
PENGARUH WORK FROM HOME DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. XYZ PADA SUB. DIREKTORAT PROCUREMENT

Shavira Ridwan¹, Anton Budi Santoso²

1, 2) Universitas Widyatama

anton.budi@widyatama.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran pada *work from home* dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement. Teknik penentuan sample yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh atau sampel sensus, sehingga sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement yang berjumlah 39 orang. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan *work from home* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement termasuk ke dalam kategori baik. Namun meskipun termasuk ke dalam kategori baik, masih terdapat beberapa hal yang masih harus dibenahi. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara parsial *work from home* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ pada Sub. Direktorat Procurement. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa *work from home* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement.

Kata kunci: *Work From Home, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

This study aims to find out how the description of work from home and motivation on the performance of employees of PT. XYZ on Sub. Director. Procurement. The research method used in this research is the descriptive and verification method. The population in this study is employees at PT. XYZ on Sub. Director. Procurement. The sampling technique used in this research is the saturated sample technique or the census sample, so the sample of this research is the employees of PT. XYZ on Sub. Director. Procurement totaling 39 people. In contrast, the data analysis techniques used in this study are descriptive analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of the study showed that overall work from home and work motivation on the performance of employees of PT. XYZ on Sub. Director. Procurement is included in the good category. However, even though it is included in the good category, some things still need to be addressed. In addition, the study results show that partially working from home has no significant effect on the performance of employees at PT. XYZ on Sub. Directorate of Procurement. And partially, the work motivation variable significantly impacts employee performance. Meanwhile, it shows that work from home and work motivation significantly affect the performance of employees and PT. XYZ on Sub. Director. Procurement.

Keywords: *Work From Home, Work Motivation, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Sejumlah aspek kehidupan masyarakat cenderung terkena dampak virus corona, antara lain ekonomi, kesehatan, sosial, budaya, pendidikan, pariwisata dan lain sebagainya. Walaupun sudah adanya vaksin Covid-19, bukan berarti Indonesia sudah pulih secara menyeluruh, sehingga pemerintah Indonesia juga mengeluarkan peraturan untuk selalu menjaga jarak, memakai masker dan mengurangi mobilitas aktivitas. Dampak yang ditimbulkan oleh pandemi ini telah membawa perubahan besar dalam perekonomian dan telah dirasakan oleh para pengusaha baik skala kecil maupun besar. Banyak perusahaan memilih untuk menutup bisnis mereka, memberhentikan karyawan atau memotong gaji mereka.

Sejalan dengan surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPANRB) Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Tata Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Instansi Pemerintah. Peraturan ini mengatur bahwa Aparatur Sipil Negara yang berada di lingkungan instansi pemerintah dapat melaksanakan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah atau di tempat tinggalnya masing-masing. Hal ini pula yang membuat terjadinya pergeseran metode kerja oleh para pengusaha, pebisnis, serta karyawan lainnya dengan berbagai latar pekerjaan untuk bekerja dari rumah atau *Work from home* (WFH) terkait dengan permasalahan virus corona (covid-19). Hal ini dilakukan untuk memutus rantai penyebaran virus sekaligus mencegah penularan yang semakin meluas.

Pergeseran metode kerja yang dimaksud adalah perubahan organisasi dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan cara “melarang” karyawan untuk bekerja di kantor dan berkumpul di dalam ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah, hal ini disebut *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah. Larangan ini dimaksudkan bukan untuk merusak kinerja karyawan, melainkan untuk tujuan tertentu seperti mencegah penyebaran virus corona yang terjadi. Permasalahan ini terutama di Indonesia, dimana budaya WFH belum menjadi budaya dalam organisasi (Mustajab, dkk., 2020).

Skema *Work from home* merupakan bagian dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh) atau secara remote, yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah-kantor pulang-pergi setiap hari. *Work from home* (WFH) identik dengan melakukan pekerjaan kantor seperti rapat, diskusi, dan koordinasi dengan rekan dan atau mitra kerja dari rumah pegawai masing-masing secara online. Adapun pilihan media yang digunakan bisa berupa email, chat/text messenger, telepon, dan conference call audio/video. Beberapa pilihan aplikasi video conference pun saat ini beragam seperti Zoom, Google Meet, Microsoft Teams, dan lain sebagainya.

