

PENGARUH PENERAPAN SISTEM KERJA WORK FROM HOME (WFH) PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG (KPKNL) BIMA

Syarifuddin¹, Mulyadin²

Prodi manajemen, Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: syarifuddin17.stiebima@gmail.com, Yadinmulyadin19@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem kerja Work From Home (WFH) pada masa pandemi covid-19 terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bima. Jenis penelitian yang digunakan asosiatif, teknik pengumpulan data kuisisioner dengan media bantu google form. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bima yang berjumlah 39 pegawai, pegawai negeri 33 dan honorer 6. Tehnik sampling yang digunakan adalah purposive sampling jadi Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur sipil negara (ASN) yang berjumlah 33 orang. Tempat penelitian Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bima. Tehnik analisa data dengan regresi linear sederhana kemudian di olah menggunakan SPSS versi 20 *for window*. Hasil penelitian ini bahwa Work From Home (WFH) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bima.

Kata Kunci : *Work From Home (WFH), Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of implementing the Work From Home (WFH) work system during the Covid-19 pandemic on the performance of employees of the Bima State Wealth and Auction Service Office (KPKNL). This type of research used associative, questionnaire data collection techniques with google form assistive media. The population in this study were all employees of the Bima State Wealth and Auction Service Office (KPKNL), totaling 39 employees, 33 civil servants and honorary 6. The sampling technique used was purposive sampling, so the sample in this study were all state civil servants (ASN), amounting to 33 people. Research site of the Bima State Wealth and Auction Service Office (KPKNL).

Keywords: *Work From Home (WFH), Employee Performance*

PENDAHULUAN

Penyebaran Corona Virus Desease-19 (COVID-19) sudah semakin besar di Indonesia, mendesak pemerintah pusat maupun daerah mengambil langkah preventif untuk memutus rantai penularan Corona Virus Desease-19 (COVID-19). Kebijakan ini menyusul penetapan Word Health Organization (WHO) melalui siaran pers Direktur JenderalWHO, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, menyampaikan penetapan Corona Virus Desease-19 (COVID-19) sebagai pandemi global, pada kamis (12/03/2020).

Adapun yang melatarbelakangi penelitian ini adalah Surat Edaran Menteri Keuangan Nomor : SE-4/MK.1/2020. Imbauan tindak lanjut pencegahan penyebaran Corona Virus Desease 2019 (COVID-19) di lingkungan Kementerian

Keuangan, menindaklanjuti imbauan tersebut Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bima salah satu kantor di bawah naungan Kementerian Keuangan ikut andil dalam kegiatan Work From Home (WFH) agar mengurangi dampak penyebaran Covid-19.

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang pegawai secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian di instansi pemerintah, kinerja pegawai terbaiklah yang menjadi harapan instansi pemerintah. Sedangkan menurut Kasmir, (2018). Mengatakan “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Bekerja dari rumah atau Work From Home tentunya memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja dari kantor. Namun pada pelaksanaannya, penerapan Work From Home ternyata memiliki tantangan dan kendala yang tidak mudah, karena tidak semua bidang pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan Work From Home yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti pelayanan online zoom meeting sering mengalami gangguan internet sehingga pada saat melakukan zoom meeting menjadi terganggu dan informasi kurang jelas, kelengkapan alat kerjaberupa laptop, print, dan mejayang terbatas, komunikasi interen kantor maupun satker KPKNL Bima dari biasanya bertatap muka menjadi online, cara penyampaian informasi kurang, data/arsip harus meminta bantuan kepada pegawai yang lain untuk mengantarkannya dan membutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan, koordinasi antara kepala kantor, kepala seksi dan staf tidak bisa di pantau secara detail dan kurang efisien, surat menyurat, tanda tangan dan paraf harus menghadap langsung dengan pejabat yang bersangkutan dan membutuhkan biaya antara lain bensin/solar, isi paket/wifi sehingga menambah biaya pengeluaran dan gangguan lingkungan di rumahsehingga pekerjaan tidak efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan strategi tertentu untuk mengantisipasi dan mengatasi kendala yang ada. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi dan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Laporan pengaruh penerapan sistem kerja work from home (WFH) pada masa pandemi covid-19 terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bima di susun sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam melaksanakan tugas akhir tahun 2021-2022. Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Pembentukan kinerja dapat dilakukan jika pegawai merasa bagian yang tidak terpisahkan dari anggota organisasi karena perilaku pekerja yang memiliki kinerja yaitu mereka mempunyai motivasi untuk bekerja sangat tinggi. Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang dapat di telaah: 1) Apakah ada pengaruh Work From Home (WFH) pada masa pandemi covid-19 terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) Bima.

