

# **ANALISIS PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember)

**Sriyaningsih, Ni Nyoman Putu Martini G, Nur Said**

Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember

Email : [srilmj@gmail.com](mailto:srilmj@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh *work from home* dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (studi pada Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember). Jumlah sampel sebanyak 78 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah WarpPLS 5.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa : 1). Variabel *work from home*, berpengaruh positif dan tidak signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember. 2). Variabel penggunaan teknologi informasi, berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember. 3). Variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember. 4). Terdapat pengaruh tidak langsung dari *work from home* terhadap variabel kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya, juga tidak signifikan. 5). Terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

**Kata Kunci :** *Work From Home* , Penggunaan Teknologi Informasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja

## PENDAHULUAN

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun (Wibowo, 2016). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai mutlak diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam persaingan global yang dinamis. *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* yang melanda dunia sejak awal tahun 2020 ini menjadi sebuah tantangan besar yang menuntut perubahan manajemen dengan pengembangan ide kreatif dan inovatif sehingga alur kerja dan kinerja pegawai dapat dipertahankan dan bahkan ditingkatkan. Perubahan di masa pandemi bukanlah hal yang mudah bagi organisasi karena sistem dipaksa berubah secara otomatis dan mengharuskan anggota organisasi beradaptasi untuk hal-hal yang belum tentu bisa diterima dengan baik.

Kondisi menjadi semakin tidak menentu ketika *World Health Organization (WHO)* mengumumkan kondisi ini menjadi *pandemic global* pada tanggal 11 Maret 2020. Kemudian disusul oleh Indonesia yang menetapkan Covid-19 sebagai bencana berskala nasional, dengan Keputusan Presiden (Keppres) Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional (Ihsanuddin, 2020).

Dalam perkembangannya covid-19 telah membawa perubahan tatanan kehidupan dalam skala luas. Banyak orang yang harus kehilangan pekerjaannya, perekonomian lumpuh, pihak sekolah harus melaksanakan proses belajar mengajarnya secara *daring*, rapat beralih menjadi *zoom meeting*, sistem pembayaran secara *virtual*, jual beli secara *online* dan banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*work from home*).

Pro dan kontra *work from home* masih terus terjadi di masyarakat. Keuntungan dan kerugiannya menjadi

fokus perhatian utama. Dalam penelitiannya Purwanto (2020) menyebutkan diantara keuntungan *work from home* adalah lebih *fleksibel* dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak terikat waktu masuk kantor, menghemat biaya transportasi, mengurangi stres kemacetan lalu lintas dan memiliki waktu lebih banyak bersama keluarga. Ketika bekerja di rumah, bisa menciptakan suasana yang lebih aman, nyaman, dan kondusif. Sedangkan kerugiannya adalah kehilangan motivasi kerja, menanggung biaya listrik dan internet, serta dapat menimbulkan masalah keamanan data

Penelitian yang dilakukan Bloom (2014) menyatakan bahwa pegawai yang bekerja di rumah tidak hanya lebih bahagia dan kecil kemungkinannya untuk berhenti tapi juga lebih *produktif* dan memiliki kepuasan kerja yang jauh lebih tinggi. Keluasan waktu, perasaan lebih dekat dengan keluarga dan fleksibelnya lingkungan kerja saat *work from home* yang sangat berbeda dengan saat bekerja di kantor akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember merupakan instansi Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang juga telah menerapkan *system work from home* dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Pelaksanaannya tetap menerapkan protokol kesehatan, yaitu menyediakan tempat cuci tangan dengan sabun, imbauan memakai masker, menjaga jarak dan menghadirkan 50% dari jumlah pegawai dengan jadwal kerja sehari bekerja di kantor dan sehari bekerja dari rumah (*work from home*) serta tidak melakukan kegiatan yang bersifat mengumpulkan masa dalam jumlah yang besar. Namun yang menjadi pertanyaan adalah apakah dengan adanya *work from home* dan penggunaan teknologi informasi ini membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

### Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini dapat dijelaskan

sebagai berikut ini:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *work from home* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *work from home* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *work from home* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Work From Home

*Work from home* didefinisikan sebagai seseorang yang *telecommute* atau dikenal sebagai "*telecommuter*", "*teleworker*", dan kadang-kadang sebagai karyawan "bersumber dari rumah", atau "pekerja di rumah" ("Wikipedia," n.d.). Menurut

"Dictionary.com," WFH merupakan singkatan yang sering digunakan dalam komunikasi digital untuk memberi tahu kolega bahwa seseorang bekerja dari rumah pada hari tertentu atau untuk periode sementara alih-alih secara teratur melapor ke tempat fisik bisnis.

Beberapa ahli menyebut *work from home* sebagai *teleworking* (Farrell, 2017). *Teleworking* terjadi ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam jarak geografis yang berbeda dari tempat dimana biasanya pekerjaan tersebut dilakukan secara tradisional. Istilah lain yang juga dapat digunakan adalah *remote working*, *teleworking*, *telecommuting*, dan *e-working* (Farrell, 2017).

Perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan "melarang" karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah (Mustajab *et al.*, 2020).

### Penggunaan Teknologi Informasi

Teknologi informasi merupakan perpaduan antara teknologi komputer dan telekomunikasi dengan teknologi lain seperti perangkat keras, perangkat lunak, *database*, teknologi jaringan, dan peralatan telekomunikasi lainnya (Kurniawati, 2010). Teknologi informasi merupakan bagian dari sistem teknologi informasi dan teknologi informasi merujuk pada teknologi yang digunakan dalam menyampaikan maupun mengolah informasi. Teknologi informasi telah membawa perubahan yang sangat mendasar bagi organisasi baik swasta maupun organisasi publik. Oleh karena itu, sistem teknologi informasi menjadi suatu hal yang sangat penting dalam menentukan daya saing dan kemampuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang (Kurniawati, 2010).

Abdul Kadir (2014) mengemukakan bahwa teknologi informasi secara garis besar mempunyai peranan sebagai berikut:

1. Teknologi informasi menggantikan peran manusia. Dalam hal ini, teknologi informasi melakukan otomatisasi terhadap suatu tugas atau proses.
2. Teknologi informasi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan

informasi terhadap suatu tugas atau proses.

3. Teknologi informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins *et al.*, (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi semua standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal. Prasyanto (2017) mengungkapkan terdapat lima dimensi indikator untuk merepresentasikan kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri.  
Dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang menarik dan menantang memiliki kepuasan tersendiri bagi para karyawannya sehingga dalam dimensi ini, kepuasan kerja dapat timbul karena pekerjaan itu sendiri.
2. Kepuasan pada gaji.  
Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi bagi perusahaan bagaimana kontribusi mereka terhadap perusahaan.
3. Kepuasan pada kesempatan promosi.  
Kesempatan untuk maju dalam organisasi. Kesempatan promosi memiliki perbedaan pengaruh dalam kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Misalnya, individu yang dipromosikan atas dasar senioritas sering mengalami kepuasan kerja dibandingkan dengan individu yang dipromosikan atas dasar kinerja.
4. Kepuasan pada pengawasan  
Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Kepuasan pada rekan kerja.  
Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Pada

dimensi ini, rekan kerja berpengaruh kepada kepuasan kerja. Apabila seorang individu merasa memiliki rekan kerja yang baik, dapat membantu ketika mengalami kesulitan, dan memberikan dampak positif bagi kinerjanya, maka kepuasan kerjanya tinggi.

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara, (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Wiratama dan Sintaasih, (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja

*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari satu proses. Menurut Farida (2014) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)  
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas (jumlah)  
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

#### 5. 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.

#### 6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang lebih mengandalkan angka-angka berupa skor sebagai kerangka dasar analisis. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang sudah dibangun menjadi model penelitian.

### Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang yang meliputi wilayah kerja Kabupaten Lumajang, Kabupaten / Kota Probolinggo dan Kabupaten / Kota Pasuruan serta Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember yang meliputi wilayah kerja Kabupaten Jember dan Kabupaten Bondowoso.

### Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang sejumlah dan pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.

Sampel : jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 reponden,

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus).

## Teknik Analisis Data

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah salah satu cara yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian untuk mencapai suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif.

### Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial, (*statistic induktif atau statistic probabilitas*), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2017). Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan *software Warp PLS (Partial Least Square)* mulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis..

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Jenis Kelamin Responden

Berikut persentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1  
Data jenis Kelamin Responden

No	Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	%
1	Laki-Laki	60	76,92
2	Perempuan	18	23,08
	Jumlah	78	100,00

Dari Tabel 4.1 diatas didapatkan data bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 60 orang (76,92%) dan responden perempuan sebanyak 18 orang (23,08%). Dari data diatas dapat disimpulkan responden laki-laki merupakan responden yang medominasi jenis kelamin responden.

### Pendidikan Responden

Berikut ini akan ditampilkan data jenjang Pendidikan yang terdiri dari SMA, D III, D IV, S1 dan S2 dari responden.



Tabel 4.2  
Data Pendidikan Responden

No	Pegawai berdasarkan Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai	%
1	SD	-	-
2	SMP	1	1,28
3	SMA	10	12,82
4	D-I	-	-
5	D-II	-	-
6	D-III	-	-
7	D-IV	1	1,28
8	S 1	54	69,23
9	S 2	12	15,39
10	S 3	-	-
Jumlah		78	100,00

Dari Tabel : 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden sesuai jenjang pendidikan terbanyak dari jenjang Pendidikan S1 sebanyak 54 orang (69,23%) sedangkan jumlah terbanyak kedua adalah pegawai dengan pendidikan S2 sebanyak 12 orang (15,39%).

### Masa Kerja Responden

Secara garis besar masa kerja dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu : a. Masa kerja baru adalah < 6 tahun, b. Masa kerja sedang adalah 6 - 10 tahun dan c. Masa kerja lama adalah > 10 tahun.

Tabel 4.3  
Data masa Kerja Responden

No	Pegawai berdasarkan masa kerja	Jumlah Pegawai	%
a.	0-6 tahun	10	12,82
b.	6-10 tahun	0	0
c.	> 10 tahun	68	87,18
Jumlah		78	100,00

Pada Tabel : 4.3 diatas dapat dilihat bahwa yang terbanyak yaitu responden dengan masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 68 orang (87,18%). responden dengan masa kerja antara 6-10 tahun tidak ada (0 %), sementara responden dengan masa kerja 0-6 tahun sebanyak 10 orang (12,82 %)

### Uji Outer Model

Pengujian *outer model* digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang menjadi pembentuk konstruk laten