Dengan keadaan yang mengharuskan karyawan untuk bekerja dari rumah, dan perusahaan yang tetap mengharuskan karyawannya dapat bekerja dengan baik, mampu menjalankan target kerja yang telah disepakati agar kinerja perusahaan dapat berjalan baik, maka itu karyawan dan perusahaan harus beradaptasi untuk dapat terus dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan

di tengah persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari tingkat kinerja yang memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Kinerja sendiri berasal dari pengertian performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja.

Motivasi adalah alat penggerak yang ada dalam setiap individu untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Motivasi tersebut dapat dimunculkan dari faktor-faktor yang mendorong individu atau karyawan berperilaku tertentu. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan imbalan, menciptakan persaingan, melatih, menasehati, dan lainnya (Hariandja, 2002).

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari tingkat kinerja yang memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Kinerja sendiri berasal dari pengertian performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja, yang berarti hasil sebuah kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang telah dicapai sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya (tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi). Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhinya, yaitu faktor individual, faktor psikologis, faktor organisasi. Apabila individu atau karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan positif dan giat yang nantinya akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi penelitian di salah satu perusahaan operator telekomunikasi selular GSM (Global System of Mobile Communication) pertama di Indonesia. Tentunya setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan mampu menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat dengan munculnya pesaing-pesaing di bidang yang sama. Dari hasil pengamatan dan survei kuesioner bersama karyawan Procurement pada Sub. Direktorat PT. XYZ terkait Pengaruh Work from home dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, terlihat bahwa karyawan sama-sama nyaman bekerja dari rumah maupun bekerja dari kantor, pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Data Rata-Rata Kinerja Karyawan PT. XYZ Pada Sub. Direktorat Procurement

Tahun	Jumlah Karyawan	Performance yang Diraih	Keterangan
2017	39	85%	WFO (Work From Office)
2018	41	90%	WFO (Work From Office)
2019	41	85%	WFO (Work From Office) dan WFH (Work from home)
2020	39	83%	WFH (Work from home)
2021	39	89%	WFH (Work from home)

Sumber: Hasil nilai SKI Karyawan Sub. Direktorat Procurement di PT. XYZ

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil rekapitulasi nilai performance karyawan rata-rata sebesar 86% dari 5 tahun terakhir. Pada tahun 2017 dan 2018 karyawan PT. XYZ bekerja secara normal / bekerja dari kantor. Pada tahun 2019 PT. XYZ melakukan transformasi dengan bekerja melalui dua cara yaitu Work From Office dan Work From Home, hal tersebut dilakukan secara 75% dan 25% yang dilatarbelakangi dengan percobaan kebebasan karyawan dalam bekerja, sesuai dengan hasil aspirasi dari karyawan pada tim culture management di PT. XYZ. Akan tetapi, pada tahun 2020 dan 2021 Covid19 sudah masuk ke Indonesia yang mengakibatkan PT. XYZ memutuskan untuk melakukan Work From Home kepada seluruh karyawan sesuai dengan instruksi pemerintah dan mendukung keputusan rantai penyebaran virus Covid19 di Indonesia.

Sehubungan dengan hal tersebut, hasil dari performance yang diraih tidak memiliki perubahan yang signifikan dikarenakan faktor dari motivasi kerja karyawan tidak berkurang atau dengan kata lain tetap. Sesuai dengan hasil dari observasi dan wawancara pada karyawan PT. XYZ pada Sub. Direktorat Procurement, faktor dari motivasi kerja karyawan selalu diberikan perusahaan dengan sesuai baik ketika karyawan bekerja dari rumah ataupun dari kantor. Sesuai dengan teori yang dikemukakan dari Jerome (2013) yang dimaksud faktor dari motivasi kerja adalah, adanya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Hal tersebut menjadikan karyawan memiliki dorongan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Sehingga, motivasi tetap berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana kesesuaian faktor dari motivasi tercapai. Karena apabila motivasi karyawan menurun, mengartikan kinerja karyawan pun akan ikut menurun yang akan mengakibatkan kebutuhan yang sebelumnya sudah terpenuhi akan berkurang. Akan tetapi, walaupun nilai tersebut memiliki rata-rata yang baik, hasil tersebut masih belum cukup sempurna untuk pencapaian target kerja yang ada. Sehingga dengan begitu pegawai pun harus mampu bekerja dengan lebih baik dan menunjukkan peningkatan kinerja yang optimal.

