

## PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR Tbk. CABANG BANGKALAN - MADURA

**Fathur Rohman**

*Rohmanrr4507@gmail.com*

**Prijati**

### ABSTRACT

*Since the Covid-19 pandemic, many companies have followed the Government's rules in making social distancing to cut off the spread of the virus. Employees apply this policy through limitations of work hours as well as doing Work From Home (WFH) with still paying attention to the continuity of customers' service. These efforts become a solution to stop the Covid-19 spread widely. However, to maintain its good service and to keep the business running well, the implementation of WFH needs to be done by the management by considering some problems that may occur. Therefore, this research aimed to find out the effect of Work From Home and work discipline on employees' performance at BPD East Java Tbk, branch of Bangkalan-Madura. The research was quantitative with primary data. Moreover, the instrument in the data collection technique used questionnaires. The data collection technique used a saturated sampling technique. In line with that, there were 50 samples of respondents. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 23. The result concluded that there was a significant effect of WFH on the employees' performance. Likewise, work discipline had a significant effect on the employees' performance at BPD East Java Tbk, branch of Bangkalan-Madura.*

**Keywords:** *Work From Home/WFH, Work Discipline, Employees' Performance*

### ABSTRAK

Adanya pandemic Covid-19 mendorong perusahaan mengikuti instruksi pemerintah untuk melakukan *social distancing* dalam rangka memutus infeksi virus Corona. Kebijakan *social distancing* bagi karyawan dilakukan melalui pembatasan jam kerja maupun bekerja dari rumah (*Work from home/WFH*) dengan tetap memperhatikan keberlangsungan pelayanan nasabah. Ini menjadi solusi untuk memutus rantai penyebaran wabah Covid-19 yang semakin meluas. Akan tetapi, guna mewujudkan pelayanan publik/nasabah tetap terjaga dan dapat berlangsung dengan baik maka dalam pelaksanaan WFH perlu dilakukan manajemen SDM dengan memperhatikan berbagai kendala yang dihadapi. Lebih lanjut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work from home/WFH* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada karyawan Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer yang didukung oleh data dari responden (kuisisioner). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh dengan jumlah sampel 50 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *Work From Home/WFH* terhadap kinerja karyawan. Serta didukung pula disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura.

**Kata Kunci:** *Work from home/WFH, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

Bank Indonesia sebagai salah satu Lembaga Independen milik negara juga ikut mengeluarkan kebijakan WFH bagi seluruh karyawannya. Kebijakan ini diambil untuk mengantisipasi penyebaran COVID-19 melalui interaksi antar manusia. Mekanisme kegiatan WFH dilakukan secara bergantian sesuai dengan kebutuhan dari organisasi dan satuan kerja. Dengan adanya sistem bergantian ini seluruh proses bisnis termasuk layanan publik dapat berjalan dengan optimal sesuai dengan protokol kesehatan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura memutuskan untuk memberlakukan kebijakan kerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) untuk sebagian karyawannya, kebijakan ini menyusul himbauan pemerintah untuk mengurangi kegiatan di luar rumah, menekan potensi penyebaran virus corona. Dalam kondisi seperti ini, prioritas Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura adalah kesehatan serta keselamatan nasabah dan karyawan.

Di Indonesia, *Work From Home* (WFH) belum menjadi budaya kerja di organisasi, masih ada beberapa organisasi yang memberikan keleluasaan bekerja untuk pegawai, khususnya pegawai pemerintah sebagai abdi masyarakat. Selanjutnya, kemajuan dalam teknologi informasi di era revolusi industri saat ini telah banyak mengubah tata kerja dan budaya organisasi, di mana organisasi harus melaksanakannya transformasi dari semua aspek untuk membangun strategi keunggulan kompetitifnya. *Work From Home* (WFH) menciptakan kebiasaan baru bagi karyawan dan butuh waktu untuk menyesuaikan diri dengan kebiasaan baru tersebut. Dalam segi teknologi, karyawan mendapatkan manfaat penerapan *Work From Home* (WFH) berupa penerimaan informasi dari luar kantor.

Penerapan *Work From Home* (WFH) memiliki tantangan bagi karyawan dalam segi teknologi, yaitu: kecepatan kualitas internet sesuai dengan zona wilayah tempat tinggal, minimnya alat pendukung kerja, keamanan data informasi perusahaan dapat terancam, kecepatan perkembangan teknologi menghambat proses kerja karyawan, hasil kerja kurang optimal, dan munculnya fenomena *urban sprawl*. Dalam dimensi sosial, karyawan merasakan tingkat kesulitan dalam membagi waktu kerja dengan kepentingan pribadi dan jam waktu kerja lebih panjang. Jika karyawan melaksanakan kerja di kantor secara *offline*, maka jam kerja karyawan disesuaikan dengan ketentuan jam operasional perusahaan. Kerja dari rumah (*work from home*) memiliki lima faktor keberhasilan, yaitu: konsep perencanaan sistem kerja terarah, memperkuat sistem komunikasi, pengadaan training manager, sosialisasi sistem alur penerapan kerja dari rumah (*work from home*), dan evaluasi sistem efektivitas penerapan kerja dari rumah (Susanti *et al.*, 2021).

Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah perubahan organisasi dalam menerapkan kegiatan karyawan untuk bekerja dari rumah atau *work from home*. Sehingga beban pekerjaan harus dikerjakan dirumah padahal tidak semua pekerjaan dapat dilakukan dirumah, belum lagi dengan waktu yang bertabrakan dengan pekerjaan rumah. Selain itu untuk menunjang kegiatan bekerja karyawan harus memiliki dan mampu menggunakan alat teknologi. Dengan bekerja dari rumah dapat membuat karyawan merasa aman yang secara tidak langsung dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja karena terhindar dari *Covid-19*.

Kedisiplinan merupakan salah satu masalah yang paling sering ditemukan diberbagai instansi baik pemerintah maupun swasta tentang karyawan adalah masalah disiplin. Seperti dilihat kenyataannya masalah yang paling menonjol adalah masalah disiplin. Fenomena-fenomena yang terjadi, Penerapan sistem kerja *Work From Home* (WFH) ini membuat pegawai memiliki waktu yang fleksibel dalam pengerjaan tugas. Hal ini apakah akan membuat akan membuat karyawan lebih produktif sehingga karyawan menjadi bahagia dan kehidupan pribadi akan menjadi seimbang ataupun sebaliknya membuat pegawai menjadi tidak disiplin. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja atau produktivitas organisasi (Arianti dan Karmila, 2019). Dalam setiap organisasi, terdapat banyak pegawai yang melaksanakan tugasnya tidak sesuai dengan yang diharapkan, mereka banyak melakukan kesalahan yang mengakibatkan pekerjaan tersebut tidak dapat selesai tepat waktu (Hendrawardani dan Sukamto, 2019). Disiplin kerja menjadi alat bagi manajerial dalam melakukan komunikasi kepada pegawai untuk merubah perilakunya. Disiplin kerja yang tidak optimal akan mempersulit dalam melakukan pelayanan dan mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani. Mengoptimalkan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, dengan meningkatkan kinerja pegawai dalam

organisasi maka akan mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidup dari organisasi hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mangkunegara, 2016).

Disamping kajian teoritis, peneliti juga memberikan kajian empiris dari penelitian terdahulu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) dan Azhari (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Penelitian Simanjuntak dan Hazrianto (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh karakteristik individu, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Penelitian Aqsa dan Fitriansyah (2017) menyatakan yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Alimuddin (2021) menyatakan bahwa *Work From Home* (WFH) juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penulis mempertimbangkan dalam memilih variabel *Work From Home* (WFH) karena belum ada kejelasan keterkaitan antara variabel *Work From Home* (WFH) terhadap variabel kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan Safirasari (2021) dan Alimuddin (2021) menunjukkan variabel *Work From Home* (WFH) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian terdahulu oleh Nugroho dan Suswanta (2020) serta Kelvyn *et al.* (2021), menyatakan bahwa variabel *Work From Home* (WFH) tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dari fenomena dimana tidak tercapainya kuantitas *Work From Home* (WFH) pada karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Bangkalan - Madura, yang ditargetkan berkaitan dengan turunnya kinerja karyawan, kajian teoritis dan kajian empiris yang diperoleh peneliti, dan temuan *research GAP* dari penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul; "Pengaruh *Work From Home* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah *work from home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura? 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura?

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Untuk mengetahui pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura. 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura

Sesuai dengan judul yang penulis sajikan dan agar tidak menyimpang dari permasalahan yang ada serta lebih terarah sarannya, penelitian ini hanya memfokuskan *work from home*, disiplin kerja dalam hubungannya dengan kinerja karyawan Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura. Penelitian ini dilakukan pada tahun Juni 2020 - Juni 2021.

## TINJAUAN TEORITIS

### Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai kepada organisasi. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara (2016 : 67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama proses waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016 : 190). Menurut Sinambela (2016: 481), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Menurut (Rivai, 2015: 138) menyatakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Wibowo

(2016:8) mengartikan “Kinerja Pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Dari pengertian di atas, Peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

### Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif Menurut Bandari (2016: 21) yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

### Pengertian Work From Home

Work from home adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (*remote working*), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya (Ashal, 2020). Orang-orang yang bekerja di luar rumah mengalami lebih sedikit dampak dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi mereka. Mereka yang tinggal di rumah mengalami banyak ketegangan yang terkait dengan interpenetrasi ruang pribadi dan publik di bawah satu atap. *Telework* pada akhirnya, menjadi sebuah kontinuitas untuk terus-menerus bekerja untuk membangun dan menegosiasikan batas antara dunia luar dan dunia rumah. Menurut Mungkasa (2020),

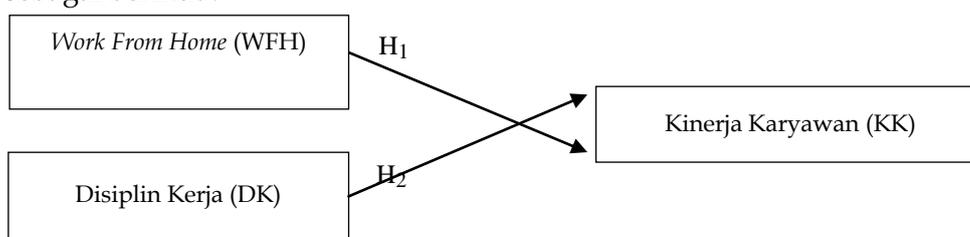
### Pengertian Disiplin

Menurut Simamora (2015; 176) menyatakan disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar prosedur atau peraturan yang berlaku. Menurut Rivai (2015: 225) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku seseorang sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan perusahaan dan norma - norma yang berlaku.

