

## **Dampak Kebijakan *Work From Home* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020**

**Thyo Endratmoko<sup>1</sup>, Sri Rahayu<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah

<sup>2</sup>Manajemen, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI  
email: [keishakhansa47@gmail.com](mailto:keishakhansa47@gmail.com)

### **Abstrak**

Prestasi Kerja PPNPN Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah pada kebijakan WFH sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan, kreatifitas dan tanggung jawab. Permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak kedisiplinan, kreatifitas dan tanggung jawab pada kebijakan WFH terhadap prestasi kerja PPNPN Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah, baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah sejumlah 134 pegawai. Hasil analisis korelasi sederhana untuk variabel kedisiplinan terhadap prestasi kerja didapat thitung 2,668, kreatifitas terhadap prestasi kerja didapat thitung 4,943 dan tanggung jawab terhadap prestasi kerja didapat thitung 3,753. Berdasarkan pengujian Fhitung diperoleh nilai Fhitung sebesar 443,10. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kedisiplinan, kreatifitas dan tanggung jawab pada kebijakan WFH berdampak secara signifikan terhadap prestasi kerja PPNPN Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah, baik secara parsial maupun secara simultan.

**Kata Kunci** : kedisiplinan, kreatifitas, tanggung jawab, prestasi kerja

### **Abstract**

*Work Performance at WFH policy of PPNPN Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jateng is greatly influenced by discipline, creativity and responsibility. The problems in this research is to knowing the effect of discipline, creativity and responsibility at WFH Policy on Work Performance of PPNPN Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jateng. In this study the type of research used is explanatory research. The population referred to in this study are 134 employees. The results of a simple correlation analysis for discipline variables on work performance obtained tcount 2.668, creativity on work performance obtained tcount 4.943 and responsibility on work performance obtained tcount 3.753. Based on the calculated F test obtained Fvalue 443,10. The conclusion from this research is Discipline, Creativity and Responsibility at WFH Policy have an significant effect on Work Performance of PPNPN Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jateng, both of partially and simultaneously.*

**Key Word** : discipline, creativity, responsibility, work performance

## 1. PENDAHULUAN

Tahun 2020 diawali dengan kehebohan di seluruh penjuru dunia dengan adanya wabah penyakit Covid-19 yang disebabkan oleh Virus Corona. Pandemi Covid-19 bukan hanya merupakan permasalahan pada sektor kesehatan saja, namun merupakan permasalahan multi-sektoral (WHO., 2020). Presiden Joko Widodo mengeluarkan beberapa kebijakan baru yaitu menginstruksikan untuk mulai bekerja dari rumah, belajar dari rumah dan beribadah di rumah (CNN Indonesia., 2020).

Konsep bekerja dari rumah sesuai dengan definisi dari *Work From Home (WFH)*. Huuhtanen dalam Mungkasa., (2020) mendefinisikan bahwa “*WFH* adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pekerja, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor, menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja”. Konsep *WFH* yang diambil Pemerintah Indonesia lebih memfokuskan pada lokasi penyelesaian pekerjaan yaitu dari rumah/tempat tinggal dengan tujuan untuk membatasi interaksi sesama pekerja sehingga dapat memutus rantai penyebaran virus Corona.

Kementerian PUPR mengeluarkan Surat Edaran Menteri PUPR Nomor 04/SE/M/2020 tanggal 16 Maret 2020 sebagai pedoman pelaksanaantugas kedinasan dengan bekerja dari rumah/tempat tinggalnya (*WFH*) bagi seluruh pegawai di lingkungan Kementerian PUPR sebagai upaya pencegahan penyebaran Covid-19. Keberhasilan Kementerian PUPR melaksanakan tugas dan fungsinya sangat bergantung pada bagaimana pegawai PUPR secara individual menyelesaikan pekerjaannya.

Terdapat 2 (dua) esensi utama dalam instruksi pelaksanaan *WFH*. Esensi yang pertama berupa tuntutan organisasi kepada anggota-anggotanya untuk tetap menyelesaikan pekerjaannya. Esensi yang kedua berupa instruksi organisasi kepada anggotanya untuk tetap berperilaku kerja yang positif selama menyelesaikan pekerjaan dari rumah/tempat tinggalnya.

