
PENGARUH WORK FROM HOME DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD SERTIFIKASI DAN PERBENIHAN TANAMAN HUTAN

Intan Chairunnisa¹, Anton Budi Santoso²

1, 2) Universitas Widyatama

anton.budi@widyatama.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui work from home, disiplin, dan kinerja pegawai UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh work from home dan terhadap kinerja pegawai UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampel jenuh, sehingga sampel dari penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan yang berjumlah 21 responden. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini 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 disiplin terhadap kinerja pegawai pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan termasuk ke dalam kategori sangat baik. Namun meskipun termasuk ke dalam kategori sangat baik, masih terdapat beberapa hal yang masih harus dibenahi. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa work from home dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan.

Keywords: *Work From Home, Disiplin, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

This study aims to determine work from home, discipline, and employee performance of UPTD for Forest Plant Certification and Seedling and to find out how much influence work from home has on the performance of UPTD employees for Certification and Forest Plant Seedling. The research method used in this research is descriptive and verification method. The population in this study were all employees of the UPTD for Forest Plant Certification and Seedling. The sampling technique used in this study is the saturated sample technique, so the sample of this research is all employees of the UPTD for Certification and Forest Plant Seeds, totalling 21 respondents. In contrast, the data analysis techniques used in this research are descriptive analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. The study results show that overall work from home and discipline on employee performance at the UPTD for Certification and Forest Plant Seeds are in the very good category. However, even though it is included in the very good category, some things still need to be addressed. In addition, the study's results also showed that, partially and simultaneously, work from home and discipline had a significant effect on employee performance at the UPTD for Certification and Forest Plant Seeds.

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

1. PENDAHULUAN

Menjelang akhir tahun 2019 dunia digemparkan dengan munculnya wabah influenza yang melanda Kota Wuhan di Cina. Upaya penanggulangan COVID-19 terus dilakukan pemerintah dengan mengeluarkan beberapa kebijakan, antara lain: menerapkan social distancing atau physical distancing (menjaga jarak fisik), penerapan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) serta kebijakan Work From Home. Dengan terus meningkatnya COVID-19 di Indonesia Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi membuat peraturan mengenai penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara sebagai arahan bagi Instansi Pemerintah selama pandemi COVID-19. Peraturan ini tercantum pada Surat Edaran Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 19 Tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam upaya pencegahan COVID-19 di lingkungan instansi pemerintah serta Surat Edaran Gubernur Jawa Barat Nomor : 400/28/Hukham tentang penanggulangan pandemi COVID-19 khusus untuk pencegahan penyebaran di kalangan aparatur sipil negara. Menindaklanjuti surat edaran tersebut, Pemerintah Provinsi Jawa Barat membuat aturan dengan membuat Surat Edaran Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat Nomor : 800/30/BKD tanggal 16 Maret 2020 tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan penyebaran COVID-19 di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Barat, kemudian Surat Edaran Nomor : 29/KPG.03.04/BKD tanggal 15 Februari 2022 tentang perpanjangan kedua puluh enam penyesuaian kegiatan dan sistem kerja bagi pegawai di lingkup pemerintah daerah Provinsi Jawa Barat.

Dengan adanya Surat Edaran tersebut Aparatur Sipil Negara (ASN) di seluruh instansi pemerintah daerah Provinsi Jawa Barat memberlakukan kebijakan adaptasi kebiasaan baru (AKB) yaitu penyesuaian sistem kerja yang lebih fleksibel di suasana pandemi COVID-19 dengan skema work from home dan work from office. Adaptasi kebiasaan baru (AKB) bagi instansi pemerintah merupakan hal yang baru suka tidak suka perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi dan informasi untuk mendukung kinerja. Selain Aparatur Sipil Negara (ASN) harus menyesuaikan diri dalam kebijakan adaptasi kebiasaan baru pihak instansi harus menyediakan fasilitas yang mendukung selama pemberlakuan kebijakan adaptasi kebiasaan baru (AKB). Karena perubahan sistem kerja pada aparatur sipil negara (ASN) maka sistem work from home dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja di suasana pandemi COVID-19. Penerapan sistem kerja work from home ini diharapkan membuat pegawai memiliki waktu yang fleksibel dalam pengerjaan tugas. Hal ini akan membuat pegawai lebih produktif sehingga kehidupan antara sehari - hari dan pekerjaan akan lebih seimbang ataupun sebaliknya membuat pegawai menjadi tidak disiplin dan mengurangi kinerja pegawai.

UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan merupakan salah satu Instansi Pemerintah di lingkup Pemerintah Provinsi Daerah Jawa Barat yang memiliki SDM Aparatur sebanyak 21 orang. UPTD Sertifikasi memiliki 3 (tiga) seksi yaitu Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Sumber Benih dan Seksi Sertifikasi dan Peredaran Benih. Sesuai dengan tugas pokok UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan yang tertuang dalam Peraturan Gubernur Nomor 85 tahun

2017 yaitu melaksanakan sebagian fungsi Dinas di bidang Perbenihan Tanaman Hutan, UPTD SPTH melaksanakan program/kegiatan untuk mencapai target kinerja.

Berdasarkan hasil observasi, pencapaian realisasi program/kegiatan pada tahun anggaran 2018 - 2021 yang terjadi di UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan selama pandemi COVID-19 dan sebelum pandemi COVID-19 antara target dengan realisasi terdapat target yang tidak tercapai dengan data sebagai berikut :

Tabel 1 Data Target Kinerja Program / Kegiatan Perangkat Daerah Tahun Anggaran 2018-2021

No	Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1.	2018	8.556.655.50	8.500.655.500	99.34
2.	2019	4.388.411.553	4.358.411.553	99.31
3.	2020	2.205.834.716	2.162.464.994	98.03
4.	2021	2.990.358.772	2.930.216.168	97.99

Sumber: Data Target Kinerja/Program UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan yang Diolah (2022)

Berdasarkan table 1 Perjanjian Kinerja (PK) UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan, maka tugas pemerintahan dan pembangunan didukung dari anggaran APBD Pemerintah Provinsi Jawa Barat namun terdapat penurunan realisasi target kinerja program/kegiatan perangkat daerah pada masa sebelum COVID-19 dan pada masa COVID-19 di tahun 2018 - 2021 yang semula pada tahun 2018 sebesar 99,54% dan pada tahun 2021 menjadi 97,09%.

Dengan adanya penelitian sebelumnya oleh (Syakarni, 2017), menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada pada karyawan. Hal ini di dukung oleh teori Menurut (Hasibuan dalam, Irawan dan Handayani, 2018), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab individu pada semua tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Work From Home dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan”**.

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*, disiplin kerja, dan kinerja pegawai UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan?
2. Sampai seberapa besar pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan?
3. Sampai seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan?
4. Sampai seberapa besar pengaruh *work from home* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

Work From Home

Work from home merupakan alternatif bekerja yang fleksibel dimana karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya serta melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagian besar dari luar gedung kantor, bisa di rumah masing-masing atau bisa di manapun, dengan menggunakan bantuan media teknologi informasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dan berinteraksi dengan atasan maupun rekan kerjanya. Menurut Timbal dan Mustabsat (2016) dalam Kathleen (2017), terdapat indikator dari work from home diantaranya adalah: Lingkungan kerja fleksibel; Gangguan stress; Kedekatan dengan keluarga; Waktu perjalanan; Kesehatan dan keseimbangan kerja; Kreativitas dan produktivitas tinggi; Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor

Disiplin

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau perusahaan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar menghindari perbuatan yg menyimpang, tidak melakukan keteledoran atau kelalaian dalam melakukan suatu pekerjaan. Terdapat banyak indikator yang mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai menurut Hasibuan dalam Sinambela (2018:356) yang terdiri dari Tujuan dan Kemampuan; Teladan Pimpinan; Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan); Keadilan; Waskat (Pengawasan Melekat); Sanksi Hukuman; Ketegasan pimpinan; Hubungan kemanusiaan.

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.