Menurut Singodimedjo (2016: 86) Disiplin Kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghamabat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan perusahaan dan ketetapan perusahaan.

### Rerangka Konseptual

Hubungan koseptual variabel - variabel diatas, dapat divisualisasikan kedalam model analisa sebagai berikut :



Sumber : diolah peneliti 2022

Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan**

*Work From Home* (WFH) adalah hal yang tidak biasa terjadi setahun kebelakang ini namun karena adanya pandemi di seluruh dunia khususnya di Indonesia, menyebabkan pengalihan pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan di kantor bergeser atau beralih pengerjaannya di rumah. Laporan ataupun tugas-tugas yang biasa dikerjakan di kantor memaksa karyawan untuk mengerjakannya dari rumah. Maksud pengalihan tugas yang biasa dikerjakan di kantor dan dikerjakan dari rumah adalah agar sasaran atau tujuan organisasi tetap tercapai atau mengukur kinerja karyawan yang dilakukan dari rumah. Melalui pengukuran kinerja ini dapat diketahui apakah kinerja karyawan naik sesuai target yang diberikan atau tetap saja atau bahkan menurun dengan target yang sama diberikan pada saat pengerjaannya di kantor. Seperti penelitian sebelumnya yang diperkuat oleh Safirasari (2021) dan Alimuddin (2021) menunjukkan variabel *Work From Home* (WFH) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian Nugroho dan Suswanta (2020), Kelvyn *et al.* (2021) dimana *Work From Home* (WFH) tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diatas maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: *Work From Home* (WFH) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja mengakibatkan penurunan pada kinerja perusahaan dimana terdapat kendala pada sistem absensi yang masih manual sehingga karyawan sering lalai untuk melakukan absen serta meremehkan kehadirannya. Menurut Hasibuan (2015:193) kedisiplinan adalah fungsi operasi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal Hal ini mengakibatkan kinerja pada Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura mengalami penurunan kinerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hustia (2020) dan Azhari (2020), menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan hasil penelitian Setiawan (2015) dan Sari (2016), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diatas maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut :

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura

## **METODA PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Untuk mendapatkan kebenaran ilmiah, dalam hal ini diperlukan adanya penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:13) mendefinisikan objek penelitian sebagai berikut: penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan *reliable* tentang suatu hal (variabel tertentu). Adapun metode penelitian ini menggunakan metode survey yaitu suatu metode pengumpulan data yang menggunakan instrumen kusioner untuk mendapatkan tanggapan dari responden yang menjadi sampel, mengenai fakta yang terjadi di lapangan dan sifat populasi daerah tertentu.

### Gambaran dari Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono, (2015: 45), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kausalitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah karyawan Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan - Madura.

### Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015: 79). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 karyawan bank yang dijadikan responden, artinya populasi tersebut kurang dari 100 dapat diartikan bahwa sampel tersebut adalah sampel jenuh. Pemilihan teknik *sampling jenuh* dalam penelitian ini dikarenakan populasi pada karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan - Madura seluruhnya dapat digunakan sebagai *sampling*.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi, tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian yang cukup tinggi. Kuesioner ini diberikan kepada karyawan Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura. Menurut Sugiyono (2015: 120) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk menentukan nilai dan jawaban atas setiap pertanyaan dalam kuesioner digunakan skala *Likert* 5 poin.

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

#### Variabel

Variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 63). Variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini untuk dianalisa adalah sebagai berikut : 1) Variabel bebas atau *Independent Variable* Adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel (dependent) terikat. Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah *Work from home* (WFH) dan disiplin kerja. 2) Variable terikat (*Dependent Variable*) Adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel (*dependent*) terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

#### Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan pemahaman dan menghindari kesalahan penilaian, indikator serta variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini perlu didefinisikan dengan cara memberi arti maupun menspesifikasi kegiatan yang diperlukan untuk mengukur variable-variable tersebut yaitu : 1) *Work From Home* (WFH) atau *telecommuting work* merupakan alternatif bekerja dari rumah atau bekerja di rumah untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan menggunakan media teknologi informasi yang dimiliki oleh Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura. 2) Disiplin Kerja (DK) merupakan kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan - Madura. 3) Kinerja Karyawan (KK) merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan - Madura dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam rangka memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu analisis yang digunakan melalui suatu pengukuran yang berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2015: 67).

## Uji Instrumen Data

### Uji Validitas

Berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh Sugiyono (2015: 177) uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan derajat antara data yang sesungguhnya terjadi pada suatu objek penelitian dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari dan mengukur valid atau tidaknya sebuah item pernyataan atau pertanyaan dalam kuisioner yang telah dibuat oleh peneliti. Untuk mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi apabila nilai signifikansi lebih kecil 5% atau 0,05 (*level of significant*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan sudah valid sebagai pembentuk indikator.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan tentang sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang relatif sama, jika dilakukan pengukuran kembali pada subyek penelitian yang sama, relatif dsama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara hasil beberapa kali pengukuran, atau dengan kata lain jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisiten dari waktu ke waktu. Menurut (Umar, 2015: 17) menyatakan bahwa reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *caraone shot method* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016: 42).

## Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dipakai dalam penelitian ini karena dapat menerangkan ketergantungan suatu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Analisis ini juga dapat menduga besar dan arah dari pengaruh tersebut serta mengukur derajat keeratan hubungan antara variabel kinerja karyawan dengan variabel *Work from home* dan disiplin kerja. Adapun bentuk umum dari Regresi Linier Berganda secara sistematis adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 WFH + \beta_2 DK + \epsilon_i$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_{1,2}$  = Koefisien Regresi Variabel Bebas

WFH = *Work From Home*

DK = Disiplin Kerja

$\epsilon_i$  = Error item

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data variabel pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2016: 105). Pengujian normalitas dalam

penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal.

### Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau variabel bebas. Jika terjadi korelasi antara independen pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah : nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $>10$  maka mengindikasikan adanya multikolinearitas (Ghozali, 2016: 105).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah sebuah variabel regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 105).

### Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi relative terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan relative variabel independen dalam menjelaskan relative variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti relative variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan; sedangkan untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Kuncoro. *at al*, 2015: 98).

### Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model yang menunjukkan apakah model regresi *fit* untuk diolah lebih lanjut. Uji kelayakan model pada dasarnya menunjukkan apakah layak atau tidak layak pengujian yang dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut : a) Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka model penelitian dapat dikatakan tidak layak. b) Jika nilai signifikansi  $F \leq 0,05$  maka model penelitian dapat dikatakan layak.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variable dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan (Ghozali , 2016: 97) dengan kriteria adalah : a) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien tidak signifikan) maka variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. b) Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima (Koefisien signifikan) maka variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Karakteristik Penelitian

Subjek yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Bangkalan - Madura sebanyak 50 orang karyawan yang berada di Cabang

Bangkalan – Madura. Gambaran umum objek penelitian ini di lakukan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama kerja.

### Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1**  
**Hasil Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki Laki	29	58%
2	Perempuan	21	42%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 1 diatas menyatakan bahwa karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Bangkalan – Madura terbanyak adalah berjenis kelamin Laki - Laki sebesar 29 orang dengan jumlah presentase 58%. sedangkan sisanya adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang dengan jumlah presentase 42%.

### Karakteristik Berdasarkan Usia

Gambaran karakteristik Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Bangkalan – Madura yang di jadikan responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	20 - 25 tahun	16	32%
2	26 - 30 tahun	14	28%
3	30 - 35 tahun	20	40%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 2 memperlihatkan umumnya karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Bangkalan – Madura terbanyak adalah yang memiliki usia di antara 30 - 35 tahun sebesar 20 orang dengan presentasi 40%. Kedua dengan rentang usia 20 - 25 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 32% dan sisanya pada rentang usia 26 - 30 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 28%.

### Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data penelitian yang di peroleh melalui data kuisisioner, maka di peroleh tentang data pendidikan terakhir yang dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
1	D3	18	36%
2	S1	27	54%
3	S2	5	10%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 3 diatas memiliki hasil pada pendidikan terakhir terbanyak adalah S1 sebanyak 27 orang dengan presentase 54%, yang kedua dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 18 orang dengan jumlah presentase 36% dan sisanya denngan pendidikan terakhir S2 sebanyak 5 orang dengan presentase 10%

### Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran karakteristik Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Bangkalan – Madura yang di jadikan responden berdasarkan Masa Kerja sebagai berikut :

Tabel 4

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase(%)
1	1-5 tahun	15 %	30%
2	6 - 10 tahun	26 %	52%
3	> 11 tahun	9 %	18%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah memiliki lama bekerja 6 - 10 tahun yaitu 26 orang dengan presentase 52 %, disusul responden dengan lama bekerja 1 - 5 sebesar 15 orang dengan presentase 30% dan sisanya responden dengan lama bekerja > 11 tahun yaitu 9 orang dengan presentase 18%.

### Deskriptif Karakteristik Variabel

Analisis data secara deskriptif ini mengguraikan tanggapan dari 50 responden berkaitan dengan *Work From Home* (WFH) dan Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Bangkalan – Madura. Dalam pembahasan penelitian ini akan di jelaskan tentang tanggapan responden terhadap indikator – indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing masing indikator variabel.

### Analisis Tanggapan Responden Berdasarkan *Work From Home* (WFH)

Tanggapan responden berkaitan dengan proses kegiatan disiplin kerja di dalam Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Bangkalan – Madura terkait variabel *Work From Home* sebagai alternatif bekerja yang fleksibel di mana karyawan 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. Berdasarkan hasil jawaban kuisioner yang kembali dan telah di isi oleh responden mengenai aspek aspek *Work From Home* pada karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Bangkalan – Madura di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5

Tanggapan Responden Berkaitan Dengan *Work From Home* (WFH)

Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	Rata- rata	Keterangan
	STS	TS	CS	S	SS			
Lingkungan kerja fleksibel (1.1)	0	6	30	96	65	197	3,94	Baik
Gangguan stress (1.2)	1	4	0	128	75	208	4,16	Baik
Kedekatan dengan keluarga(1.3)	1	4	0	108	100	213	4,26	Sangat Baik
Waktu perjalanan (1.4)	1	4	0	124	80	209	4,18	Baik
Kesehatan dan keseimbangan kerja(1.5)	1	4	45	84	55	189	3,78	Baik
Kreativitas dan produktivitas tinggi (1.6)	0	6	27	104	60	197	3,94	Baik
Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri(1.7)	0	4	9	112	85	210	4,20	Baik
Total						1423	28,46	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 5 dapat di lihat bahwa dari keseluruhan indikator di peroleh total keseluruhan sebesar 1423 dengan rata rata 28,46. hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work From Home* pada Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Bangkalan - Madura memiliki nilai interval sangat baik, dimana memiliki tujuh indikator yang salah satu indikator memperoleh skor tertinggi adalah adanya kedekatan dengan keluarga setelah berlakunya *Work From Home* dengan skor 213 dan rata rata 4,26 yang berarti sangat baik dan skor terendah pada indikator kesehatan dan keseimbangan kerja dengan skor 189 dan rata rata 3,78 yang berarti baik.

