of the Work System variable (X1) is 10.024 > 1.981 and the Work Environment variable (X2) is 6.034 > 1.981 This means that there is an effect of the Work System (X1) and Work Environment (X2) on the Performance variable ( Y) significantly, then the hypothesis is accepted. Meanwhile, for simultaneous testing (F test), the calculated F value is 88.299 > 3.08, so the hypothesis is accepted.

**Keywords:** Work System; Work Environment ; Performance.

**A. PENDAHULUAN**

Pandemi COVID-19 di Indonesia merupakan bagian dari pandemi penyakit koronavirus 2019 (COVID-19) yang sedang berlangsung di seluruh dunia. Penyakit ini disebabkan oleh koronavirus sindrom pernapasan akut berat 2 (SARS-CoV-2). Seiring kebijakan yang sudah ditentukan pemerintah, melalui Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menteri PAN-RB), menimbulkan beberapa kebijakan baru yang memberatkan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Tatanan *new normal* bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) tertuang dalam Surat Edaran No. 57/2020 tertanggal 28 Mei 2020. Berikut beberapa hal yang menjadi pedoman untuk para Kementerian / Lembaga dalam menerapkan *new normal* :

1. Penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang berlaku. Namun untuk beradaptasi dengan kondisi pandemi, perlu dilakukan penyesuaian sistem kerja dengan menjalankan protokol kesehatan dalam aktivitas keseharian. Penyesuaian sistem kerja dapat dilaksanakan melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi bekerja, yakni pelaksanaan tugas kedinasan di kantor atau *Work From Office (WFO)* dan/atau pelaksanaan tugas kedinasan di rumah atau *Work From Home (WFH)*.
2. Dukungan Sumber Daya Manusia Aparatur. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM aparatur antara lain penilaian kinerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), pemantauan dan pengawasan oleh pimpinan unit kerja, dan PPK memastikan kedisiplinan pegawai.
3. Dukungan infrastruktur dalam penyesuaian dengan tatanan normal baru. PPK diminta untuk mempersiapkan dukungan sarana dan prasarana yang dibutuhkan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pelaksanaan tugas kedinasan, dengan fleksibilitas lokasi bekerja dan memastikan penerapan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pemerintahan serta pelayanan publik dilaksanakan, dengan memperhatikan pedoman penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dan keamanan informasi dan keamanan siber.

Berikut adalah data capaian kinerja di Pusat Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Standardisasi Nasional tahun 2018 sampai dengan 2020 :

**Tabel 1. Capaian Kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM –BSN Tahun 2018**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1.Meningkatkan penelitian dan pengembangan standardisasi	1. Jumlah hasil kajian/ penelitian yang diadopsi/menjadi acuan proses pengembangan SNI	5	5	100
	2. Jumlah kajian/penelitian yang mendukung penerapan standar/ penilaian kesesuaian	1	1	100

Sumber : bsn.go.id tahun 2019

**Tabel 2. Capaian Kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN Tahun 2019**

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatkan mutu hasil Litbang standardisasi sesuai kebutuhan pemangku kepentingan	Jumlah Rekomendasi kebijakan/keputusan hasil riset yang dimanfaatkan internal dan eksternal BSN	40 rekomendasi	25 rekomendasi	62.5 %
	Jumlah KTI dari hasil penelitian yang diterbitkan dalam publikasi nasional maupun internasional	55 KTI	70 KTI	100 %
	Jumlah Sitasi KTI yang dipublikasikan	1096 sitasi	1339 sitasi	100 %
	Jumlah prototipe hasil penelitian	5 prototipe /purwarupa	6 prototipe /purwarupa	100 %
	Jumlah HAKI yang berhasil didapatkan	2 paten sederhana	4 paten sederhana	100 %

