DFAME : Digital Financial Accounting Managemen Economics Journal
Vol. 1, No. 2, November 2023, pp. 80 - 86
ISSN: 3025-1079, DOI: 10.61434/dfame.v1i2.57

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN DENGAN *WORK FROM HOME* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Brenda Irfany [1], Dihin Septyanto [2]
[1 2] Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

A R T I C L E I N F O

History of the article:
Received 11 Oktober 2023
Revised 26 November 2023
Accepted 03 November 2023

Keywords:
Work Motivation
Job Satisfaction
Work Discipline
Work From Home And Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effects of work motivation, job satisfaction, and work discipline on employee performance at PT. Bank Mayapada International during the Covid-19 pandemic using Work From Home as a moderating variable. The population in this study were employees of PT. Bank Mayapada International's head office and a sample of 100 operational staff respondents who worked from home. The data for this study was collected using an online questionnaire. The scale used is a Likert scale with 25 statements. The analysis technique used is multiple linear regression and moderation regression. The results showed that: work motivation has an impact on employee performance, job satisfaction has an impact on employee performance, work from home has an impact on employee performance, work from home has effect of strengthening the relationship between work motivation and employee performance, work from home has effect of decreasing the relationship between job satisfaction and employee performance, work from home has effect of decreasing the relationship between work discipline and employee performance, and work motivation, job satisfaction, work discipline, and work from all affect employee performance all at the same time. The study's limitation is that it only used a sample of 100 operational staff respondents, whereas other divisions use a work from home system. Suggestions for future researchers also use variables other than work from home as moderating variables, as well as researching companies in other fields and increasing the number of samples to ensure more accurate research results.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Kata Kunci :
Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja
Disiplin Kerja
Work From Home dan Kinerja karyawan

Corresponding Author:
Rio Candra
Brenda Irfany
dihin septyano
Universitas Esa Unggul
Jakarta
riocandrapurwita@gmail.com
brendairfany15@gmail.com
dihin.septyanto@esaunggul.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja menggunakan Work From Home sebagai variabel moderasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mayapada International pada masa pandemi Covid-19. Populasi penelitian ini adalah karyawan kantor pusat PT. Bank Mayapada International dan sampel sebanyak 100 responden staf operasional yang bekerja Work Form Home pada masa pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan kuesioner online untuk mengumpulkan data. Skala yang digunakan adalah skala likert dan berisi 25 pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan regresi moderasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Work From Home berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Work From Home mampu memoderasi hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, Work From Home tidak mampu memoderasi hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan, Work From Home tidak mampu memoderasi hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, serta Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Work From Home berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan. Keterbatasan dalam penelitian ini hanya menggunakan sampel dari staf operasional sebanyak 100 responden, sedangkan ada divisi lain yang menerapkan sistem kerja Work From Home. Saran bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel-variabel lain selain Work From Home sebagai variabel moderasi, dan menyarankan peneliti untuk meneliti perusahaan dibidang lain, serta meningkatkan jumlah sampel agar hasil penelitian lebih akurat.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumberdaya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Kalesaran *et al*., 2014). Menurut (Mudjiati *et al*., 2013) sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia.

Covid-19 merupakan penyakit yang diakibatkan oleh jenis *coronavirus* dan belum lama ditemukan. Virus ini terjadi pada Desember 2019 di Tiongkok, tepatnya di Kota Wuhan. *Covid*-19 kini berkembang menjadi sebuah pandemi yang menyerang banyak Negara termasuk Indonesia yang sudah merenggut jutaan nyawa. Organisasi Kesehatan dunia yakni WHO memutuskan bahwa virus ini sebagai sebuah pandemi secara global yang menjadi sebab negara terkena imbas dan mengubah segala sektor negara, seperti melemahnya sektor ekonomi dan kacaunya sektor sosial (who.int , 2020).

Bermacam negara sesudah itu mulai menjalankan prosedur *Covid*-19 cocok dengan imbauan organisasi badan Kesehatan dunia atau WHO, diawali dari mencuci tangan, tidak berhimpun atau melaksanakan kegiatan tatap muka, membatasi jarak, meminimalisir aktivitas diluar rumah bahkan digunakan metode pengasingan mulai pengasingan mandiri perorangan, institusi/organisasi, bahkan semua kota (diawali dari Pemisahan Social berukuran Besar atau PSBB hingga *lock down*). Akhirnya mayoritas kantor negeri ataupun swasta yang setelah itu mempraktikkan skenario bekerja secara *online* (*Work from Home*). (Oswar Mungkasa, 2020) *Work From Home* merupakan strategi yang diterapkan banyak organisasi sejak merebaknya wabah *Covid*-19.

