

## **Pengaruh Bekerja dari Rumah, Motivasi, Komitmen, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Selama Pandemi Covid-19**

### ***The Effect of Working from Home, Motivation, Commitment, and Discipline on the Performance of Papua Province Transportation Service Employees During the Covid-19 Pandemic***

**Deny Blondy Hitipeuw<sup>1</sup>, Muhdi B. Hi Ibrahim<sup>2</sup>, Duta Mustajab<sup>3</sup>, Ros Lina<sup>4</sup>**

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif*, yang bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Bekerja dari Rumah, Motivasi, Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Selama Pandemi Covid-19. Populasi dan sampel dalam penelitian adalah sebanyak 60 responden dari 165 jumlah populasi dengan Teknik pengambilan sampel adalah *non-probability sampling* dengan purposive sampling. Dengan pengujian analisis meliputi uji regresi, uji t, uji f dan uji determinan.

Berdasarkan hasil analisis uji t secara parsial dan uji f secara simultan menunjukkan bahwa variabel Bekerja dari Rumah, Motivasi, Komitmen dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Selama Pandemi Covid-19. Disiplin Kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai dengan perolehan *adjusted R square* sebesar 0,740 mengandung arti bahwa variabel Bekerja dari Rumah, Motivasi, Komitmen dan Disiplin Kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja sebesar 74,0% sedangkan 26,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengaruh, Bekerja dari Rumah, Motivasi, Komitmen, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

#### **ABSTRACT**

*This study is an associative study, which aims to explain the Effect of Working from Home, Motivation, Commitment and Work Discipline on the Performance of Papua Province Transportation Service Employees During the Covid-19 Pandemic. The population and sample in this study were 60 respondents from 165 total population. The sampling technique was non-probability sampling with purposive sampling. The analysis test includes regression test, t test, f test and determinant test.*

*Based on the results of the partial t-test analysis and the f-test simultaneously, it shows that the variables Working from Home, Motivation, Commitment and Work Discipline have a positive and significant effect on the Performance of the Papua Province Transportation Service Employees during the Covid-19 Pandemic. Work Discipline is a variable that has a more dominant influence on employee performance with the acquisition of an adjusted R square of 0.740 which means that the variables Work from Home, Motivation, Commitment and Work Discipline contribute to an increase in performance of 74.0% while 26.0% is influenced by other variables not explained in this study.*

*Keywords: Influence, Working from Home, Motivation, Commitment, Work Discipline and Employee Performance*

#### **A. PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan instansi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua dapat diketahui beberapa penyebab menurunnya kinerja pegawai selama pandemi Covid-19.

Memasuki awal tahun 2020, pandemi Covid-19 mengubah hampir seluruh aspek kehidupan manusia baik dalam bekerja maupun berinteraksi. Aparatur Sipil Negara (ASN) mengadopsi pola kerja baru secara remote dari rumah masing-masing yang lebih dikenal dengan *Work From Home (WFH)*. Praktek bekerja dari rumah ini dilakukan secara mendadak sehingga penilaiannya kinerja pegawai (SKP) yang bersifat klasikal belum dapat merekam kinerja *Work From Home (WFH)*. Surat Edaran Menteri PANRB No. 19/2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran

*Covid-19* di Lingkungan Instansi Pemerintah yang memungkinkan PNS melakukan tugas kedinasan di rumah atau tempat tinggal. Selama masa pandemi Covid-19 banyak peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah khususnya untuk instansi pemerintah, seperti bekerja dari rumah, menjaga jarak, memakai masker, dan tidak berkerumunan

yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi tidak terkecuali bagi Dinas Perhubungan Provinsi Papua, karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Dinas Perhubungan Provinsi Papua diketahui bahwa menurunnya motivasi kerja pegawai selama pandemi Covid-19, terlihat bahwa pegawai tidak berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan optimal, cepat bosan dengan rutinitas tugas yang diberikan, melanggar peraturan yang sudah ditetapkan, dan sering menunda tugas yang diberikan. Faktor lainnya yang mempengaruhi

kinerja pegawai adalah komitmen kerja. Menurut Robbins (2015), komitmen merupakan komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan peduli dan bertanggung terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya serta adanya dorongan untuk bekerja lebih baik.