Tabel 4.8  
Combined loadings and cross-loadings

	X1	X2	Z	Y	Type (a)	SE	P value
X1.1	<b>0.785</b>	-0.068	0.170	-0.204	Reflect	0.089	<0.001
X1.2	<b>0.830</b>	-0.200	0.106	0.065	Reflect	0.088	<0.001
X1.3	<b>0.776</b>	-0.043	0.010	-0.104	Reflect	0.089	<0.001
X1.4	<b>0.736</b>	-0.148	-0.153	0.106	Reflect	0.090	<0.001
X1.5	<b>0.821</b>	0.258	-0.037	-0.102	Reflect	0.088	<0.001
X1.6	<b>0.817</b>	0.149	-0.011	0.015	Reflect	0.088	<0.001
X1.7	<b>0.764</b>	0.037	-0.102	0.235	Reflect	0.090	<0.001
X2.1	-0.034	<b>0.746</b>	-0.235	0.159	Reflect	0.096	<0.001
X2.2	0.092	<b>0.723</b>	-0.111	0.157	Reflect	0.091	<0.001
X2.3	0.025	<b>0.790</b>	-0.282	-0.139	Reflect	0.089	<0.001
X2.4	-0.049	<b>0.850</b>	-0.249	-0.103	Reflect	0.087	<0.001
X2.5	0.018	<b>0.829</b>	-0.023	0.055	Reflect	0.088	<0.001
X2.6	-0.082	<b>0.789</b>	0.425	0.116	Reflect	0.092	<0.001
X2.7	0.022	<b>0.791</b>	0.535	-0.186	Reflect	0.092	<0.001
Z1	0.122	0.187	<b>0.768</b>	-0.045	Reflect	0.089	<0.001
Z2	0.191	0.198	<b>0.775</b>	-0.136	Reflect	0.095	<0.001
Z3	-0.014	-0.046	<b>0.792</b>	-0.117	Reflect	0.089	<0.001
Z4	-0.135	-0.157	<b>0.829</b>	0.242	Reflect	0.088	<0.001
Z5	-0.101	-0.114	<b>0.799</b>	0.006	Reflect	0.089	<0.001
Y1	0.151	0.048	0.091	<b>0.845</b>	Reflect	0.087	<0.001
Y2	0.030	-0.101	-0.017	<b>0.786</b>	Reflect	0.089	<0.001
Y3	0.228	0.129	-0.265	<b>0.779</b>	Reflect	0.089	<0.001
Y4	-0.152	-0.063	0.062	<b>0.756</b>	Reflect	0.090	<0.001
Y5	-0.026	-0.014	-0.133	<b>0.739</b>	Reflect	0.090	<0.001
Y6	-0.282	-0.005	0.283	<b>0.789</b>	Reflect	0.092	<0.001

Sumber : Lampiran 2

Hasil perhitungan WarpPLS 5.0 pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada cross-loadings factor telah mencapai nilai diatas 0,7 dengan nilai p di bawah 0,001. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi.

Tabel 4.9  
Perbandingan Akar dari AVE dengan Korelasi antar Variable

	X1	X2	Z	Y
X1	0,789857	-0,00214	-0,00243	0,001571
X2	-0,00114	0,788286	0,008571	0,008429
Z	0,0126	0,0136	0,7926	-0,01
Y	-0,0085	-0,001	0,3515	0,782333

Sumber : Lampiran 2

Pada Tabel 4.9 dapat diperoleh informasi bahwa nilai akar AVE variabel yang sama telah lebih tinggi dari pada nilai akar AVE pada variabel yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria uji validitas diskriminan telah terpenuhi. Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi semua ketentuan uji validitas

## Uji Reliabilitas

Tabel 4.10  
Uji Reliabilitas

Variabel	Composite reliability	Cronbach's alpha
Work from home	0.921	0.900
Penggunaan teknologi informasi	0.891	0.856
Kepuasan Kerja	0.870	0.811
Kinerja pegawai	0.895	0.859

Sumber : Lampiran 2

Dasar yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah nilai Composite *reliability coefficients* dan *Cronbach's alpha coefficients* di atas 0,7. Hasil pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan uji reliabilitas

## Uji Inner Model

Tabel 4.14  
Uji Model Penelitian

Keterangan	Nilai	Ideal
Average path coefficient (APC)	P<0.001	<= 0,05
Average R-squared (ARS)	P<0.001	<= 0,05
Average adjusted R-squared (AARS)	P<0.001	<= 0,05
Average block VIF (AVIF)	1.311	<= 3,3
Average full collinearity VIF (AFVIF)	1.713	<= 3,3
Tenenhaus GoF (GoF)	0.492	besar
Sympton's paradox ratio (SPR)	1	1
R-squared contribution ratio (RSCR)	1	1
Statistical suppression ratio (SSR)	1	>= 0,7
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	1	>= 0,7

