

MOTIVASI PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19

Irnia Syafitri, Firman Alikhlas, Aditya, Fathurrahman Alanza
Politeknik STIA LAN Jakarta
firmanalikhlas20@gmail.com

Abstract

This literature study aims to determine employee motivation during the COVID-19 pandemic. In this study, it can be seen that the COVID-19 pandemic has caused losses in various aspects, especially in the economic sector which was completely paralyzed due to the lockdowns carried out by countries in the world, this economic paralysis has spread to various social aspects as well because the impact is so severe. great for people's lives. Therefore, the author tries to research solutions so that they can survive during the COVID-19 pandemic. So it can be concluded that with continued motivation for employees, it is expected to be able to support and overcome various losses due to COVID-19 and increase effectiveness and efficiency at work.

Keywords: Employee Motivation, Indonesian Economy, COVID-19

Abstrak

Studi pustaka ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Pegawai di Masa Pandemi COVID-19. Dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa pandemi COVID-19 telah membuat kerugian di berbagai macam aspek, terlebih pada sektor ekonomi yang benar-benar lumpuh akibat lockdown yang dilakukan negara-negara di dunia, kelumpuhan ekonomi ini merambat ke berbagai aspek sosial juga karena dampaknya begitu besar bagi kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, penulis mencoba meneliti solusi agar tetap bisa bertahan di masa pandemi COVID-19. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan tetap adanya motivasi pada pegawai maka diharapkan dapat menunjang dan mengatasi berbagai kerugian akibat adanya COVID-19 serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Kata Kunci: Motivasi Pegawai, Perekonomian Indonesia, COVID-19

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan salah satu perantara penting untuk semua orang dalam melakukan aktivitasnya. Karena motivasi diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan kegiatan maupun aktivitasnya dalam pencapaian tujuan. Motivasi yang timbul dengan berbagai macam bentuknya akan membuat seseorang lebih giat, bergairah, bersemangat, sehingga memudahkannya dalam melakukan kegiatan dan aktivitas yang menjadi tujuannya (Muslih, 2020).

Motivasi atau dalam bahasa latin “movere” diartikan sebagai dorongan atau menggerakkan. Lengkapnya, motivasi diartikan sebagai “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang” (Sutrisno, 2013). Bahkan dalam lingkup organisasi, motivasi juga dianggap sebagai “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.” (Mangkunegara, 2012).

Motivasi merupakan faktor pendukung penting yang harus dimiliki oleh setiap orang karena motivasi yang baik dapat membawa seseorang melakukan suatu tindakan yang baik. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg bahwa terdapat dua

faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam bekerja, yaitu faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygiene factors*). Motivasi yang idealnya diperlukan dalam diri seseorang yaitu motivasi intrinsik. Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup dalam bekerja yang berdampak pada produktivitas kerja tenaga kesehatan profesional yang baik pula sehingga motivasi kerja akan meningkat pula (Nursalam, 2014).

Berdasarkan data terbaru yang diolah dari Kawal COVID 19 hingga tanggal 30 Juni 2020, di seluruh provinsi di Indonesia, COVID-19 telah tersebar di seluruh provinsi di Indonesia dengan kumulatif kasus terbanyak terjadi di Provinsi Jawa Timur (12.136 kasus), DKI Jakarta (11.424) dan Sulawesi Selatan (5.084), sedangkan paling sedikit di Provinsi Aceh (80), NTT (113), dan Sulawesi Barat (115).

Dampak wabah virus Corona (COVID-19) tidak hanya merugikan sisi kesehatan. Virus yang bermula dari Kota Wuhan, Tiongkok, ini bahkan turut mempengaruhi ekonomi negara-negara di seluruh dunia, tak terkecuali Indonesia. Ekonomi global dipastikan melambat, menyusul penetapan dari WHO yang menyebutkan wabah Corona sebagai pandemi yang mempengaruhi dunia usaha. Di Indonesia, pemerintah mencoba melakukan berbagai upaya untuk menekan dampak virus Corona terhadap industri. Beberapa stimulus ekonomi diluncurkan, bahkan Presiden Joko Widodo meminta seluruh pihak untuk melakukan social distancing termasuk *Work From Home* (WFH) dan beberapa Kepala Daerah memutuskan untuk meliburkan kegiatan belajar mengajar.