2.2. Hipotesis Penelitian

H1: Work from home berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan

H2: Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan

H3: Work from home dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, objek penelitian yang diteliti, yaitu pengaruh Work From Home (WFH) dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan yang berlokasi di Jalan Raya Jatinangor KM. 20, Kecamatan Jatinangor Kelurahan Cikeruh Kabupaten Sumedang. Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan metode penelitian verifikatif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang dikarenakan jumlah pegawai yang berada di UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan hanya sebanyak 21 orang.

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Interview (wawancara)
Narasumber yang diwawancarai oleh penulis, yaitu pegawai UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan.
2. Kuesioner (angket)
Kuesioner disebarakan kepada 21 orang responden yang merupakan keseluruhan pegawai pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan. Adapun pertanyaan yang diajukan pada kuesioner tersebut adalah mengenai Work From Home, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai
3. Observasi (pengamatan)
Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengamati seluruh aktifitas pegawai yang berada di UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.
4. Studi Pustaka

Variabel yang diteliti terdiri dari dua variabel utama, yaitu:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)
Variabel independen/bebas dalam penelitian ini adalah variabel work from home (X1) dan variabel disiplin (X2).
2. Variabel Dependen (Variabel terikat)
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel kinerja pegawai (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan, dalam pengujian hipotesis (Korelasi X1 terhadap Y) diketahui bahwa nilai thitung yang diperoleh variabel Work From Home (X1) sebesar $5,505 > t_{tabel} 1,729$, di mana sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kriteria tersebut maka Work From Home berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan. Dengan hasil pengujian hipotesis tersebut maka hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nasution dkk (2020) dan Hakimah dkk (2021).

Hasil Analisis Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan, dalam pengujian hipotesis (Korelasi X2 terhadap Y) diketahui bahwa nilai thitung yang diperoleh variabel Disiplin (X2) sebesar $2,483 > t_{tabel} 1,729$, di mana sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial Disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan hasil pengujian hipotesis tersebut maka hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lestari dkk (2020).

Hasil Analisis Work From Home dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan, 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 dari hasil perbandingan antara Fhitung dan Ftabel, yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar $62,108$, sedangkan Ftabel sebesar $3,555$, terlihat bahwa nilai Fhitung $> Ftabel$, yaitu $62,108 > 3,55$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya secara bersama-sama atau secara simultan variabel Work From Home dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Dengan hasil pengujian hipotesis tersebut maka hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Noviani (2021).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh Work From Home dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut :

Gambaran work from home, disiplin kerja, dan kinerja pegawai UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan.

Work From Home yang dirasakan oleh pegawai di UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan berada di kategori “Sangat Baik”. Penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya tidak pernah bolos bekerja selama work from home meskipun pekerjaan dikerjakan secara online” dengan nilai sebesar 4,57. Hal tersebut dikarenakan seluruh pegawai UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan tetap memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap bekerja meskipun jam kerja berbasis work from home dianggap lebih fleksibel dan work from home tidak membuat pegawai menjadi malas malasan dalam melakukan pekerjaan dengan begitu maka kinerja pegawai akan selalu meningkat.

Disiplin yang dirasakan oleh pegawai UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan berada di kategori “Sangat Baik”. Penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya memiliki seorang atasan/pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawainya” dengan nilai sebesar 4,76. Hal tersebut dikarenakan pimpinan selalu mengawasi pegawai agar meningkatkan kinerja baik kualitas maupun kuantitas selain itu dengan pengawasan pimpinan dapat mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai sudah mencapai target atau belum mencapai target kinerja yang sudah ditentukan sebelumnya.

Kinerja yang di rasakan oleh pegawai UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan berada di kategori “Sangat Baik” Penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya selalu berusaha bekerja dengan jujur dalam mengerjakan pekerjaan” dengan nilai sebesar 4,67. Hal tersebut menjelaskan bahwa pegawai merasa dengan kejujuran dalam mengerjakan suatu pekerjaan merupakan salah satu hal yang penting dengan bekerja sesuai dengan prinsip dan keyakinan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh work from home terhadap kinerja pegawai UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan.