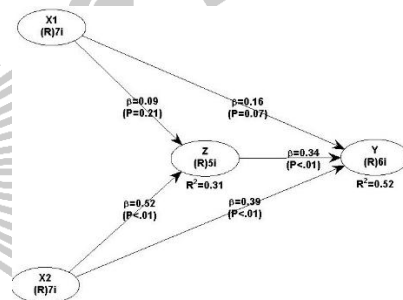
Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan table 4.14 dapat diketahui bahwa masing-masing nilai dalam penelitian telah memenuhi kriteria ideal. Nilai APC, ARS, dan AVIF yang memenuhi kriteria ideal menunjukkan bahwa secara keseluruhan model penelitian ini baik. Kecocokan model dapat pula dihitung menggunakan indeks *goodness of fit*. Indeks *goodness of fit* (GoF) didefinisikan sebagai rata-rata geometris atau akar dari rata-rata *communality* dan rata-rata R<sup>2</sup> untuk semua konstruk endogen (Tenenhaus et al., 2005). Indeks GoF menunjukkan kekuatan prediksi atas model keseluruhan. Nilai GoF memiliki interval antara 0 sampai dengan 1. Nilai GoF yang mendekati angka 1 menunjukkan estimasi model path yang baik (Aker, D'Ambra, dan Ray, 2011). Indeks GoF untuk model penelitian ini sebesar 0,492. Dengan demikian, model struktural yang

menjelaskan hubungan keempat variabel memiliki daya prediksi yang baik (fit).

## Uji Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara penelitian yang perlu pembuktian untuk menguji kebenarannya. Uji hipotesis dengan menggunakan *Partial Least Square* dengan software WarpPLS 5.0 bertujuan untuk mengevaluasi hubungan struktural dalam analisis jalur antar variabel laten yaitu variabel *work from home*, penggunaan teknologi informasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antara variabel dengan membandingkan antara *p-value* dengan  $\alpha = 0,05$  (alpha 5%). Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila *p-value* < 0,05. Besarnya *p-value* diperoleh dari output pada WarpPLS 5.0. Pengujian hipotesis ini juga dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran dugaan penelitian yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.2  
Hasil Analisis Jalur

## Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung *work from home* (X1) dan penggunaan teknologi informasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) dan Kinerja pegawai (Y) Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Jember. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11  
Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

No.	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Path Coefficient ( $\beta$ )	$\rho$ -value	Keterangan
1.	Work from home	Kepuasan	0,089	0,210	Tidak Signifikan
2.	Work from home	Kinerja	0,158	0,074	Tidak Signifikan
3.	Penggunaan TI	Kepuasan	0,518	0,001	Signifikan
4.	Penggunaan TI	Kinerja	0,386	0,001	Signifikan
5.	Kepuasan Kerja	Kinerja	0,342	0,001	Signifikan

Sumber : lampiran 2

### Pengaruh Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat jalur yang non signifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan non signifikan. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung disajikan pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12  
Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Intervening	Variabel Terikat	Path coefficient	$\rho$ -value	Ket.
Work From Home	Kepuasan	Kinerja	0,031	0,351	Tidak Signifikan
Penggunaan TI	Kepuasan	Kinerja	0,177	0,001	Signifikan

Sumber : Lampiran 2

### Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Total

Perhitungan *total effect* atau total pengaruh adalah menjumlah nilai pengaruh langsung dan tidak langsung. Koefisien jalur pengaruh total disajikan pada tabel 4.13

Tabel 4.13  
Total Effects

No.	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Direct	Indirect	Total Effects
1.	Work from home	Kepuasan	0,089	-	0,089
2.	Work from home	Kinerja	0,158	0,031	0,188
3.	Penggunaan TI	Kepuasan	0,518	-	0,518
4.	Penggunaan TI	Kinerja	0,386	0,177	0,564
5.	Kepuasan Kerja	Kinerja	0,342	-	0,342

Sumber : Lampiran 2

### Pembahasan

#### Pengaruh Work from home terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel *work from home* terhadap kepuasan kerja

diperoleh nilai koefisien sebesar 0,089 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,210. Karena nilai  $\rho$ -value lebih besar dari pada  $\alpha$  ( $0,210 > 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak sehingga tidak ada pengaruh signifikan *work from home* terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember tidak dapat terbukti kebenarannya atau  $H_1$  ditolak.

