

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN DENGAN *WORK FROM HOME* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Brenda Irfany<sup>1</sup>, Dihin Septyanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Esa Unggul  
[brendairfany15@gmail.com](mailto:brendairfany15@gmail.com)<sup>1</sup>, [dihin.septyanto@esaunggul.ac.id](mailto:dihin.septyanto@esaunggul.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

The purpose of this study was to examine the effects of work motivation, job satisfaction, and work discipline on employee performance at PT. Bank Mayapada International during the Covid-19 pandemic using Work From Home as a moderating variable. The population in this study were employees of PT. Bank Mayapada International's head office and a sample of 100 operational staff respondents who worked from home. The data for this study was collected using an online questionnaire. The scale used is a Likert scale with 25 statements. The analysis technique used is multiple linear regression and moderation regression. The results showed that: work motivation has an impact on employee performance, job satisfaction has an impact on employee performance, work from home has an impact on employee performance, work from home has effect of strengthening the relationship between work motivation and employee performance, work from home has effect of decreasing the relationship between job satisfaction and employee performance, work from home has effect of decreasing the relationship between work discipline and employee performance, and work motivation, job satisfaction, work discipline, and work from all affect employee performance all at the same time. The study's limitation is that it only used a sample of 100 operational staff respondents, whereas other divisions use a work from home system. Suggestions for future researchers also use variables other than work from home as moderating variables, as well as researching companies in other fields and increasing the number of samples to ensure more accurate research results.

**Keywords:** Work Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline, Work From Home And Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumberdaya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Kalesaran *et al.*, 2014). Menurut (Mudjiati *et al.*, 2013) sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia.

*Covid-19* merupakan penyakit yang diakibatkan oleh jenis *coronavirus* dan belum lama ditemukan. Virus ini terjadi pada Desember 2019 di Tiongkok, tepatnya di Kota Wuhan. *Covid-19* kini berkembang menjadi sebuah pandemi yang menyerang banyak Negara termasuk Indonesia yang sudah merenggut jutaan nyawa. Organisasi Kesehatan dunia yakni WHO memutuskan bahwa virus ini sebagai sebuah pandemi secara global yang menjadi sebab negara terkena imbas

dan mengubah segala sektor negara, seperti melemahnya sektor ekonomi dan kacaunya sektor sosial (who.int , 2020).

Berbagai negara sesudah itu mulai menjalankan prosedur *Covid-19* cocok dengan imbauan organisasi badan Kesehatan dunia atau WHO, diawali dari mencuci tangan, tidak berhimpun atau melaksanakan kegiatan tatap muka, membatasi jarak, meminimalisir aktivitas diluar rumah bahkan digunakan metode pengasingan mulai pengasingan mandiri perorangan, institusi/organisasi, bahkan semua kota (diawali dari Pemisahan Social berukuran Besar atau PSBB hingga *lock down*). Akhirnya mayoritas kantor negeri ataupun swasta yang setelah itu mempraktikkan skenario bekerja secara *online (Work from Home)*. (Oswar Mungkasa, 2020) *Work From Home* merupakan strategi yang diterapkan banyak organisasi sejak merebaknya wabah *Covid-19*.

Pekerja selaku sumber daya manusia menjadi bagian terpenting untuk suatu industri yang wajib diurus dengan profesional. (Kasmir, 2016) menerangkan kalau kinerja termasuk hasil kerja serta sikap kerja yang sudah digapai dalam menuntaskan kewajiban serta tanggung jawab yang diserahkan dalam waktu durasi tertentu. Tidak hanya disiplin kerja, motivasi ialah salah satu aspek penting guna menaikkan kemampuan karyawan. Motivasi bisa berkembang dari internal ataupun eksternal. Menurut (Sutrisno, 2016). Motivasi ialah komponen yang menggerakkan individu untuk melaksanakan tindakan tertentu, oleh sebab itu biasanya dipandang sebagai penggerak seseorang.