Instruksi pelaksanaan *WFH* mengandung beberapa unsur sebagai penjelasan atas esensi dari pelaksanaan *WFH*. Tuntutan organisasi mengandung unsur prestasi kerja pegawai sebagai bentuk keberhasilan anggota organisasi menyelesaikan pekerjaan. Instruksi berperilaku kerja positif untuk tetap memperhatikan berbagai

unsur, diantaranya unsur kesehatan, komunikasi, kedisiplinan, kreativitas, tanggung jawab dan pengawasan.

## **2. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kedisiplinan pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap prestasi kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah ?
- b. Apakah kreativitas pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap prestasi kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah?
- c. Apakah tanggung jawab pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap prestasi kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah ?
- d. Apakah kedisiplinan, kreativitas dan tanggungjawab pada kebijakan *WFH* berdampak secara simultan terhadap prestasi kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah?

## **3. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh dari kedisiplinan, kreatifitas dan tanggung jawab pada pelaksanaan Kebijakan *WFH* terhadap prestasi kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah serta untuk menentukan prioritas kebijakan dalam rangka peningkatan prestasi kerja pada pelaksanaan kebijakan *WFH*.

## **4. LANDASAN TEORI**

### **Kajian Pustaka Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang yang dapat diukur/diamati melalui pengukuran kuantitas, pengukuran kualitas dan pengukuran ketepatan waktu (Dharma., 2018).

Pengukuran prestasi kerja menurut Dharma., (2018) terdiri dari 3 (tiga) macam pengukuran diantaranya Pengukuran Kuantitas (melibatkan jumlah penyelesaian pekerjaan), Pengukuran Kualitas (mencerminkan pengukuran baik buruknya pekerjaan terselesaikan) dan Pengukuran Ketepatan Waktu (merupakan jenis pengukuran yang menghitung jarak waktu antara penerimaan pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan).

### **Kajian Pustaka Kedisiplinan**

Kedisiplinan adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah yang dapat diukur/diamati dengan adanya penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan datang dan pulang tepat waktu (Heidjrachman dan Husnan dalam Prihantoro., 2015).

Indikator kedisiplinan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Prihantoro., (2015) adalah penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan dan Datang dan pulang tepat waktu.

### **Kajian Pustaka Kreatifitas**

Kreativitas sebagai kemampuan berpikir dan bersikap tentang sesuatu dengan cara yang baru dan tidak biasa guna menghasilkan penyelesaian yang unik terhadap berbagai persoalan yang dapat diukur/diamati melalui kelancaran berpikir, keluwesan berpikir dan kemampuan elaborasi (Hasanuddin., 2017).

Indikator kreativitas menurut Hasanuddin., (2017) diantaranya Kelancaran berpikir (*fluency of thinking*) yaitu kemampuan mencetuskan banyak gagasan, jawaban, penyelesaian masalah atau pertanyaan; Keluwesan berpikir (*flexibility*) yaitu kemampuan seseorang untuk mencari berbagai alternatif jawaban atau solusi atas permasalahan yang dihadapi; dan Kemampuan elaborasi yaitu kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambahkan atau memperinci detail-detail dari suatu obyek, gagasan atau situasi.

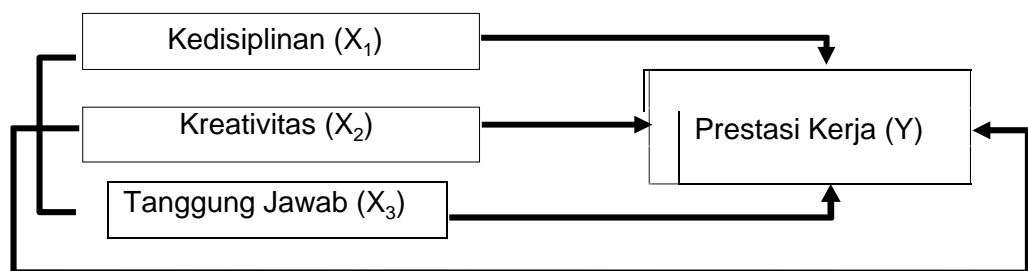
### **Kajian Pustaka Tanggung Jawab**

Tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya yang dapat diukur/diamati

melalui sikap, kesanggupan, keberanian, pola kerja dan pola pelayanan pegawai tersebut (Yusuf., 2018).