Hal tersebut dikarenakan adanya pengaruh lain yang ditimbulkan dari work from home dan motivasi kerja dari tiap individu karyawannya. Apabila faktor tersebut tidak dapat terpecahkan, maka kinerja karyawan tersebut dapat mengalami penurunan. Karena kinerja karyawan pada dasarnya dapat dipengaruhi dengan faktor pendukung lainnya (individual, psikologis, dan organisasi).

Hasil pra-survei terkait faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. XYZ dapat disimpulkan bahwa WFH sebetulnya tidak membatasi pencapaian target kerja atas pekerjaan yang dilakukan tiap karyawan, dan karyawan pun merasa senang apabila diberikan tanggung jawab yang lebih akan suatu pekerjaan. Kemudian, rekan kerja, atasan, atau lingkungan kerja pun selalu mendukung apa yang individu atau karyawannya lakukan dengan kata lain selalu memberikan arahan yang baik guna pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Fasilitas kantor untuk WFH pun memadai karyawannya untuk bekerja, seperti pemberian laptop, pulsa, dan lain sebagainya.

Akan tetapi, hal tersebut terkendala pada kondisi di mana WFH membuat komunikasi dan interaksi antar karyawan menjadi kurang baik karena adanya keterbatasan jarak, waktu, dan alat komunikasi. Kemudian, dengan WFH karyawan merasa waktu bekerja menjadi tidak ada batasannya, sehingga karyawan sulit membedakan waktu pribadi dan waktu bekerja. Terkait tidak ada batasan jam kerja, karyawan pun tidak mendapat kompensasi berupa lembur apabila bekerja lebih dari waktu bekerja yang sudah ditentukan perusahaan (8 jam). Hal tersebut yang menjadikan *Work from home* memiliki kekurangan dalam skema bekerja dan membuat motivasi karyawan untuk bekerja kurang optimal.

Motivasi karyawan akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi yang kurang akan membuat karyawan bekerja tidak produktif yang menghasilkan kinerja yang tidak maksimal. Dengan WFH, karyawan akan memiliki motivasi yang kurang dikarenakan banyaknya distraksi yang terjadi apabila bekerja dari rumah. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja, sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Sehingga, semakin tinggi motivasi karyawan, maka akan semakin tinggi pula hasil dari kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Work From Home dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**”.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan yang terjadi di UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan, sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran mengenai *work from home* (WFH), motivasi kerja, dan kinerja karyawan di Sub. Direktorat Procurement PT. XYZ?
2. Sampai seberapa besar pengaruh *work from home* (WFH) terhadap kinerja karyawan di Sub. Direktorat Procurement PT. XYZ?
3. Sampai seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Sub. Direktorat Procurement PT. XYZ?
4. Sampai seberapa besar pengaruh *work from home* (WFH) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Sub. Direktorat Procurement PT. XYZ?

2. KAJIAN LITERATUR

Work from home

Work from home atau *telecommuting work* didefinisikan sebagai alternatif bekerja yang fleksibel di mana karyawan melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya serta melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sebagian besar dari rumah atau bisa di manapun, dengan menggunakan media teknologi informasi untuk menyelesaikan pekerjaan dan berinteraksi dengan atasan maupun rekan kerjanya. *Work from home* dapat disebut juga bekerja jarak jauh, yang dimaksudkan sebagai cara bekerja dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan sebagian atau seluruhnya di luar kantor konvensional dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi, (DeRosette, 2016). Secara sederhana, bekerja jarak jauh dapat dikategorikan dalam

3 jenis yaitu, bekerja di rumah (telecommuting); bekerja dari kantor cabang yang berlokasi dekat rumah atau kantor satelit (satellite offices); bekerja di mana saja di luar kantor sesuai kebutuhan (mobile work) (Mungkasa, 2020).