Sumber : bsn.go.id tahun 2020

**Tabel 3. Capaian Kinerja Pusat Riset dan Pengembangan SDM – BSN Januari – Oktober Tahun 2020**

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatkan mutu hasil Litbang standardisasi sesuai kebutuhan pemangku kepentingan	Jumlah Rekomendasi kebijakan/keputusan hasil riset yang dimanfaatkan internal dan eksternal BSN	40 rekomendasi	15 rekomendasi	37,5 %
	Jumlah KTI dari hasil penelitian yang diterbitkan dalam publikasi nasional maupun internasional	55 KTI	23 KTI	41,8 %
	Jumlah Sitasi KTI yang dipublikasikan	1096 sitasi	1003 sitasi	91,5 %
	Jumlah prototipe hasil penelitian	5 prototipe /purwarupa	2 prototipe /purwarupa	40%
	Jumlah HAKI yang berhasil	2 paten sederhana	1 paten sederhana	50 %

Sumber : laporan eperformance Pusrisbang tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat terjadinya penurunan capaian kinerja Pusrisbang Standardisasi, adanya wabah covid 19 memengaruhi pelaksanaan kegiatan

penelitian, yang semula dilakukan dengan survei lapangan menjadi kajian literatur dan koordinasi melalui virtual meeting *Work From Home* (WFH), adanya wabah covid 19 sehingga memengaruhi anggaran dan pelaksanaan kegiatan secara keseluruhan, dengan adanya pandemi covid-19, beberapa pelaksanaan program layanan pelatihan SPK menjadi tertunda, dengan adanya pandemi covid-19, pelaksanaan program Pengembangan Keahlian Spesifik SPK bagi Standards Professional diubah metode penyampaianya secara virtual.

## B. KAJIAN LITERATUR

Menurut Hasibuan (2019:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2019:11) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Dan menurut Iftikar Z. Satalaksana dalam jurnal Renty Anugerah Mahaji Puteri dan Nuryanto (2016:77) "perancangan sistem kerja adalah suatu ilmu yang mempelajari teknik-teknik dan prinsip-prinsip untuk mendapatkan rancangan terbaik dari sistem kerja. Sedangkan sistem kerja menurut Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 58 (2020) dapat dilaksanakan melalui fleksibilitas pelaksanaan tugas kedinasan adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan tugas kedinasan di kantor (*work from office / WFO*) dan atau:
2. Pelaksanaan tugas kedinasan dari rumah (*work from home / WFH*)

Lingkungan kerja atau tempat kerja yang aman dan sehat menurut Keputusan Menteri Kesehatan (Kepmenkes) Nomor HK.01.07/Menkes/328/2020,

1. *Higiene* dan sanitasi lingkungan kerja
  - a. Memastikan seluruh area kerja bersih dan higienis dengan melakukan pembersihan secara berkala menggunakan pembersih dan desinfektan yang sesuai (setiap 4 jam sekali). Terutama pegangan pintu dan tangga, tombol lift, peralatan kantor yang digunakan bersama, area dan fasilitas umum lainnya.
  - b. Menjaga kualitas udara tempat kerja dengan mengoptimalkan sirkulasi udara dan sinar matahari masuk ruangan kerja, pembersihan filter AC.
2. Sarana cuci tangan
  - a. Menyediakan lebih banyak sarana cuci tangan (sabun dan air mengalir).
  - b. Memberikan petunjuk lokasi sarana cuci tangan
  - c. Memasang poster edukasi cara mencuci tangan yang benar.
  - d. Menyediakan *handsanitizer* dengan konsentrasi alkohol minimal 70% di tempat-tempat yang diperlukan (seperti pintu masuk, ruang meeting, pintu lift, dll)
  - e. *Physical Distancing* dalam semua aktifitas kerja. Pengaturan jarak antar pekerja minimal 1 meter pada setiap aktifitas kerja (pengaturan meja, kerja/workstation, pengaturan kursi saat di kantin, dll)
3. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:9), "kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

