

## Pengaruh *Self Compassion* dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tim Teknis Pendukung BTT Penanganan Covid 19 Kabupaten Jember

Ira Puspitadewi S<sup>1\*</sup>, Pawestri Winahyu<sup>2</sup>

Universitas Muhammadiyah Jember

E-mail: [1irapuspita@unmuhjember.ac.id](mailto:1irapuspita@unmuhjember.ac.id), [2pawestri@unmuhjember.ac.id](mailto:2pawestri@unmuhjember.ac.id)

Diterima: 20 April 2021 | Disetujui: 9 Desember 2021 | Dipublikasikan: 29 Desember 2021

### Abstrak

Pandemi Corona Virus Disease (COVID-19) yang sedang menghebohkan dunia pertama kali muncul akhir Desember dinilai membawa dampak signifikan ke perubahan dunia (World Health Organization/WHO, 2020). Dampak tersebut dapat dirasakan mulai dari aspek ekonomi, sosial, hingga kehidupan sehari-hari, tidak terkecuali terhadap kinerja organisasi dan sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *self compassion* dan dukungan sosial terhadap kinerja Tim Teknis Pendukung Belanja Tidak Terduga (BTT) Penanganan Dampak COVID 19 Kabupaten Jember serta membuktikan faktor-faktor yang dinilai mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah pegawai anggota Tim Teknis Pendukung Belanja Tidak Terduga (BTT) Penanganan Dampak COVID 19 Kabupaten Jember dengan jumlah sampel ditentukan sebanyak 76 orang. Variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Variabel independen adalah *self compassion* dan dukungan sosial. Analisis data diolah dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self compassion* dengan nilai signifikansi variabel  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  dan dukungan sosial dengan nilai signifikansi variabel  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  berpengaruh terhadap kinerja pegawai anggota Tim Teknis Pendukung Belanja Tidak Terduga (BTT) Penanganan Dampak Covid 19 Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah Kabupaten Jember dalam kaitannya dengan evaluasi dan penilaian kinerja tim penanganan COVID-19.

**Kata kunci:** COVID-19; *Self Compassion*; Dukungan Sosial; dan Kinerja Pegawai

### Abstract

*Corona Virus Disease Pandemics (COVID-19) that is currently horrendous in the world first appeared in late December is considered to bring significant impact to the world change (World Health Organization / WHO, 2020). These impacts can be felt ranging from economic, social, to daily life, no exception to the performance of organizations and human resources (HR). This study aims to examine the influence of self compassion and social support on the performance of the Supporting Technical Team Unexpected Expenditure Handling the Impact of COVID 19 Jember Regency as well as proving the factors that are considered capable of influencing the improvement of employee performance. The research population is a member of the Supporting Technical Team Unexpected Expenditure Handling the Impact of COVID 19 Jember Regency with the number of samples determined as many as 76 people. Dependent variable is employee performance. Independent variables are self compassion and social support. Data analysis is processed using multiple linear regressions. The results showed that self*

*compassion with significant value  $< \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  and social support with significant value  $< \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  had an effect on the performance of employees of the Supporting Technical Team Unexpected Expenditure Handling the Impact of COVID 19 Jember Regency. The results of this study are expected to be input for the jember district government in relation to the evaluation and assessment of the performance of the COVID-19 handling team.*

**Keywords:** *Covid-19; Self compassion; Social Support; and Work Performance*

## PENDAHULUAN

Pandemi *Corona Virus Disease* (COVID-19) yang sedang menghebohkan dunia pertama kali muncul akhir Desember dinilai membawa dampak signifikan ke perubahan dunia (World Health Organization/WHO, 2020). Dampak tersebut dapat dirasakan mulai dari aspek ekonomi, sosial, hingga kehidupan sehari-hari, tidak terkecuali terhadap kinerja organisasi dan sumber daya manusia (SDM). Di Indonesia, sejak diumumkan adanya kasus COVID-19 pada Maret 2020 pemerintah mengambil langkah-langkah dan kebijakan terkait dengan penanganan pandemi COVID-19. Selain itu, pemerintah juga telah meningkatkan kesiagaan banyak rumah sakit dan peralatan yang sesuai dengan standar internasional, termasuk pada anggaran yang secara khusus dialokasikan bagi segala upaya pencegahan dan penanganan.