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai setiap karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan kepadanya. Indikator - indikator kinerja menurut Afandi (2018:89) adalah sebagai berikut : Kuantitas hasil kerja; Kualitas hasil kerja; Efisiensi dalam melaksanakan tugas; Disiplin kerja; Inisiatif; Ketelitian; Kepemimpinan; Kejujuran; Kreativitas.

Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Keefektifan organisasi tidak bisa hanya didasarkan pada pencapaian tujuan dari hasil kinerja tiap karyawan saja, tetapi juga melalui proses kerjasama, kemampuan organisasi dalam menyesuaikan situasi dengan lingkungan, adanya motivasi pada karyawan, dan faktor internal lainnya. Oleh sebab itu, organisasi atau perusahaan menekankan pencapaian proses internal organisasi yang lancar agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya WFH motivasi bekerja karyawan pun akan memiliki keragaman dari tiap individunya, tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam bekerja dapat diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi (Sari & Aziz, 2019).

Selain motivasi faktor lainnya yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu, kompetensi, dimana seseorang yang memiliki kompetensi yang tinggi tentunya akan mampu menyelesaikan berbagai pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pandangan ahli menjelaskan bahwa kompetensi identik dengan seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya (Saputra & Mulia, 2020).

Pengukuran tinggi rendahnya rendahnya kinerja karyawan dapat diukur menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu kuantitas, kualitas, dan kemampuan dalam kerja sama (Rianto, 2020). Kinerja yang dihasilkan individu dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan perpaduan antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M), dan opportunity (O), yaitu kinerja = f (A x M x O), bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Teori tersebut menjelaskan bahwa didalam penciptaan kinerja yang tinggi, ketiga faktor tersebut wajib untuk dimiliki individu dalam pencapaian hasil kerja yang diharapkan (Robbins & Coulter, 2016).

Penelitian dalam menganalisis hubungan motivasi terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu namun diperoleh beberapa hasil penelitian yang berbeda, seperti pada temuan Sari & Aziz (2019), menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun temuan tersebut berbeda pada peneliti lainnya, dimana pada penelitian bahwa motivasi yang tinggi belum mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja seseorang, hal ini berarti motivasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan dalam peningkatan kinerja (Tirtayasa, 2019).

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: *Work from home* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: *Work from home* dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang diteliti yaitu pengaruh work from home dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ pada Sub. Direktorat Procurement. PT. XYZ adalah perusahaan yang melakukan secara penuh Work From Home pada karyawannya selama pandemi, maka dari itu penulis memutuskan untuk melakukan penelitian pada PT. XYZ.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif dan verifikatif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis, serta menguji apakah hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu pengaruh work from home dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diterima atau ditolak.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ pada Procurement Group sebanyak 39 responden. Penentuan dari sampel ini adalah menggunakan sampling jenuh, oleh karena itu penelitian ini peneliti mengambil jumlah sampel yang sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 39 responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Work Fom Home (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun rumus dari regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.212	3.135		5.171	.000
	Work From Home (X1)	.214	.136	.329	1.571	.125
	Motivasi Kerja (X2)	.516	.265	.408	1.950	.059

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS IBM Statistic v.23, 2022

Dari hasil tabel 5.37 diatas maka berikut persamaan yang didapat berdasarkan analisis regresi linear berganda:

$$Y = 16,212 + 0,214 X1 + 0,516 X2$$

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 5.37 tersebut, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini yaitu:

1. Nilai constant sebesar 16,212 serta bertanda positif, artinya menunjukkan peningkatan variabel Kinerja Karyawan sebesar 16,212.
2. Nilai variabel X1 yaitu Work from home sebesar 0,214 menunjukkan bahwa variabel Work from home mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel, maka akan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,214. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai variabel X2 yaitu Motivasi Kerja sebesar 0,516 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Motivasi Kerja, maka akan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,516. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, apabila terjadi kenaikan atau penurunan pada Work from home dan Motivasi Kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat Kinerja Karyawan pada perusahaan.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Dalam penelitian ini menggunakan estimasi kesalahan sebesar 5% atau 0,05. Dengan pedoman pengambilan keputusan jika nilai signifikansi < 0,05, maka berkorelasi, jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak berkorelasi.