Pemerintah mengeluarkan kebijakan terkait pandemi COVID-19 seperti kebijakan *Social distancing* (pembatasan sosial), adalah serangkaian tindakan pengendalian infeksi yang dimaksudkan untuk menghentikan atau memperlambat penyebaran penyakit menular. Tujuan dari pembatasan sosial adalah untuk mengurangi kemungkinan kontak antara orang terinfeksi dan orang lain yang tidak terinfeksi, sehingga dapat meminimalkan penularan penyakit, contohnya seperti penutupan sekolah, tempat kerja, isolasi, karantina, menutup, atau membatasi transportasi umum.

Motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam bekerja karena dengan motivasi diharapkan setiap tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi kerja ini mendorong para pegawai untuk menggerakkan kemampuan mereka dalam berbagai untuk terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di berbagai tantangan yang ada, khususnya pandemi COVID-19 sekarang ini. Terdapat berbagai macam penelitian tentang motivasi kerja pegawai di masa pandemi ini dan penulis ingin merangkumnya terkait dengan dampak-dampaknya beserta solusi yang sekiranya dapat digunakan oleh pegawai untuk terus meningkatkan motivasi kerja mereka, khususnya di masa pandemi COVID-19. Oleh karena itu, diharapkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai tetap berjalan dengan lancar dengan adanya berbagai tantangan yang ada.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur atau penelitian kepustakaan. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah dengan pembahasan literatur utama sebagai literatur rujukan, teknik pengumpulan data berasal dari data hasil penelitian dan pendalaman fenomena yang sedang terjadi di masyarakat, jenis data sekunder dan saduran melalui berita online yang ada. Studi literatur dilakukan

dengan membaca sumber-sumber kepustakaan untuk memperoleh data yang diperlukan (Arikunto, 2013). Sumber data yang digunakan berasal dari data sekunder, dimana data sekunder tersebut dikumpulkan melalui buku teks, jurnal ilmiah, *periodical* (Nazir, 2014), *e-book*, *website*, peraturan perundang-undangan, dan sumber-sumber lain yang relevan dengan masalah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Apabila Seseorang mengalami perubahan dalam beraktivitas sehari-hari atau mengalami penurunan dalam kinerjanya bisa jadi orang tersebut butuh pembinaan dan motivasi pada dalam dirinya (Umpung et al., 2020). Oleh karena itu, motivasi kerja pegawai sangatlah penting. Karena dengan kita memotivasi kerja pegawai diharapkan dapat membantu meningkatkan kondisi fisik, intelektualitas dan juga mentalitas para pegawai dalam beraktivitas, baik di perusahaan atau pun organisasi apalagi dalam keadaan seperti ini dimana dunia sedang mengalami masa tersulit tidak hanya kesehatan saja tetapi berdampak ke ekonomi dunia termasuk Indonesia.

Jenis-jenis motivasi pegawai

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Dalam pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya. (Muslih, 2020)

Seorang pemimpin perusahaan atau pun organisasi perlu untuk mengetahui motivasi kerja para karyawan di bawahnya. Dengan begitu, maka perusahaan bisa mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi. Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan atau pun organisasi terhadap pegawainya bisa dalam berbagai bentuk atau cara. Jenis-jenis motivasi kerja pegawai tersebut misalnya dapat melalui (1) insentif; (2) carrot and stick approach; (3) pendekatan kemanusiaan; (4) supervisi; (5) pembinaan disiplin (Sumaryati, 2009).

