

---

## **Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo**

*Hasna Saleh<sup>1</sup>, Abdul Rahman Pakaya<sup>2</sup>, Valentina Monoarfa<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>  
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>  
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*Email: [hasnasaleh011@gmail.com](mailto:hasnasaleh011@gmail.com)*

---

**Abstract:** The present research aimed to figure out the effect of work from home on employee performance at the Cultural Heritage Preservation Center of Gorontalo Province. The data collection technique in this research was questionnaires with a population of 35 employees at the Cultural Heritage Preservation Center of Gorontalo Province. The sampling technique employed total sampling, meaning that all members of the population were used samples. At the same time, the analytical test tools used in testing this research were instrument tests, classical assumption tests, simple linear regression tests, and hypothesis testing. The result of the t-test (partial) revealed that variable X (WFH) affected variable Y (Employee Performance), as indicated by a t-count value of 7.235 > t-table value of 2.037. Besides, the calculation result of the coefficient of determination obtained an R-squared value of 54.3%. It could be concluded that work from home (WFH) affected employee performance at the Cultural Heritage Preservation Center of Gorontalo Province. In comparison, the remaining 45.7% was affected by other variables that were not explained in this research, such as work discipline, work motivation, and work culture.

**Keywords:** *Work From Home; Employee Performance*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan populasi pegawai di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo sebanyak 35 orang. Teknik Pengambilan sampel menggunakan sampling total yakni semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian uji t (parsial) menunjukkan variabel X (WFH) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) ditunjukkan dengan nilai t hitung 7,235 > t tabel 2,037. Hasil perhitungan koefisien determinasi nilai r square sebesar 54,3% dapat disimpulkan bahwa WFH berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. Sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya kerja.

**Kata Kunci:** *Work From Home; Kinerja Pegawai*

---

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu instansi karena setiap instansi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja yang baik dan optimal agar mencapai tujuannya. Jadi sangatlah penting bagi sebuah organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Nasution et al., (2020:10) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu sedangkan menurut Zahrotul (2021:69) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok yang diukur sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.

Matondang (2020:26) Bekerja dari rumah atau Work from Home tentunya memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja dari kantor. Namun pada pelaksanaannya secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang tidak melakukan pekerjaannya sesuai standar sehingga hasil kerjanya menjadi berantakan. Selain itu pegawai yang melakukan Work

From Home susah dalam beradaptasi dengan system tersebut akibatnya pekerjaan yang dilakukan tidak benar dan tidak tepat waktu.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penelitian ini dilakukan pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo yang beralamatkan di Jl Anggur No. 1 Kelurahan Huangobotu Kec. Duingingi Kota Gorontalo. Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Kebudayaan, yang mempunyai tugas melaksanakan perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan cagar budaya dan yang diduga cagar budaya di wilayah kerjanya. Kinerja pegawai di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo dapat dilihat dari indikator sasaran kinerja pegawai diantaranya: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Dimana setiap indikator tersebut mempunyai predikat tertentu yaitu sangat baik (>90), baik (81-90), cukup (71-80), dan tidak memenuhi syarat (<60). Untuk melihat hasil penilaian kinerja pegawai di BPCB Provinsi Gorontalo dapat dilihat pada dari tabel capaian kinerja pegawai BPCB Provinsi Gorontalo pada tahun 2019-2021.

Tabel 1. Capaian Sasaran Kinerja Pegawai BPCB Provinsi Gorontalo

No	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1	Orientasi Pelayanan	100 %	83,19 %	81,27 %	83,94 %
2.	Integritas	100 %	94,60 %	92,33 %	94,85 %
3	Komitmen	100 %	81,13 %	81,36 %	83,62 %
4	Disiplin	100 %	83,21 %	81,01 %	82,94 %
5	Kerja Sama	100 %	86,07 %	81,10 %	83,51 %
6	Kepemimpinan	100 %	91,00 %	60,16 %	59,66 %

Dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa sasaran kerja pegawai BPCB Provinsi Gorontalo pada tahun 2021 belum mencapai target. Sesuai dengan hasil survey yang peneliti temukan di BPCB Provinsi Gorontalo ada beberapa aspek sikap pegawai yang belum memenuhi indikator kinerja yang sudah dijelaskan diatas. Diantaranya yaitu masih masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kurangnya koordinasi antar pegawai satu dan pegawai lainnya yang mengakibatkan pegawai masih saling bergantung antar pegawai satu dengan yang lainnya, adanya pegawai yang belum mencapai target sesuai dengan apa yang telah ditentukan seperti dalam hal pelayanan permintaan data cagar budaya, menyiapkan bahan/instrumen pelaksanaan pengumpulan data cagar budaya, menjaga keamanan lingkungan cagar budaya, merekapitulasi data cagar budaya yang digunakan sebagai bahan informasi.