**Analisis Tanggapan Responden Berdasarkan Disiplin Kerja (DK)**

Tanggapan responden berkaitan dengan proses kegiatan disiplin kerja di dalam Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Bangkalan - Madura dimana setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam organisasi atau perusahaanya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawanya.

Berdasarkan hasil jawaban kuisisioner yang kembali dan telah di isi oleh responden mengenai tanggapan aspek aspek terkait variabel disiplin kerja pada karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Bangkalan - Madura di peroleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Disiplin Kerja**

Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	Rata- rata	Keterangan
	STS	TS	CS	S	SS			
Taat terhadap aturan waktu (1.1)	0	2	0	116	100	218	4,36	Sangat Baik
Taat terhadap peraturan perusahaan(1.2)	0	0	3	128	85	216	4,32	Sangat Baik
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan(1.3)	1	24	0	96	65	186	3,72	Baik
Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan (1.4)	0	20	36	88	30	174	3,48	Baik
Total						794	15,88	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 6 dapat di lihat bahwa dari keseluruhan indikator dari variabel disiplin kerja di peroleh total keseluruhan sebesar 794 dengan rata rata 15,88 hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pada Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Bangkalan - Madura memiliki nilai interval sangat baik. Terdapat empat indikator pada variabel disiplin kerja, dimana terdapat indikator yang memperoleh skor tertinggi adalah indikator taat terhadap aturan waktu dengan skor 218 dan rata rata 4,36 yang berarti sangat baik dan skor terendah pada indikator taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan dengan skor 174 dan rata rata 3,48 yang berarti baik.

**Analisis Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan**

Tanggapan responden berkaitan dengan proses hasil kerja yang di capai seseorang karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Bangkalan - Madura dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Berdasarkan hasil jawaban kuisisioner yang kembali dan telah di isi oleh responden mengenai aspek indikator pada variabel Kinerja Karyawan pada karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Bangkalan - Madura di peroleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Kinerja Karyawan**

Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	Rata- rata	Keterangan
	STS	TS	CS	S	SS			
Kualitas kerja (1.1)	0	4	3	116	90	213	4,26	Sangat Baik
Kuantitas kerja (1.2)	0	2	6	76	140	224	4,48	Sangat Baik
Ketepatan waktu (1.3)	0	8	27	88	75	198	3,96	Baik
Efektivitas (1.4)	0	8	27	88	75	198	3,96	Baik
Kemandirian (1.5)	0	2	6	112	95	215	4,30	Sangat Baik
Tingkat Prestasi (1.6)	0	6	3	96	110	215	4,30	Sangat Baik
Total						1475	29,5	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 7 dapat di lihat bahwa dari keseluruhan indikator pada variabel kinerja karyawan di peroleh total keseluruhan sebesar 1475 dengan rata rata 29,50, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan pada Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Bangkalan - Madura memiliki nilai interval sangat baik. Terdapat tujuh indikator pada variabel kinerja karyawan, salah satunya terdapat indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator kuantitas kerja dengan skor 224 dan rata rata 4,48 yang berarti sangat baik dan juga terdapat indikator terendah yaitu pada indikator efektivitas dan kemandirian masing-masing memiliki skor 198 dan rata rata 3,96 yang berarti baik.

## Hasil Analisis Data

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah item pernyataan tersebut dinyatakan valid atau tidak. Untuk mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi apabila nilai signifikansi lebih kecil 5% atau 0,05 (*level of significant*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah valid sebagai pembentuk indikator. Berdasarkan pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS. Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada tabel 14 dibawah dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan mengenai *Work from home*, disiplin kerja dan kinerja karyawan berjumlah 18 item dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan di mana menghasilkan nilai signifikan lebih kecil 0,05, serta seluruh item pernyataan sudah sesuai dengan ketentuan yang juga sudah ditetapkan dimana *Pearson Correlation*  $\geq 0,3$ , maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Hasil penelitian uji validitas pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Sig	keterangan
<i>Work From Home</i> (WFH)	WFH(1.1)	0,605	0,000	Valid
	WFH(1.2)	0,899	0,000	Valid
	WFH(1.3)	0,869	0,000	Valid
	WFH(1.4)	0,816	0,000	Valid
	WFH(1.5)	0,646	0,000	Valid
	WFH(1.6)	0,680	0,000	Valid
	WFH(1.5)	0,823	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK(2.1)	0,711	0,003	Valid
	DK(2.2)	0,701	0,000	Valid
	DK(2.3)	0,690	0,000	Valid
	DK(2.4)	0,784	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Kk)	KK(1.1)	0,808	0,000	Valid
	KK(1.2)	0,853	0,000	Valid
	KK(1.3)	0,776	0,000	Valid
	KK(1.4)	0,624	0,003	Valid
	KK(1.5)	0,897	0,000	Valid
	KK(1.6)	0,841	0,000	Valid
	KK(1.7)	0,791	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas di gunakan untuk mengetahui apakah data kuisioner tersebut di katakan reliabel atau tidak. Menurut Sugiyono (2015:178) uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil dari pengukuran atau digunakan beberapa kali untuk melakukan pengukuran terhadap suatu objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Hasil uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah *Croanbach Alpha* tersebut dinyatakan reliabel atau tidak dengan mengacu apabila nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,6$  maka dinyatakan reliable dan jika di nyatakan tidak reliabel apabila *croanch alpha*  $\leq 0,6$ . Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Croanbach Alpha	N of Items	Keterangan
<i>Work From Home</i> (WFH)	0,876	7	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,805	4	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,895	7	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *croanbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada penelitian ini layak atau reliabel digunakan dalam penelitian.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda di gunakan untuk menganalisis pengaruh *Work From Home* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam analisis regresi ini peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.442	.800		
<i>Work From Home</i>	.389	0.124	0,405	3,128	0,003
Disiplin Kerja	.291	0.141	0,268	2,068	0,044