Yusuf., (2018) dalam jurnalnya mengemukakan beberapa indikator pegawai yang bertanggung jawab diantaranya : (1) Pandangan pegawai terhadap pekerjaan; (2) Kesanggupan pegawai dalam menerima dan menyelesaikan pekerjaan; (3) Keberanian pegawai dalam menanggung segala resiko terhadap keputusan yang diambil; (4) Ketekunan dalam bekerja dan dedikasi yang tinggi dalam upayanya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya; dan (5) Pola pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas yang diembannya.

### Kerangka Pemikiran



## 5. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory* atau penelitian tingkat penjelasan, maka tipe penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Riduan dalam Triandri., 2018). Hasil dari penelitian tersebut pada akhirnya menjelaskan hubungan kausal antara variabel Prestasi Kerja (Y) dengan Kedisiplinan (X<sub>1</sub>), Kreativitas (X<sub>2</sub>), dan Tanggung Jawab (X<sub>3</sub>).

## 6. LOKASI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah yang meliputi 7 (tujuh) unit organisasi di bawahnya. Unit organisasi yang dimaksud adalah Kantor Induk; Kantor PPK 1.1; Kantor PPK 1.2; Kantor PPK 1.3; Kantor PPK 1.4; Kantor PPK 1.5; dan Kantor PPK 1.6.

## 7. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian sensus dalam pengambilan datanya, sehingga dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada yakni sebanyak 134 orang

## 8. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, peneliti mendapatkan data dari Sumber Data Primer dan Sumber Data Sekunder. Data Primer merupakan data yang telah dikumpulkan secara langsung dari obyek yang diamati dan diteliti secara langsung dengan melalui penyebaran kuesioner. Sumber data sekunder yang bersumber dari data yang berhubungan dengan pegawai yang diperoleh dari Bagian Umum, Keuangan dan Kepegawaian Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner (angket) dan Studi Kepustakaan. Data yang diperlukan dalam penelitian ini dapat diperoleh dengan menggunakan media *Google Form*. Studi kepustakaan diperoleh dengan mempelajari ilmu pengetahuan teoritis serta menelaah buku-buku maupun literatur yang berkaitan.

## 9. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisa Korelasi Sederhana

- a. Korelasi sederhana antara Kedisiplinan ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) mempunyai nilai korelasi positif sebesar 0,928, maka interpretasi nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel Kedisiplinan pada kebijakan *WFH* mempunyai hubungan positif dan sangat kuat terhadap Prestasi Kerja.
- b. Korelasi sederhana antara Kreativitas ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) nilai korelasi positif sebesar 0,933, maka interpretasi nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel Kreativitas pada kebijakan *WFH*

mempunyai hubungan positif dan sangat kuat terhadap Prestasi Kerja.

- c. Korelasi sederhana antara Tanggung Jawab ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) nilai korelasi positif sebesar 0,938, maka interpretasi nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* mempunyai hubungan positif dan sangat kuat terhadap Prestasi Kerja.

### **Analisa Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda menunjukkan nilai R positif sebesar 0,954, sehingga menggambarkan bahwa variabel Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* secara simultan mempunyai hubungan positif dan sangat kuat terhadap Prestasi Kerja.

### **Analisa Regresi Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana variabel Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja menunjukkan regresi linier sederhana dengan persamaan  $Y = 1,715 + 0,935 X_1$ . Terlihat bahwa nilai *constant* Prestasi Kerja (Y) bernilai positif sebesar 1,715 dan nilai Kedisiplinan ( $X_1$ ) positif 0,935, artinya jika Kedisiplinan konstan/tetap maka Prestasi Kerja naik sebesar 1,715 atau jika Kedisiplinan semakin naik dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja meningkat sebesar 0,935 satuan.

Analisis regresi linier sederhana variabel Kreativitas terhadap Prestasi Kerja menunjukkan regresi linier sederhana dengan persamaan  $Y = 1,448 + 0,941 X_2$ . Terlihat bahwa nilai *constant* Prestasi Kerja (Y) bernilai positif sebesar 1,448 dan nilai Kreativitas ( $X_2$ ) positif 0,941, artinya jika Kreativitas konstan/tetap maka Prestasi Kerja naik sebesar 1,448 atau jika Kreativitas semakin naik dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja meningkat sebesar 0,941 satuan.

Analisis regresi linier sederhana variabel Tanggung Jawab terhadap Prestasi Kerja menunjukkan regresi linier sederhana dengan persamaan  $Y = 1,926 + 0,921 X_3$ . Terlihat bahwa nilai *constant* Prestasi Kerja (Y) bernilai positif sebesar 1,926 dan nilai Tanggung Jawab ( $X_3$ ) positif 0,921, artinya jika Tanggung Jawab konstan/tetap maka Prestasi Kerja naik sebesar 1,926 atau jika Tanggung Jawab semakin naik dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja meningkat sebesar 0,921 satuan.