Fenomena lainnya yang peneliti temukan di BPCB Provinsi Gorontalo yaitu terkait Work From Home (WFH) yaitu dimana pekerjaan kantor harus dilakukan di rumah sehingga pegawai harus beradaptasi dengan system WFH yang baru dilakukan di BPCB Provinsi Gorontalo. Hal ini sulit dilakukan mengingat terdapat beberapa pegawai yang susah untuk beradaptasi dengan system tersebut, terdapat beberapa perangkat atau alat pendukung lainnya yang belum memadai dimana peralatan/perangkat yang ada di rumah tidak selengkap dengan perangkat yang ada di kantor sehingga mengakibatkan banyak tugas yang tidak selesai dengan sempurna. Pada masa pandemi beberapa pegawai melakukan pekerjaannya di rumah hal ini menyebabkan pengawasan berkurang dimana semua pegawai yang bekerja di rumah pada masa pandemi ini tidak dikontrol oleh pihak BPCB Provinsi Gorontalo.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2018:14) penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif) atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo yang berjumlah 35 orang. Arikunto (2019:104) menyatakan jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan (gunakan populasi).

### **Metode Pengumpulan Data**

Observasi

Wawancara

Kuesioner

Dokumentasi

### **Teknik Analisis Data**

Sugiyono (2018:64) menjelaskan bahwa regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependent. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b = Koefisien regresi

X = Subyek pada variabel indepenen yang mempunyai nilai tertentu.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Analisis Regresi Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengukur hubungan dua variabel independen dan dependen. Dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel work from home terhadap kinerja pegawai. Berikut ini regresi dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 2. Analisis Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.541	7.080		1.771	.086
	Work from home	.842	.116	.783	7.235	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12.541 + 0,842 X$$

Dimana:

X = variabel independen (Work From Home)

Y = variabel dependen (Kinerja Pegawai)

a = konstanta, perpotongan garis pada sumbu Y

b = koefisien regresi

e = standar error

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) = 12.541 menunjukkan bahwa jika work from home konstan atau  $X = 0$ , maka kinerja pegawai sebesar 12.541.

2) = 0,842 menunjukkan bahwa work from home akan mendorong kinerja pegawai sebesar 0,842.

### Uji Parsial (Uji T)

Uji T pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas (work from home) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikance level 0.05 ( $\alpha = 5\%$ ). Namun sebelum dilakukan uji T terlebih dahulu dirumuskan hipotesis statistic sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$  work from home (WFH) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo.

$H_a : \beta \neq 0$  work from home (WFH) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo.

Adapun dasar pengambilan keputusan untuk melihat hipotesis ditolak atau diterima dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1) Tolak  $H_0$  jika  $\beta < 0$

2) Terima  $H_a$  jika  $\beta > 0$

Berikut ini hasil pengujian hipotesis menggunakan uji T dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Uji Hipotesis T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.541	7.080		1.771	.086
	Work from home	.842	.116	.783	7.235	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel work from home (WFH) sebesar 7.235, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai  $df=n-k-1=35-2-1=32$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,037. Berdasarkan pengolahan hasil tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 7.235 dan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,037. Artinya nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $7.235 > 2,037$ ) begitu juga dengan nilai signifikansi work from home (WFH) lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, ini menunjukkan bahwa variabel independen (WFH) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo.

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linear digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan keseluruhan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dengan nilai koefisien determinasi berkisar 0% - 100%. Jika suatu nilai koefisien determinasi semakin besar artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin tinggi.

Berikut ini hasil pengolahan data mengenai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.543	.523	6.799

- a. Predictors: (Constant), Work From Home  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan R Square yaitu sebesar 0.543 atau 54.3%. Nilai ini berarti variabel kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh work from home (WFH) pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. Sedangkan sisanya ( $100\% - 54,3\%$ ) adalah 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel work from home (WFH) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat dikatakan bahwa pengaruh work from home (WFH) terhadap kinerja sebesar 54.3% di Balai Pelestarian Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. Sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi variabel lain seperti disiplin kerja, motivasi

kerja, dan budaya kerja. Hal ini menandakan bahwa pegawai yang mengikuti work from home (WFH) akan mampu melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suranto (2020). Hasil uji t diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel X dan Y sebesar 0,345 atau 34,5% terdapat pengaruh positif work from home (WFH) terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Nabire Papua. Hal ini menunjukkan bahwa variabel WFH mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Matondang (2020:26) menyatakan bahwa bekerja dari rumah atau Work from Home tentunya memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja dari kantor. Namun pada pelaksanaannya secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang tidak melakukan pekerjaannya sesuai standar sehingga hasil kerjanya menjadi berantakan. Selain itu pegawai yang melakukan Work From Home susah dalam beradaptasi dengan system tersebut akibatnya pekerjaan yang dilakukan tidak benar dan tidak tepat waktu.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo dapat dibentuk melalui variabel work from home (WFH). Hal ini didukung oleh pernyataan pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo yaitu dengan melaksanakan work from home (WFH) maka lingkungan dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan lebih fleksibel dimana pegawai bisa bekerja kapan saja dan dimana saja yang mereka mau, selain itu pelaksanaan WFH juga dapat menghemat biaya karena tidak harus bekerja dikantor menggunakan transportasi, serta pegawai juga dapat menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja sehingga pegawai bekerja dengan aman karena terhindar dari penyebaran covid dimasa pandemi disamping itu juga pegawai dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk melakukan aktivitas lainnya. Dengan pelaksanaan WFH yang baik, maka tentu saja pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pada hasil penelitian yang telah diuji terdapat indikator tertinggi yang mempengaruhi kinerja dengan skor sangat baik dan angka mean 4,31 yaitu kualitas dimana pegawai pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo memiliki kualitas kerja yang tinggi dalam bekerja seperti bekerja secara konsisten dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Kemudian juga terdapat indikator terendah 4.04 yaitu pengawasan. Dalam hal ini pengawasan terhadap pegawai dianggap masih perlu ditingkatkan sehingga dapat menunjang tercapainya target suatu instansi.