Pekerja selaku sumber daya manusia menjadi bagian terpenting untuk suatu industri yang wajib diurus dengan profesional. (Kasmir, 2016) menerangkan kalau kinerja termasuk hasil kerja serta sikap kerja yang sudah digapai dalam menuntaskan kewajiban serta tanggung jawab yang diserahkan dalam waktu durasi tertentu. Tidak hanya disiplin kerja, motivasi ialah salah satu aspek penting guna menaikkan kemampuan karyawan. Motivasi bisa berkembang dari internal ataupun eksternal. Menurut (Sutrisno, 2016). Motivasi ialah komponen yang menggerakan individu untuk melaksanakan tindakan tertentu, oleh sebab itu biasanya dipandang sebagai penggerak seseorang.

Aspek lain yang bisa memberi dampak kinerja pegawai ialah kesenangan kerja. Parameter hal tersebut mengacau pada tindakan seseorang kepada pekerjaannya. Pendapat dari (Sunyoto, 2012) yang mendeskripsikan kesenangan kerja sebagai wujud ungkapan perasaan individu kepada profesinya. Kepuasan kerja ialah tindakan penuh emosi berbentuk perasaan yang diawali pada diri pribadi yang menyukai serta menyayangi profesinya (Hasibuan, 2013)

Faktor yang kedua yaitu kepuasan kerja, menurut apa yang sudah dikerjakan oleh (Arda, 2017) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa rasa puas kerja positif dan tidak signifikan berdampak kepada produktivitas pegawai BRI Cabang Putri Hijau Medan. Artinya apabila terdapat pegawai mempunyai kepuasan kerja yang besar maka kinerjanya menjadi semakin baik.

Faktor yang ketiga yaitu disiplin kerja, menurut apa yang dinyatakan (Susanto, 2019) disiplin kerja berdampak positif kepada produktivitas pegawai bahwa parameter disiplin kerja paling besar ialah efektifitas waktu. Hal tersebut menggambarkan kepuasan pegawai terhadap perintah dalam meningkatkan kinerjanya.

Pembeda penelitian ini dengan riset yang lalu ialah riset ini dikerjakan pada pada era wabah *Covid*-19 yang mana terdapat kebijakan *Work From Home* di perusahaan. Riset ini mempunyai tujuan yakni mengkaji dampak motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja di PT. Bank Mayapada *International* pada saat *Work From Home* di masa wabah *Covid*-19, alhasil mampu menggambarkan kepada perusahaan mengenai kualitas kinerja karyawannya supaya tetap terjaga walau pada masa wabah *Covid*-19.

LITERATURE REVIEW

Kinerja Karyawan

Karyawan tidak dapat diperlakukan seperti peralatan produk lain seperti mesin, robot, modal, dan lainnya. Karyawan harus dilibatkan dalam setiap kegiatan dan menggunakan alat yang ada secara aktif. Tanpa karyawan yang aktif, alat canggih institusi tidak ada artinya.

(Flippo, 2010) menyatakan parameter untuk mengukut produktivitas kerja dapat dikerjakan melewati penilaian: kualitas kerja (ketepatan, ketrampilan, ketelitian dan kerapian pentuntasan), kuantitas kerja (terlaksananya tugas utama dan tugas sekunder), ketangguhan (ketaatan sesuai perintah, terbiasa mengikuti peraturan keselamatan, inisiatif dan hadir di waktu yang tepat), sikap membuktikan sebesar apa tanggung jawab kepada penuntasa pekerjaan serta sebesar apa pekerjaan yang di selesaikan secara bersama-sama dengan rekan kerja maupun pimpinan.