Aspek lain yang bisa memberi dampak kinerja pegawai ialah kesenangan kerja. Parameter hal tersebut mengacau pada tindakan seseorang kepada pekerjaannya. Pendapat dari (Sunyoto, 2012) yang mendeskripsikan kesenangan kerja sebagai wujud ungkapan perasaan individu kepada profesinya. Kepuasan kerja ialah tindakan penuh emosi berbentuk perasaan yang diawali pada diri pribadi yang menyukai serta menyayangi profesinya (Hasibuan, 2013)

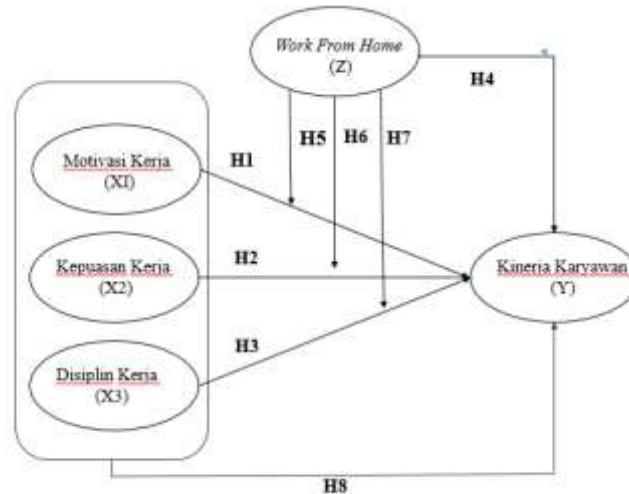
Faktor yang kedua yaitu kepuasan kerja, menurut apa yang sudah dikerjakan oleh (Arda, 2017) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa rasa puas kerja positif dan tidak signifikan berdampak kepada produktivitas pegawai BRI Cabang Putri Hijau Medan. Artinya apabila terdapat pegawai mempunyai kepuasan kerja yang besar maka kinerjanya menjadi semakin baik.

Faktor yang ketiga yaitu disiplin kerja, menurut apa yang dinyatakan (Susanto, 2019) disiplin kerja berdampak positif kepada produktivitas pegawai bahwa parameter disiplin kerja paling besar ialah efektifitas waktu. Hal tersebut menggambarkan kepuasan pegawai terhadap perintah dalam meningkatkan kinerjanya.

Pembeda penelitian ini dengan riset yang lalu ialah riset ini dikerjakan pada pada era wabah *Covid-19* yang mana terdapat kebijakan *Work From Home* di perusahaan. Riset ini mempunyai tujuan yakni mengkaji dampak motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja di PT. Bank Mayapada *International* pada saat *Work From Home* di masa wabah *Covid-19*, alhasil mampu menggambarkan kepada perusahaan mengenai kualitas kinerja karyawannya supaya tetap terjaga walau pada masa wabah *Covid-19*.

## METODOLOGI PENELITIAN

Model riset yang baik mampu menggambarkan secara pertautan antara variabel yang akan diteliti, tujuannya memberi kemudahan dalam mendapat pemahaman terkait poin riset. Sehingga dari kaitan antar variabel berlandaskan telaah tersebut, maka pola riset ini di tampilkan pada gambar berikut:



**Gambar 1.**  
**Model Penelitian**

### Pengukuran

Didalam riset ini ada tiga variabel independen yakni motivasi, kepuasan, disiplin kerja. Satu variabel moderasi yaitu *Work From Home* dan satu variabel dependen yakni kinerja karyawan. Sedangkan untuk mengukur variabel motivasi memakai dimensi (Susanto, 2019) yang tersusun dari pengakuan sebagai individu, kondisi kerja, promosi yang diperoleh, loyalitas pemimpin, penerimaan oleh kelompok, kebutuhan sosial. Pengukuran variabel kepuasan kerja menggunakan dimensi (Sumiati dan Purbasari, 2019) yang tersusun dari gaji yang diterima, mengembangkan ketrampilan baru, keamanan bekerja, penghargaan atas pencapaian prestasi. Pengukuran variabel disiplin kerja memakai dimensi (Susanto, 2019) yang tersusun dari kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, keefektifan waktu, tanggung jawab, tingkat kehadiran. Pengukuran kinerja karyawan menggunakan dimensi (Sumiati dan Purbasari, 2019) yang tersusun dari kualitas kerja, prestasi kerja dan bisa diandalkan. Pengukuran *Work From Home* memakai dimensi (Khomali *et al.*, 2021) yang tersusun dari jam atau pola kerja, fasilitas yang disediakan, hasil pekerjaan.