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 10 menyatakan bahwa persamaan regresi yang di dapat adalah sebagai berikut:  
 $KK = 1,442 + 0,389WFH + 0,291DK$

Dari persamaan regresi di atas dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,442 menunjukan bahwa jika *Work From Home* dan Disiplin Kerja = 0 atau tidak ada, maka Kinerja Karyawan akan sebesar 1,442
2. Koefisien regresi untuk variabel *Work From Home* sebesar 0,389. *Work From Home* menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura. Penelitian ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan *Work from home* maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pekerjaan yang dilakukan di rumah memberikan dampak kepada kinerja karyawan. *Work From Home* (WFH) ini dilakukan baik karena faktor lingkungan yang secara "memaksa" mengerjakan pekerjaan tidak di kantor. Karyawan tetap menunjukkan kinerja walaupun pekerjaan yang dilakukan dirumah tidak seperti di kantor.
3. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,291. Disiplin Kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura. Penelitian ini menunjukkan adanya peraturan yang ditegakkan di dalam perusahaan sehingga

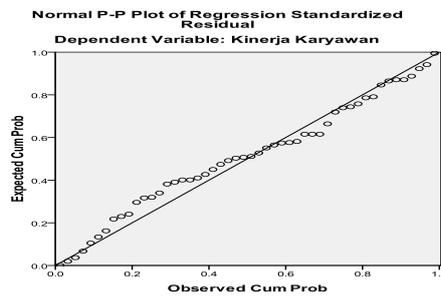
membuat karyawan bekerja di dalam perusahaan menjadi semangat dan berdampak baik kedalam kinerja mereka serta tidak terganggu dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

a. Uji Normalitas dengan pendekatan grafik

Pendekatan grafik biasa digunakan untuk menilai normalitas data dengan menggunakan pendekatan grafik, yaitu grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Hasil uji normalitas pada pendekatan grafik dapat di lihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Data Primer diolah, 2022

Gambar 2  
Grafik Normalitas

Gambar 2 pada grafik normal *P-P Plot Regression Standart* di ketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan meningkat arah garis diagonal, maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan di buktikan dengan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*.

b. Uji Nomalitas dengan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan pendekatan *Kolmogrov Smirnov* dan dengan alat bantu SPSS dapat di peroleh hasil sebagai berikut ini:

Tabel 11  
Hasil Uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		50
Normal parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.52675103
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.082
	Negative	-.099
Kolmogorov Smirno-Z		.701
Asymp Sig. (2-tailed)		.710

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 11 di atas di ketahui bahwa besarnya nilai asymp sig sebesar  $0,710 > 0,05$ . Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan maka bahwa dapat di simpulkan data tersebut berdistribusi normal dan dapat di gunakan dalam penelitian selanjutnya.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dapat di gunakan untuk mengetahui apakah adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Untuk melihat apakah ada multikolinearitas dalam penelitian ini maka akan di lihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance*. Yaitu

antara lain : a) Apabila nilai *Tolerance*  $\geq 1$  dan *VIF*  $\geq 10$  maka terjadi multikolinearitas; b) Apabila nilai *Tolerance* mendekati 1 dan *VIF*  $\leq 10$  maka bebas multikolinearitas :

**Tabel 12**  
**Uji Multikolinearitas**

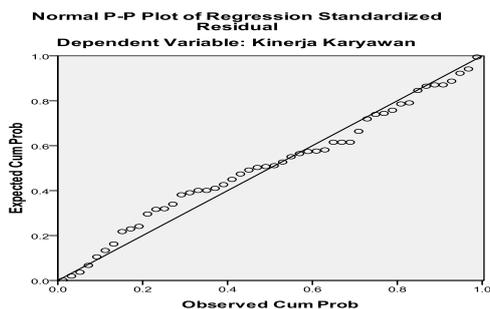
Variabel	Tolerance	Variance Influence Factor (VIF)	Keterangan
<i>Work From Home</i>	0,918	1,929	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,928	1,337	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 12 diatas menyatakan bahwa hasil uji multikolinearitas memiliki nilai *Tolerance* mendekati 1 dan nilai *Variance Influence Factors* (*VIF*)  $\leq 10$ , sehingga variabel *Work From Home* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan seluruhnya dinyatakan bebas multikolinearitas dan bisa di gunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas di gunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila asumsi tersebut tidak heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, menjadi tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut : a) Jika pola tertentu seperti titik titik membentuk pada suatu pola tertentu yaitu teratur maka terjadi heteroskedastisitas. b) Jika pola tertentu seperti titik titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah, 2022