1. Insentif

Insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang dapat menjadikan seseorang lebih bergairah dan produktif. Insentif sebagai motivasi kerja dilakukan dengan pengaturan suatu kondisi dan situasi untuk meningkatkan motif kerja karyawan, berupa insentif yang bersifat material, seperti pemberian tambahan uang lembur, gaji, upah atau barang kebutuhan sehari-hari dan insentif yang bersifat immaterial, misalnya pemberian kenaikan jabatan, piagam, penghargaan dan lainnya.

2. Carrot and Stick Approach

Prinsip motivasi ini dilakukan dengan bentuk hadiah dan hukuman. Jadi, bagi karyawan yang telah menunjukkan aktivitas atau kreativitas yang baik, ia diberikan hadiah atau *reward*. Sebaliknya, bila karyawan menunjukkan penurunan terhadap aktivitas kerja, maka ia diberi semacam hukuman atau *punishment*. Pendekatan motivasi seperti ini cukup populer dalam kepemimpinan perusahaan. Pendekatan ini biasa dikenal dengan prinsip *carrot and stick approach* atau pendekatan wortel dan tongkat.

3. Pendekatan Kemanusiaan

Pendekatan kemanusiaan ini maksudnya dilakukan dengan membuat pendekatan yang lebih akrab. Sehingga, komunikasi yang sifatnya formal dalam hubungan antar individu

bisa jadi lebih informal. Bentuk pendekatan kemanusiaan ini merupakan perpaduan dari pendekatan yang efektif. Sebab, di dalam manajemen terdapat hierarki dan jenjang kewenangan yang tetap harus disadari serta ditaati oleh masing-masing pejabat dan juga staf.

4. Supervisi

Supervisi ini adalah bentuk sub sistem dari kegiatan manajemen. Prinsipnya adalah upaya untuk menggali, memanfaatkan, serta mengembangkan sumber daya manusia dengan cara mengadakan bimbingan penyuluhan, wawancara diskusi, pertemuan staf, pengarahan dan lain sejenisnya. Supervisi ini biasanya dilakukan dengan cara pengendalian langsung dari atasan. Sebagai contoh, bentuk kunjungan kerja di lapangan atau yang biasa dikenal dengan istilah inspeksi mendadak atau sidak alias *inspection and on the spot check*.

5. Pembinaan Disiplin

Pembinaan disiplin ini bertujuan agar jiwa disiplin bisa tertanam pada masing-masing karyawan. Artinya, terdapat kematangan proses belajar serta kesadaran untuk menerima kekuasaan serta kontrol dari atasan maupun perusahaan. Konsep disiplin juga bisa dilakukan dengan beberapa jalan, seperti :

- Pembinaan disiplin secara otoritas, ini dilakukan dengan penciptaan disiplin dengan jalan pemberian perintah yang harus dilaksanakan tanpa adanya alternatif keputusan.
- Pembinaan disiplin secara bebas (anarchi), adalah bentuk disiplin di mana bawahan dapat menentukan bentuk disiplin yang dikehendakinya, sedangkan pihak atasan menerima apa saja kemauan dari bawahannya. Pembinaan disiplin secara demokratis, adalah bentuk pembinaan disiplin yang dilakukan dengan memperhatikan kondisi dan situasi dari bawahan. Akan tetapi, tetap tidak meninggalkan prinsip legalitas yang berlaku pada perusahaan dan negara.

Dalam suatu perusahaan atau pun organisasi seorang pegawai mungkin ada yang bekerja lebih baik daripada pegawai lainnya. Karena adanya perbedaan motivasi dari satu karyawan dengan lainnya, dengan adanya wabah penyakit virus COVID-19 yang sedang melanda dunia termasuk Indonesia, hampir seluruh perusahaan atau pun organisasi menerapkan kebijakan yang sesuai oleh pemerintah yaitu *Work From Home* (WFH) yaitu bekerja dari rumah pada situasi saat itu pegawai di tantang untuk memberikan ide atau pun gagasan kepada perusahaan supaya perusahaan tidak mengalami kebangkrutan pada masa pandemi COVID-19 dan juga para pegawai sedang melakukan persaingan pada pegawai lainnya untuk memotivasi dirinya sendiri supaya tidak terjadi pengurangan pegawai atau putus hubungan kerja (PHK) pada dirinya. (Pengertian Dan 5 Jenis Motivasi Kerja Karyawan, 2020)

