

## MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI EFEKTIVITAS KERJA PADA PT. BATANGHARI BARISAN

Fasridon<sup>1)</sup>, Yuli Angraini<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: [fasridon@upiyptk.ac.id](mailto:fasridon@upiyptk.ac.id)

**Abstrak.** penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Work From Home (wfh) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Efektivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Batanghari Barisan Padang, Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui kuesioner, dengan sampel 68 responden PT. Batanghari Barisan Padang. Metode analisis yang digunakan adalah path analysis, analisis partial least squares (PLS), outer model, inner model dan uji hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa work from home (wfh) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas, work from home (wfh) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, efektivitas berpengaruh positif dan tidak signifikan antara terhadap kinerja karyawan, dan efektivitas tidak mampu memediasi work from home (wfh), disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang.

**Kata Kunci :** Work From Home (WFH), Disiplin Kerja, Efektifitas Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract.** his study aims to determine the effect of work from home (wfh) and work discipline on employee performance with work effectiveness as an intervening variable at PT. Batanghari Barisan Padang, This research is a quantitative study. The data collection method is through a questionnaire, with a sample of 68 respondents from PT. Batanghari Padang Row. The analytical methods used are path analysis, partial least squares (PLS) analysis, outer model, inner model and hypothesis testing. Data processing in this study used the SmartPLS 3.0 software program. The results of the study can be concluded that work from home (wfh) has a positive and not significant effect on effectiveness, work discipline has a positive and significant effect on effectiveness, work from home (wfh) has a positive and not significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, effectiveness has a positive and insignificant effect on employee performance, and effectiveness is not able to mediate work from home (wfh), work discipline on employee performance at PT. Batanghari Padang Row

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

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam suatu perusahaan terutama dalam mengelola, mengatur dalam memanfaatkan aspek yang ada dalam suatu organisasi demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan karena maju atau mundurnya suatu organisasi dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai daya saing, sesuai kemampuan dibidangnya masing-masing serta memiliki mental dan kepribadian yang tangguh [1].

Menurut [2] kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Menurut (Mangkunegara) dalam [3] berpendapat bahwa kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan. Selanjutnya Menurut Hasibuan dalam [4] Mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah : Faktor kemampuan, meliputi kerja sama, keterampilan dan kreativitas, pengalaman dalam bekerja, tingkat ketelitian dan komunikasi organisasi; faktor motivasi, meliputi kedisiplinan, pendidikan, dan semangat kerja dan kepribadian.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya *Work From Home* (WFH) dimana menurut [5] *Work From Home* (WFH) merupakan kegiatan kerja karyawan dari rumah. Kegiatan kerja dari rumah (*Work From Home*) merupakan usaha perusahaan dalam menjamin keamanan kesehatan karyawan dari wabah pandemi Covid-19 dan patuh terhadap peraturan pemerintah terkait kebijakan bekerja dari rumah. Sedangkan menurut (Ashal) dalam [6] *Work From Home* adalah kata yang mengacu pada menyelesaikan pekerjaan yang biasanya dilakukan di kantor dari rumah. Akibatnya, karyawan bebas menghindari pertemuan tatap muka dengan rekan kerja di kantor. Menurut Mungkasa dalam [7] Skema *Work From Home* merupakan bagian dari konsep bekerja jarak jauh (*telecommuting*) yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970 an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah ke kantor pulang pergi setiap hari.

Selain *Work From Home* (WFH), disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Dimana Menurut (Hasibuan) dalam [8] Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Tanpa disiplin Karyawan yang baik sulit organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan atau organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan sehingga memperoleh hasil optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawai. Bagi organisasi yaitu terpeliharanya aturan perusahaan dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai yaitu dapat menghasilkan suasana kerja yang

menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kemudian selain *Work From Home* (WFH) dan disiplin kerja, efektivitas juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Mardiasmo) dalam [9] Efektivitas merupakan sebuah tolak ukur dalam melihat apakah perusahaan tersebut berhasil atau justru menuai kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah dibuat. Suatu perusahaan dapat dikatakan efektif jika kontribusi pegawai dalam bekerja sudah memenuhi syarat untuk mencapai tujuan perusahaan, maka hal tersebut juga dapat dikatakan proses kerja di dalam perusahaan semakin efisien. Berikut tabel Analisa data kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan Padang

