

ANALISIS PENGARUH EFEKTIVITAS WORK FROM HOME DAN LOYALITAS PECAWAJ TERHADAP KINERJA : STUDI KASUS DI LINGKUP KECAMATAN JATISAMPURNA

Inggrit Anggriyani Foeh, Nayla Alyasyifa, Pramudya Ramadhan, Zahra Rahma Aditia, Inayah Putri Nabila, Aang Syahdina

Program Studi S-1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I

Email Penulis: zahrarahmaaditia@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu agar menyelidiki apakah ada dampak dari efektivitas kerja dari rumah serta komitmen terhadap produktivitas staf di daerah Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi. Penelitian ini memanfaatkan data utama melalui distribusi angket kepada 60 partisipan. Pendekatan penelitian ini menerapkan teknik kuantitatif dengan indikator yang diterapkan dalam studi ini meliputi Efektivitas, Loyalitas, dan Kinerja Pegawai. Beberapa evaluasi pada penelitian ini mencakup analisis deskriptif, validasi model pengukuran, penilaian model struktural, serta pengujian asumsi dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS untuk memproses informasi. Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa efektivitas kerja dari rumah memberikan pengaruh positif dan bermakna pada produktivitas staf dengan nilai T Statistik sebesar 3.112, kemudian Loyalitas yang memberikan dampak positif dan signifikan pada produktivitas staf memiliki nilai T Statistik 2.379. Berdasarkan temuan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai T Statistik yang diperoleh melebihi nilai T Tabel yaitu 1,96.

Kata Kunci: *Efektivitas, Work From Home, Loyalitas, dan Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether there is an impact of work from home efficiency and commitment to product staff in the District of Jatisampurna, Bekasi. This study utilizes the main data through the distribution of numbers on 60 partitions. Education this research applies quantitative techniques with indicators applied in this study include effectiveness, loyalty, and Employee Performance. Some of the evaluations in this study are descriptive analysis, validation of measurement models, assessment of structure models, and evaluation with the help of SmartPLS software to process information. The findings in this study show that the effectiveness of working from home has a positive and significant effect on staff productivity of 3,112, then Loyalty has a positive and significant impact on staff productivity of 2,379. Based on these findings, it can be concluded that the statistical value obtained exceeds the table value of 1.96.

Keywords: *efficiency, Working From Home, loyalty, and Employee Performance.*

Article history

Received: November 2025

Reviewed: November 2025

Published: November 2025

Plagirism checker no 1362

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Pandemi virus Corona telah memicu transformasi besar dalam berbagai bidang kehidupan. Semua kegiatan dan rutinitas masyarakat sangat dibatasi untuk mencegah penyebaran virus yang semakin luas. Seluruh golongan masyarakat diwajibkan untuk beradaptasi dengan perubahan ini, sehingga aktivitas tetap bisa berjalan meski ancaman virus belum sepenuhnya teratasi. Virus Corona ini menimbulkan berbagai dampak atau pengaruh

signifikan dalam kehidupan harian, seperti mengubah pola atau budaya kerja baru. Semua lapisan masyarakat harus mampu beradaptasi dengan menerapkan protokol kesehatan, untuk saling menjaga demi kepentingan bersama. Akibatnya, pemerintah menerapkan sistem kerja jarak jauh, yang biasa dikatakan sebagai work from home (WFH).

Work From Home adalah aktivitas kerja dari rumah, umumnya diartikan sebagai cara kerja pegawai di luar kantor. Sistem ini menawarkan fleksibilitas tinggi, tetapi pada awal implementasinya, menghadapi berbagai tantangan dari pihak-pihak terkait. Implementasi WFH melibatkan lima konsep perencanaan, seperti: hubungan keluarga, sikap profesionalisme, keseimbangan kerja, penggunaan aplikasi media daring, serta kepatuhan terhadap aturan pemerintah. Namun, sistem ini juga menimbulkan kerugian bagi sebagian pegawai, seperti: kurangnya interaksi sosial antar pegawai, ketergantungan aktivitas pada koneksi jaringan, kurangnya dukungan lingkungan kerja saat bekerja dari rumah, peningkatan biaya operasional rumah tangga, minimnya fasilitas dan peralatan kerja yang menghambat produktivitas, hasil kerja yang tidak optimal, kesulitan membagi waktu kerja di rumah, kurangnya pengembangan diri bagi pegawai sehingga tidak bisa berinovasi dan bertukar ide serta wawasan dengan rekan kerja atau atasan.