Variabel Disiplin juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2011), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan kantor, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan kantor. Berdasarkan pengamatan awal diketahui bahwa menurunnya disiplin kerja pegawai selama pandemi *Covid-19* disebabkan oleh perilaku masuk kerja, pulang, dan istirahat tidak tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di kantor, berpakaian tidak sesuai dengan aturanyang berlaku di kantor, melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab, dan melanggar aturan tentang apa yang boleh danapa yang tidak boleh dilakukan di kantor.

Penelitian Alimuddin (2021) menegaskan bahwa WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Sudarso et al., 2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Luhur (2014) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ginanjar & Berliana (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian Marsoit et al., (2017) menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Primananda & Djastuti, (2015) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian Kumarawati et al (2017) menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Bekerja dari Rumah, Motivasi, Komitmen, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Selama Pandemi *Covid-19*.**

Berdasarkan uraian di atas tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Apakah bekerja dari rumah secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua selama pandemi *Covid-19*?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua selama pandemi *Covid-19*?

3. Apakah komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua selama pandemi *Covid-19*?
4. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua selama pandemi *Covid-19*?
5. Apakah bekerja dari rumah, motivasi, komitmen, dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua selama pandemi *Covid-19*?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh bekerja dari rumah secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua selama pandemi *Covid-19*.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua selama pandemi *Covid-19*.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua selama pandemi *Covid-19*.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua selama pandemi *Covid-19*.
5. Untuk mengetahui pengaruh bekerja dari rumah, motivasi, komitmen, dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua selama pandemi *Covid-19*

## B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### 1. Kinerja Pegawai

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil.

Menurut Prawirosentono, (2014), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Selanjutnya Sutrisno (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Selain itu, (Hasibuan, 2017), menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi.

Berhasil tidaknya kinerja organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif (Mangkunegara, 2017). Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan instansi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai. Dari beberapa indikator tersebut peneliti memilih lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif

## 2. Bekerja dari Rumah

Bekerja dari rumah atau biasa disebut *Work From Home* (WFH) merupakan anjuran pemerintah bagi masyarakat Indonesia khususnya. Disebut juga *Telecommuting Work* atau *Telework*. *Telework* didefinisikan sebagai pengaturan kerja alternatif di mana pegawai bekerja dari lokasi alternatif (misalnya, jauh dari kantor utama) untuk setidaknya sebagian besar dari jadwal kerja mereka dan menggunakan media elektronik untuk berinteraksi dengan anggota lain dari kantor mereka sambil melakukan pekerjaan tersebut. Pegawai yang bekerja dari rumah disebut dengan teleworkers.

Penerapan kerja dari rumah atau karena WFH dinilai belum siap. Meski dimulai dengan terpaksa dan mengalami banyak kendala, pengalamannya dari rumah atau WFH bagi ASN selama lebih dari tiga minggu membuktikan bahwa praktik ini bisa dilaksanakan. Pengalaman ini dapat dijadikan contoh bagi para aparatur dan pemimpin birokrasi di Indonesia untuk menyiapkan transisi kerja konvensional menuju kerja digital.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) merupakan alternatif bekerja yang fleksibel di mana pegawai melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya sertamelakukan tugas dan tanggung jawabnya, sebagian besar dari luar gedung kantor, di rumah atau bisa di manapun, dengan menggunakan media teknologi informasi untuk menyelesaikan pekerjaan dan berinteraksi dengan atasan maupun rekan kerjanya

Menurut Gądecki et al., (2018), indikator untuk mengukur bekerjadari rumah sebagai berikut:

- a. Ruang: transformasi ruang pribadi rumah (sebagai tempat realisasi kesukaan dan mengekspresikan diri) ke dalam ruang publik semu;
- b. Waktu: penggunaan ruang pribadi oleh ruang kerja yang mengarah kepada tabrakan dua yang berbeda sistem waktu: waktu siklik (pekerjaan rumah tangga) dan waktu linier (tugas profesional), yang tumpangtindih
- c. Peran sosial: narasi tentang diri sendiri sebagai pekerja dari rumah, sebuah emanasi peran dan posisi teleworker yang konstandilakukan

## 3. Motivasi

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat memberikan pengaruh terhadap setiap individu yang dapat mencapai hal yang lebih nyata dengan tujuan individu. Moral dan nilai merupakan suatu tidak terlihat atau nampak yang memberikan dorongan seseorang untuk bertingklahlu dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) motivasi meliputi perasaan, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang dimiliki oleh seseorang yang merupakan bagian dari hubungan dalam dan hubungan luar dari instansi.