Work From Home

Bekerja dari rumah *Work From Home*. *Work Form Home* ialah upaya perusahaan untuk melindungi

karyawan dari wabah *Covid*-19 dan mematuhi undang-undang dari pemerintah, oleh karena itu pekerjaan dituntaskan didalam rumah karyawan. (Fahreza, 2021). Metode *Work From Home* telah banyak digunakan berbagai institusi sejak wabah *COVID*-19 melanda. Organisasi beserta pegawainya harus menerima kelebihan dan kekurangan *Work From Home*. (Mungkasa, 2020)

Work From Home mempunyai tiga tahap proses yakni: perencanaan, lapangan, dan penilaian. Perencanaan *Work From Home* melibatkan ikatan keluarga, profesionalisme, keseimbangan kehidupan kerja, media online, dan peraturan pemerintah. *Work From Home* mempunyai keuntungan dan kerugian yakni ekonomi, teknologi, dan sosial.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013). Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bertindak. (Mangkunegara, 2013) mendefinisikan motivasi sebagai keaadaan yang menpengaruhi timbulnya, arah dan terpeliharanya perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. (Murti dan Hudiwinarsih, 2012) menyatakan karyawan yang termotivasi dengan penuh semangat dan antusias menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan.

Kepuasan Kerja

(Robbins, 2006) menegaskan bahwa staf yang puas dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas klien. Di perusahaan jasa, loyalitas dan ketidaksetiaan konsumen sangat bergantung pada cara karyawan berinteraksi dengan klien. Klien mengagumi personel yang lebih ramah, ceria, dan responsif. Karakteristik ini meningkatkan loyalitas dan kepuasan konsumen.

Kebahagiaan kerja pegawai mempengaruhi kinerja mereka. (Dessler dan Handoko, 2001) menemukan perbedaan antara pegawai yang puas dan tidak puas. Pegawai yang puas memiliki kehadiran dan kepatuhan terhadap peraturan yang lebih tinggi, tetapi keterlibatan mereka terhadap satuan serikat pekerja yang lebih sedikit. Personil ini memiliki kinerja lebih baik dibanding pekerja yang tidak puas.

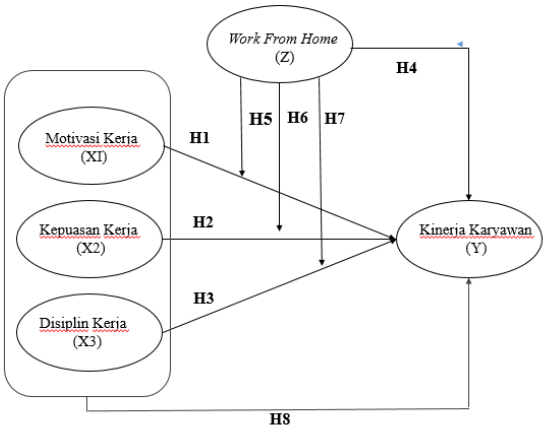
Disiplin Kerja

Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa penghormatan terhadap norma dan peraturan perusahaan mengarah pada kepatuhan sukarela. Karyawan yang sering melanggar aturan bisnis memiliki disiplin kerja yang buruk. Karyawan yang taat aturan menunjukkan disiplin yang baik. (Sutrisno, 2016) mendefinisikan disiplin sebagai kesediaan seseorang untuk menaati dan menyesuaikan diri dengan standar dan peraturan.

(Sutrisno, 2016) mendeskripsikan "Disiplin kerja ialah sikap individu yang selaras dengan aturan, protokol kerja". Dalam riset ini parameter yang dipakai mencakup: taat kepada peraturan waktu dan kepada peraturan institusi, taat kepada peraturan tingkah laku dalam pekerjaan, taat kepada peraturan lainnya.

METODE PENELITIAN

Model riset yang baik mampu menggambarkan secara pertautan antara variabel yang akan diteliti, tujuannya memberi kemudahan dalam mendapat pemahaman terkait poin riset. Sehingga dari kaitan antar variabel berlandaskan telaah tersebut, maka pola riset ini di tampilkan pada gambar berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Pengukuran

Didalam riset ini ada tiga variabel independen yakni motivasi, kepuasan, disiplin kerja. Satu variabel moderasi yaitu *Work From Home* dan satu variabel dependen yakni kinerja karyawan. Sedangkan untuk mengukur variabel motivasi memakai dimensi (Susanto, 2019) yang tersusun dari pengakuan sebagai individu, kondisi kerja, promosi yang diperoleh, loyalitas pemimpin, penerimaan oleh kelompok, kebutuhan sosial. Pengukuran variabel kepuasan kerja menggunakan dimensi (Sumiati dan Purbasari, 2019) yang tersusun dari gaji yang diterima, mengembangkan ketrampilan baru, keamanan bekerja, penghargaan atas pencapaian prestasi. Pengukuran variabel disiplin kerja memakai dimensi (Susanto, 2019) yang tersusun dari kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, keefektifan waktu, tanggung jawab, tingkat kehadiran. Pengukuran kinerja karyawan menggunakan dimensi (Sumiati dan Purbasari, 2019) yang tersusun dari kualitas kerja, prestasi kerja dan

bisa diandalkan. Pengukuran *Work From Home* memakai dimensi (Khomali *et al.*, 2021) yang tersusun dari jam atau pola kerja, fasilitas yang disediakan, hasil pekerjaan.