Pemerintah menjadikan pencegahan dan pengendalian COVID-19 sebagai prioritas utama dalam setiap kebijakan pemerintah. Implementasi kebijakan melibatkan institusi kesehatan pada semua tingkatan/level, para ahli, dan pemangku kepentingan terkait. Penyebaran COVID-19 yang terus meningkat dan menimbulkan banyak korban serta berdampak pada aspek sosial, ekonomi, dan kesejahteraan masyarakat, maka Pemerintah Indonesia dinilai perlu untuk melakukan percepatan penanganan COVID-19. Pemerintah dengan langkah-langkah cepat, tepat, fokus, terpadu, dan sinergis antar kementerian/lembaga dan pemerintah daerah melalui Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) (Tim Kerja Kementerian Dalam Negeri untuk Dukungan Gugus Tugas COVID-19, 2020).

Kebijakan Pemerintah Pusat selanjutnya didukung oleh Pemerintah Daerah dengan membentuk Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 Daerah. Kabupaten Jember mencatatkan kasus COVID-19 mencapai 158 kasus positif per 10 Juli 2020 (<http://jemberkab.go.id/data-covid-19>). Terkait dengan penanganan COVID-19 Kabupaten Jember mengalokasikan anggaran mencapai Rp. 479,4 Milyar yang dilihat secara nominal merupakan anggaran terbesar kedua di Indonesia (Liputan6.com). Pembentukan Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 Daerah di Kabupaten Jember merujuk pada SK Bupati Jember No: 188.45/139/1.12/2020 dimana didalamnya terdapat Tim Teknis Pendukung Belanja Tidak Terduga (BTT) Penanganan Dampak Covid 19 Kabupaten Jember. Tim tersebut terdiri dari 1 orang Pejabat Pembuat Komitmen, 4 orang Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan, dan 321 orang Tim Pendukung.

Keberadaan Tim Teknis Pendukung Belanja Tidak Terduga (BTT) Penanganan Dampak Covid 19 Kabupaten Jember tentunya tidak bisa dilepaskan dari aspek sumber daya manusia (SDM). Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu alat penting dan strategis untuk memperbaiki, memperbaharui, dan meningkatkan kinerja organisasi. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai sangat penting karena merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif

dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013). Prawirosentono (2010) mengemukakan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Tuntutan kinerja yang optimal dari tim penanganan COVID-19 dan adanya tekanan dari masyarakat membutuhkan aspek *self compassion* dari setiap anggota atau pegawai yang terlibat dalam tim penanganan COVID-19. *Self compassion* merupakan kemampuan individu dalam memberikan kebaikan dan kepedulian terhadap diri sendiri ketika mengalami tantangan, masalah, dan kesulitan dalam hidup serta memahami bahwa segala tantangan, masalah, dan kesulitan dalam hidup merupakan bagian dari pengalaman hidup manusia (Neff, 2011). *Self compassion* merupakan karakteristik yang terdiri dari kebaikan diri sendiri, kemanusiaan yang sama, dan perhatian yang mendorong proses kognitif, perilaku, dan emosional yang adaptif. Pola pikir *self compassion* dalam menghadapi kesulitan dapat menyebabkan berkurangnya kecemasan dan lebih banyak pengampunan diri, dan individu yang *self compassion*-nya baik cenderung tahan terhadap tekanan tugas yang diemban. *Self compassion* yang tinggi bisa juga dianggap sebagai sumber ketenangan dalam menjalani hidup, dikarenakan individu dengan tingkat *selfcompassion* yang tinggi tidak akan terlalu terbebani dengan kekurangan, kegagalan dan ketidaksempurnaan yang dimilikinya. Sikap tersebut akan meningkatkan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan, meningkatkan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan akan meningkatkan produktivitas dan kinerja individu (Neff, 2011).

Tim penanganan COVID-19 bekerja dalam suatu kondisi yang berisiko tentunya membutuhkan dukungan sosial yang baik. Dukungan sosial menggambarkan keuntungan yang didapat individu melalui hubungan dengan orang lain dimana seorang pegawai yang memiliki dukungan sosial akan terpengaruh aspek psikologinya, mampu bekerja dengan tenang, motivasi kerja yang tinggi, dan mampu bekerja bersama-sama. Pierce dalam Kail and Cavanaugh (2010) mendefinisikan dukungan sosial sebagai sumber emosional, informasional atau pendampingan yang diberikan oleh orang-orang di sekitar individu untuk menghadapi setiap permasalahan dan krisis yang terjadi sehari-hari dalam kehidupan. Dukungan sosial adalah suatu bantuan nyata yang diberikan kepada seseorang, meliputi kebutuhan dasar seperti dukungan informasi, emosi, penghargaan, perhatian, rasa memiliki dan keamanan (Ariani, 2010). Dukungan sosial menunjukkan ikatan sosial yang mencakup dukungan emosional yang mendorong adanya ungkapan perasaan, pemberian saran, nasihat, informasi, pemberian bantuan dan moril. Pegawai dengan dukungan sosial yang baik akan merasa dihargai dan mendapatkan solusi dalam menghadapi permasalahan terkait dengan pekerjaan dan pada akhirnya menjadi faktor motivasi. Kondisi inilah yang menjadikan dukungan sosial penting bagi pencapaian kinerja dimana semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka kinerja pegawai akan semakin baik.

Penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian sebelumnya tentang pengaruh *self compassion* dan dukungan sosial terhadap kinerja. Abaci & Arda (2013) menemukan adanya hubungan antara *self compassion* dan kepuasan kerja serta kinerja pada pekerja “kerah putih” di Istanbul. Choudhary, et. al. (2017) menyatakan bahwa *self compassion* mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan dimoderasi oleh motivasi intrinsik.

Aboul-Ela (2017) mengungkapkan hubungan positif antara self-compassion di tempat kerja dan kinerja pegawai baik dalam hal tugas maupun konstruksi kontekstual. Landgraf (2013) membuktikan bahwa *self compassion* dapat menjadi predictor dalam peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas. Puspitasari (2018) menyatakan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tajriani (2019) menemukan pengaruh yang signifikan dukungan sosial terhadap kinerja. Sitepu (2018) bahwa dukungan sosial memengaruhi kinerja.

Penelitian ini berusaha menganalisis pengaruh *self compassion* dan dukungan sosial terhadap kinerja Tim Teknis Pendukung Belanja Tidak Terduga (BTT) Penanganan Dampak COVID 19 Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah dalam mengambil kebijakan yang terkait dengan penanganan COVID-19. Selain itu, dapat menjadi bahan evaluasi dan penilaian kinerja Tim Teknis Pendukung Belanja Tidak Terduga (BTT) Penanganan Dampak COVID 19 Kabupaten Jember. Bagi kalangan akademisi, hasil penelitian ini akan memperkaya kajian literatur tentang *self compassion* dan dukungan sosial dalam kaitannya dengan kinerja pegawai.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian konfirmatori (*confirmatory research*) sekaligus (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menguji hubungan antar variabel dan menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Pengaruh variabel yang dimaksud adalah variabel independen yaitu *self compassion* dan dukungan kerja dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai atau anggota Tim Teknis Pendukung Belanja Tidak Terduga (BTT) Penanganan Dampak Covid 19 Kabupaten Jember yang berada dibagi tim pendukung sejumlah 321 orang. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Mengacu pada rumus tersebut, maka dengan populasi (N) sebanyak 321 orang, maka sampel yang diambil sebanyak 76 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara *accidental sampling*.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linear berganda (*linear regression analysis*). Analisis ini bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *self compassion* dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai.

### HASIL

Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen (*self compassion* dan dukungan sosial) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berdasarkan pengujian dengan bantuan program *SPSS for Windows 17.0* diperoleh hasil yang dapat disajikan dalam tabel berikut.

#### Tabel 1 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	Sig.	Keterangan
Konstanta	7,420	0,013	-
<i>Self compassion</i>	0,264	0,023	Signifikan
Dukungan sosial	0,476	0,001	Signifikan
		R	0,761
		R Square	0,580
		Sig	0,000
		N	71

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada Tabel 1 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,580, hal ini berarti 58,0% perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel *self compassion* dan dukungan sosial sedangkan sisanya sebesar 42,0% disebabkan oleh faktor lain budaya organisasi, lingkungan kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan lain-lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut. *Pertama*, untuk pengaruh variabel *self compassion* ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai signifikansi variabel *self compassion*  $< \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka  $H_0$  ditolak, berarti secara parsial variabel *self compassion* ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Semboro Kabupaten Jember (Y). Sehingga, dapat dinyatakan bahwa *self compassion* berpengaruh terhadap kinerja pegawai anggota Tim Teknis Pendukung Belanja Tidak Terduga (BTT) Penanganan Dampak Covid 19 Kabupaten Jember. Dan *kedua*, untuk pengaruh variabel dukungan sosial ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai signifikansi variabel dukungan sosial  $< \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka  $H_0$  ditolak, berarti secara parsial variabel dukungan sosial ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Semboro Kabupaten Jember (Y). Sehingga, dapat dinyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai anggota Tim Teknis Pendukung Belanja Tidak Terduga (BTT) Penanganan Dampak Covid 19 Kabupaten Jember.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Self Compassion* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan variabel *self compassion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti faktor *self compassion* yang diukur melalui pegawai sangat bersikap toleranterhadap aspek-aspek dalam diri pegawai yang tidak pegawai senang, pegawai berusaha menerimakesalahan-kesalahan kecil yang sering pegawai perbuat, pegawai memberikan kalimat-kalimat penenang kepada diri sendiri saat menghadapi keterpurukan, pegawai dapat memikirkan hal positif ketika pegawai menghadapi suatu cobaan, pegawai percaya bahwa pegawai bisa menghadapi cobaan dengan kemampuan terbaik pegawai, pegawai menganggap bahwa manusia merupakan manusia yang pasti melakukan kesalahan dan pegawai memahami hal tersebut, pegawai merasa kehidupan yang dijalani berjalan seperti semestinya kehidupan orang lain, pegawai selalu berusaha untuk tetap tenang dalam menghadapi segala sesuatu, dan dalam menyikapi masalah, pegawai memosisikan sudut pandang sebagai individu yang netral merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja pegawai anggota Tim Teknis