#### Pengaruh Work from home terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian variabel *work from home* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien sebesar 0,158 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,074. Karena nilai  $\rho$ -value lebih besar dari pada  $\alpha$  ( $0,074 > 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dengan demikian tidak ada pengaruh yang signifikan *work from home* terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember tidak terbukti kebenarannya atau  $H_2$  ditolak.

#### Pengaruh Penggunaan teknologi informasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel penggunaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,518 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,001. Karena nilai  $\rho$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima sehingga penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember terbukti kebenarannya atau  $H_3$  diterima

#### Pengaruh Penggunaan teknologi informasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian variabel penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien sebesar 0,386 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,001. Karena nilai  $\rho$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dengan demikian ada pengaruh positif dan signifikan penggunaan teknologi informasi terhadap



kinerja pegawai berdasarkan hipotesis keempat penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember, terbukti kebenarannya atau  $H_4$  diterima.

### **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien sebesar 0,342 dengan  $p$ -value sebesar 0,001. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$   $0,001 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember terbukti kebenarannya atau  $H_5$  diterima.

### **Pengaruh *Work from home* terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja**

Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dari *work from home* (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening* sebesar 0,074 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel *work from home* (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,158. Total pengaruh *work from home* (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,188 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,158 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,074.

### **Pengaruh Penggunaan teknologi informasi terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja**

Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel penggunaan teknologi informasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening* sebesar 0,177 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel penggunaan teknologi informasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,386. Total

pengaruh penggunaan teknologi informasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,54 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,386 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,177.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil analisis dan pembahasan tentang analisis pengaruh *work from home* dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember yang didasarkan pada hasil penyebaran kuesioner terhadap 78 pegawai diperoleh kesimpulan secara deskriptif dan verifikatif sebagai berikut

1. Hasil pengujian membuktikan *work from home*, berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
2. Hasil pengujian membuktikan *work from home*, berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
3. Hasil pengujian membuktikan penggunaan teknologi informasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
4. Hasil pengujian membuktikan penggunaan teknologi informasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
5. Hasil pengujian membuktikan kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
6. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh tidak langsung dari *work from home* terhadap variabel kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember yang

nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya juga tidak signifikan.

7. Hasil pengujian membuktikan pengaruh tidak langsung dari variabel penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

### Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kepala Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember hendaknya mengevaluasi kembali pelaksanaan *work from home* pada pegawainya. Karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work from home* berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil, temuan dan keterbatasan penelitian maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar menindaklanjuti temuan ini pada populasi / sampel yang melakukan *work from home 100%*, metode penelitian yang lebih baik dan menambah variabel penelitian seperti kualifikasi, kompetensi dan disiplin pegawai.
3. Bagi praktisi / pegawai yang melaksanakan *work from home* disarankan agar terus berusaha menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang baru ini dengan penuh kesadaran untuk menekan penyebaran *covid-19* dan tetap menghasilkan kinerja yang optimal.
4. Teknologi informasi memiliki peran yang strategis dan signifikan bagi pegawai maupun organisasi yang melaksanakan skema *work from home*. Oleh karena itu penguasaan teknis terhadap penggunaan teknologi informasi juga perlu terus ditingkatkan, termasuk ketersediaan dan kesiapan system yang mendukung kerja secara *online*.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M, J Jufrizen, M A Prayogi, and Y Siswadi 2020. "Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan." *Jurnal Samudra Ekonomi*  
<https://www.ejurnalunsam.id/index.php/js eb/article/view/1654>.
- Agustian, Djody Permana Putra. 2020. "The Effect of Work from Home on Employee Work Effectiveness Pengaruh Kerja Dari Rumah Terhadap Efektivitas Kerja." *Academia.Edu* 19: 1–8.  
[http://www.academia.edu/download/63899573/JURNAL\\_MANTOR20200712-14897-18wgg5.pdf](http://www.academia.edu/download/63899573/JURNAL_MANTOR20200712-14897-18wgg5.pdf).
- Antasari, Kadek, and Pt Yaniartha Sukartha. 2015. "Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi." *E-Jurnal Akuntansi* 10(2): 354–69.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). The Effect of Work Environment and Job Motivation on Job Satisfaction and Job Performance in PT . X. *Journal of Business, Management and Accounting*, 2(August), 200–205
- Asgari, Hamidreza, 2016. *On the Impacts of Telecommuting over Daily Activity/Travel Behavior: A Comprehensive Investigation through Different Telecommuting Patterns*. Disertasi, Florida International University. Florida International University, 2015.  
<https://digitalcommons.fiu.edu/etd/2182>  
diakses pada tanggal 30 Januari 2020
- Ashal, Rezeky Ana. 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.
- Bloom, Nicholas. 2014. "To Raise Productivity, Let More Employees Work from Home." *Harvard Business Review* (JAN-FEB).

- Busyra, Sarah, and Lutfiah Sani. 2020. "Kinerja Mengajar Dengan Sistem Work From Home (WFH) Pada Guru Di SMK Purnawarman Purwakarta." *IQ (Ilmu Al-qur'an): Jurnal Pendidikan Islam* 3(01): 1–16.
- Cahyana, I G S, and I K Jati. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *E-Jurnal Akuntansi*.  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/24774>.
- Chintya, I. 2015. "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Kota Solok (Studi Pada SKPD Kota Solok)" *Jurnal Akuntansi*.  
<http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/1643>.
- Damanik, E S. 2017. "Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan, Teknologi Informasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo." *Ekonomis: Journal of Economics and Business*.  
<http://ekonomis.unbari.ac.id/index.php/ojsekonomis/article/view/23>.
- Dewi, C N C, I W Bagia, and G P A J Susila. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara." *jurnal : BISMA*  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22015>.
- Fadhil, A, and Y Mayowan. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB BUMIPUTERA." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|*.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.uib.ac.id/index.php/jab/article/view/2215>.
- Farrell, Kathleen. 2017. "ARROW @ TU Dublin Working from Home : A Double-Edged Sword." : 0–25.  
<https://arrow.tudublin.ie/tfschcafcon>
- Hanafi, B D, and C Yohana. 2017. "Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance." *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*  
<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/view/1935>.
- Handayani, R, R F Runtuwene, and S A P Sambul. 2018. "Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado." *Jurnal Administrasi*.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/19842>.
- Hasibuan, M A. 2019. *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja* repository.usu.ac.id.  
<http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/21684>.
- Himawan, K, J P Fanggidae, and J Helmi. 2020. *The Sociocultural Barriers of Work-From-Home Arrangement Due to COVID-19 Pandemic in Asia: Implications and Future Implementation*. advance.sagepub.com.  
[https://advance.sagepub.com/articles/preprint/The\\_Sociocultural\\_Barriers\\_of\\_Work-From-Home\\_Arrangement\\_Due\\_to\\_COVID-19\\_Pandemic\\_in\\_Asia\\_Implications\\_and\\_Future\\_Implementation/12250190/1](https://advance.sagepub.com/articles/preprint/The_Sociocultural_Barriers_of_Work-From-Home_Arrangement_Due_to_COVID-19_Pandemic_in_Asia_Implications_and_Future_Implementation/12250190/1).
- Cut Imelda. 2019. "Pengaruh Motivasi, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2): 254–67.
- Kristianto, Dian, Intan Ratnawati, and Suharnomo. 2012. "Job Satisfaction With Performance of Organizational Commitment As an Intervening Variable." *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang* 10(1).  
<https://media.neliti.com/media/publicatio>