Desain Penelitian

Desain riset ini ialah menggunakan riset kausalitas atau hukum sebab-akibat, yakni yang mempunyai tujuan supaya mengetahui dampak kaitan kausalitas yang memberi pengaruh dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Dengan demikian pada riset kali ini penulis ingin mengetahui sebesar apa dampak variabel independen yakni motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja kepada variabel dependen kinerja karyawan dengan pengaruh variabel moderasi *Work From Home* pada masa *Covid* -19 di PT. Bank Mayapada *International*, Tbk di Mayapada *Tower* Jakarta Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi yang dipakai pada riset ini ialah pegawai pada PT. Bank Mayapada *International* di kantor pusat Mayapada *Tower* Jakarta Selatan berjumlah 100 karyawan. Sedangkan sampel pada riset ini yakni Staf Operasional PT. Bank Mayapada *International* di kantor pusat Mayapada *Tower* Jakarta Selatan yang mengikuti kegiatan kerja *Work From Home*. Teknik penghimpunan sampel pada riset ini ialah teknik *purposive sampling* yakni ditentukan sampel dari seluruh populasi yang mempunyai standar karakter tertentu. Rumus *Slovin* dipakai guna untuk mengetahui jumlah sampel, berikut adalah rumus *slovin*:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100(0{,}1)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100\ (0{,}1)^2}$$

$$n = 50$$

Keterangan:
n = Jumlah sampel
N = Jumlah populasi
e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dan sampel (0,1)
(0,1) = 10% dari batas populasi

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang: usia dari 21-40 tahun (100%), responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, (14%), responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun (19%), responden yang memiliki masa kerja di atas 5 tahun (67%), responden yang berjenis kelamin perempuan (49%), responden yang berjenis kelamin laki- laki (51%), responden yang tingkat pendidikan SMA (22%), responden yang tingkat pendidikan S1 (76%), responden yang tingat pendidikannya D3 (2%), responden dengan jabatan *Frontliner* (22%), responden dengan jabatan *Accounting* (26%), responden dengan jabatan *Marketing* (29%), responden dengan jabatan *Back Office* (23%).

Uji Statistik Deskriptif

Berlandaskan hasil olah data memperlihatkan jumlah sampel (n) sebanyak 100 responden pada PT. Bank Mayapada *International* (Mayapada *Tower* Jakarta Selatan). Hasil uji deskriptif menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki nilai paling rendah (*minimum*) 10 dan nilai paling tinggi (*maximum*) 35, dengan nilai rerata 29,47 dan nilai standar deviasi 4,808. Selanjutnya data kepuasan kerja memiliki nilai paling rendah (*minimum*) 8 dan nilai paling tinggi (*maximum*) 25, dengan nilai rerata 21,08 dan nilai standar deviasi 3,386. Dan data disiplin kerja memiliki nilai paling rendah (*minimum*) 5 dan nilai paling tinggi (*maximum*) 16, dengan nilai rerata 8,31 dan nilai standar deviasi 2,356. Data *work from home* memiliki nilai paling rendah (*minimum*) 5 dan nilai paling tinggi (*maximum*) 15, dengan nilai rerata 12,65 dan nilai standar deviasi 2,002. Dan pada kinerja karyawan memiliki nilai paling rendah (*minimum*) 8 dan nilai paling tinggi (*maximum*) 25, dengan nilai rerata 20,54 dan nilai standar deviasi 3,286.

Uji Validitas

Dari hasil pengujian validitas yang terdapat 25 angket yang sudah terisi oleh 100 responden pada riset ini. Besarnya r table disimpulkan memakai rumus df = n-2 dengan n ialah besarnya sampel yang dipakai. Pada riset ini nilai n yakni 100, maka df = 98, signifikansi yang dipakai yakni 5%, maka diperoleh r table yaitu sebesar 0,1966 untuk kuisioner penelitian. Dari hasil perhitungan validitas di nyatakan valid sebab hasilnya lebih dari total r tabel yakni 0,1966.