Pada tahun 2020, ketika Kecamatan Jatisampurna termasuk zona merah akibat paparan virus Corona, pegawai Kelurahan Jatisampurna dan Kelurahan Jatiraden tidak bisa menjalankan tugas secara optimal. Selama pandemi, kelurahan sebagai penyedia layanan masyarakat tidak bisa beroperasi maksimal karena kebijakan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) oleh pemerintah. Akibatnya, produktivitas kinerja pegawai dianggap menurun selama work from home.

Efisiensi sendiri adalah ukuran untuk meraih proses kerja yang lebih baik saat menyiapkan tugas, atau ukuran untuk mencapai proses kerja yang sesuai dengan target dalam hal kualitas, serta hasil dari pekerjaan tersebut. Efisiensi bisa diukur dari hasil kerja yang dicapai, apakah organisasi berhasil mencapai targetnya. Jika target tercapai, maka kinerja tersebut bisa dikatakan efisien.

Efisiensi work from home di Kelurahan Jatisampurna dan Kelurahan Jatiraden dianggap kurang optimal karena konsep kelurahan sebagai sarana pelayanan masyarakat sebagai ruang publik sangat terbatas. Contohnya: pembuatan e-KTP, pengurusan surat nikah, pembuatan kartu keluarga, surat hak waris, surat pindah, dan lainnya terhambat oleh pembatasan ruang publik selama pandemi. Selain itu, kedua kelurahan ini juga memberikan pelayanan masyarakat melalui Aplikasi E-Open. Aplikasi ini adalah satu-satunya akses pelayanan administrasi kependudukan di Kota Bekasi berdasarkan Perwal Kota Bekasi No. 90 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan di Kota Bekasi.

1.1 IDENTIFIKASI MASALAH

1. Virus Corona menimbulkan dampak besar dalam kehidupan harian.
2. Pemerintah menerapkan sistem kerja jarak jauh atau work from home.
3. Sistem work from home fleksibel, tetapi awalnya menghadapi kendala dari berbagai pihak.
4. Work from home menimbulkan kerugian bagi sebagian pegawai.
5. Beberapa pegawai kesulitan selama transisi ke work from home.

6. Kelurahan Jatisampurna dan Kelurahan Jatiraden tidak bisa menjalankan tugas maksimal sebagai penyedia layanan masyarakat.
7. Ada kebijakan PSBB dari pemerintah.
8. Selama work from home, efisiensi kinerja pegawai dianggap menurun.
9. Efisiensi work from home kurang optimal karena konsep kelurahan sebagai ruang publik pelayanan terbatas.
10. Kesetiaan pegawai di kedua kelurahan dianggap menurun.
11. Ada pegawai yang kurang disiplin waktu, artinya masih mengabaikan aturan.
12. Hambatan pegawai selama work from home adalah masalah jaringan internet.
13. Kurangnya interaksi sosial antar pegawai menurunkan kerja tim karena work from home.
14. Pembatasan pelayanan kepada masyarakat.
15. Tolok ukur kualitas performa hanya absensi dan hasil kerja.

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Efisiensi work from home mempengaruhi performa pegawai Kecamatan Jatisampurna Kota Bekasi?
2. Apakah Kesetiaan mempengaruhi performa pegawai Kecamatan Jatisampurna Kota Bekasi?

1.3 TUJUAN PENULISAN

1. Untuk menganalisis pengaruh efisiensi work from home terhadap performa pegawai Kecamatan Jatisampurna Kota Bekasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh kesetiaan terhadap performa pegawai Kecamatan Jatisampurna Kota Bekasi.

KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Robbins (2016:260), kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku di suatu organisasi.

Wibowo (2017:2) menyatakan bahwa kinerja adalah nilai dari serangkaian perilaku kerja yang bisa memberikan kontribusi, baik positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan kinerja sebagai upaya individu untuk mencapai tujuan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menilai pertumbuhan karyawan, serta membentuk tim kerja yang efektif. Sementara itu, Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018:10) menilai kinerja sebagai hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Menurut Harsuko dalam Rosmaini & Tanjung (2019:4), kinerja menunjukkan sejauh mana seseorang berperan dalam strategi organisasi untuk meraih tujuan tertentu serta memperlihatkan kompetensi yang relevan untuk organisasi.