**Tabel 1. 1** Analisis Data Kinerja Karyawan PT Batanghari Barisan 2019-2021

No	Bagian	Jumlah karyawan	2019	2020	2021
1	Keuangan/kantor	4	83,71	83,61	83,39
2	Kepala bagian	5	84,31	84,55	84,56
3	ADM. Personalia	2	84,01	84,03	83,78
4	ADM ekspor	3	84,53	84,47	84,17
5	ASS. KA. Produksi	3	84,51	84,58	84,74
6	Laboratorium	4	83,83	83,53	83,56
7	Pengawasan mandor	4	84,02	83,99	84,24
8	Ketua tim manajemen	3	84,09	84,39	83,89
9	G. bahan penolong	4	84,06	83,28	84,06
10	Satpam	6	83,06	82,92	83,36
11	Pembelian	4	83,05	83,03	83,40
12	HU, Kontaminasi B. baku	5	81,69	81,88	82,73
13	ASS/ADM pembelian	4	82,80	83,22	83,86
14	Teknik/bengkel	33	82,15	82,22	82,77
15	Gudang produk jadi	4	83,44	83,06	83,48
16	Sopir	5	84,00	83,97	83,64
17	S. forklift	4	82,71	82,64	83,31
18	Press. A	11	82,70	82,46	83,37
19	Press. B	12	82,53	82,44	83,21
20	Cutter. A	10	83,23	83,34	83,61
21	Cutter. B	11	83,20	83,32	83,69
22	Gilingan	35	82,93	82,76	83,25
23	HU. Gilingan	5	82,74	82,57	83,34
24	HU. Press A & B	5	82,29	83,08	83,24
25	HU. Lapangan	5	83,68	83,71	83,62
26	HU. lory	5	82,72	83,07	83,67
27	HU. K. gantung/ampaian	5	82,84	82,90	83,58
28	HU. Limbah	5	82,31	83,42	84,08
29	Lingkungan hidup	4	82,70	82,67	83,40
Total dan Rata – Rata		<b>210</b>	<b>83,24</b>	<b>83,28</b>	<b>82,10</b>

Dilihat dari data diatas terdapat Analisis Data Kinerja Karyawan selama 3 Tahun terakhir pada PT Batanghari Barisan dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2019 persentasenya adalah 83,24, rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2020 persentasenya adalah 83,28 dan rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2021 persentasenya adalah 82,10.

Kinerja pada PT. Batanghari Barisan mengalami ketidak seimbangan dimana pada tahun 2019 rata-rata kinerja karyawan 83,24. pada tahun 2020 rata-rata kinerja karyawan meningkat menjadi 83,28, dan pada tahun 2021 rata-rata kinerja karyawan menurun menjadi 82,10. dengan tidak seimbangnya pencapaian kinerja terjadi karena beberapa sebab masalah yang terjadi di perusahaan pada tahun 2020 terjadi peningkatan padahal situasi lagi pandemi karena para karyawan melakukan kerja dari rumah atau *work from home* yang dimana untuk waktu kerja lebih fleksibel, dan bertemu keluarga atau ditemani keluarga saat bekerja akan menjadi tambahan semangat bagi karyawan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, dan pada tahun 2021 terjadi penurunan kinerja bisa diakibatkan belum terbiasanya karyawan terhadap adanya aturan kebiasaan baru di tempat kerja selama masa pandemi.

Kinerja Karyawan Menurut [10] mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi yang dapat ditingkatkan, yaitu, diukur. Selain itu, kinerja karyawan didefinisikan sebagai apa yang dibayar untuk melakukan, atau apa yang harus dibayar untuk melakukannya.

*Work From Home (wfh)* Menurut [11] *Work From Home* (WFH) adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah. Jadi para pekerja tidak perlu datang ke kantor dan bertatap muka dengan para pekerja lainnya. *Work From Home* (WFH) ini sudah tidak asing bagi para pekerja *freelancer*, namun mereka lebih sering menyebutnya dengan kerja remote atau *remote working* yang sebenarnya tidak ada bedanya, namun yang membedakan hanyalah peraturan perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja.

Disiplin Kerja Menurut Hasibuan dalam [12] kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kata kedisiplinan atau disiplin merupakan kata yang sudah tidak asing lagi didengar, entah itu di rumah, di sekolah, di kantor dalam bentuk organisasi, kerjasama bahkan dalam kehidupan sehari-hari contohnya dalam berpergian. Kedisiplinan atau disiplin memiliki beragam macam arti. Secara etimologi kedisiplinan atau disiplin berasal dari Bahasa Inggris yaitu *disciple, discipline*, yang artinya sebagai kepatuhan terhadap suatu peraturan atau tunduk pada pengawasan atau tata tertib tersebut.