### **Analisa Regresi Berganda**

Analisa regresi linier berganda variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ), Kreatifitas ( $X_2$ ) dan Tanggung Jawab ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) menunjukkan persamaan  $Y = 0,468 + 0,238X_1 + 0,384X_2 + 0,352X_3$ .

Persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, menunjukkan bahwa Nilai konstanta Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,468 artinya jika Kedisiplinan, Kreatifitas dan Tanggung Jawab sama dengan 0 atau konstan/tetap, maka Prestasi Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,468. Nilai koefisien regresi Kedisiplinan ( $X_1$ ) sebesar 0,238 dan bernilai positif, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Kedisiplinan ( $X_1$ ) dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 (satu) satuan dan variabel lain sama dengan 0 maka akan dapat menaikkan nilai Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,238 satuan.

Nilai koefisien regresi Kreatifitas ( $X_2$ ) sebesar 0,384 dan bernilai positif, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Kreatifitas ( $X_2$ ) dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 (satu) satuan dan variabel lain sama dengan 0 maka akan dapat menaikkan nilai Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,384 satuan.

Nilai koefisien regresi Tanggung Jawab ( $X_3$ ) sebesar 0,352 dan bernilai positif, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Tanggung Jawab ( $X_3$ ) dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 (satu) satuan dan variabel lain sama dengan 0 maka akan dapat menaikkan nilai Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,352 satuan.

### **Analisa Uji Determinasi**

Hasil Analisis Korelasi Berganda didapatkan koefisien determinasi ( $R$  Square) yaitu sebesar 0,911. Hal ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 91,10%, sedangkan sisanya sebesar 8,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

### **Uji $t$**

Uji  $t$  berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Interpretasi hasil Uji  $t$  dengan melihat hasil  $t_{hitung}$  dan signifikansinya.



Uji hipotesis Kedisiplinan ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2,668 > t_{tabel} = 1,978$ . Nilai signifikansi berada pada angka  $0,009 < 0,05$ . Kondisi tersebut menginterpretasikan bahwa Kedisiplinan pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap Prestasi Kerja.

Uji hipotesis Kreatifitas ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 4,943 > t_{tabel} = 1,978$ . Nilai signifikansi berada pada angka  $0,000 < 0,05$ . Kondisi tersebut menginterpretasikan bahwa Kreatifitas pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap Prestasi Kerja.

Uji hipotesis Tanggung Jawab ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 3,753 > t_{tabel} = 1,978$ . Nilai signifikansi berada pada angka  $0,000 < 0,05$ . Kondisi tersebut menginterpretasikan bahwa Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap Prestasi Kerja.

### Uji $F$

Uji  $F$  adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan untuk mengetahui signifikansi peran secara simultan. Interpretasi hasil Uji  $F$  dengan memperhitungkan hasil  $F_{hitung}$  dan signifikansinya. Hasil Uji  $F$  didapat Nilai  $F_{hitung} = 443,100 > F_{tabel} = 2,67$ . Nilai signifikansi berada pada angka  $0,000 < 0,05$ . Kondisi tersebut menginterpretasikan bahwa Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* secara simultan berdampak terhadap Prestasi Kerja.

## 10. PENUTUP

### Kesimpulan

- Hasil pengolahan data dan analisis menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2,668 > t_{tabel} = 1,978$ . Nilai signifikansi berada pada angka  $0,009 < 0,05$ . Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Hipotesa yang menyatakan Kedisiplinan pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap Prestasi Kerja adalah diterima.
- Hasil pengolahan data dan analisis menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 4,943 > t_{tabel} = 1,978$ . Nilai signifikansi berada pada angka  $0,000 < 0,05$ . Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Hipotesa yang menyatakan Kreatifitas pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap Prestasi Kerja adalah diterima.