Selain itu, motivasi diartikan sebagai dorongan yang dimiliki seorang individu untuk berperilaku atau bertindak karena mereka ingin melakukan perbuatan yang dapat mencapai tujuan atau keberhasilan. Apabila individu memiliki motivasi yang kuat mereka akan melakukan suatu tindakan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat mencapai tujuan mereka (Rivai, 2011)

Menurut Hafidzi et.al (2019) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang palingmenentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan daripegawai maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi.

## 4. Komitmen Kerja

Menurut Sopiah & Sangadji (2018) komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi tidak hanya sebagai bentuk sikap setia seorang pegawai pada suatu organisasi atau instansi tempatnya bekerja, namun pegawai

tersebut juga memiliki keinginan untuk melibatkan dirinya secara aktif dalam meningkatkan prestasi organisasi dengan cara bertanggung jawab atas pekerjaannya dan menjalankan tugas yang diberikan dengan baik sehingga dapat membantu mencapai tujuan dari organisasi atau instansi tersebut.

Menurut Rivai (2013), komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan peduli terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya serta adanya dorongan dalam diri untuk bekerja lebih baik dengan tingkat kepuasan kerja dan disiplin yang tinggi sehingga dapat menyediakan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Selanjutnya Menurut Robbins (2015), komitmen pada suatu organisasi adalah suatu keadaan dimana pegawai memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Tanpa komitmen, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia, tetapi komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja, komitmen harus dilahirkan. Oleh sebab itu, komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari sumber daya manusia

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku pegawai yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi/ pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau instansi secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya

#### 4. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan kantor, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan kantor. Hasibuan menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Menurut Sutrisno adapun indikator untuk mengukur disiplin kerja sebagai berikut:

- Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di kantor.
- Taat terhadap peraturan kantor, dilihat dari cara-cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

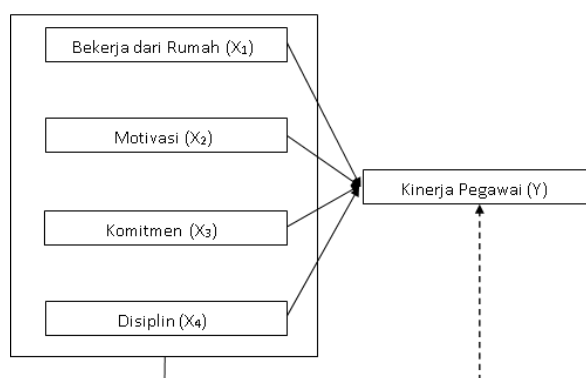
- Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dilihat dari cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- Taat terhadap peraturan lainnya di kantor, dilihat dari cara-cara melaksanakan aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam kantor

Menurut Rifai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer agar mereka berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku

### C. KERANGKA KONSEPTUAL

#### 1. Kerangka Konseptual



Gambar. 1  
Kerangka Konseptual

#### 2. Hipotesis

Sesuai dengan uraian tersebut di atas, penulis mengemukakan hipotesis secara parsial dan simultan sebagai berikut :

- H1 : Bekerja dari rumah berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua selama pandemi *Covid-19*.
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua selama pandemi *Covid-19*.
- H3 : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua selama pandemi *Covid-19*.
- H4 : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua selama pandemi *Covid-19*.
- H5 : Bekerja dari rumah, motivasi, komitmen, dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua selama pandemi *Covid-19*

## D. METODE PENELITIAN

### 1. Metode Penelitian

Rancangan penelitian adalah Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan metode statistik. Menurut Sugiyono (2016) pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Jenis penelitian ini adalah korelasional prediktif (kausalitas).

### 2. Populasi dan Sampel

Menurut Riduwan (2012) Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua berjumlah 165 orang.

Menurut Riduwan (2012) Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel adalah *non-probability sampling* dengan purposive sampling. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh ini namun sampel diambil dengan pertimbangan berdasarkan tingkat pendidikan minimal S1, dapat mengoperasikan atau berkomunikasi dengan memakai zoom sehingga berdasarkan pertimbangan tersebut maka sampel dalam penelitian ini diperoleh sebanyak 60 orang.

### 3. Variabel Penelitian

#### a. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel independen/variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen/variabel bebas dalam penelitian ini adalah bekerja dari rumah (X1), motivasi (X2), komitmen (X3), dan disiplin (X4).