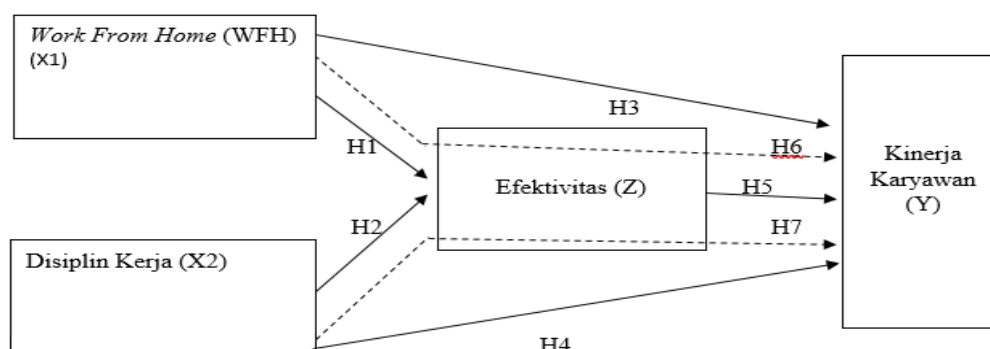
Efektivitas Menurut Hasibuan dalam [13] Efektivitas yaitu kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan manusia untuk memberikan sesuatu yang diharapkan. Sedangkan kinerja yaitu pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran berupaya untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memperoleh imbalan prestasi kerja. Jadi efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah *Work From Home* berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada PT Batanghari barisan Padang<sup>1</sup> Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada PT Batanghari barisan Padang<sup>2</sup> Apakah *Work From Home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Batanghari

barisan Padang<sup>3</sup> Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Batanghari barisan Padang<sup>4</sup> Apakah *efektivitas kerja* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Batanghari barisan Padang<sup>5</sup> Apakah *Work From Home* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui efektivitas sebagai variabel intervening pada PT Batanghari barisan Padang<sup>6</sup> Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui efektivitas sebagai variabel intervening pada PT Batanghari barisan Padang<sup>7</sup>. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah *Work From Home* berpengaruh terhadap efektivitas pada PT Batanghari barisan Padang<sup>1</sup>. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas pada PT Batanghari barisan Padang<sup>2</sup>. Untuk mengetahui apakah *Work From Home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Batanghari barisan Padang<sup>3</sup>. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Batanghari barisan Padang<sup>4</sup>. Untuk mengetahui apakah efektivitas berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Batanghari barisan Padang<sup>5</sup>, Untuk mengetahui apakah *Work From Home* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui efektivitas sebagai variabel intervening pada PT Batanghari barisan Padang<sup>6</sup>. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui efektivitas sebagai variabel intervening pada PT Batanghari barisan Padang<sup>7</sup>.

## METODE

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2. 1 : ~~kerangka pemikiran~~

Populasi Menurut [14] menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dikemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian tentang “pengaruh *Work From Home* dan *Disiplin kerja* terhadap *Kinerja karyawan* dengan *Efektivitas* sebagai

variabel intervening pada PT Batanghari Barisan Padang” Dalam penelitian yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang berjumlah karyawan sebanyak 210 orang,

Sampel Menurut [14] Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul – betul representative ( mewakili ) ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Karena populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 210 karyawan pada PT Batanghari Barisan. Sehingga teknik penarikan sampel menggunakan rumus *Slovin*.

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

$$n = \frac{210}{1 + 210 (0,1^2)} n = \frac{210}{3,1}$$

$$n = 68$$

Dengan menggunakan rumus diatas populasi sebanyak 210 karyawan pada PT Batanghari Barisan, dengan tingkat kesalahan 10% maka jumlah sampel yang akan diteliti 68 responden.

## HASIL DAN DISKUSI

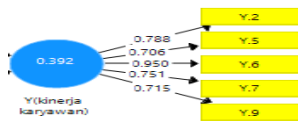
### Hasil

Evaluasi Pengukuran *Outer Model*

*Validity Test*

*Validity test* dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Skala pengukuran nilai faktor loading dan *average variance extracted* (AVE) lebih besar dari 0,5 dalam penelitian ini menggunakan skala lebih besar dari 0,5. Berikut ini penjelasan masing-masing variabel beserta nilai *outer loadings*nya :

Penilaian variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dijelaskan oleh 10 butir pernyataan dari 10 pernyataan yang telah teruji coba angket yang sebelumnya dilakukan. Didalam item pernyataan dinotasikan dengan ( Y ). Dalam penelitian ini suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *outer loadings* diatas 0,5. Berikut ini nilai *outer loadings* kinerja karyawan setelah dieliminasi :



*Gambar 3.1 Nilai Outer Loadings Kinerja Karyawan*

Berdasarkan gambar 3.1 diatas, dapat disimpulkan dari 10 item ada 5 yang memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel kinerja karyawan yaitu Y.2, Y.5, Y.6, Y.7 dan Y.9. menunjukkan bahwa indikator atau item pertanyaan yang paling dominan pada variabel Kinerja Karyawan adalah Y6 “ Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan” dengan nilai outer loadings 0.950 yang mana pernyataan tersebut adalah bagian dari indikator ketepatan waktu. Variabel yang tidak lulus uji ada 5 item yaitu Y.1, Y.3, Y.4, Y.8, dan Y.10 sehingga harus dilakukan eliminasi. tabel nilai outer loading kinerja karyawan sebagai berikut :