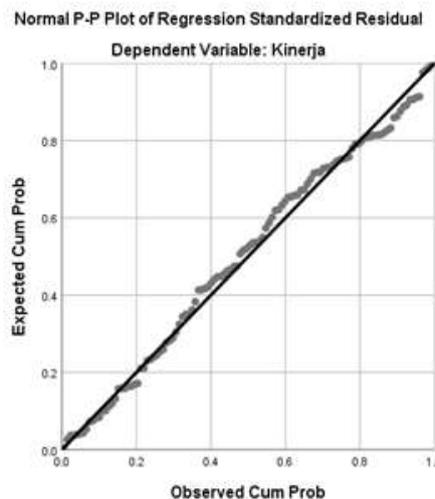
### C. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Tujuan penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pengaruh perubahan sistem kerja dan lingkungan kerja yang diakibatkan oleh pandemi COVID-19 terhadap kinerja pegawai Pusat Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Standardisasi Nasional.

Teknis analisis data dalam penelitian ini, untuk menguji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menguji kelayakan data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Sedangkan untuk perhitungan statistic menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis yang terdiri dari uji secara parsial (uji t) dan uji secara simultan (uji f).

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Asumsi Klasik



**Gambar. 1 Hasil Uji Normalitas Data**

Sumber : Pengolahan Data IBM SPSS versi 25

Titik-titik plotting yang terdapat dalam gambar selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, Dengan demikian nilai residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas untuk nilai residual dapat terpenuhi.

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**



Uji Multikolinearitas								
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.755	1.665		.453	.651		
	Sistem Kerja	.537	.052	.616	10.319	.000	.968	1.033
	Lingkungan Kerja	.252	.039	.382	6.398	.000	.968	1.033

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data IBM SPSS versi 25

Dilihat nilai toleransi sebesar 0.968 ini lebih besar dari 0,10 artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

**Tabel 5. Uji Autokorelasi**

**Uji Autokorelasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.603	2.371	1.839

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Pengolahan Data IBM SPSS versi 25

Diketahui nilai d (Durbin Watson) sebesar 1,839, lebih besar dari batas dU 1,7323 dan kurang dari (4 – dU) yaitu 4 – 1,7323 = 2,2677 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

**Tabel 6. Regresi Linier Berganda**

**Hasil Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.755	1.665		.453	.651
	Sistem Kerja	.537	.052	.616	10.319	.000
	Lingkungan Kerja	.252	.039	.382	6.398	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Pengolahan Data IBM SPSS versi 25

Didapat nilai Sig. untuk Sistem Kerja ( $\alpha_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $\alpha_2$ ) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) maka hipotesis diterima, artinya variabel Sistem Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Lingkungan

Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Persamaan :  $Y = 0,755 + 0,537 X_1 + 0,252 X_2$ .

**Tabel 7. Koefisien Korelasi**

Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Sistem Kerja ( $X_1$ ) Dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square		Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
		R Square	Adjusted R Square			F Change	df1	df2	
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.603	2.371	.610	88,299	2	113	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data IBM SPSS versi 25

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,781, korelasi nilai berada pada rentang “0,60 – 0,799” hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi**

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Sistem Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.603	2.371

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Kerja

Sumber : Pengolahan Data IBM SPSS versi 25

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,610. Arti dari koefisien ini adalah bahwa sumbangan relative yang diberikan oleh kombinasi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y adalah sebesar 61 % sedangkan sisanya 39 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (uji t)

**Tabel 9. Uji t Variabel Sistem Kerja (X1)**

**Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.598	2.055		4.184	.000
	Lingkungan Kerja	.324	.054	.492	6.034	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data IBM SPSS versi 25

Diperoleh nilai t hitung sebesar  $10,024 > 1,981$ . Artinya terdapat pengaruh Sistem Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja (Y) secara signifikan, maka hipotesis diterima.

**Tabel 10. Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

**Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Sistem Kerja (X<sub>1</sub>)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.108	1.200		7.588	.000
	Sistem Kerja	.596	.059	.684	10.024	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data IBM SPSS versi 25

Nilai t hitung sebesar  $6,034 > 1,981$ . Artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kinerja (Y) secara signifikan, maka hipotesis diterima.

Nilai t tabel dapat diperoleh dengan  $df = n - k = 116 - 3 = 113$  dengan  $\alpha 0,05/2 = 0,025$  yaitu 1,981.