**Gambar 3**  
**Grafik Scaterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 3 diatas bahwa hasil pengujian menggunakan gambar *scaterplot* tersebut menunjukkan bawa titik pada data tersebut menyebar merata diantara nilai positif dan negatif pada sumbu Y dan di nyatakan bahwa penelitian tersebut bebas heteroskedastisitas dan bisa di gunakan pada penelitian selanjutnya.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dan Korelasi (R)**

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada *Work From Home* dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan sebagai berikut

**Tabel 13**  
**Koefisien Determinasi dan Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,467	0,281	0,185	,53784

a. Predictors: (constant), Disiplin Kerja, *Work From Home*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 13 diatas di ketahui bahwa nilai R square ( $R^2$ ) sebesar 0,281 yang menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel *Work From Home* dan Disiplin Kerja bersama sama terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura mempunyai pengaruh sebesar 28,1% sedangkan sisanya ( $100\% - 28,1 = 71,9$ ) di pengaruhi oleh faktor lainnya. Koefisien regresi berganda di gunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel *Work From Home* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura. Koefisien regresi berganda di tunjukan dengan (R) sebesar 0,467 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama sama terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat sebesar 46,7%.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F ini dilakukan dalam sebuah penelitian guna memiliki tujuan untuk melihat atau menganalisis bagaimana pengaruh dari variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) (Ferdinan, 2015:142). Dengan menggunakan perbandingan tingkat signifikan ( $\alpha=0,05$ ) dengan syarat sebagai berikut: a) Jika nilai signifikan  $F \leq 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa model persamaan penelitian ini layak. b) Jika nilai signifikan  $F \geq 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa model persamaan ini tidak layak.

**Tabel 14**  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.792	2	1.896	6,554	,003 <sup>a</sup>
Residual	13.596	47	.289		
Total	17.387	49			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Work From Home

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 14 diatas menyakan bahwa hasil Uji F memiliki nilai F hitung sebesar 6,554 dan nilai sgnifikasi sebesar 0,003 yang dimana hasil tersebut menyatakan bahwa *Work From Home* dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t di gunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri sendiri. Kriteria pada uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t sebesar ( $\alpha=5\%$ ) dengan hasil pengolahan data telah di dapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 15**  
Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.442	.800		1.804	0,078
<i>Work From Home</i>	.389	0.124	0,405	3,128	0,003
Disiplin Kerja	.291	0.141	0,268	2,068	0,044

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 15 diatas menjelaskan bahwa masing masing pengaruh dari model regresi yang di gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Pengujian pengaruh *Work From Home*

terhadap kinerja karyawan nilai koefisien regresi diperoleh 0,389 dengan tingkat signifikansi  $0,003 \leq 0,05$ . Artinya hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work From Home* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Pengujian pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan nilai koefisien regresi diperoleh 0,291 dengan tingkat signifikansi  $0,044 \leq 0,05$ . Artinya hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel *Work From Home* terhadap kinerja karyawan. Hal ini di buktikan dengan nilai signifikansi pada uji t yaitu  $0,003 \leq 0,05$ . hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang di ajukan bahwa *Work From Home* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura. Artinya semakin baik penerapan *Work From Home* dilaksanakan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil analisis ini juga diperkuat deskriptif karakteristik variabel *work from home* dari keseluruhan indikator di peroleh total keseluruhan sebesar 1423 dengan rata rata 28,46. hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work From Home* pada Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Bangkalan – Madura memiliki nilai interval sangat baik, dimana indikator kedekatan dengan keluarga setelah berlakunya *Work From Home* dengan skor 213 dan rata rata 4,26 yang berarti sangat baik dan skor terendah pada indikator kesehatan dan keseimbangan kerja dengan skor 189 dan rata rata 3,78 yang berarti baik. Hasil ini menandakan bahwa model kerja *Work From Home* yang diberlakukan pada Karyawan Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura terlaksana dengan baik yang ditandai adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan pendapat Kasmir (2016: 182), kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan pendapat Hasibuan, (2016: 134), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketekunan, kesungguhan, dan ketepatan waktu. Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Safirasari (2021) dan Alimuddin (2021) menunjukkan variabel *work from home* (WFH) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian Kelvyn *et al.* (2021), penelitiannya menunjukkan bahwa kerja dari rumah (*work from home*) tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini di buktikan dengan nilai signifikansi pada uji t yaitu  $0,044 \leq 0,05$ . hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang di ajukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura.

Diperkuat pula hasil deskriptif karakteristik tanggapan variabel disiplin kerja yang menunjukkan bahwa dari keseluruhan indikator dari variabel disiplin kerja di peroleh total keseluruhan sebesar 794 dengan rata rata 15,88 hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pada Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Bangkalan – Madura memiliki nilai interval sangat baik. Indikator yang memperoleh skor tertinggi adalah