Variabel dependen/variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas). Variabel dependen/variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

#### b. Definisi operasional Variabel Penelitian

##### 1). Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan instansi dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan instansi melalui kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam instansi. Indikator kinerja pegawai, antara lain: a). Kualitas Kerja, b). Kuantitas Kerja, c). Tanggung Jawab, d). Kerjasama, e). Inisiatif

##### 2). Bekerja dari rumah

Bekerja dari rumah merupakan alternatif bekerja yang fleksibel di mana pegawai melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya serta melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagian besar dari luar gedung kantor, di rumah atau bisa di manapun dengan menggunakan media teknologi informasi untuk menyelesaikan pekerjaan dan berinteraksi dengan atasan maupun rekan kerjanya. Indikator bekerja dari rumah, antara lain: a). Ruang, b). Waktu dan c). Peran Sosial.

##### 3) Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang atau pegawai untuk bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan instansi sekaligus terpenuhinya kebutuhan pegawai. Indikator motivasi, antara lain; a). Kebutuhan akan prestasi (*need achievement*), b). Kebutuhan akan afiliasi (*need affiliation*), dan c). Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

##### 4). Komitmen kerja

Komitmen Kerja merupakan sikap atau perilaku pegawai yang berkaitan dengan keinginan kuat pegawai untuk bertahan pada instansi, serta mendukung dan menjalankan tujuan instansi secara penuh suka rela. Indikator komitmen kerja, antara lain: a). Kemauan Pegawai, b). Kesetiaan Pegawai dan c). Kebanggaan Pegawai

##### 5). Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perilaku, kesadaran, dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja, antara lain a). Taat Terhadap Aturan Waktu, b). Taat Terhadap Peraturan Kantor, c). Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan dan d). Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Kantor

### 4. Uji Instrumen Data

Pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data ini dilakukan dengan menggunakan program *ststistik SPSS for windows 22.0*

#### a. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat dimana suatu alat pengukur mengukur apa yang seharusnya diukur (Supardi:2015) Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Pengujian validitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan program *statistik SPSS 22.0*. Untuk menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* pada  $\alpha = 5\%$ .

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercayakan atau dapat diandalkan. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian reliabilitas ini menggunakan metode koefisien *Alpha Cronbach* dengan  $\alpha = 5\%$ . Realibel instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mendapai tujuan tersebut, dilakukan uji realibitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's*, yang diukur berdasarkan skala *alpha cronbach's* 0 sampai dengan 1. Menurut Triton (2016),

5. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi; Uji Normalitas, uji autokorelasi, Uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas dengan pengujian analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Pegujian secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% atau  $\alpha = 0.05$

b. Uji f

Pengujian secara simultan (Uji F) digunakan untuk menguji hipotesis variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau  $\alpha = 0.05$ , artinya kemungkinan munculnya kesalahan dalam menerapkan hasil penelitian pada populasi adalah 5%

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Model Analisis regresi

Analisis regresi ganda digunakan mengetahui pengaruh variabel dependen (terikat) terhadap satu atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22.0for windows Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh Bekerja Dari Rumah, Motivasi Kerja, Komitmen Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua. Berikut hasil analisis regresi linear berganda

Tabel. 1.1

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig	Ket
Bekerja dari rumah (X1)	0.298	3,739	0.000	Sig
Motivasi Kerja (X2)	0.117	2,678	0.010	Sig
Komitmen Kerja (X3)	0.239	2,871	0.006	Sig
Disiplin Kerja (X3)	0.324	3,869	0,000	Sig
Konstanta		= 0,064		

Sumber: Data diolah Tahun 2022

Tabel di atas menunjukkan persamaan regresi linear berganda adalah sebagaiberikut:  $KP = 0.064 + 0.298bdr + 0.117mk + 239kk + 324dk$ . Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta adalah sebesar 0.064 yang berarti bahwa apabila nilai variabel independent (Bekerja dari rumah, Motivasi kerja, Komitmen kerja, dan Disiplin kerja) sama dengan nol maka nilai dari variabel dependen yakni Kinerja Pegawai sama dengan 0.064, nilai positif ini tentu menjadi indikasi bahwa Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar nilai tersebut.

b. Nilai dari koefisien variabel Bekerja dari rumah (X1) yakni sebesar 0.298 yang bernilai positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan yang terjadi pada Bekerja dari rumah dengan asumsi bahwa variabel independent lain bernilai konstan, maka akan dibarengidengan kenaikan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.298. nilai positif dari variabel ini menunjukkan hubungan yang positif antar variabel Bekerja dari rumah dengan Variabel Kinerja Pegawai yang bisa memberikan gambaran bahwa dengan Pegawai melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan akan berpotensi untuk bisa meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua.