**Tabel 3.1** Nilai *outer loadings* Kinerja karyawan

Kinerja karyawan	
P	(Y)
Y.2	0.788
Y.5	0.706
Y.6	0.950
Y.7	0.751
Y.9	0.715

*Sumber : hasil olah SmartPLS 3.0*

### 1. *Work From Home (WFH)*

Penilaian variabel work from home (WFH) dalam penelitian dinotasika dengan (X1) dijelaskan oleh 14 butir pernyataan . Dalam penelitian ini suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai outer loadings diatas 0,5. Berikut ini nilai outer loadings work from home (WFH) setelah dieliminasi :



*Gambar 3. 2 Nilai outer loadings work from home (WFH)*

Berdasarkan gambar 3.2 diatas, dapat disimpulkan dari 14 pernyataan yang telah teruji pada uji coba angket yang sebelumnya dilakukan 5 butir pertanyaan tidak lulus uji yaitu X1.1, X1.2, X1.6, X1.10, dan X1.14 sehingga harus dieliminasi. Jadi variabel yang dikatakan valid sebanyak 9 item yaitu X1.3, X1.4, X1.5, X1.7, X1.8, X1.9, X1.11, X1.12 dan X1.13. menunjukkan bahwa indikator atau item pertanyaan yang paling dominan pada variabel *work*

*from home* (wfh) adalah X1.7 “ Bekerja dari rumah membuat hubungan saya dan keluarga semakin dekat” dengan nilai *outer loadings* 0.918 yang mana pernyataan tersebut adalah bagian dari indikator kedekatan dengan keluarga. nilai *outer loadings work from home* (wfh) dinyatakan dalam tabel sebagai berikut:

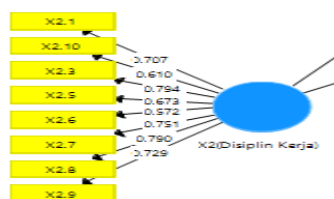
**Tabel 3.2** Nilai *outer loadings* Work From Home (wfh)

<b>P</b>	<b>Work From Home (wfh) (X1)</b>
X1.11	0.756
X1.12	0.685
X1.13	0.749
X1.3	0.894
X1.4	0.643
X1.5	0.825
X1.7	0.918
X1.8	0.856
X1.9	0.686

*Sumber : hasil olah SmartPLS 3.0*

## 2. Disiplin Kerja

Penilaian variabel disiplin kerja dalam penelitian ini dinotasikan dengan (X2) dijelaskan oleh 10 butir pernyataan yang telah teruji pada uji coba angket. Dalam penelitian ini suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *outer loadings* diatas 0,5. Berikut ini nilai *outer loadings* disiplin kerja setelah dieliminasi :



**Gambar 3.3** Nilai *outer loadings* disiplin kerja

Berdasarkan gambar 3.3 diatas, dapat disimpulkan dari 10 item ada 8 yang memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel disiplin kerja yaitu X2.1, X2.3, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9 dan X2.10. . menunjukkan bahwa variabel atau item pertanyaan yang paling dominan pada variabel Disiplin kerja adalah X2.3“ Karyawan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali atas keperluan pekerjaan.” Dengan nilai *outer loadings* 0.794 yang mana pernyataan tersebut adalah bagian dari indikator tata cara kerja. Variabel yang tidak lulus uji ada 2 item yaitu X2.2 dan X2.4 sehingga harus dilakukan eliminasi. nilai *outer loadings* Disiplin kerja dinyatakan dalam tabel sebagai berikut:

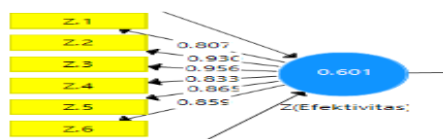
**Tabel 3.3** Nilai *outer loadings* Disiplin Kerja

<b>P</b>	<b>Disiplin Kerja (X2)</b>
X2.1	0.707
X2.10	0.610
X2.3	0.794
X2.5	0.673
X2.6	0.572
X2.7	0.751
X2.8	0.790
X2.9	0.729

*Sumber : hasil olah SmartPLS 3.0*

### 3. Efektivitas

Penilaian variabel efektivitas dalam penelitian ini dinotasikan dengan (Z) dijelaskan oleh 6 butir pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *outer loadings* diatas 0,5. Berikut ini nilai *outer loadings* Efektivitas:



*Gambar3.4* Nilai *outer loadings* efektivitas

Berdasarkan gambar 3.4 diatas, terlihat semua item pernyataan variabel efektivitas (Z) telah memiliki nilai *outer loadings* diatas 0,5. Maka dapat disimpulkan seluruh item yang ada memiliki validitas yang baik atau terukur mewakili variabel Efektivitas. menunjukkan bahwa indikator atau item pertanyaan yang paling dominan pada variabel Efektivitas adalah Z3“Saya selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal” dengan nilai *outer loadings* 0.956 yang mana pernyataan tersebut adalah bagian dari indikator pemanfaatan waktu.nilai *outer loadings* dinyatakan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.4** Nilai *outer loadings* Efektivitas

<b>P</b>	<b>Efektivitas (Z)</b>
Z.1	0.807
Z.2	0.930
Z.3	0.956
Z.4	0.833
Z.5	0.865
Z.6	0.859

*Sumber : hasil olah SmartPLS 3.0*

Metode lain untuk melihat validitas discriminant adalah dengan melihat akar kuadrat dari nilai rata-rata *Average Variance Extracted* (AVE). Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas jika mencapai standar penilaian, dalam penelitian ini menggunakan nilai berada di atas 0,5. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 3.0:

**Tabel 3.5** Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
<i>Work From Home</i> (wfh)	0.616
Disiplin Kerja	0.500
Efektivitas	0.768
kinerja karyawan	0.619

*Sumber : hasil olah SmartPLS 3.0*

Tabel 3.5 memberikan nilai AVE diatas 0,5 untuk semua konstruksi yang terkandung dalam model penelitian. AVE terendah nilainya adalah 0.500 dalam konstruk X2 ( disiplin kerja ). Dimana nilai AVE pada kontruk X1 ( *work from home* ) yaitu 0.616, Z ( efektivitas ) yaitu 0.768 dan Y ( kinerja karyawan ) yaitu 0.619. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang cukup baik.

#### *Reliability Test*

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat *nilai composite reliability* dan *nilai crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3.6:

**Tabel 3.6** Nilai Reliabilitas

Konstruk (variabel)	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	keterangan
<i>Work From Home</i> (wfh)	0.920	0.934	Reliabel
Disiplin Kerja	0.855	0.888	Reliabel
kinerja karyawan	0.846	0.889	Reliabel
Efektivitas	0.939	0.952	Reliabel

*Sumber : hasil olah SmartPLS 3.0*

Berdasarkan output SmartPLS pada tabel 3.6 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,60. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

### Evaluasi Pengukuran *Inner Model*

Setelah hasil *outer* model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian *inner* model. Berikut adalah *inner* model dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

#### R-Square (R<sup>2</sup>)

Pengukuran inner model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R<sup>2</sup> melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R<sup>2</sup> juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat Berikut ini nilai R<sup>2</sup> hasil uji menggunakan SmartPLS 3.0 :

**Tabel 3.7** Evaluasi Nilai R-Square

Variabel	R Square
<i>Work From Home</i> (wfh)	-
Disiplin Kerja	-
Efektivitas	0.601
kinerja karyawan	0.392

Dari gambar 3.7 di samping menunjukkan bahwa nilai R-Square yang didapatkan dari hasil yaitu 0.601 dan 0.392. Dimana kemampuan variabel X1 dan X2 dalam menjelaskan variabel Z adalah 60,1% sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan berikutnya kemampuan variabel X1, X2 dan Z dalam menjelaskan variabel Y adalah sebesar 39,2 % sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### Uji Hipotesis *Sem Path Coefficient*

*Path coefficient* untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini 1,96 dan nilai p-value 0,05 melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. Ha diterima H0 ditolak jika t-statistik . > 1,96 dan p-value < 0,05 dan H0 diterima Ha ditolak jika t-statistik < 1,96 dan p-value > 0,05. Berikut nilai *path coefficient* hasil uji menggunakan SmartPLS 3.0 :

**Tabel 3.8** Nilai Path Coefficient

Uraian	Original Sample	Standard Deviation	T- Statistics	P- Values	Keterangan
<i>Work From Home</i> (WFH) (X1) => Efektivitas (Z)	0.046	0.111	0.415	0.678	Hipotesis Ditolak
Disiplin Kerja (X2) => Efektivitas (Z)	0.740	0.116	6.403	0,000	Hipotesis Diterima
<i>Work From Home</i> (WFH) (X1) => Kinerja Karyawan (Y)	0.135	0.144	0.936	0.350	Hipotesis Ditolak

Disiplin Kerja (X2) => Kinerja Karyawan (Y)	0.496	0.143	3.465	0,001	Hipotesis Diterima
Efektivitas (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0.254	0.232	1.095	0.274	Hipotesis Ditolak

Sumber : hasil olah SmartPLS 3.0

Berdasarkan pada tabel 3.8 di atas terlihat hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung penelitian yang dimulai dari hipotesis pertama sampai hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk *Work From Home* (WFH), disiplin kerja dan efektivitas terhadap kinerja karyawan. Serta pengaruh langsung *Work From Home* (WFH) dan disiplin kerja terhadap efektivitas.