- c. Hasil pengolahan data dan analisis menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 3,753$   $t_{tabel} = 1,978$ . Nilai signifikansi berada pada angka  $0,000 < 0,05$ . Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Hipotesa yang menyatakan Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap Prestasi Kerja adalah diterima.
- d. Hasil pengolahan data dan analisis menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 443,100 > F_{tabel}$  yaitu 2,67. Nilai signifikansi berada pada angka  $0,000 < 0,05$ . Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Hipotesa yang menyatakan Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* secara simultan berdampak terhadap Prestasi Kerja adalah diterima.
- e. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 91,10%, sedangkan sisanya sebesar 8,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

- i. Pelaksanaan kebijakan *WFH* memerlukan pengawasan yang melekat guna meningkatkan kedisiplinan yang bersifat preventif dan diperlukan adanya sanksi hukuman serta ketegasan untuk PPNPN yang tidak disiplin guna meningkatkan kedisiplinan yang bersifat korektif.
- ii. Kebijakan untuk pembiasaan melakukan adaptasi misalnya dengan adanya *rolling* atau rotasi, diperlukan guna mengurangi dampak faktor eksternal mempengaruhi tingkat kreatifitas PPNPN yang pada akhirnya dapat mempengaruhi prestasi kerja PPNPN.
- iii. Bimbingan dan pelatihan guna meningkatkan kesadaran akan hak dan kewajiban serta rasa percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki, diperlukan untuk meningkatkan tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerjanya.
- iv. Penelitian lanjutan dengan variabel yang sama dan responden yang berbeda, diperlukan guna memperkaya hasil penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- v. Penelitian lanjutan diperlukan guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja, khususnya pada saat pelaksanaan kebijakan *WFH* sehingga dapat memperkaya hasil penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Minto Wahyu, Mochammad Sa'id. 2020. "Produktivitas Selama *Work From Home* : Sebuah Analisis Psikologi Sosial" dalam *Jurnal Kependudukan Indonesia, Edisi Khusus Demografi dan COVID-19, Juli 2020, Hal. 53-60*. Malang : Universitas Negeri Malang.
- Amiruddin. 2019. "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor". Surabaya : CV. Qiara Media.
- Arisan Aprianggi, Mareta Kemala Sari, Alfatory Rheza Syahrul. 2018. "Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kota Padang" dalam *Journal of Economic and Economic Education Vol. 6, No. 2, (143-155)*. Padang : STKIP PGRI Sumatera Barat.
- Arviana Wulandari, Ramadhani Hamzah. 2019. "Dampak Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" dalam *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu Vol. 8, No. 2*. Kota Bekasi : STIE Tribuana, STIE Bisnis Indonesia.
- Ashal, Rezeky Ana. 2020. "Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan" dalam *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum Volume 14, No. 2*. Medan : Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.
- Budiono, Aris. 2018. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kreativitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Produksi pada PT. Muler Pacific Labelindo, Jawa Barat" dalam *Jurnal Human Capital Development Vol. 5, No. 1, Edisi 11, 1-17*. Jawa Barat : STIE Pariwisata Internasional.
- Dharma, Agus. 2018. "Manajemen Prestasi Kerja. Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja". Jakarta : CV.Rajawali.
- Fariani, Semi. 2018. "Pengaruh Tanggung Jawab, Komitmen Moral dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di IKIP PGRI Jember" dalam *Journal Educational Research and Development Vol. 2, No. 1*. Surabaya : Universitas Wijaya Putra.
- Fatmawiyati, Jati. 2018. "Telaah Kreativitas" dalam *researchgate.net/publication/328217424*. Surabaya : Magister Psikologi Universitas Airlangga.

- Google, Berita. 2020. "Kasus Seiring Waktu – Virus Corona (COVID-19)".  
<https://news.google.com/covid19/map?hl=id&gl=ID&ceid=ID%3Aid>.  
Diakses tanggal 30 September 2020 pukul 19:26 WIB.
- Hardani, dkk. 2020. "Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif".  
Yogyakarta : Pustaka Ilmu.
- Hasanuddin. 2017. "Biopsikologi Pembelajaran – Teori dan Aplikasi".  
Banda Aceh : Syiah Kuala University Press.
- Indonesia, CNN. 2020. "Jokowi Imbau Masyarakat Bekerja dan Beribadah di Rumah".  
<https://www.cnnindonesia.com/nasional/0200315141316-32-483586/jokowi-imbau-masyarakat-bekerja-dan-beribadah-di-rumah>.  
Diakses tanggal 30 September 2020 pukul 21:12WIB.
- J. Dama., I.W.J.Ogi. 2018. "Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero), Tbk. Manado" dalam *Jurnal EMBA Volume 6 Nomor 1 – Januari 2018*. Manado : Universitas Sam Ratulangi.
- Megasari Rismawardani, Mei Indrawati, Hidayat. 2019. "Analisis Prestasi Kerja Pegawai Bappeda Bojonegoro Ditinjau dari Kedisiplinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja" dalam *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online) Vol. 3, No. 4, Hal. 471-485*. Bojonegoro : Bappeda Bojonegoro, Universitas Wijaya Putra.
- M.Mersilina., B.Tewal., G.G.Lumintang. 2019. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance Cabang Manado" dalam *Jurnal EMBA Vol. 7 No. 4 – Oktober 2019*. ISSN Nomor 2303-1174. Manado – Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mungkasa, Oswar. 2020. "Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH) : Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID-19" dalam *The Indonesian Journal of Development Planning* Volume IV no. 2 (hlm 126-250). ISSN Nomor 2654-2625. <https://journal.bappenas.go.id/>. Diakses tanggal 05 Oktober 2020 pukul 09:00 WIB.
- Organization, World Health. 2020. "WHO Director-General's Opening Remarks at The Media Briefing on COVID-19 – 11 March 2020".  
<https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19-----11-march-2020>.