### Desain Penelitian

Desain riset ini ialah menggunakan riset kausalitas atau hukum sebab-akibat, yakni yang mempunyai tujuan supaya mengetahui dampak kaitan kausalitas yang memberi pengaruh dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Dengan demikian pada riset kali ini penulis ingin mengetahui sebesar apa dampak variabel independen yakni motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja kepada variabel dependen kinerja karyawan dengan pengaruh variabel moderasi *Work From Home* pada masa *Covid* -19 di PT. Bank Mayapada *International*, Tbk di Mayapada Tower Jakarta Selatan.

## Populasi dan Sampel

Populasi yang dipakai pada riset ini ialah pegawai pada PT. Bank Mayapada *International* di kantor pusat Mayapada *Tower* Jakarta Selatan berjumlah 100 karyawan. Sedangkan sampel pada riset ini yakni Staf Operasional PT. Bank Mayapada *International* di kantor pusat Mayapada *Tower* Jakarta Selatan yang mengikuti kegiatan kerja *Work From Home*. Teknik pengumpulan sampel pada riset ini ialah teknik *purposive sampling* yakni ditentukan sampel dari seluruh populasi yang mempunyai standar karakter tertentu. Rumus *Slovin* dipakai guna untuk mengetahui jumlah sampel, berikut adalah rumus *slovin*:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{100}{1 + 100(0,1)^2}$$
$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,1)^2}$$
$$n = 50$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dan sampel (0,1)

(0,1) = 10% dari batas populasi

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Responden

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang: usia dari 21-40 tahun (100%), responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, (14%), responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun (19%), responden yang memiliki masa kerja di atas 5 tahun (67%), responden yang berjenis kelamin perempuan (49%), responden yang berjenis kelamin laki- laki (51%), responden yang tingkat pendidikan SMA (22%), responden yang tingkat pendidikan S1 (76%), responden yang tingkat pendidikannya D3 (2%), responden dengan jabatan *Frontliner* (22%), responden dengan jabatan *Accounting* (26%), responden dengan jabatan *Marketing* (29%), responden dengan jabatan *Back Office* (23%).

### Uji Statistik Deskriptif

Berlandaskan hasil olah data memperlihatkan jumlah sampel (n) sebanyak 100 responden pada PT. Bank Mayapada *International* (Mayapada *Tower* Jakarta Selatan). Hasil uji deskriptif menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki nilai paling rendah (*minimum*) 10 dan nilai paling tinggi (*maximum*) 35, dengan nilai rerata 29,47 dan nilai standar deviasi 4,808. Selanjutnya data kepuasan kerja memiliki nilai paling rendah (*minimum*) 8 dan nilai paling tinggi (*maximum*) 25, dengan nilai rerata 21,08 dan nilai standar deviasi 3,386. Dan data disiplin kerja memiliki nilai paling rendah (*minimum*) 5 dan nilai paling tinggi (*maximum*) 16, dengan nilai rerata 8,31 dan nilai standar deviasi 2,356. Data *work from home* memiliki nilai paling rendah (*minimum*) 5 dan nilai paling tinggi (*maximum*) 15,

dengan nilai rerata 12,65 dan nilai standar deviasi 2,002. Dan pada kinerja karyawan memiliki nilai paling rendah (*minimum*) 8 dan nilai paling tinggi (*maximum*) 25, dengan nilai rerata 20,54 dan nilai standar deviasi 3,286.

### **Uji Validitas**

Dari hasil pengujian validitas yang terdapat 25 angket yang sudah terisi oleh 100 responden pada riset ini. Besarnya  $r$  table disimpulkan memakai rumus  $df = n - 2$  dengan  $n$  ialah besarnya sampel yang dipakai. Pada riset ini nilai  $n$  yakni 100, maka  $df = 98$ , signifikansi yang dipakai yakni 5%, maka diperoleh  $r$  table yaitu sebesar 0,1966 untuk kuisisioner penelitian. Dari hasil perhitungan validitas di nyatakan valid sebab hasilnya lebih dari total  $r$  tabel yakni 0,1966.