Dampak Pandemi COVID-19 pada Perekonomian di Indonesia

Pandemi COVID-19 berdampak pada berbagai aspek penting di Indonesia, salah satunya perekonomian Indonesia yang terkena dampak. Perekonomian yang terdampak ini memengaruhi motivasi pegawai dalam membangun kinerja mereka agar tidak turut serta berpengaruh akibat adanya pandemi COVID-19 di Indonesia. Oleh karena itu, perlu diketahui dampak COVID-19 terhadap perekonomian di Indonesia agar pegawai mendapatkan solusi sebagai motivasi bekerja.

Berikut adalah dampak dari pandemi COVID-19 terhadap perekonomian dan Pengaruhnya terhadap motivasi pegawai di masa pandemi COVID-19.

1. Industri yang terkena dampak

Pertama adalah tingkat tinggi, seperti perusahaan manufaktur otomotif di bawah tekanan besar karena ketergantungan mereka pada rantai pasokan global sehingga menghambat proses produksi. Industri garment yang memberlakukan sistem pengurangan kepadatan karyawan dengan cara dua pekan kerja dan dua pekan libur guna mengurangi penyebaran virus corona, tentu hal ini berdampak pada menurunnya produksi sehingga perusahaan bisa mengalami kerugian yang berujung PHK. Sektor pariwisata dan penerbangan yang sepi penumpang dikarenakan adanya kebijakan social distancing, serta ritel non makanan yang sepi pengunjung.

Kedua tingkat sedang, seperti industri perfilman yang mengurangi proses syuting, industry media dan pers yang terhambat mencari konten dan berita. Ketiga tingkat rendah, seperti industri sektor jasa hanya sedikit hambatan yaitu orderan jasa yang menurun akan tetapi masih bisa diatasi dan tidak terlalu terpengaruh. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di masa pandemi tidaklah mudah, karena banyaknya industri yang mengalami kerugian di masa pandemi ini. Namun, dengan ini juga pegawai harus sadar bahwa jika mereka jatuh dalam keterpurukan tidak akan mengubah situasi yang ada. Sehingga, dengan memberikan motivasi bekerja pada diri mereka sendiri secara tidak langsung mereka akan meningkatkan kembali efisiensi bekerja di masa pandemi COVID-19 ini dengan melewati berbagai proses adaptasi. Jadi, berbagai sektor dapat bangkit dari dampak negatif adanya COVID-19 ini.

2. Keuangan digital meningkat

Seperti yang sudah kita ketahui bahwa virus corona dapat menempel pada benda, uang adalah salah satunya. Ini adalah alasan mengapa uang digital akan meningkat karena uang digital tidak bisa dipegang atau disentuh sehingga tidak akan menyebabkan terjadinya penularan virus, beda halnya dengan uang fisik (kertas dan logam) yang bisa dipegang dan tentu ini akan menyebabkan terjadinya penyebaran virus. Nilai tukar dollar AS meningkat. Hal ini disebabkan oleh banyak hal salah satunya adalah turunnya ekonomi negara China sehingga negara Indonesia terkena imbasnya karena negara kita pro terhadap negara China yang merupakan lawan perang dagang AS-China yang masih panas. Dan sekarang 1 dollar AS telah mencapai sekitar Rp. 16.466 (per 25 Maret).

Dalam mengelola peningkatan keuangan digital di masa pandemi, pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja untuk mengurangi penyebaran COVID-19. Dengan adanya keuangan digital penyebaran COVID-19 akan berkurang, para pekerja juga dapat meningkatkan kinerja mereka untuk memperoleh keuntungan sekaligus dampak positif yang dapat diambil dengan inovasi baru di masa pandemi COVID-19.