Menurut Puspitasari (2021) bekerja dari rumah berrarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah. Bekerja dari rumah akan memberikan kesinambungan hidup bagi karyawan yaitu kelonggaran waktu bagi karyawan, sehingga dapat digunakan untuk mengoptimalkan pemantauan kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, suasana lebih tenang dan hangat bekerja dirumah memiliki dampak institut bagi kinerja karyawan, dan juga pekerjaan akan lebih efisien dalam hal keuangan, waktu dan tenaga.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian Irmayani Nasution, Zuhendry & Raina Rosanti (2020) yang berkesimpulan bahwa work from home (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) perwakilan provinsi Sumatera Utara. artinya semakin bertambah WFH semakin baik pula Kinerja Karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan yaitu penelitian ini menyatakan bahwa variabel work from home (WFH) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat dikatakan bahwa pengaruh work from home (WFH) terhadap kinerja sebesar 0.543 atau 54.3% di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. Sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi variabel lain seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya kerja. Hal ini menandakan bahwa pegawai yang mengikuti work from home (WFH) memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik akan mampu mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Begitu juga dengan pegawai yang tidak memiliki keterampilan yang baik tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223–226.
- Djody Permana. (2020). Pengaruh Kerja Dari Rumah Terhadap Efektifitas Kerja. *Academia.Edu*, 19, 1–8.
- Dukalang, Pakaya, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Fisik dan Lingkungan Sosial Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Gorontalo. 252–260.
- Handayani. (2021). Problematika dalam Menghadapi Pembelajaran Work From Home pada Masa Pandemi Covid-19. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(2), 593–598. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i2.1812>
- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.2728>
- Helena, M. (2020). Pengaruh work from home terhadap work-life balance pekerja perempuan di kota ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(2), 247–258. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30266/29249>
- Kristanti, E. (2020). *EVALUASI CAPAIAN KINERJA TAHUN 2020 DALAM PENERAPAN WFH DI MASA PANDEMI COVID-19*. 19(01), 10–21.
- Matondang Decky. (2021). Pengaruh Work From Home Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemic Covid-19 Study Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi Manajemen*, 1–67.
- Monoarfa, V., Abdussamad, Z., & Matiti, F. (2019). Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah ...*, 1(3), 334–347. <http://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/7029>
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14.
- Pristiyono, Ikhlah, M., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (2020). Implementasi Work from Home terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(2), 263–269.
- Puspitasari. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Kaeryawan PT Jamkrindo. *Jurnal Manajemen*, 1–13.
- Rahayu. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan wisata alam kalibiru).
- Rokhani, C. T. S. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 424–437. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsycouns/article/view/500>

- Roulia. (2021). Pengaruh Work From Home Dan Komitmen Dengan Penerapan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Pegawai Fmipa Usu.
- Sediarti, T., Riyanto, S., Buana, U. M., Karyawan, K., Deputi, D., Anak, P., & Pemberdayaan, K. (2021). *THE EFFECT OF WORK FROM HOME ON EMPLOYEE 'S PERFORMANCE AT DEPUTY FOR CHILD PROTECTION MINISTRY OF WOMEN EMPOWERMENT AND CHILD. VIII*, 114–122.
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home ( WFH ) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 02(01), 73–82.
- Suranto. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pada Kppn Nabire Kppn Jayapura Dan Kanwil Djpb Provinsi Papua. 2(12), 5–24.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Cetakan Ke). Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Cara Mudah Menyusun : Skripsi, Tesis, Dan Disertai*. Alfabeta.
- Susilawati, R. (2020). Penerapan Sistem WFH (Work From Home) dan Dampaknya terhadap Kinerja Staf dan Dosen Unipdu Jombang selama Pandemi Covid-19. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 6(20), 229–240. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v6i2.2347>
- Zahrotul. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Auditor Dengan Dimensi Personalitas Sebagai Variabel Intervening Selama Pandemi Covid-19. 10(07), 13–24.