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel Work from home (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), maka peneliti menggunakan analisis korelasi. Dari hasil jawaban responden atas pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Korelasi ®

		Work From Home (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Work From Home (X1)	Pearson Correlation	1	.825**	.666**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	39	39	39
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.825**	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	39	39	39
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.666**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS IBM Statistic v.23, 2022

Berdasarkan tabel 5.39 diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hubungan antara variabel Work from home (X1) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,666 berada pada interpretasi 0,60 - 0,799 yang memiliki arti variabel tersebut termasuk ke dalam kategori hubungan yang “Kuat” dan memiliki nilai positif.
2. Hubungan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,680 berada pada interpretasi 0,60 - 0,799 yang memiliki arti variabel tersebut termasuk ke dalam kategori hubungan yang “Kuat” dan memiliki nilai positif.

Sedangkan untuk mengetahui hubungan secara simultan, dapat dilihat dari tabel Model Summary dapat dilihat pada bilai R pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.469	2.8353

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Work From Home (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS IBM Statistic v.23, 2022

Berdasarkan pada tabel 5.40 tersebut, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh antara Work from home (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,705. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori “Kuat” karena berada dalam interval 0,60 – 0,799.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,212	3,135		5,171	,000					
Work from home (X1)	,214	,136	,329	1,571	,125	,666	,253	,188	,319	3,137
Motivasi Kerja (X2)	,516	,265	,408	1,950	,059	,680	,309	,231	,319	3,137

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS IBM Statistic v.23, 2022

Dengan rumus, $KD = \text{Koefisien beta} \times \text{Zero Orde} \times 100\%$

1. Variabel Work from home = $0,329 \times 0,666 \times 100\% = 0,219$ atau 21,90 %
Work from home secara parsial memberikan pengaruh sebesar 21,90% terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement.
2. Variabel Motivasi = $0,408 \times 0,680 \times 100\% = 0,277$ atau 27,74 %
Motivasi kerja secara parsial memberikan pengaruh sebesar 27,74% terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement.

Sehingga terlihat bahwa variabel Work from home tidak terlalu memberikan kontribusi yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk melihat besar kontribusi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dengan Model Summary sebagai berikut adalah hasil Koefisien Determinasi Simultan:

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.469	2.8353

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Work From Home (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS IBM Statistic v.23, 2022

Besarnya pengaruh Work from home (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,7052 \times 100\% \\
 &= 0,497 \times 100\% \\
 &= 49,70 \%
 \end{aligned}$$

Dapat disimpulkan, variabel - variabel Work from home (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 49,70% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 50,30% adalah variabel - variabel yang tidak teliti diluar model penelitian.

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) dari variabel-variabel Independen yaitu Work from home (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pengambilan keputusan penolakan atau penerimaan hipotesis dengan jumlah data 39 dengan tingkat signifikansi 5% / 0,05 dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= t (0,05/2; n-k-1) \\
 &= t (0,05/2; 39-2-1) \\
 &= t (0,025; 36) \\
 &= 2.02809
 \end{aligned}$$

Dengan kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig > 0,05 atau <, maka H0 diterima, H1 ditolak.
- Jika nilai Sig < 0,05 atau >, maka H0 ditolak, H1 diterima.

Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial Uji (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.212	3.135		5.171	.000		
	Work From Home (X1)	.214	.136	.329	1.571	.125	.319	3.137
	Motivasi Kerja (X2)	.516	.265	.408	1.950	.059	.319	3.137