*Indirect effect* untuk menilai pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening yang diolah menggunakan smartPLS 3.0. dalam pengujian hipotesis untuk pengaruh tidak langsung dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,96 dan nilai *p-value* 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis.  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak jika t-statistik  $> 1,96$  dan *p-value*  $< 0,05$  dan  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak jika t-statistik  $< 1,96$  dan *p-value*  $> 0,05$ . Berikut nilai indirect effect hasil uji menggunakan Smart PLS 3.0 :

Berdasarkan pada tabel 3.9 terlihat hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung penelitian dimulai dari hipotesis keenam sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung konstruk *work from home* (wfh) (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui efektivitas (Z) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui efektivitas (Z).

Berikut penjelasan masing-masing hipotesis :

**Tabel 3.9** *Specific Indirect Effects*

Uraian	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistik	P-Values	Keterangan
<i>Work From Home</i> (WFH) (X1) => Efektivitas (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0.012	0.040	0.290	0.772	Hipotesis Ditolak
Disiplin Kerja (X2) => Efektivitas (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0.188	0.174	1.085	0.280	Hipotesis Ditolak

Sumber : hasil olah SmartPLS 3.0

## pembahasan

Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Efektivitas

Terdapat pengaruh positif *work from home* (wfh) terhadap komitmen organisasi pada PT.Batanghari Barisan Padang. Terlihat bahwa t-statistik 0.936 dan t-tabel 1,96 dimana t-

statistik lebih kecil dari t-tabel ( $0.936 < 1,96$ ) dan *p-value* besar dari tingkat signifikan ( $0.350 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak. Dan hasil dari smartPLS 3.0 menunjukkan bahwa indikator atau item pertanyaan yang paling dominan pada variabel *work from home* (wfh) adalah pada X1.7 = “ bekerja dari rumah membuat hubungan saya dan keluarga semakin dekat “. Dengan nilai *outer loadings* 0.918 yang mana indikator tersebut adalah bagian dari kedekatan dengan keluarga. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [15] hasil Kerja dari rumah atau work from home memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas

Terdapat pengaruh positif pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas pada PT.Batanghari Barisan Padang. Terlihat bahwa t-statistik 6.403 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ( $6.403 > 1,96$ ) dan *p-value* kecil dari tingkat signifikan ( $0.000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hasil dari SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa indikator atau item pertanyaan yang dominan pada variabel disiplin kerja adalah pada X2.3 = “ karyawan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja kecuali atas keperluan pekerjaan”. Dengan nilai *outer loadings* 0.794 yang mana indikator tersebut adalah bagian dari indikator tata cara kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [16] dengan hasil penelitian Secara simultan disiplin kerja telah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai

#### Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work from home* (wfh) terhadap kinerja karyawan pada PT.Batanghari Barisan Padang. Terlihat bahwa t-statistik 0.415 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ( $0.415 < 1,96$ ) dan *p-value* besar dari tingkat signifikan ( $0.678 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Hasil dari SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa indikator atau item pertanyaan yang paling dominan pada variabel *work from home* (wfh) adalah pada X1.7 = “ bekerja dari rumah membuat hubungan saya dan keluarga semakin dekat “. Dengan nilai *outer loadings* 0.918 yang mana indikator tersebut adalah bagian dari kedekatan dengan keluarga. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [17] menyimpulkan bahwa kinerja karyawan yang dipekerjakan di rumah (WFH) pada masa pandemi covid 19 ini menurun kinerja kejanya secara signifikan dibandingkan dengan sebelum pandemi terjadi

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Batanghari Barisan Padang. Terlihat bahwa t-statistik 3,465 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ( $3.465 > 1,96$ ) dan *p-value* kecil dari tingkat signifikan ( $0.001 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Hasil dari SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa indikator atau item pertanyaan yang dominan pada variabel disiplin kerja adalah pada X2.3 = “ karyawan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja kecuali atas keperluan pekerjaan”. Dengan nilai *outer loadings* 0.794 yang mana indikator tersebut adalah bagian dari indikator tata cara kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [18] Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan.