indikator taat terhadap aturan waktu dengan skor 218 dan rata rata 4,36 yang berarti sangat baik dan skor terendah pada indikator taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan dengan skor 174 dan rata rata 3,48 yang berarti baik. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dari karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, hasil ini tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang harus di perhatikan oleh karyawan Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura. Karyawan akan dapat mampu dengan mudah meningkatkan kinerja karyawan apabila disiplin kerja yang di terapkan berjalan dengan baik, Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2015: 193) kedisiplinan adalah fungsi operasi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai samakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, dan sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sejalan pula dengan Penelitian (Rivai, 2013:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat yang spesifik terutama terhadap karyawan yang tidak mau merubah perilaku dan sifatnya sesuai dengan ketentuan yang dibuat oleh perusahaan.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Hustia (2020) dan Azhari (2020), menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian Sari (2016) dan Setiawan (2015) penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: 1) *Work From Home* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura. Apabila terjadi peningkatan *Work from home* maka akan berpengaruh positif terhadap kerja karyawan. Bekerja pada tempat tinggal sendiri membuat kedekatan secara psikologi antara pekerja dengan anggota keluarga. Hampir semua karyawan merasakan adanya waktu yang terbatas karena bekerja di kantor dibandingkan di rumah, dengan adanya gangguan wabah ataupun gangguan lainnya yang memaksa karyawan untuk berada di wilayah lingkungan keluarga. 2) Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura. Adanya peningkatan disiplin kerja yang semakin tinggi, maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi penting dalam sebuah orgnisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang di dapat dicapainya.

### **Keterbatasan**

Terdapat beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, diantaranya: 1) Terdapat keterbatasan penelitian dengan menggunakan metode kuisisioner yang membutuhkan responden sebagai objek yang digunakan pada penelitian ini adalah Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura. Terkadang

memberikan informasi yang tidak menggambarkan dengan kondisi atau keadaan sebenarnya pada perusahaan tersebut. 2) Terdapat keterbatasan penelitian dengan adanya faktor-faktor yang digunakan pada penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel independen, yaitu : *Work from home* dan disiplin kerja. Sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari simpulan yang telah diambil maka saran- saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Diharapkan agar lebih memastikan bahwa karyawan Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura yang melaksanakan WFH dengan baik dan penuh tanggungjawab, dari ketujuh indikator menunjukkan bahwa salah satu indikator memperoleh skor tertinggi adalah adanya kedekatan dengan keluarga setelah berlakunya *Work From Home* dengan skor 213 dan rata rata 4,26 yang berarti sangat baik dan skor terendah pada indikator kesehatan dan keseimbangan kerja dengan skor 189 dan rata rata 3,78 yang berarti baik. Fleksibilitas WFH terbukti memberikan waktu yang seimbang dan berkualitas bagi karyawan untuk menikmati waktu bersama keluarga dan menghemat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. 2) Bagi Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura diharapkan untuk meningkatkan kemampuan penguasaan TI yang dapat dilakukan melalui diklat TI dan mewajibkan setiap karyawan untuk menguasai operasional komputer, serta adanya dukungan pendanaan belnja pulsa internet. Selain itu diharapkan untuk meningkatkan budaya organisasi progresif terhadap perubahan perubahan dengan menciptakan ruang kerja di rumah yang nyaman, dan santai tetapi tetap bisa bekerja serius, fokus pada visi, misi, serta berorientasi hasil, menyusun instrument penilaian prestasi kerja serta audit kinerja selama WFH. 3) Bagi Bank Pembangunan daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura diharapkan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja melalui peraturan dan memperhatikan sifat disiplin pada karyawan sehingga akan dengan mudah mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan serta lebih mempertahankan dan meningkatkan hubungan baik yang terjalin antar pegawai juga tentunya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, I. K. 2021. Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. *YUME: Journal of Management* (4) 2.
- Arianti dan Karmila. 2019. Disiplin Kerja Kepala Kantor terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun. *Jurnal*. 1(1), 4-10.
- Ashal, 2020. Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223.
- Azhari, R. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* (9) 6.
- Aqsa dan Fitrianyah, 2017. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Silver Silk Tour And Travel Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 8(1): 97-106.
- Bandari. 2016. Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen* (5)2.
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ferdinan, 2015. Metode Penelitian Manajemen dengan SEM: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hardiansyah, A, Soehardi, dan Z.T. Rony. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* (6) 2.

- Hasibuan, M.S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III*. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hendrawardani dan Sukanto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1 dan 2*. PT. Salemba Empat Patria. Jakarta.
- Hustia, A. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. (10) 1.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Rajagrafindo Persada. Medan.
- Kuncoro, A., Engkos dan Ridwan, 2015. *Análisis jalur (Path Análisis)*, Edisi kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Kelvyn, C. Khomali, H. Fernando, E.E, Wei, dan V. Hartanto. 2021. Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan di Batam. *SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. (13) 2.
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mungkasa. 2020. Bekerja dari Rumah (*Working From Home/WFH*) : Menuju Tatanan baru Era Pandemi COVID-19. *Jurnal Perencanaan dan Pengembangan Indonesia* 4, no. 2 Juni, 126-148
- Nugroho, M.F., dan Suswanta. 2020. Kendala Pelaksanaan Dan Upaya Penanganan Work From Home /WFH di Bappeda Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Ilmu Administrasi*. (17) 2.
- Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada. Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.
- Safirasari, N. S. 2021. Pengaruh *Work From Home (WFH)* terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*. (3) 5.
- Sari, Y. K. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. (6) 2.
- Setiawan, A. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. (1) 4.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara. Jakarta.
- Sinambela, 2016. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Singodimedjo, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Susanti, Vera dan Wahyuddin. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen*. (1)1: 1-16.
- Simanjuntak dan Hazrianto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro dalam Tanya Jawab*. Djambatan. Jakarta.
- Umar, H. 2015. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 3. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*.PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.