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS IBM Statistic v.23, 2022

Berdasarkan output yang ditunjukkan pada tabel 5.43 diatas, terlihat bahwa nilai thitung yang diperoleh untuk variabel Work from home (X1) adalah sebesar 1,571. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai ttabel pada tabel distribusi t, dengan $\alpha = 0,05$, $df = (39-2) = 37$, sehingga diperoleh nilai ttabel untuk pengujian dua pihak sebesar 1,687. Dengan mengacu pada nilai-nilai tersebut, diketahui bahwa nilai thitung yang diperoleh variabel Work from home (X1) sebesar $1,571 < \text{ttabel } 1,687$, di mana sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 diterima, H_1 ditolak. Artinya, secara parsial Work from home (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan output yang ditunjukkan pada tabel 5.43 diatas, terlihat bahwa nilai thitung yang diperoleh untuk variabel Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 1,950. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai ttabel pada tabel distribusi t, dengan $\alpha = 0,05$, $df = (39-2) = 37$, sehingga diperoleh nilai ttabel untuk pengujian dua pihak sebesar 1,687. Dengan mengacu pada nilai-nilai tersebut, diketahui bahwa nilai thitung yang diperoleh variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar $1,950 > \text{ttabel } 1,687$, di mana sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak, H_1 diterima. Artinya, secara parsial Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel-variabel bebas (independen) yaitu Work from home (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai f . Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika f atau $\text{sig} > 0.05$ maka H_0 diterima, H_3 ditolak
- Jika f atau $\text{sig} < 0.05$ maka H_0 ditolak, H_3 diterima

Untuk pengambilan keputusan penolakan atau penerimaan hipotesis dengan jumlah data 39 dan dengan tingkat signifikansi (α) 5% / 0,05 dengan melihat nilai sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= f(k; n-k) \\
 &= f(2; 39-2) \\
 &= f(2; 37) \\
 &= 3,25
 \end{aligned}$$

Tabel 8 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.565	2	142.783	17.761	.000 ^b
	Residual	289.409	36	8.039		
	Total	574.974	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Work From Home (X1)

Sumber: Hasil Output SPSS IBM Statistic v.23, 2022

Berdasarkan tabel 5.44 di atas, variabel Work from home (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement. Hal ini dapat dilihat pada nilai h (17,761) > (3,25) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak, H_3 diterima, sehingga hipotesis yang dihasilkan adalah adanya pengaruh Work from home dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama atau simultan diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Work from home terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement, dalam pengujian hipotesis (Korelasi X1 terhadap Y) diketahui bahwa nilai thitung yang diperoleh variabel Work from home (X1) sebesar $1,571 < t_{tabel} 1,687$, di mana sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 diterima, H_1 ditolak. Artinya, secara parsial Work from home (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan hasil pengujian hipotesis tersebut maka hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Khotimah, dkk (2021) yang menyimpulkan bahwa “Ada pengaruh secara langsung positif dan signifikan Work from home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Yayasan Sekolah Islam Athirah Makassar, Hubungan WFH dengan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan kuat dan berpola positif dan hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang signifikan antara WFH dengan kinerja karyawan, sehingga pada penelitian ini menerima H_1 dan menolak H_0 ”. Kemudian penelitian Irmayani (2020) menyimpulkan jika “Hubungan WFH dengan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan kuat dan berpola positif artinya semakin bertambah WFH semakin baik pula Kinerja Karyawan”.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement, dalam pengujian hipotesis (Korelasi X2 terhadap Y) diketahui bahwa nilai thitung yang diperoleh variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar $0,1950 > t_{tabel} 1,687$, di mana sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak, H_1 diterima. Artinya, secara parsial Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement.

Dengan hasil pengujian hipotesis tersebut maka hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Agung Setiawan (2013), yang menyimpulkan bahwa “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang baik secara simultan dan parsial”, kemudian penelitian menurut Subroto dan Gunistiyo (2013) bahwa “Variabel motivasi memiliki pengaruh positif, dalam hal ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial”.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Pengaruh Work from home dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement. Dalam pengujian hipotesis (Korelasi X1 dan Korelasi X2 terhadap Y), nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0,000, di mana nilai ini lebih kecil dari significance level 0,05, yaitu $0,000 < 0,05$. Selain itu, dapat dilihat juga bahwa hasil dari perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} , yang menunjukkan nilai h sebesar 17,761 sedangkan sebesar 3,25. Terlihat bahwa nilai $h > 3,25$, yaitu $17,761 > 3,25$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya secara bersama-sama atau secara simultan variabel Work from home dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dengan hasil pengujian hipotesis tersebut maka hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pristiyo, dkk (2020), menyimpulkan bahwa “adanya pengaruh langsung dan signifikan antara variabel Work from home, Motivasi, dan Kinerja Karyawan di masa pandemi pada PT. Tridharma”.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh Work from home dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Gambaran work from home, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement.