3. Meningkatnya daya beli produk lokal

Dari dampak negatif yang ditimbulkan oleh wabah ini ternyata ada sisi baiknya, yaitu pertama meningkatnya daya beli barang lokal dikarenakan pemerintah sudah melarang barang import selama wabah ini masih berlangsung. Kedua, polisi udara menurun akibat kurangnya kendaraan yang disebabkan oleh *social distancing*.

Dengan meningkatnya daya beli produk lokal, para pegawai di masa pandemi khususnya yang bekerja di bidang penjualan produk lokal akan semakin termotivasi dan membuat banyak inovasi baru dengan adanya dampak positif dari COVID-19 ini.

Solusi Pegawai di Masa Pandemi COVID-19

Organisasi dapat mempertimbangkan dan melihat bagaimana cara pengusaha memanfaatkan dalam mengelola interaksi fisik dan sosial yang terbatas sehingga dapat membantu karyawan dalam mengarahkan mereka untuk menghadapi terbatasnya interaksi fisik dan sosial saat masa pandemi sekarang ini. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa beberapa pengusaha mungkin sangat rentan terhadap perasaan kesepian, pengucilan sosial, dan kesejahteraan yang berkurang (Fernet, Torres, dan St-Pierre, 2016). Meskipun dukungan sosial dari orang lain di tempat kerja umumnya dapat mengurangi hal-hal yang mungkin dapat muncul di masa pandemi sekarang ini (Stephan, 2018), pengusaha biasanya memiliki sumber dukungan sosial yang jauh lebih sedikit terkait pekerjaan dibandingkan dengan karyawan dengan kebiasaan lama (Tetrick, Slack, DaSilva dan Sinclair, 2000).

Pada saat merebaknya wabah virus covid 19 di indonesia banyak sekali bahkan hampir seluruh Perusahaan atau pun organisasi memberlakukan sistem pengurangan kepadatan karyawan dengan cara dua pekan kerja dan dua pekan libur guna mengurangi penyebaran virus corona, tentu hal ini berdampak pada menurunnya produksi sehingga perusahaan bisa mengalami kerugian yang berujung PHK. Oleh karena itu, dibutuhkan solusi agar karyawan tetap mempunyai motivasi kerja di masa pandemi COVID-19 ini agar mereka dapat ikut serta dalam memulihkan perekonomian serta kerugian-kerugian yang ada di masa pandemi ini. (Handayani, 2016). Berikut solusi pegawai di masa pandemi COVID-19 agar tetap mendapat motivasi serta memulihkan kerugian-kerugian di masa pandemi COVID-19.

1. Mengembangkan Wawasan

Mengatasi tantangan pandemi COVID-19 saat ini perlu mengembangkan wawasan yang dapat ditindaklanjuti sehingga dapat melihat pandemi ini tidak hanya sebagai sebatas hambatan namun juga dapat menjadi sebuah peluang untuk penelitian lain di masa yang akan datang, baik itu dengan topik yang berbeda maupun topik yang sedikit mirip. Hal lain yang penting adalah di dalam sebuah penelitian diperlukan pemahaman mengenai anteseden yang terkait dengan pekerjaan dan mekanisme yang berkontribusi terhadap perasaan kesepian yang dirasakan oleh karyawan.

2. Pelatihan Kerja di Masa Pandemi

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam lingkungan perusahaan. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah lama bekerja, perlu mengikuti pelatihan karena daya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Sudaryo et al., 2018). Sehingga, di masa pandemic ini, dibutuhkan pelatihan kerja yang baik agar para pegawai memahami tugas yang harus mereka kerjakan karena pasti ada perubahan jadwal dan sebagainya yang akan menghambat para pegawai untuk beradaptasi untuk bekerja di masa pandemi.