#### Pengaruh Efektivitas Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh efektivitas terhadap kinerja karyawan pada PT.Batanghari Barisan Padang. Terlihat bahwa t-statistik 1.095 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ( $1.095 < 1,96$ ) dan *p-value* besar dari tingkat signifikan ( $0.274 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_5$  ditolak. Dan dari hasil SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa indikator atau item pertanyaan yang paling dominan pada variabel efektivitas adalah Z.3 “saya selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal” dengan nilai *outer loadings* 0.956 yang mana indikator tersebut adalah bagian dari indikator pemanfaatan waktu. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [4] hasil penelitian Variabel Efektivitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Efektivitas

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work from home* (wfh) terhadap kinerja karyawan melalui efektivitas pada PT.Batanghari Barisan Padang. Terlihat bahwa t-statistik 0.290 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik kecil dari t-tabel ( $0.290 < 1,96$ ) dan *p-value* besar dari tingkat signifikan ( $0.772 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima dan  $H_6$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas tidak mampu memediasi antara variabel *work from home* (wfh) terhadap kinerja karyawan. Maka dari hal tersebut menunjukkan bahwa *work from home* (wfh) akan mampu meningkatkan jika kinerja karyawan ditingkatkan dan akan lebih meningkatkan lagi jika PT.Batanghari Barisan Padang mampu meningkatkan efektivitas. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [3] dengan hasil penelitian *Work form home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Efektivitas

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui efektivitas pada PT.Batanghari Barisan Padang. Terlihat bahwa t-statistik 1.082 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik kecil dari t-tabel ( $1.082 < 1,96$ ) dan *p-value* besar dari tingkat signifikan ( $0.280 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima dan  $H_7$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas tidak mampu memediasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja akan mampu meningkatkan jika kinerja karyawan ditingkatkan dan akan lebih meningkatkan lagi jika PT.Batanghari Barisan Padang mampu meningkatkan efektivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [19] dengan hasil Variabel efektivitas pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *work from home* (wfh) terhadap efektivitas pada PT.Batanghari Barisan Padang. Terlihat bahwa t-statistik lebih kecil dari t-tabel ( $0.936 < 1,96$ ) dan *p-value* besar dari tingkat signifikan ( $0.350 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak. pertanyaan yang paling dominan pada variabel *work from home* (wfh) adalah pada X1.7 = “ bekerja dari rumah membuat hubungan saya dan keluarga

- semakin dekat “. Dengan nilai *outer loadings* 0.918 yang mana indikator tersebut adalah bagian dari kedekatan dengan keluarga.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap efektivitas pada PT.Batanghari Barisan Padang. bahwa t-statistik lebih besar dari t-tabel (  $6.403 > 1,96$  ) dan *p-value* kecil dari tingkat signifikan (  $0.000 < 0,05$  ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. pertanyaan yang dominan pada variabel disiplin kerja adalah pada  $X_{2.3}$  = “ karyawan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja kecuali atas keperluan pekerjaan”. Dengan nilai *outer loadings* 0.794 yang mana indikator tersebut adalah bagian dari indikator tata cara kerja.
  3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *work from home* (wfh) terhadap kinerja karyawan pada PT.Batanghari Barisan Padang. Terlihat bahwa t-statistik 0.415 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel (  $0.415 < 1,96$  ) dan *p-value* besar dari tingkat signifikan (  $0.678 > 0,05$  ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. pertanyaan yang paling dominan pada variabel *work from home* (wfh) adalah pada  $X_{1.7}$  = “ bekerja dari rumah membuat hubungan saya dan keluarga semakin dekat “. Dengan nilai *outer loadings* 0.918 yang mana indikator tersebut adalah bagian dari kedekatan dengan keluarga.
  4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Batanghari Barisan Padang. Terlihat bahwa t-statistik 3,465 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel (  $3.465 > 1,96$  ) dan *p-value* kecil dari tingkat signifikan (  $0.001 < 0,05$  ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. pertanyaan yang dominan pada variabel disiplin kerja adalah pada  $X_{2.3}$  = “ karyawan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja kecuali atas keperluan pekerjaan”. Dengan nilai *outer loadings* 0.794 yang mana indikator tersebut adalah bagian dari indikator tata cara kerja.
  5. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara efektivitas terhadap kinerja karyawan pada PT.Batanghari Barisan Padang. Terlihat bahwa t-statistik 1.095 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel (  $1.095 < 1,96$  ) dan *p-value* besar dari tingkat signifikan (  $0.274 > 0,05$  ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima dan  $H_5$  ditolak. pertanyaan yang paling dominan pada variabel efektivitas adalah  $Z_{3.3}$  “saya selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal” dengan nilai *outer loadings* 0.956 yang mana indikator tersebut adalah bagian dari indikator pemanfaatan waktu.
  6. Efektivitas tidak mampu memediasi *work from home* (wfh) terhadap kinerja karyawan pada PT.Batanghari Barisan Padang. Terlihat bahwa t-statistik kecil dari t-tabel (  $0.290 < 1,96$  ) dan *p-value* besar dari tingkat signifikan (  $0.772 > 0,05$  ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima dan  $H_6$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas tidak mampu memediasi antara variabel *work from home* (wfh) terhadap kinerja karyawan. Maka dari hal tersebut menunjukkan bahwa *work from home* (wfh) akan mampu meningkatkan jika kinerja karyawan ditingkatkan dan akan lebih meningkatkan lagi jika PT.Batanghari Barisan Padang mampu meningkatkan efektivitas
  7. Efektivitas tidak mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Batanghari Barisan Padang. Terlihat bahwa t-statistik kecil dari t-tabel (  $1.082 < 1,96$  ) dan *p-value* besar dari tingkat signifikan (  $0.280 > 0,05$  ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima

dan H7 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektifitas tidak mampu memediasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja akan mampu meningkatkan jika kinerja karyawan ditingkatkan dan akan lebih meningkatkan lagi jika PT.Batanghari Barisan Padang mampu meningkatkan efektivitas.

Nilai *R-Square* yang didapatkan dari hasil yaitu 0.601 dan 0.392. Dimana kemampuan variabel X1 dan X2 dalam menjelaskan variabel Z adalah 60,1% sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan berikutnya kemampuan variabel X1, X2 dan Z dalam menjelaskan variabel Y adalah sebesar 39,2 % sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

## REFERENSI

- [1] R. Rosminah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa," no. April, 2021.
- [2] E. Y. Pramularso, "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta," *J. Widya Cipta*, vol. 2, no. 1, pp. 40–46, 2018.
- [3] Y. Hakimah, B. Abdie, and U. Hasanah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work Form Home Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan Di Masa Pandemi Covid-19," vol. 10, no. 2, pp. 51–57, 2021.
- [4] W. Halawa, "Pengaruh Keterampilan Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jefrindo Consultant Medan," *Manaj. Ekon. Dan Bisnis*, p. 111, 2019, [Online]. Available: [http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/10704/1/158320006 - Welinus Halawa - Fulltext.pdf](http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/10704/1/158320006_Welinus_Halawa_-_Fulltext.pdf).
- [5] N. S. Setiawan and A. R. Fitrianto, "Pengaruh Work From Home ( WFH ) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19," *Edukatif J. Ilmu Pendidik.*, vol. 3, no. 5, pp. 3229–3242, 2021.
- [6] L. Sulastri, "Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19," *AKSELERASI J. Ilm. Nas.*, vol. 3, no. 3, pp. 20–26, 2021, [Online]. Available: <http://ejournal.goacademica.com/index.php/ja/article/view/455>.
- [7] I. Nasution, Zulhendry, and R. Rosanti, "Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) terhadap Kinerja Karyawan BPKP," *J. Ilm. Akunt. Budg.*, vol. 1, no. 1, pp. 9–14, 2020, [Online]. Available: <http://ojs.polmed.ac.id/index.php/budgeting/article/view/211>.
- [8] D. Iskandar, P. Studi, M. Pascasarjana, U. Galuh, K. Profesional, and M. Belajar, "The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program Implementasi Kompetensi Profesional Guru," vol. 2, no. 3, 2018.
- [9] P. J. Timur, "Jurnal E-Bis ( Ekonomi-Bisnis ) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas," vol. 5, no. 2, pp. 543–552, 2021.
- [10] Nova, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik," 2018.
- [11] E. R. Onainor, "Work From Home (WFH) Work dan efektivitas," vol. 1, pp. 105–112, 2019.

- [12] S. Mulyono, *manajemen sumber daya manusia*. Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG, 2020.
- [13] M. Akmaliah, “Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Penggunaan Sistem Kearsipan Berbasis Elektronik Dikantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Makassar,” *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2017.
- [14] Sugiyono, “Strategi Komunikasi Pemasaran Cleans Dengan Metode Benchmarking,” *J. Manaj. dan Start-Up Bisnis*, vol. Vol.3, no. No.4, pp. 1–10, 2017.
- [15] D. Permana, “Pengaruh kerja dari rumah terhadap efektivitas kerja karyawan,” 2019.
- [16] D. A. N. Kearsipan and G. Regiana, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bidang Layanan Otomasi Perpustakaan Dan Kearsipan,” 2017.
- [17] A. Hartono and D. R. Rahadi, “Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19,” *J. Manaj. Bisnis*, vol. 18, no. 1, pp. 16–21, 2021, doi: 10.38043/jmb.v18i1.2728.
- [18] G. Dea, O. Sundari, and J. Dongoran, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga,” *Int. J. Soc. Sci. Bus.*, vol. 4, no. 1, p. 144, 2020, doi: 10.23887/ijssb.v4i1.24072.
- [19] I. Fatoni, “Pengaruh Efektifitas Pelatihan Dan Disiplin Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karywan PT. Adira Dinamika Multifinace tbk Jembar,” vol. 10, no. 2, pp. 174–188, 2018.