Pendukung Belanja Tidak Terduga (BTT) Penanganan Dampak Covid 19 Kabupaten Jember.

Tuntutan kinerja yang optimal dari tim penangan COVID-19 dan adanya tekanan dari masyarakat membutuhkan aspek *self compassion* dari setiap anggota atau pegawai yang terlibat dalam tim penangan COVID-19. *Self compassion* merupakan kemampuan individu dalam memberikan kebaikan dan kepedulian terhadap diri sendiri ketika mengalami tantangan, masalah, dan kesulitan dalam hidup serta memahami bahwa segala tantangan, masalah, dan kesulitan dalam hidup merupakan bagian dari pengalaman hidup manusia (Neff, 2011). *Self compassion* merupakan karakteristik yang terdiri dari kebaikan diri sendiri, kemanusiaan yang sama, dan perhatian yang mendorong proses kognitif, perilaku, dan emosional yang adaptif. Pola pikir *self compassion* dalam menghadapi kesulitan dapat menyebabkan berkurangnya kecemasan dan lebih banyak pengampunan diri, dan individu yang *self compassion*-nya baik cenderung tahan terhadap tekanan tugas yang diemban. *Self compassion* yang tinggi bisa juga dianggap sebagai sumber ketenangan dalam menjalani hidup, dikarenakan individu dengan tingkat *selfcompassion* yang tinggi tidak akan terlalu terbebani dengan kekurangan, kegagalan dan ketidaksempurnaan yang dimilikinya. Sikap tersebut akan meningkatkan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan, meningkatkan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan akan meningkatkan produktivitas dan kinerja individu (Neff, 2011). Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Abaci & Arda (2013), Choudhary, et. al. (2017), Aboul-Ela (2017), dan Landgraf (2013) yang menyatakan bahwa *Self compassion* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan variabel dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti faktor dukungan sosial yang diukur melalui keluarga maupun kolega memiliki kepedulian terhadap pegawai dan pekerjaan pegawai, kolega membantu pegawai saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, pegawai mendapatkan saran dan informasi terkait dengan pekerjaan baik dari kolega maupun atasan, pegawai dan kolega saling bertukar pengalaman terkait dengan pekerjaan dan kendalanya, intansi dan atasan pegawai cukup memberikan apresiasi terhadap pekerjaan, dan atasan percaya dengan kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja pegawai anggota Tim Teknis Pendukung Belanja Tidak Terduga (BTT) Penanganan Dampak Covid 19 Kabupaten Jember.

Tim penangan COVID-19 bekerja dalam suatu kondisi yang berisiko tentunya membutuhkan dukungan sosial yang baik. Dukungan sosial menggambarkan keuntungan yang didapat individu melalui hubungan dengan orang lain dimana seorang pegawai yang memiliki dukungan sosial akan terpengaruh aspek psikologinya, mampu bekerja dengan tenang, motivasi kerja yang tinggi, dan mampu bekerja bersama-sama. Pierce dalam Kail and Cavanaugh (2010) mendefinisikan dukungan sosial sebagai sumber emosional, informasional atau pendampingan yang diberikan oleh orang-orang di sekitar individu untuk menghadapi setiap permasalahan dan krisis yang terjadi sehari-hari dalam kehidupan. Dukungan sosial adalah suatu bantuan nyata yang diberikan kepada seseorang, meliputi kebutuhan dasar seperti dukungan informasi, emosi, penghargaan, perhatian, rasa memiliki dan keamanan (Ariani, 2010). Dukungan sosial menunjukkan ikatan sosial yang mencakup dukungan emosional yang mendorong adanya ungkapan perasaan, pemberian saran, nasihat, informasi, pemberian bantuan dan moril. Pegawai