- ns/23281-ID-job-satisfaction-with-performance-of-organizational-commitment-as-an-intervening.pdf.
- Mea, MHCD, and H Hyronimus. 2020. "Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende." *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah)* ....  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30266>.
- Mellinda, A. 2017. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Surakarta)*. eprints.ums.ac.id.  
<http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/50546>.
- Muzakki, M H, H Susilo, and S R Yuniarta. 2016. "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya)." *Jurnal Administrasi isnis (JAB)*.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1573>.
- Nabawi, R. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.  
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3667>.
- Nilnannajah, N. 2014. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Auditor, Kompleksitas Tugas Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dan Dampaknya Terhadap Kualitas Audit (Survei pada KAP di Semarang)*. repository.unissula.ac.id.  
<http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/3760>.
- Novianti, Intan. (2020). Ketidakjujuran Pasien Covid-19: Sebuah Refleksi. *Ragam Cerita Pembelajaran Dari COVID-19*, 55.
- Nugroho, N T. 2016. "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Stmik Duta Bangsa)." *DutaCom Journal*.  
<http://ojs.udb.ac.id/index.php/dutacom/article/view/528>.
- Nurnaningsih, S, and W Wahyono. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening." *Economic Education Analysis*.  
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/16426>.
- Oktari, R., and A. Nasir. 2011. "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah ( Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar )." *Jurnal Ekonomi Universitas Riau* 19(02): 8841.
- P., Annisa Dewi, Afrizal Afrizal, and Ilham Wahyudi. 2020. "Pengaruh Efisiensi Kerja, Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi, Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Di PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Jambi." *Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja* 5(3): 192–202.0234.1000171
- Rahmawati, K D Y. 2020. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Mental Dan Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Selama Work From Home (WFH) Saat Pandemi COVID-19 (Studi Kasus : PT Industri Kereta Api (Persero)*. repository.its.ac.id.  
<http://repository.its.ac.id/id/eprint/80275>.
- Rofano, E C. 2019. "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kompleksitas Tugas, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*.  
<http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/2833>.
- 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* ....  
<https://ummaspul-journal.id/EdupsyCouns/article/view/500>.
- Rosita, T, and T Yuniati. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* ....  
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/422/431>.
- Rosmaini, R, and H Tanjung. 2019. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister* ....  
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3366>.
- Rosyidah, E. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember.” *Relasi: Jurnal Ekonomi*.  
<http://jurnal.stie-mandala.ac.id/index.php/relasi/article/view/246>.
- Rupietta, Kira, and Michael Beckmann. 2018. “Working from Home: What Is the Effect on Employees’ Effort?” *Working from Home: What Is the Effect on Employees’ Effort?* 70 (1): 25–55. <https://doi.org/10.1007/s41464-017-0043-x>.
- Sholihin, Mahfud dan Dwi Ratmono, (2013). *Analisis SEM –PLS Dengan Warp PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Siagian, T S, and H Khair. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*.  
<http://journal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2241>.
- Simarmata, Ricardo Manarintar. 2020. “Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon.” *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial dan Humaniora* 02(01): 73–82.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suranto, S. “Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura Dan Kanwil DJPB Provinsi Papua.” *Syntax Idea*.  
<https://www.neliti.com/publications/331015/pengaruh-work-from-home-terhadap-kinerja-pada-kppn-nabire-kppn-jayapura-dan-kanw>.
- Suratini, N P E, N K Sinarwati, and A W T Atmaja. 2015. “Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Singaraja.” *JIMAT (Jurnal Ilmiah)*.  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/4779>.
- Susilo, D. (2020). *Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia*. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*.  
[https://cibg.org.au/index.php/cibg/article/view/article\\_1202.html](https://cibg.org.au/index.php/cibg/article/view/article_1202.html)