2.2 Efektivitas

Efektivitas menunjukkan sejauh mana suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila target tercapai, maka organisasi tersebut dianggap efektif.

Misnawati (2016) menyebut efektivitas kerja sebagai kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai rencana. Mardiasmo (2017:134) memandang efektivitas sebagai ukuran tingkat kesuksesan sebuah organisasi saat meraih tujuannya.

Reza (2019:14) menambahkan bahwa efektivitas kerja berkaitan dengan ketepatan waktu dan hasil profesi yang mengikuti standar yang telah dipilih. Sedangkan Riadi (2020) menilai efektivitas sebagai ukuran kemampuan organisasi dalam menjalankan tugas sesuai kualitas, kuantitas, dan waktu yang telah ditetapkan.

Efektivitas *work from home* (WFH) diartikan sebagai kemampuan sistem kerja jarak jauh dalam mencapai tujuan organisasi melalui indikator kualitas hasil, ketepatan waktu, dan kesesuaian dengan rencana kerja. Wong, Cheung, dan Chen (2020) menekankan bahwa efektivitas WFH dipengaruhi oleh kesejahteraan pribadi dan keluarga, sedangkan hambatan lingkungan dapat menurunkan efektivitasnya. Penelitian Tuwinanto & DR (2021) serta Kartika dkk. (2021) juga menunjukkan bahwa suasana rumah dan kelengkapan ruang kerja berpengaruh terhadap keberhasilan WFH.

2.3 Loyalitas

Loyalitas adalah sikap psikologis yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi tanpa pamrih. Loyalitas tidak hanya diukur dari lamanya seseorang bekerja, tetapi juga dari dedikasi, tanggung jawab, dan keterlibatannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Aidil (2017), loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Onsardi (2018:1) mendefinisikan loyalitas sebagai komitmen emosional karyawan terhadap organisasi yang tercermin melalui ide, gagasan, dan kerja kerasnya.

Putra & Sriatih (2019) menyebut loyalitas sebagai hasil dari proses input-output kerja yang mendorong individu berusaha mencapai tingkat loyalitas tinggi.

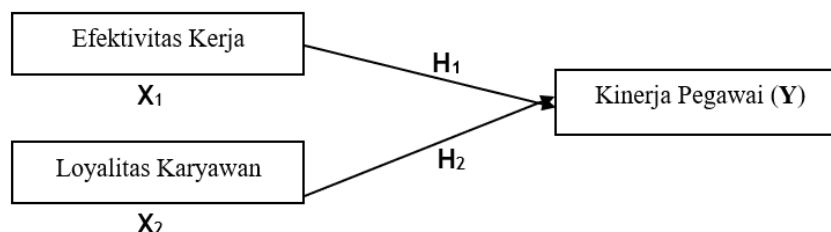
Swadarma & Netra (2020:1739) menjelaskan bahwa loyalitas adalah kesadaran untuk mendahulukan kepentingan organisasi, bahkan dengan mengorbankan kepentingan pribadi. Sementara itu, Hasibuan (2022:128) menekankan bahwa loyalitas mencakup kesetiaan terhadap pimpinan, pekerjaan, dan organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penulisan
1.	Jenia Nur Soelistyoningrum (2020)	Pengaruh Efektivitas Work From Home terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan Kantor Imigrasi Bitung	Asosiatif	Efektivitas WFH berdampak signifikan terhadap loyalitas dan kinerja karyawan.
2.	Destri Kurniawan (2021)	Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kab. Enrekang	Kuantitatif	WFH berdampak baik serta signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Lilis Sulastri (2021)	Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Karyawan PT Sakti Mandiri Gifari	Kuantitatif	WFH berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Roulia Martha Gabriella T, Marlon Sihombing (2022)	Pengaruh WFH dan Komitmen dengan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai FMIPA USU	Kuantitatif	WFH dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja; TI berperan sebagai variabel moderasi.
5.	Riesky Adenia Muharani (2022)	Efektivitas WFH ASN di BKPSDM Kota Jambi	Kualitatif	Pelaksanaan WFH cukup efektif meskipun terjadi penurunan kualitas waktu kerja.