c. Nilai dari koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) yakni sebesar 0.117 yang bernilai positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan yang terjadi pada Motivasi Kerja dengan asumsi bahwa variabel independent lain bernilai konstan, maka akan dibarengi dengan kenaikan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.117. nilai positif dari variabel ini menunjukkan hubungan yang positif antara variabel Motivasi Kerja dengan Variabel Kinerja Pegawai yang bisa memberikan gambaran bahwa Pegawai yang diberikan apresiasi pada saat mendapat prestasi akan berpotensi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua.

d. Nilai dari koefisien regresi variabel Komitmen Kerja (X3) yakni sebesar 0.239 yang bernilai positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan yang terjadi pada Komitmen Kerja dengan asumsi bahwa variabel independent lain bernilai konstan, maka akan dibarengi dengan kenaikan nilai variabel Komitmen Kerja sebesar 0.239. nilai positif darivariabel ini menunjukkan hubungan yang positif antara variabel Komitmen Kerja dengan Variabel Kinerja Pegawai yang bisa memberikan gambaran bahwa Instansi layak mendapatkan kesediaan dari pegawai akan berpotensi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua.

- e. Nilai dari koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_4$ ) yakni sebesar 0.324 yang bernilai positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan yang terjadi pada Disiplin Kerja dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai konstan, maka akan dibarengi dengan kenaikan nilai variabel Disiplin Kerja sebesar 0.324. nilai positif dari variabel ini menunjukkan hubungan yang positif antara variabel Disiplin Kerja dengan Variabel Kinerja Pegawai yang bisa memberikan gambaran bahwa pegawai yang disiplin memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi akan berpotensi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua
- f. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) dari persamaan regresi linear berganda di atas sebesar 0,723 atau 72,3%. Artinya bahwa kontribusi variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja pada perubahan variabel kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura Kota adalah sebesar 72,3%, sedangkan sisanya 27,7% dipengaruhi variabel lain di luar dari model analisis ini seperti disiplin kerja, etos kerja dan lain-lain.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Bekerja dari rumah ( $X_1$ ) didapatkan t-hitung sebesar 3,739 lebih besar dari t-tabel 2,003 atau dari signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka secara parsial variabel Bekerja dari rumah ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan, akan meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua
- 2) Motivasi Kerja ( $X_2$ ) didapatkan t-hitung sebesar 2,687 lebih besar dari t-tabel 2,003 atau dari signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka secara parsial variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai yang diberikan apresiasi pada saat mendapat prestasi akan mampu meningkatkan
- 3) Komitmen Kerja ( $X_3$ ) didapatkan t-hitung sebesar 2,871 lebih besar dari t-tabel 2,003 atau dari signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka secara parsial variabel Komitmen Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Kerja Pegawai yang

menyatakan bahwa instansi layak mendapatkan kesetiaan dari pegawai akan mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua

- 4) Disiplin Kerja ( $X_4$ ) didapatkan t-hitung sebesar 3,869 lebih besar dari t-tabel 2,003 atau dari signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka secara parsial variabel Disiplin Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Kerja Pegawai yang menyatakan bahwa pegawai yang disiplin memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi akan mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua

### 2. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel yaitu Bekerja Dari Rumah, Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua sehingga apabila variabel Bekerja Dari Rumah, Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, dan Disiplin Kerja meningkat maka terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua juga akan meningkat.

## 3. Pembahasan.

### a. Pengaruh Bekerja Dari Rumah Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Bekerja Dari Rumah berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai yang berarti hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan, pegawai menyelesaikan pekerjaannya dan melakukan tugas dan tanggung jawabnya walau dari luar gedung kantor atau dari rumah.

Bekerja dari rumah sebagai salah satu upaya pemerintah dalam memutus rantai penyebaran virus covid-19. Khususnya dalam lingkup perusahaan ataupun instansi seperti yang diterapkan oleh Dinas Perhubungan Provinsi Papua yaitu penerapan *work from home* atau bekerja dari rumah. Dengan diberlakukannya sistem kerja dari rumah akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua.