Diakses tanggal 30 September 2020 pukul 19:46 WIB.

Pangestuti, Dewi Cahyani. 2019. "Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir dengan Intervening Prestasi Kerja" dalam *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol. 4, No. 1:57-68 – Pebruari 2019*. Jakarta : UPN Veteran.

Parlina. 2016. "Hubungan Antara *self-regulated learning* dengan Tanggung Jawab Santri Tingkat SMA di Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Cilogok Kabupaten Banyumas". [http://repository.ump.ac.id/2160/3/BAB%20II\\_PARLINA\\_PSIKOLOGI%20716.pdf](http://repository.ump.ac.id/2160/3/BAB%20II_PARLINA_PSIKOLOGI%20716.pdf).

Diakses tanggal 23 Oktober 2020 pukul 13:00 WIB. Purwokerto : Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Priatna, Deden Komar. 2019."Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0".

Yogyakarta : Deepublish (Grup Penerbitan CV. Budi Utama).

Prihantoro, Agung. 2015."Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen". Yogyakarta : Deepublish (Grup Penerbitan CV. Budi Utama).

Priyatna, Duwi. 2017. "Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS".

Yogyakarta : ANDI.

Rahman, Wahyudin. 2018. "Pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Banggai" dalam *researchgate.net/publication/324783917*. Banggai : Universitas Muhammadiyah Luwuk.

P.M.A. Rantung., G.M. Sendow., R.T. Saerang. 2020. "Analisis Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Sudirman Kota Manado" dalam *Jurnal EMBA Vol. 8 No. 4 – Oktober 2020, Hal. 1049-1058*. ISSN Nomor 2303-1174. Manado – Universitas Sam Ratulangi Manado.

Rismawati dan Mattalata. 2018. "Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan". Makassar : Celebes Media Perkasa.

- Sabrina, Raissa. 2017. "Hubungan Antara Stres Kerja dan Kreativitas" dalam *Jurnal Psikoborneo*, Vol 5, No. 7, 2017:41-49. Samarinda : Universitas Mulawarman.
- Sedarmayanti. 2001. "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja". Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja – Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya". Bandung : CV. Mandar Maju.
- Surat Edaran Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 04/SE/M/2020 tentang Penanganan Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* di Lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Jakarta. 2020.
- Surat Keputusan Kuasa Pengguna Anggaran/Barang Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah Nomor : 16/KPTS/SPJN.I-JTG/IV/2020 tanggal 02 April 2020 tentang Perubahan Penetapan Struktur Organisasi pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah. Semarang. 2020.
- Susan E. Jackson, Randall S. Schuler, Steve Werner. 2011. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Edisi 10 – Buku 2". Jakarta : Salemba Empat. Tri Puji Astuti, Riana Sitawati, Tukijan. 2019. "Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi" dalam *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* No. 47 / Th. XXVI / Oktober 2019. Semarang : STIE Dharmaputra.
- Urip Triandri, Samsul Anwar. 2018. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu" dalam *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia* Vol. 3, No. 4 – April 2018. Indramayu : Universitas Wiralodra.
- Wahyudi. 2017. "Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi". Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. 2017. "Manajemen Kinerja – Edisi Kelima". Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, Nurdin. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan dan Kerjasama Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Universitas Gorontalo"

dalam *Jurnal Gorontalo Development Review Vol. 1, No. 1 – April 2018.*  
Gorontalo : Universitas Gorontalo.