2.5 Kerangka Penulisan

Hubungan tersebut diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penulisan

Secara konseptual, penelitian ini menguraikan hubungan antara efektivitas kerja (X_1) dan loyalitas pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Kerangka berpikirnya dijelaskan melalui model berikut:

- **Variabel Bebas (Independent):** Efektivitas kerja (X_1) dan loyalitas karyawan (X_2)
- **Variabel Terikat (Dependent):** Kinerja pegawai (Y)

2.6 Hipotesis Penelitian

- H₁: Efektivitas *work from home* berdampak baik serta signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jatisampurna.
- H₂: Loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jatisampurna.

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data secara sistematis guna menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian. Dalam studi ini, metode yang digunakan adalah metode survei kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner kepada responden.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi, khususnya pengaruh efektivitas *work from home* dan loyalitas terhadap kinerja pegawai.

Metode survei dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh data primer langsung dari responden melalui penyebaran angket. Data yang dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0, yang membantu dalam uji validitas, reliabilitas, serta pengujian hipotesis model struktural.

3.1 Teknik Analisis Data

1. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*), untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk.
2. Uji Model Struktural (*Inner Model*), untuk menguji hubungan kausal antarvariabel dan menilai besarnya pengaruh.

3.2 Uji Statistik Deskriptif

Uji ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik data yang diperoleh dari responden, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta distribusi jawaban terhadap setiap indikator variabel. Hasilnya memberikan gambaran umum mengenai kondisi objek penelitian.

3.3 Uji Model Pengukuran

- **Uji Validitas Konvergen**
Mengukur kekuatan hubungan antara indikator dan konstraknya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *loading factor* $\geq 0,7$.
- **Uji Validitas Diskriminan**
Menilai sejauh mana suatu konstruk berbeda dengan konstruk lainnya. Kriteria yang digunakan adalah nilai *cross loading* tertinggi berada pada variabel yang diukur.

- Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Efektivitas (X1)	0,812	0,884	Reliabel
Loyalitas (X2)	0,867	0,911	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,903	0,933	Reliabel

3.3 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Kriteria	Interpretasi
R-Square (R ²)	Mengukur kekuatan pengaruh variabel independen terhadap dependen. Nilai 0,75 = kuat, 0,50 = moderat, 0,25 = lemah.
Q-Square (Q ²)	Mengukur kemampuan prediksi model, dinyatakan baik jika Q ² > 0.
t-Statistic	Menilai signifikansi pengaruh antar variabel. Dinyatakan signifikan jika $t \geq 1,96$ ($\alpha = 5\%$).

3.4 Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur Hubungan	T-Statistic	P-Value	Hasil
H1	Efektivitas (X ₁) → Kinerja (Y)	3,112	0,002	Diterima
H2	Loyalitas (X ₂) → Kinerja (Y)	2,739	0,018	Diterima

Kriteria pengambilan keputusan:

- Hipotesis **diterima** jika nilai T-Statistic $\geq 1,96$ dan P-Value $\leq 0,05$
- Hipotesis **ditolak** jika nilai T-Statistic $< 1,96$ dan P-Value $> 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

DISTRIBUSI JENIS KELAMIN		
Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki - laki	25	41,67%
Perempuan	35	58,33%
Total	60	100%

DISTRIBUSI USIA		
20-30	10	16,67%
31-40	23	38,33%
41-50	18	30,00%
>50	9	15,00%
Total	60	100%
DISTRIBUSI PENDIDIKAN		
SMA/Sederajat	10	16,67%
D3	11	18,33%
S1	33	55,00%
S2	6	10,00%
Total	60	100%
DISTRIBUSI LAMA BEKERJA		
SMA/Sederajat	10	16,67%
D3	11	18,33%
S1	33	55,00%
S2	6	10,00%
Total	60	100%

Penelitian ini diselenggarakan pada wilayah Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi, yang terdiri atas beberapa kelurahan, antara lain **Kelurahan Jatisampurna** dan **Kelurahan Jatiraden**. Kedua kelurahan tersebut menjadi fokus penelitian karena merupakan unit pelayanan masyarakat yang cukup aktif, terutama dalam pelaksanaan program pemerintah di tingkat kecamatan.