Uji Reliabilitas

Riset ini wajib diadakan percobaan reabilitas guna mengukur konsisten ataupun tidak angket dalam riset yang dipakai guna mengukur pengaruh tidaknya variabel X1, X2, X3 dengan variabe Z serta Y. Saat sebelum dikerjakannya pengujuan reabilitas wajib terdapat bawah pengumpulan ketetapan ialah *alpha* sebesar 0, 60. Variabel yang dianggap reliabel bila angka variabel itu > 0, 60 bila lebih kecil sehingga variabel yang di cermat tidak dapat disebub reliabel

sebab < 0, 60. Uji reliabilitas dilaksanakan dengan memakai nilai "*cronbach alpha*", semua variabelnya dikatakan reliabel sebab mempunyai nilai "*cronbach alphanya*", di atas 0,06. Nilai "*cronbach alpha*" variabel motivasi kerja yakni 0,896, variabel kepuasan kerja yakni 0,877, variabel disiplin kerja yakni 0,660, variabel *work from home* sebagai variabel moderasi yakni 0,688, serta variabel kinerja karyawan yakni 0,876.

Uji Normalitas

Berlandaskan telaah uji *one sampling* Kolmogorov-Smirnov ialah 0,193. Hasil uji menggambarkan bahwa α > 0,05, berarti diambil simpulan data telah memenuhi syarat uji normalitas. Dan untuk lebih memperkuat uji normalitas data, peneliti melakukan uji kedua yaitu *normal plot probability* untuk menguji normalitas pada variabel penelitian. Variabel penelitian sudah dikatakan normal karena titik yang menunjukan data sebenarnya mengikuti garis diagonal serta menjauh dari garis sumbu X dan Y.

Uji Multikolinearitas

Bersumber pada hasil percobaan multikolinearitas angka *tolerancenya* > 0, 10 serta VIFnya < 10, sehingga hasil percobaan itu disimpulkan tidak ada ikatan multikolinieritasnya diantara variabel- variabel bebas alhasil bisa dipakai untuk memprediksi tingkatan kemampuan karyawan sepanjang rentang waktu observasi.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil *scatterplot*, didapat pola pada diagram antara SRESID serta ZPRED tidak ada sesuatu pola khusus disebabkan pola memencar datar serta tidak teratur, sehingga bisa ditarik kesimpukan kalau tidak ada pertanda hetetokedastisitas. Selain itu peneliti juga memperkuat dengan melakukan uji glejser, dan diperoleh hasil sig > 0,05 artinya tidak terjadi gejala heterokedastistas.

H1: Motivasi Kerja berpengaruh tehadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Motivasi Kerja (X1) nilai t hitung 11,713 > t tabel (1,98525). Nilai Sig 0,000 < 0,05. Kesimpulannya ialah Motivasi kerja bergerak ke arah positif kepada kinerja karyawan di PT. Bank Mayapada *International*, sehingga H1 diterima.

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Kepuasan Kerja (X2) nilai t hitung 16,772 > t tabel (1,98525). Nilai Sig 0,000 < 0,05. Kesimpulannya ialah Kepuasan kerja bergerak ke arah positif kepada kinerja karyawan di PT. Bank Mayapada *International*, sehingga H2 diterima.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Disiplin Kerja (X3) nilai t hitung 2,637 > t tabel (1,98525). Nilai Sig 0,010 < 0,05. Kesimpulannya ialah ke arah positif kepada kinerja karyawan di PT. Bank Mayapada *International*, sehingga H3 diterima.

H4: *Work From Home* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel *Work From Home* (X3) nilai t hitung 10,364 > t tabel (1,98525). Nilai Sig 0,000 < 0,05. Kesimpulannya ialah *Work From Home* berpengaruh ke arah positif kepada kinerja karyawan di PT. Bank Mayapada *International*, sehingga H4 diterima.

H5: *Work From Home* mampu memoderasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan uji signifikansi indikatoor pribadi (uji t), terdapat 3 variabel yang dimasukan dalam regresi, seluruhnya memiliki dampak positif (sig < 0,05) beserta tiap-tiap nilainya 0,000, 0,000, dan 0,023. Dapat disimpulkan bahwa *Work From Home* mampu menguatkan kaitan diantara Motivasi kerja kepada Kinerja karyawan ke arah negatif dan signifikan, sehingga H5 diterima.