## Uji Simultan (uji f)



Tabel 11. Uji F

**Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	992.636	2	496.318	88,299	,000 <sup>b</sup>
	Residual	635.157	113	5.621		
	Total	1627.793	115			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Kerja

Sumber : Pengolahan Data IBM SPSS versi 25

Diperoleh nilai F hitung sebesar  $88,299 > 3,08$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh).

Nilai F tabel dapat diperoleh dengan  $df = n - k = 116 - 3 = 113$  didapat nilai F tabel = 3,08.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Pada hasil penelitian dengan menggunakan uji parsial (uji t) untuk variabel Sistem Kerja ( $X_1$ ), maka diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $10,024 > 1,981$  selain itu diperkuat juga dengan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh Sistem Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) secara signifikan maka hipotesis diterima.
2. Dan untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) telah diperoleh untuk nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $6,034 > 1,981$ , sedangkan untuk nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) secara signifikan maka hipotesis diterima.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) dengan IBM SPSS 25 diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel yaitu  $88,299 > 3,08$  dan untuk nilai signifikansi atau nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel Sistem Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) di Pusat Riset dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Standardisasi Nasional.

### Saran

1. Sistem Kerja

Dari hasil kuesioner yang telah disebar didapatkan angka 0,9% yang menjawab sangat tidak setuju untuk pernyataan dengan WFO tidak ada fleksibilitas jam kerja. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai merasa apabila bekerja dengan sistem bekerja dari kantor (WFO) pekerjaan dapat berjalan dengan lebih baik. Oleh karena itu dengan adanya sistem kerja dari rumah atau Work From Home

(WFO) diharapkan untuk bagian Pengembangan SDM, pengadaan pelatihan tetap bisa dilaksanakan secara virtual atau daring, dan untuk bagian Riset pengaturan jumlah peneliti dan teknisi yang masuk seimbang sehingga kegiatan di laboratorium dapat berjalan dengan baik. Untuk bagian Pusat Data dan Informasi agar dapat memberikan akses pemakaian aplikasi dari rumah sehingga pekerjaan dapat tetap berjalan.

## 2. Lingkungan Kerja

Dari hasil kuesioner yang telah disebar didapatkan angka sebesar 1,7% yang memilih tidak setuju untuk pernyataan Periode penyemprotan disinfektan di gedung sudah cukup. Hal ini menggambarkan untuk penyemprotan disinfektan sudah dilakukan, akan tetapi lebih baik dilaksanakan pada hari sabtu sehingga pada hari senin bau disinfektan sudah hilang. Untuk di ruangan kerja sebaiknya disediakan tempat sampah khusus untuk pembuangan sampah bekas masker.

## 3. Kinerja

Dari hasil kuesioner yang telah disebar didapatkan angka sebesar 0,9% yang memilih tidak setuju untuk pernyataan fasilitas yang kurang memadai jika bekerja di rumah mempengaruhi efektifitas kinerja. Ini berarti Sebagian besar pegawai merasa dengan bekerja dari rumah fasilitas yang ada tidak memadai.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Aji Tri Budianto, Amelia Katini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No. 1.*
- Afrida Yahya, Rizki Amalia. (2016). Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi dan Implikasinya Terhadap Kepercayaan Mahasiswa Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. *Jurnal Pencerahan Volume 10, Nomor 1.*
- Ali Maddinsyah, Wahyudi. (2017). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta Di Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten. *Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan, Vol. 5, No.1*
- Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti S.E.,M.Si. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora Vol. 5, No. 3*
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol.3, No.3*
- Dony Arianto, Asri Dwi Puspita. (2019). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan dan Beban Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di PT. M.I. *Jiso: Journal Of Industrial And Systems Optimization Volume 2, Nomor 1.*