Kecamatan Jatisampurna merupakan salah satu wilayah administrasi di Kota Bekasi dengan luas area ± 2.510 hektar, terdiri atas lima kelurahan, dan memiliki populasi yang cukup padat. Sebagai bagian dari lembaga pemerintahan daerah, kelurahan memiliki peran penting saat memberikan pelayanan administratif dengan masyarakat.

Sepanjang masa pandemi Covid-19, aktivitas pelayanan publik di wilayah ini mengalami perubahan signifikan. Pemerintah memberlakukan kebijakan WFH menjadi bentuk adaptasi terhadap kondisi darurat kesehatan. Hal tersebut berdampak langsung pada efektivitas pelayanan publik dan produktivitas pegawai, sehingga penelitian ini dilakukan agar menganalisis seberapa jauh efektivitas WFH serta loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja mereka.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang sudah dibuat mengenai pengaruh efektivitas *work from home* dan loyalitas terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jatisampurna Kota Bekasi, maka diperoleh berbagai kesimpulan seperti :

Hasil uji hipotesis memaparkan nilai **T-Statistic sebesar 3,112** dan **P-Value 0,002**, yang berarti bahwa efektivitas pelaksanaan WFH mampu menaikkan produktivitas serta kualitas kerja pegawai. Pegawai yang mampu menyesuaikan diri dengan sistem kerja jarak jauh cenderung lebih disiplin, terorganisasi, dan mampu mengatur waktu secara efisien meskipun bekerja dari rumah. Dukungan teknologi, komunikasi yang lancar, serta kedisiplinan dalam penyelesaian tugas menjadi faktor penentu keberhasilan WFH. Dengan demikian, efektivitas WFH terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan Kecamatan Jatisampurna.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan nilai T-Statistic 2,379 dan P-Value 0,018, loyalitas pegawai terbukti memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Pegawai yang mempunyai rasa tanggung jawab tinggi, kesetiaan terhadap organisasi, serta komitmen dalam menjalankan tugasnya mampu memberikan hasil kerja yang lebih optimal. Loyalitas menciptakan motivasi intrinsik untuk bekerja dengan dedikasi dan turut menjaga citra lembaga di mata masyarakat. Hasil ini menegaskan jika loyalitas termasuk aspek utama saat membentuk kinerja yang berkelanjutan, terutama di sektor pelayanan publik yang menuntut profesionalitas dan integritas tinggi.

Nilai R-Square sebesar 0,612 memaparkan jika 61,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan dari kedua variabelnya, melainkan sisanya 38,8% efek dari faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, serta budaya organisasi. Hal tersebut menandakan jika peningkatan efektivitas kerja serta loyalitas pegawai dengan bersamaan akan menimbulkan dampak yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja keseluruhan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, D. P. P. THE EFFECT OF WORK FROM HOME ON EMPLOYEE WORK EFFECTIVENESS PENGARUH KERJA DARI RUMAH TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN.
- Aidil Syaputra. (2017). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru. *JOM Fekon*. Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017.
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartika, L., Indrawan, R. D., & Jayawinangun, R. (2021). ANALISIS EFEKTIVITAS PROGRAM WORK FROM HOME (WFH) BERBASIS OUTCOME MASA PANDEMI COVID-19. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(3), 338-356.
- Mardiasmo.(2017). *Perpajakan*. Yogyakarta: Andi.

- Misnawati (2016). Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Journal Ilmu Administrasi Negara* Vol.4, No.1: 2592-2604.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 1 No 1. 1-17.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING : Journal of Economic, Business and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Reza, N. 2019. Kepemimpinan, Komunikasi Dan Efektivitas Kerja Pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 14.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Swadarma, P. M., & Netra, I. K. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 9(6).
- Tuwinanto, T., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Dimasa Pandemi, Efektifkah?. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 86-95.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja.
- Wong, A. H. K., Cheung, J. O., & Chen, Z. (2020). Promoting effectiveness of “working from home”: findings from Hong Kong working population.