3. Menyeimbangkan Persepsi

Diperlukan keseimbangan persepsi antarpegawai yang secara tidak langsung akan memengaruhi motivasi setiap individu pegawai. Di masa pandemi ini, setiap orang mengalami kesulitan dan punya berbagai keluhan terhadap apapun, salah satunya

pekerjaan. Para pegawai perlu menerapkan persepsi tersebut dengan baik sehingga mereka mengetahui apa yang harus mereka lakukan bersama-sama di masa pandemi COVID-19 ini agar mereka memahami satu sama lain dan berjuang bersama-sama di masa pandemi COVID-19 sehingga dapat terjalin kerja sama yang baik. Selain itu, dengan adanya bincang-bincang santai pegawai dengan tujuan menyeimbangkan persepsi mereka, akan timbul perasaan termotivasi antarpegawai yang sama-sama sedang berjuang menghadapi kerugian-kerugian akibat adanya COVID-19.

4. Mengelola Tingkat Ketegangan/*Stress*

Banyak hal yang membuat manusia stress, dalam hal ini tingkat ketegangan pegawai dalam menghadapi COVID-19 juga pasti meningkat. Sehingga, para pegawai perlu mengelola tingkat ketegangan mereka dengan terus mencoba berpikir positif. Walaupun rasanya sulit berpikiran positif di masa pandemi seperti ini, tapi hal itu cukup ampuh untuk menenangkan pikiran kita agar tetap fokus dalam pekerjaan. Dengan tingkat ketegangan pegawai yang mereda akan timbul motivasi dalam diri pegawai tersebut untuk tetap semangat menghadapi pandemi yang merugikan ini.

5. Menyesuaikan Efektivitas Kerja

Dengan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah di masa pandemi COVID-19 ini, para pegawai *mau tidak mau* harus mengikuti kebijakan tersebut, contohnya *Work From Home* (WFH). Saat WFH, pegawai harus menyesuaikan diri agar mereka tetap fokus dengan kondisi kerja yang baru sehingga mereka dapat memaksimalkan efektivitas kerja sehingga mengurangi berbagai dampak negatif yang akan memengaruhi pekerjaan mereka. Dengan sesuainya efektivitas kerja, dalam artian pegawai tidak terpengaruh dengan berubahnya kondisi lingkungan mereka bekerja, mereka mampu melewati masa pandemi dengan baik.

PENUTUP

Di masa pandemi COVID-19 sekarang, implikasi jangka panjang dari pandemic ini belum diketahui, namun terdapat sedikit alasan untuk percaya dan yakin bahwa dampaknya dalam organisasi atau pada pegawai akan singkat. Seperti yang telah dikemukakan oleh para ahli kesehatan bahwa tidak hanya pandemi yang sebenarnya masih jauh dari kata usai ataupun selesai, tetapi risiko kesehatan di masa depan kemungkinan besar juga akan terjadi lagi. (Perdana et al., 2020).

Oleh sebab itu, seorang pekerja atau pegawai harus fokus ke depan, dengan memberi asumsi pada dirinya sendiri bahwa tantangan besar seperti ini tidak hanya terjadi satu kali, tetapi akan terus terjadi di masa depan. Para pegawai bisa menjadikan kasus pandemi ini sebagai tantangan untuk terus termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini juga dapat dilakukan dengan menyoroti implikasi-implikasi dari pandemi COVID-19 yang berguna sebagai motivasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Handayani, L. (2016). *Jurnal Paedagogy*. 3(3), 36–40.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muslih, B. (2020). Urgensi Komunikasi dalam Menumbuhkan Motivasi di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5(1), 57–65.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pengertian dan 5 Jenis Motivasi Kerja Karyawan*. (2020). PORTAL-ILMU.Com. <https://portal-ilmu.com/motivasi-kerja-karyawan/>
- Perdana, R. C., Hartawan, D., Sari, R., Suyoso, Y. A., & Agustino, M. R. (2020). *Adaptasi dan Kesejahteraan Pekerja di Era COVID-19 : Implikasi bagi Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia*. 2(4), 288–295.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sumaryati, Y. (2009). *Menerapkan Prinsip Profesional Bekerja*. Bandung: Armico.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenada Media, 5.
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., Ester, G., & Korompis, C. (2020). *Journal of*. 1, 18–27.