Work from home di PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement berada di kategori “Baik”. Penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan “Perusahaan menyediakan fasilitas pendukung untuk bekerja selama WFH (seperti laptop, pulsa, kuota internet, dsb.)” dan pernyataan “Saya tetap dapat memberikan ide-ide baru untuk perusahaan walaupun bekerja dari rumah” dengan nilai sebesar 4,10. Hal tersebut dikarenakan seluruh karyawan di PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement merasa sudah dicukupi dari segi fasilitas kantor dan tingkat kenyamanan dalam situasi bekerja sehingga meskipun berada di rumah, tidak menjadikan karyawan tersebut bisa memberikan ide dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Maka, kinerja pegawai tidak berpengaruh baik bekerja dari kantor maupun work from home.

Motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement berada di kategori “Baik”. Penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya puas terhadap pendapatan yang diberikan perusahaan selama WFH (gaji, dll)” dengan nilai sebesar 4,03. Hal tersebut dikarenakan karyawan sudah merasa puas dan aman dari segi financial, yang menjadikan hal tersebut sebagai motivasi agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan di PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement berada di kategori “Baik”. Penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan saya dengan baik tanpa masalah meskipun saya bekerja dari rumah” dengan nilai sebesar 4,13. Hal tersebut menunjukkan walaupun karyawan di PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement tetap memiliki tanggung jawab yang sama walaupun bekerja dari rumah, dan juga tetap melakukan usaha terbaik dalam bekerja guna menghasilkan kinerja yang baik.

2. Pengaruh work from home terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement.

Terdapat kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara work from home terhadap kinerja karyawan secara parsial, diketahui bahwa nilai hitung secara parsial yang diperoleh variabel Work from home (X1) sebesar $1,571 < t_{tabel} 2,0280$, di mana sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 diterima, H_1 ditolak. Artinya, secara parsial Work from home (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement.

Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karena diketahui bahwa nilai hitung yang diperoleh variabel motivasi kerja (X2) sebesar $0,1950 > t_{tabel} 1,687$, di mana sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak, H_1 diterima. Artinya, secara parsial Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Pengaruh work from home dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement.

Terdapat pengaruh antara work from home dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement, karena berdasarkan hasil uji hipotesis terlihat bahwa nilai $h (17,761) > (3,25)$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, H_3 diterima, sehingga hipotesis yang dihasilkan adalah adanya pengaruh Work from home dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement secara bersama-sama atau simultan diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, terdapat saran - saran yang dapat digunakan oleh penelitian selanjutnya dan masukan bagi PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement, sebagai berikut:

1. Saran bagi UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan

Work From Home

Pada variabel work from home, terdapat nilai rata - rata tanggapan responden terendah pada pernyataan “Selama WFH, saya dapat fokus menyelesaikan pekerjaan tanpa gangguan/distraksi”. Dengan demikian penulis menyarankan untuk karyawan PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement dapat memiliki satu ruang kerja khusus yang tertutup agar dapat meminimalisir gangguan atau distraksi ketika sedang work from home. Sehingga, bekerja akan lebih fokus dan rekan kerja satu tim yang sedang bekerja bersama tidak merasa ikut terganggu.

Displin

Pada variabel motivasi kerja, terdapat nilai rata - rata tanggapan responden terendah dalam pernyataan “Interaksi dan komunikasi dengan rekan kerja tetap berjalan dengan baik selama WFH”. Dengan demikian penulis menyarankan untuk pegawai PT. XYZ pada Sub. Dir. Procurement perlu meningkatkan kesadaran mengenai komunikasi antar rekan kerja, atasan, dan maupun bawahan agar lebih lancar dan terbuka, sehingga tidak ada kesenjangan dalam berkomunikasi yang menjadikan motivasi dalam bekerja sebagai tim tidak terasa berat, sehingga kerjasama secara tim akan berjalan dengan lancar.