Terdapat pengaruh antara work from home terhadap kinerja karena diketahui diketahui bahwa nilai thitung yang diperoleh variabel Work From Home (X1) sebesar 5,505 > ttabel 1,729, di mana sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, secara parsial Work From Home (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan

Terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karena diketahui bahwa nilai thitung yang diperoleh variabel Disiplin (X_2) sebesar $2,483 > t_{tabel} 1,729$, di mana sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial Disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh work from home dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan

Terdapat pengaruh antara work from home dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan karena berdasarkan hasil uji hipotesis terlihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $62,108 > 3,55$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya secara bersama-sama atau secara simultan variabel Work From Home dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, terdapat saran - saran yang dapat digunakan oleh penelitian selanjutnya dan masukan bagi UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan, 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 “Saya mampu bekerja lebih produktif dan kreatif selama work from home”. Dengan demikian peneliti menyarankan untuk pegawai UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan meskipun sedang work from home yang membuat pekerjaan menjadi sangat terbatas namun tetap harus selalu produktif karena dengan adanya work from home lebih diberikan kemudahan dapat mengerjakan pekerjaan dimana saja kemudian dapat menghemat waktu tanpa perlu memikirkan perjalanan ke kantor.

Disiplin

Pada variabel disiplin, terdapat nilai rata - rata tanggapan responden terendah dalam pernyataan “Saya selalu disiplin dalam bekerja karena adanya hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan”. Dengan demikian penulis menyarankan untuk pegawai UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan perlu meningkatkan kesadaran mengenai undang - undang yang membahas tata tertib mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil, karena disiplin membuat pegawai peduli terhadap tanggung jawab dan disiplin dapat lebih melatih kepribadian pegawai menjadi lebih baik untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja

Pada variabel kinerja terdapat nilai rata - rata tanggapan responden terendah dalam pernyataan “Saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar dapat meningkatkan mutu kinerja”. Dengan demikian penulis menyarankan agar pimpinan selalu mendorong bawahannya untuk dapat belajar mengenai hal - hal yang baru terkait pekerjaan bawahannya agar pegawai tersebut mendapatkan ilmu yang baru tidak monoton hanya pada satu bidang saja, karena dengan bertambahnya wawasan baru pegawai tersebut dapat meningkatkan kualitas diri sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat dengan baik.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat dikembangkan dengan meneliti pengaruh variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Agar hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan secara luas, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan subjek penelitian tidak hanya terpaku pada UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan, namun dapat menggunakan subjek penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur. In *Seminar Nasional Psikologi UM* (1)1,340-349.
- Anugrah, Panji Galih dan Aji Bagus Priyambodo. (2020). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur. *Buku Abstrak Seminar Nasional “Memperkuat Kontribusi Kesehatan Mental dalam Penyelesaian Pandemi Covid 19: Tinjauan Multidisipliner”*. 347.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233.
- Dewayani, T. (2020). *Bekerja dari Rumah (Work From Home) Dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internal*. KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA.
- Dewi, Desilia Purnama. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Unpam Pres.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Harahap, Dedy Ansarai dan Dita Amanaj. (2018). *Pengantar*

-
- Manajemen. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Irawan, Roy, Handayani. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Relasi Abadi Jakarta. Widya Cipta, 2(1), 1-7.
- Lestari, Y., Mulia, F., & Norisanti, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak Sukabumi. Jurnal Ekobis Fewantara, 3(3), 38–45.
- Marihandono, Djoko. (2020). Pengalaman Indonesia Dalam Menangani Wabah Covid - 19 di 17 Provinsi Periode : Maret - Juli 2020. Jakarta : Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
- Mathar, Muh. Quraisy. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Perpustakaan. Makassar : alauddin University Press
- Mungkasa O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. The Indonesian Journal of Development Planning. 4(2), 127-128.
- 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. The International Journal of Applied Business (TIJAB), 4(1), 13–21.
- Qomariah, Nurul. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Emperis). Jember : CV. Pustaka Abadi.
- Rahman, Arief. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal), 7(1), 52-60.
- Ramly, Amir Tengku. (2021). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Santoso, Singgih. (2012). Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarinah dan Mardalena. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.