dengan dukungan sosial yang baik akan merasa dihargai dan mendapatkan solusi dalam menghadapi permasalahan terkait dengan pekerjaan dan pada akhirnya menjadi faktor motivasi. Kondisi inilah yang menjadikan dukungan sosial penting bagi pencapaian kinerja dimana semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka kinerja pegawai akan semakin baik. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Puspitasari (2018), Tajriani (2019), dan Sitepu (2018) yang menemukan bahwa bahwa dukungan sosial memengaruhi kinerja.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pertama, *self compassion* berpengaruh terhadap kinerja pegawai anggota Tim Teknis Pendukung Belanja Tidak Terduga (BTT) Penanganan Dampak Covid 19 Kabupaten Jember. Dalam hal ini semakin baiknya *self compassion* maka semakin baik pula kinerja pegawai anggota Tim Teknis Pendukung Belanja Tidak Terduga (BTT) Penanganan Dampak Covid 19 Kabupaten Jember. Kedua, dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai anggota Tim Teknis Pendukung Belanja Tidak Terduga (BTT) Penanganan Dampak Covid 19 Kabupaten Jember. Dalam hal ini semakin baiknya dukungan sosial maka semakin baik pula kinerja pegawai anggota Tim Teknis Pendukung Belanja Tidak Terduga (BTT) Penanganan Dampak Covid 19 Kabupaten Jember.

Penelitian ini hanya mengkaji tentang pengaruh *self compassion* dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka untuk penelitian di masa mendatang hendaknya merumuskan dan mengembangkan model yang terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja. Penelitian di masa mendatang dapat menguji variabel lain dan menggunakan pendekatan yang berbeda sehingga diperoleh temuan yang lebih baik.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan riset ini, diantaranya Tim Teknis Pendukung Belanja Tidak Terduga (BTT) Penanganan Dampak Covid 19 Kabupaten Jember, rekan dosen dan akademisi di Universitas Muhammadiyah Jember, serta pihak lain yang turut membantu penyelesaian riset ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abaci, Ramazan & Devrim Arda. (2013). Relationship between self compassion and job satisfaction in white collar workers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 106 (2013) 2241 – 2247.
- Aboul-Ela, Ghadeer Mohamed Badr ElDin. (2017). Reflections on Workplace Compassion and Job Performance. *Journal of Human Values* Volume: 23 issue: 3, page(s): 234-243.
- Ariani, W. D. (2010). Persepsi Dukungan Organisasi dan Penyelia, Kepuasan, Nilai dan Komitmen pada Industri Perbankan Indonesia. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Vol. 15. No. 3: 26-33.
- Cavanaugh, C. J. (2010), *Human Development: A Life Span View, Fifth Edition*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning.
- Choudhary, Sadaf, Aisha Ismail and Rahila Hanif. (2017). Individual compassion leading to employees' performance: An empirical study from Pakistan. *Journal of Management and Research* Vol 4(1) Spring 2017 (In-press): 77 - 88.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Landgraf, Allison. (2013). Self-Compassion as a Predictor of Task Performance and Persistence. *UNF GraduateTheses and Dissertations*. 453. <https://digitalcommons.unf.edu/etd/453>.
- Neff, K. (2011). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and identity*, 2(2), 85-101.
- Prawirosentono Suyadi. (2010). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Puspitasari, Khusnul Diyah Ayu. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 4 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*: 394-400.
- Sitepu, Adi Julian Mehta. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Reserse Narkoba Di Kepolisian Resor Banjarbaru. *KINDAI*, Vol 14, Nomor 3, Juli 2018, halaman 201-209.
- Tajriani, Dini Tiara. (2019). Pengaruh Soft Skill Dan Dukungan Sosial Teman Kerja Terhadap Kinerja Pemasaran BMT di Yogyakarta. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* Vol. 1. No. 2. Januari 2019: 1-6.
- Tim Kerja Kementrian Dalam Negeri untuk Dukungan Gugus Tugas COVID-19. (2020). *Pedoman Umum Menghadapi Pandemi COVID-19 Bagi Pemerintah Daerah Pencegahan, Pengendalian, Diagnosis dan Manajemen*. Jakarta: Kementrian Dalam Negeri RI.
- World Health Organization. (2020). *Report of the WHO-China Joint Mission on Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)*. (PDF): 11–12. Retrieved 5 March 2020.

Website:

<http://jemberkab.go.id/data-covid-19>  
Liputan6.com