### b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai yang berarti hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti Motivasi Kerja Pegawai yang diberikan apresiasi pada saat mendapat prestasi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada

Dinas Perhubungan Provinsi Papua. Motivasi kerja yang tepat akan membuat para pegawai terdorong untuk berbuat maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, karena apabila suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat dicapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarso, dkk (2020) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta

c. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai yang berarti hipotesis ketiga diterima. Hal ini berarti Komitmen Kerja Pegawai yang menyatakan bahwa instansi layak mendapatkan kesetiaan dari pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua. Komitmen kerja merupakan suatu rasa keterikatan kuat antara pegawai atau karyawan dengan perusahaan untuk tetap mempertahankan keberadaannya dalam perusahaan tersebut.

Terdapat hubungan kuat antara komitmen kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan. Sebaliknya pegawai yang cenderung memiliki komitmen rendah, kerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar dan Berliana (2021) menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta

d. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai yang berarti hipotesis keempat diterima. Hal ini berarti Disiplin Kerja Pegawai yang memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua. Disiplin merupakan perilaku, kesadaran, dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku.

Terdapat hubungan kuat antara Disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua. Disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua adalah sikap pegawai yang dilakukan untuk menaati semua peraturan dalam organisasi. Jika pegawai melakukan disiplin kerja maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Primananda dan Djastuti (2015) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan

e. Pengaruh Bekerja Dari Rumah, Motivasi Kerja, Komitmen Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Bekerja dari rumah, Motivasi kerja, Komitmen kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Pegawai yang berarti hipotesis kelima diterima. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F-hitung sebesar  $42,989 > F\text{-tabel } 2,3$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$  yang berarti apabila variabel Bekerja dari rumah, Motivasi kerja, Komitmen kerja dan Disiplin Kerja meningkat maka terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua juga akan ikut meningkat

Berdasarkan uji hipotesis parsial nilai Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan instansi dan hasil kerjanya disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan instansi melalui kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam instansi yang dipengaruhi oleh bekerja dari rumah, motivasi kerja, komitmen kerja dan disiplin kerja. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Jemma, 2021), Sudarso, dkk (2020), Ginanjar dan Berliana (2021) dan Primananda dan Djastuti (2015) menunjukkan bahwa Bekerja dari rumah, Motivasi Kerja, Komitmen dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

## F. PENUTUP

### 1. Kesimpulan.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat ditarik melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Bekerja Dari Rumah berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua. Hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Alimuddin (2021) yang menyatakan bahwa Bekerja Dari Rumah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua. Hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Sudarso, dkk (2020) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.



- c. Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua. Hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Ginanjar dan Berliana (2021) yang menyatakan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua. Hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Primananda dan Djastuti (2015) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- c. Bekerja dari rumah, Motivasi kerja, Komitmen kerja, dan Disiplin kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua. Hipotesis kelima diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh (Jemma, 2021), Sudarso, dkk (2020), Ginanjar dan Berliana (2021) dan Primananda dan Djastuti (2015) menunjukkan bahwa Bekerja dari rumah, Motivasi Kerja, Komitmen dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

## 2. Saran.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan penulis melalui hasil kajian ini adalah sebagai berikut;

- a. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berharga untuk terus meningkatkan Motivasi kerja, komitmen kerja dan Disiplin kerja Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua sehingga meningkatkan Kinerja Pegawai.
- b. Bagi akademisi untuk terus meningkatkan wawasan dan pengetahuan terkait faktor-faktor yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dalam Bekerja dari rumah, Motivasi Kerja, Komitmen Kerja dan Disiplin Kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanjar, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11278>
- Hasibuan, M. SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Jemma, M. B. T. (2021). *Pengaruh Nilai Pelanggan Terhadap Kepuasan Pelanggan dan Kualitas Produk pada Loyalitas Pelanggan HP Oppo di Kota Palopo*. Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Kartika Alimuddin, I. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19.... *YUME : Journal of Management* Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 323–332. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.333>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kumarawati, R., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagadhita*, 4(2), 63–75. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk. *Jurnal OE*, VI(3), 327–344.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). the Effect of Training, Work Discipline and Organization Commitment To Performance Employee AtPt. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4285–4294
- Prawirosentono, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Rajawali Press.
- Primananda, N., & Djastuti, I. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan. *Diponegoro Journal of Management*, 4(1), 1–11.
- Riduwan, A. (2012). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Alfabeta.
- Rifai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Siswanto, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Korelasional*. Bossscript.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi.
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7268>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Press.