TINJAUAN PUSTAKA

Work From Home (WFH)

Work From Home (WFH) adalah bekerja dari rumah untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang masing-masing demi mencegah resiko tertular Covid-19. Kebijakan *Work From Home* (WFH) atau bekerja di rumah demi meminimalisir dampak dan penyebaran virus Corona dinilai tepat. Sudah dijalankan mulai dari level kementerian sampai perusahaan berbasis teknologi terkemuka seperti Gojek dan Tokopedia. "WFH adalah kebijakan yang tepat untuk diambil dan diimplementasikan dalam situasi seperti sekarang ini," ucap praktisi dan pengamat *Human Resources* (HR), Priyantono Rudito dalam pernyataannya di Jakarta, Rabu (18/3/2020). Menurut Dr. Hamidah, M.Si., Psikolog Unair, WFH bukanlah hal yang biasa, butuh perjuangan dan penyesuaian untuk menjalankan proses bekerja dari rumah terutama dalam menggunakan teknologi informasi. Tuntutan untuk terampil menggunakan teknologi informasi membuat Hamidah belajar mengenali fitur-fitur baru, mengenali jenis-jenis link, dan berbagai hal lain yang terkait dengan teknologi informasi untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas.

Menurut Keith, *et.al.*,(2020) bahwa ada berbagai macam aspek yang harus di tinjau dalam penerapan kebijakan WFH di antaranya pendidikan, indeks prestasi dan kondisi ASN dalam menerapkan teknologi informasi.

Indikator Work From Home (WFH) menurut Timbal dan Mustabsat (dalam Ashal,R.,, 2020) antara lain :

- a. Lingkungan Kerja fleksibel. Lingkungan kerja yang memberikan pegawai kesempatan untuk memilih sendiri terkait dengan bagaimana, kapan dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- b. Gangguan Stress. Gangguan stress dapat disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan sehingga seseorang sulit menghadapinya dan biasanya muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.
- c. Kedekatan dengan Keluarga. Peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya.
- d. Waktu Perjalanan. Waktu perjalanan adalah waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu.
- e. Kesehatan dan Keseimbangan Kerja. Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seorang individu adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.
- f. Kreativitas dan Produktivitas Tinggi. Kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah.
- g. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri

Kinerja pegawai

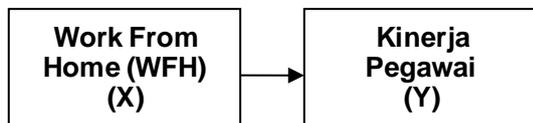
Menurut Kasmir (dalam Nasution, *at al*, 2020), Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan Rivai dan Basri (dalam Laitef. dkk, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kemudian Fatah (dalam Sugiyatmi. dkk, 2016) menyatakan bahwa

kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.

Indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (dalam Nasution, 2020) antara lain :

- a. Kualitas (mutu) : Pengukuran dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
- b. Kuantitas (jumlah): Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
- c. Waktu (Jangka Waktu): Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus di penuhi (misalnya 30 menit)
- d. Penekanan Biaya: Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- e. Pengawasan: Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.
- f. Hubungan antar karyawan: Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Kerangka Pikir Penelitian



**Gambar
Kerangka Pikir**

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang dikemukakan maka dapat di tarik suatu hipotesis yaitu :

Diduga ada pengaruh penerapan sistem kerja Work From Home (WFH) pada masa pandemi covid-19 terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan asosiatif, asosiatif adalah suatu pernyataan yang menunjukkan pengaruh antara dua variabel. Lokasi penelitian pada kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bima. Instrumen penelitian yang digunakan angket atau kuisioner. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bima yang berjumlah 39 pegawai, aparatur sipil negara (ASN) yang berjumlah 33 dan honorer 6. Sampel penelitian seluruh aparatur sipil negara (ASN) yang berjumlah 33 orang. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel porpositive sampling dengan tujuan menghasilkan sampel yang secara logis dapat di anggap mewakili populasi.

A. Teknik pengumpulan data antara lain :

1. Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian guna untuk mendapatkan data dan fakta.
2. Kuesioner Atau yang biasa kita sebut dengan angket yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan daftar pertanyaan atau pernyataan pada responden.
3. Daftar Pustaka yaitu sebagai bentuk pertanggung jawaban ilmiah penulis terhadap pengutipan pernyataan atau pendapat orang lain di dalam karya ilmiah yang dibuatnya.

B. Teknik analisa data yang digunakan antara lain :

1. Uji Validitas
Uji Validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur tingkat keabsahan dari suatu alat ukur penelitian kemudian di uji pula kendalanya, yaitu kuesioner yang di uji dari setiap pernyataannya. hasil pengujian dari validitas ini akan dibandingkan dengan tingkat alpha yang di pakai.
2. Uji Reliabilitas
Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Menurut Imam Ghozali (2013) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan/pernyataan koisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan/pernyataan yang dinyatakan valid.
3. Regresi Linear Sederhana
Regresi Linear Sederhana adalah Metode Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya (Y).
4. Koefisien Korelasi
Uji koefisien korelasi merupakan uji untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih.
5. Koefisien Determinasi
Uji koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui presentasi variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen.
6. Uji Hipotesis (uji t)
Uji Hipotesis (Uji t) Atau biasa disebut juga dengan uji parsial adalah pengujian untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrument Penerapan Sistem Kerja Work From Home (WFH) Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bima.

Berikut pembahasan hasil analisis data :

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

| Variabel dengan indikatornya | item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------------------------|------|----------|---------|------------|
| Work From Home (WFH) (X) | X1 | 0,830 | 0,300 | valid |
| | X2 | 0,692 | 0,300 | valid |
| | X3 | 0,754 | 0,300 | valid |
| | X4 | 0,695 | 0,300 | valid |
| | X5 | 0,624 | 0,300 | valid |
| | X6 | 0,732 | 0,300 | valid |
| | X7 | 0,802 | 0,300 | valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1 | 0,594 | 0,300 | valid |
| | Y2 | 0,441 | 0,300 | valid |
| | Y3 | 0,697 | 0,300 | valid |
| | Y4 | 0,375 | 0,300 | valid |
| | Y5 | 0,472 | 0,300 | valid |
| | Y6 | 0,579 | 0,300 | valid |

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dinyatakan valid karena keseluruhan item dari variabel Work From Home (WFH) (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|--------------------------|------------------|----------------------|------------|
| Work From Home (WFH) (X) | 0,817 | > 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,835 | > 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas bahwa indikator yang digunakan dapat di percaya sebagai alat ukur variabel karena berdasarkan hasil uji reliabilitas memperoleh *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Uji Regresi Linear Sederhana

| Coefficients^a | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5,432 | ,939 | | 5,788 | ,000 |
| WFH | ,340 | ,068 | ,671 | 5,040 | ,000 |