Kinerja

Pada variabel kinerja terdapat nilai rata - rata tanggapan responden terendah dalam pernyataan “Atasan saya suka memberikan coaching – counseling terkait update pekerjaan yang sedang dikerjakan selama WFH”, yang berarti atasan dirasa jarang memberikan arahan terkait pekerjaan selama WFH. Dengan demikian penulis menyarankan agar dibuatkan agenda khusus secara weekly untuk membahas pekerjaan yang sedang dilakukan. Karena dengan hal tersebut karyawan dapat meningkatkan kualitas diri, lebih mengetahui arah dari pekerjaan, dan mengetahui tata cara urutan penyelesaian yang baik berdasarkan arahan dari atasan, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan baik.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Dengan masih ada variabel-variabel lain, diharapkan dapat mengembangkan penelitian berdasarkan pengaruh variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau rujukan bagi pihak lain untuk dilakukan penelitian - penelitian lebih lanjut.

- b. Agar hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan secara luas, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan subjek penelitian bisa menggunakan perusahaan lain yang dapat menunjang proses penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djkn, 2020, *Bekerja dari Rumah (Work From Home) Dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internal*, Online https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca_/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-PandangUnit-Kepatuhan-Internal.html. Diakses 27 Maret 2022 16:23. www.bpkp.go.id.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gądecki, J., Jewdokimow, M., & Żadkowska, M. (2018). New technologies and family life in the context of work at home. The strategies of work-life balance. *Studia Humanistyczne AGH*, 17(4), 77. <https://doi.org/10.7494/human.2018.17.4.77>.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inang.(2020). *Covid-19 Belum Juga Berakhir, Lebih Baik Wfh Atau Wfo?*. 3 Agustus. <https://Indonesiaterhubung.Id/Artikel/526/Covid-19-Belum-Juga-Berakhir-Lebih-Baik-Wfh-Atau-Wfo>. Diakses 19 April 2022.
- Isvandiari, A., & Purwanto, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi. Asia*, 11(1), 38–43. <https://doi.org/10.32812/jibeka.V11i1.29>.
- Mahpudin, E., & Purnamasari, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Central Asia , Tbk Cabang Karawang. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 65. <https://doi.org/10.33603/ejpe.v6i2.1334>
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mungkasa O. (2020). *Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19*. *The Indonesian Journal of Development Planning* Volume IV No. 2, 2020 h,127-128.
- Mungkasa, O. (2020). *Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19*. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>.
- Murti H, Veronika AS. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1): 10-17.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). *Working From Home Phenomenon As An Effort To Prevent Covid-19 Attacks And Its Impacts On Work Productivity*. *Tijab (The International Journal Of Applied Business)*,

- 4(1), 13. <https://doi.org/10.20473/Tijab.V4.I1.2020.13-21>.
- Nadya Safirasari Setiawan & Achmad Room Fitrianto. Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1224>.
- Nurhayati, R. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Salleh F, Dzulkifli Z, Wan Abdullah WA, Yakoob NHM. 2011. The Effect of Motivation on Job Performance of Stage Government Employees in Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(4): 147-154.
- Sedarmayanti, Hidayat S. 2011. Metodologi Penelitian (Cetakan Kedua). Bandung (ID): Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2014). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business) (Buku 1 Edisi). Salemba Empat.
- Siyoto. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Jakarta : Kencana.
- Suwardi, Joko U. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*, 5(1): 75-86.
- Telkom Indonesia. 2013. Tentang Perusahaan. [internet]. [diunduh pada 2022 Mei 14]. Tersedia pada: <http://www.bumn.go.id/telkom/tentang-kami/tentang-perusahaan>.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- World Health Organization (2020) WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard. [internet]. [diunduh pada 2022 Mei 14]. Available at: <https://covid19.who.int/table>.
- Yusa, V. De, & Rananda, A. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Education Journal: Journal Educational Research and Development*, 3(1), 19–24. <https://doi.org/10.31537/ej.v3i1.138>
- Yusuf, A. M. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan. PT Fajar Interpratama Mandiri.