- Enny Radjab, Andi Jam'an. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Makassar. *Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar*
- Erwin Widiasworo. (2019). Menyusun Penelitian Kuantitatif Untuk Skripsi dan Tesis. Yogyakarta. *Araska*
- Firman Fauzi, Muhammad Hanafiah Siregar. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi. *Journal Of Entrepreneurship, Management, And Industry (Jemi) Vol. 2, No. 1*
- Intan Retnosari, Leonardo Budi H, Andi Tri Haryono. (2016). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi dan *Career Path* Terhadap *Corporate Performance* dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management, Volume 2 No.2.*
- Iva Mindhayani, Hari Purnomo. (2016). Perbaikan Sistem Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Pasti Volume X No 1*
- Janua Nur Anisyah, Moch.Dzulkirom, Dwiatmanto. (2017). Analisis Sistem dan Prosedur Penjualan Dan Penerimaan Kas Dalam Mendukung Pengendalian *Intern* (Studi Pada Pt. Astra Internasional, Tbk Auto 2000 Kediri Suharmadji). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 52 No. 1.*
- Juwita Natalia Samuna, Harijanto Sabijono, Stanley Kho Walandouw. (2017). Evaluasi Penerapan Sistem Pengendalian Intern Persediaan Barang Dagangan pada Toko Mahkota Diesel Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern 12(1), 294-302.*
- Kadim, A., & Sunardi, N. (2022). Financial Management System (QRIS) based on UTAUT Model Approach in Jabodetabek. *International Journal of Artificial Intelligence Research, 6(1).*
- Lesmana, R., Sunardi, N., Hastono, H., & Widodo, A. S. (2021). Perceived Quality Membentuk Customer Loyalty via Brand Equity pada Pengguna Smartphone Merek Xiaomi di Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran Kompetitif, 4(2), 157-167*
- Lesmana, R., Sutarman, A., & Sunardi, N. Building A Customer Loyalty Through Service Quality Mediated by Customer Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR), 5(3), 38-45*
- Lili Sularmi, Nurul Hikmah Apriyanti. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Perintis Tbk, *Jenius Vol.3 No.1.*
- Mahir Pradana, Avian Reventiary. (2016). Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatumereka Customade (Studi Di Merek Dagang Customade Indonesia). *Jurnal Manajemen Vol. 6 NO. 1.*
- Malayu S.P Hasibuan. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A.A. P. (2017), *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama



- Maryam Dunggio, Saepul Basri. (2019). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Erha Clinic. *Kinerja - Pissn: 1907-3011 - Eissn: 2528-1127166*.
- Muhammad Gandung. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Waskito. *Jurnal Ilmiah Kreatif, Vol.6, No.4*
- Muhammad Jailani. (2012). Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma, Vol.1 No.3*. Nuning Indah Pratiwi. (2017). Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial Volume 1, Nomor 2*
- Renty Anugerah Mahaji Puteri, Nuryanto. (2016). Perbaikan Sistem Kerja di Bagian Packing Freso Cup PT. Sinar Sosro KPB Cibitung Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Dan Minimasi Pemborosan (Waste). *Jurnal Pasti Volume X No 1*
- Ronal Donra Sihaloho, Hotlin Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Volume 9 Nomor 2*.
- Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Emba Vol.5 No.2, 298 – 307*
- Sarah Busyra, Lutfiah Sani. (2020). Kinerja Mengajar dengan Sistem *Work From Home* (WFH) Pada Guru Di SMK Purnawarman Purwakarta. *Jurnal Pendidikan Islam Volume 3 No. 01*.
- Sugiyah. (2018). Kinerja Berbasis Pelayanan pada Perpustakaan Digital Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. *Widya Cipta. Vol li No. 1*
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 4(1)*.
- Sunarto. (2018). Jurnal Pengaruh Konflik Peran, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja di Dipo Sarana PT. KAI Kutoarjo. *Jurnal Manajemen*.
- Surahman, Mochamad Rachmat, Sudiby Supardi. (2016). Metodologi Penelitian. Jakarta. Widodo. (2018). Metodologi Penelitian. Depok. *Rajawali Press*
- Yan Kristian Halomoan, Agus Suhartono. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama. *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.3*
- Yan Kristian Halomoan, Agus Suhartono. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama. *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.3*