H6: *Work From Home* (WFH) mampu memoderasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan uji signifikansi indikator pribadi (uji t), terdapat 3 variabel yang dimasukan dalam regresi, interaksi antara Kepuasan Kerja dan *Work From Home* tidak signifikan kepada Kinerja Karyawan dengan nilainya sig 0,067. Dan kedua variabel individu lain memiliki pengaruh signifikan yaitu dengan nilai sig 0,000 dan 0,004 (sig < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa *Work From Home* tidak mampu menguatkan kaitan diantara Kepuasan kerja kepada Kinerja karyawan ke arah negatif dan tidak signifikan, sehingga H6 ditolak.

H7: *Work From Home* mampu memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan uji signifikansi indikatoor pribadi (uji t), terdapat 3 variabel yang dimasukan dalam regres, hanya variabel *Work From Home* yang mempunyai pengaruh sangat besar 0,000 (sig < 0,05) kepada Kinerja Karyawan. Dan variabel individu Disiplin Kerja tidak mempunyai dampak signifikan dengan nilai sig 0,164. Dapat disimpulkan bahwa *Work From Home* tidak mampu menguatkan kaitan diantara Disiplin kerja kepada Kinerja karyawan ke arah negatif dan tidak signifikan, sehingga H7 ditolak.

H8: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan *Work From Home* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji ANOVA atau F test dihasilkan nilai signifikansinya 0,000 yang menggambarkan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan *Work From Home* apabila ditinjau secara simultan berdampak signifikan kepada Kinerja karyawan dengan nilai kontribusinya sebesar 75,2%, sehingga H8 diterima.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. *Work Form Home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. *Work From Home* mampu menguatkan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ke arah negatif dan signifikan
6. *Work Form Home* melemahkan hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang
7. *Work From Home* melemahkan hubungan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, dan Work From Home berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja karyawan

REFERENSI

1. Aldo Herlambang Gardjit, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 13(1): 1–8.
2. Arda, Mutia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 18(1): 45–60.
3. Asteria, Beta, and Priatna Dwiyansa Dwiyansa. 2021. "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing." *Manajemen Dewantara* 5(2): 106–19.
4. Darmawan, Rahmat, Musa Hubeis, and Dadang Sukandar. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Elnusa Tbk." *Jurnal Ekonomi* 6.
5. fahmi Rycan, Wibowo Edi, Aldi muhamad Syukri. 2021. "Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Work from Home (Wfh) Sebagai Variabel Moderating Pada Masa Pandemi *Covid*-19." 3(March): 6.
6. Fahreza, Rakha. 2021. "WFH Artinya Konsep Pekerjaan Yang Dikerjakan Di Rumah Ketahui Untung Ruginya.
7. Fauzi, Achmad, Rezki Satris, and Estiningsih. 2022. "Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi *Covid*-19." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik* IX: 204–19.Ghozali, Imam. 2011. 1 Badan Penerbit Universitas Diponegoro Uji *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang.
8. Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
9. Kartika Alimuddin, Ibriati. 2021. "Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi *Covid* 19." *YUME : Journal of Management* 4(2): 323–32.
10. Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada Kasmir.
11. Lasa, Hendra Chelvi. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Hamparan Rejeki Surabaya." 105(3): 1–13.
12. Malayuja, Juli, Ngatno Sahputra, and Alfirah Alfirah. 2022. "Pengaruh Work From Home Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak Di Kpp Pratama Lubuk Pakam." *Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharmawangsa* 1(1): 32–37.
13. 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: 2020.
14. Rosalina, Maudy, and Lela Nurlaela Wati. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan."
15. Shakespeare, William. 2014. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya Pada Masa Pandemi *Covid*-19.
16. Sulastri, Lilis. 2021. "Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi *Covid* 19." *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 3(3): 20–26.
17. Sumiati, Mia, and RR Niken Purbasari. 2019.

"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Lentera Bisnis* 8(1): 95.

18. Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
19. Susanto, Natalia. 2019a. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka." 7(1).
20. Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. Jakarta: Kencana.
21. Utari, Ni Luh Mitha, and K Krisna Heryanda. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3(1): 1–9. https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-20230-11_1373.pdf.
22. who.int. 2020. "Coronavirus Disease (*COVID*-19)." *World Health Organization*. https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019 (June 1, 2021).