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 20, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- angka *costanta* adalah 5,432, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Work From Home (WFH) (nilai X adalah 0) maka Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bima yaitu sebesar 5,432
- angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,340. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Work From Home (WFH), maka Kinerja Pegawai (X) akan meningkat sebesar 0,340

Karena nilai koefisien regresi bernilai minus (-), maka dengan demikian dapat di katakan bahwa Work From Home (WFH) (X) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 5,432 + 0,340 X$

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Uji Koefisien Korelasi

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,671 ^a | ,450 | ,433 | 1,524 |

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS, 2021

Dari tabel 4 di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) variabel work from home (WFH) sebesar 0,671. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif yang sedang antara Work From Home (WFH) (X) terhadap kinerja pegawai sebesar 67,1%. sedang untuk 32,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,671 ^a | ,450 | ,433 | 1,524 |

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 5 menunjukkan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,450 (45,0%) menunjukkan bahwa Variabel Work From Home (WFH) hanya mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 45%. Dan untuk 55% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dalam penelitian.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 6 Uji Hipotesis (Uji t)

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,432 | ,939 | | 5,788 | ,000 |
| | WFH | ,340 | ,068 | ,671 | 5,040 | ,000 |

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 6 dengan mengamati baris, kolom t dan sig. bisa diejelaskan sebagai berikut :

Variabel Work From Home (WFH) (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bima. Hal ini terlihat dari signifikan Work From Home (WFH) (X) $0,000 < 0,05$. Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 33-2) = (0,025; 31) = 2,042$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,040 > 2,042$), maka H1 ditolak dan H2 di terima.

Penelitian ini sejalan dengan Ashal,R., (2020), ,Simarmata, (2020), dan Raina Rosanti, *at.al.*,(2020) diketahui bahwa Work From Home (WFH) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :
Work From Home (WFH) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bima. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Suranto, 2020) bahwa variabel Work From Home mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bima. hasil penelitian, Work From Home (WFH) Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bima. Dengan hal tersebut diharapkan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bima, untuk dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada saat melakukan Work From Home (WFH), dalam hal ini penulis sampaikan beberapa hal untuk meningkatkan WFH terhadap kinerja pegawai Laporan Pekerjaan pada saat WFH harus jelas, Koordinasi antar pegawai dan pimpinan harus terarah. Hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashal,R., (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Vol 14. No.2 Hal. 223-242.
- Darmawan, Atmojo, (2020). Kebijakan Work From Home bagi Aparatur Sipil Negara di masa pandemi Covid-19, *Thejournalish: Social and Government*. Vol. 1 No. 3 September, *Thejournalish* Hal. 092-099.
- Ghozali, Imam, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamidah, M.Si., Psikolog Unair, <http://news.unair.ac.id/2020/05/21/dua-bulan-wfh-pakar-psikologi-unair-setiap-orang-harus-mau-berubah/>
- Keith, B.,Zefanya, C., & Wibisana, R. (2020). Meninjau kesiapan ASN menjalani kebijakan Work From Home. Retrieved from suara.com.
- Laitef, Baharuddin, Agustus, (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 61-70.

JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen

p-ISSN 2337-9804

e-ISSN 2549-8843

- Nasution, I., Zulhendry, Rosanti, (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. Jurnal ilmiah akutansi budgeting. Vol.1 No.1 Hal. 9-13.
- Ricardo Manarintar Simarmata, (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon.
- Soehardi, dkk (2020). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Tempat Wisata dan Kinerja Karyawan Pariwisata di Jakarta Available.
- Suranto, (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan KPPN Nabire KPPN Jayapura dan kanwil DJPB Kanwil DJPB provinsi Papua. Jurnal Syntax idea. Vol 2 No.12 Hal. 1174-1185.
- Sugiyatmi, (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja serta dampaknya terhadap Kinerja karyawan di PT. Bina san prima. Jurnal manajemen . Vol 2 No. 2.
- Surat Edaran Menteri Keuangan Nomor : SE-4/MK.1/2020.