### **Uji Reliabilitas**

Riset ini wajib diadakan percobaan reabilitas guna mengukur konsisten ataupun tidak angket dalam riset yang dipakai guna mengukur pengaruh tidaknya variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dengan variabe  $Z$  serta  $Y$ . Saat sebelum dikerjakannya pengujian reabilitas wajib terdapat bawah pengumpulan ketetapan ialah *alpha* sebesar 0, 60. Variabel yang dianggap reliabel bila angka variabel itu  $> 0, 60$  bila lebih kecil sehingga variabel yang di cermat tidak dapat disebut reliabel sebab  $< 0, 60$ . Uji reliabilitas dilaksanakan dengan memakai nilai "*cronbach alpha*", semua variabelnya dikatakan reliabel sebab mempunyai nilai "*cronbach alphanya*", di atas 0,06. Nilai "*cronbach alpha*" variabel motivasi kerja yakni 0,896, variabel kepuasan kerja yakni 0,877, variabel disiplin kerja yakni 0,660, variabel *work from home* sebagai variabel moderasi yakni 0,688, serta variabel kinerja karyawan yakni 0,876.

### **Uji Normalitas**

Berlandaskan telaah uji *one sampling* Kolmogorov-Smirnov ialah 0,193. Hasil uji menggambarkan bahwa  $\alpha > 0,05$ , berarti diambil simpulan data telah memenuhi syarat uji normalitas. Dan untuk lebih memperkuat uji normalitas data, peneliti melakukan uji kedua yaitu *normal plot probability* untuk menguji normalitas pada variabel penelitian. Variabel penelitian sudah dikatakan normal karena titik yang menunjukkan data sebenarnya mengikuti garis diagonal serta menjauh dari garis sumbu  $X$  dan  $Y$ .

### **Uji Multikolinearitas**

Bersumber pada hasil percobaan multikolinearitas angka *tolerancenya*  $> 0, 10$  serta VIFnya  $< 10$ , sehingga hasil percobaan itu disimpulkan tidak ada ikatan multikolinieritasnya diantara variabel- variabel bebas alhasil bisa dipakai untuk memprediksi tingkatan kemampuan karyawan sepanjang rentang waktu observasi.

### **Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil *scatterplot*, didapat pola pada diagram antara SRESID serta ZPRED tidak ada sesuatu pola khusus disebabkan pola memencar datar serta tidak teratur, sehingga bisa ditarik kesimpulan kalau tidak ada pertanda hetetokedastisitas. Selain itu peneliti juga memperkuat dengan melakukan uji glejser, dan diperoleh hasil  $sig > 0,05$  artinya tidak terjadi gejala heterokedastistas.

## **UJI HIPOTESIS**

### **H1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) nilai  $t$  hitung 11,713  $> t$  tabel (1,98525). Nilai Sig 0,000  $< 0,05$ . Kesimpulannya ialah Motivasi kerja bergerak ke arah positif

kepada kinerja karyawan di PT. Bank Mayapada *International*, sehingga H1 diterima.

**H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Pada variabel Kepuasan Kerja (X2) nilai t hitung 16,772 > t tabel (1,98525). Nilai Sig 0,000 < 0,05. Kesimpulannya ialah Kepuasan kerja bergerak ke arah positif kepada kinerja karyawan di PT. Bank Mayapada *International*, sehingga H2 diterima.

**H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Pada variabel Disiplin Kerja (X3) nilai t hitung 2,637 > t tabel (1,98525). Nilai Sig 0,010 < 0,05. Kesimpulannya ialah ke arah positif kepada kinerja karyawan di PT. Bank Mayapada *International*, sehingga H3 diterima.

**H4: Work From Home berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Pada variabel *Work From Home* (X3) nilai t hitung 10,364 > t tabel (1,98525). Nilai Sig 0,000 < 0,05. Kesimpulannya ialah *Work From Home* berpengaruh ke arah positif kepada kinerja karyawan di PT. Bank Mayapada *International*, sehingga H4 diterima.

**H5: Work From Home mampu memoderasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berlandaskan uji signifikansi indikator pribadi (uji t), terdapat 3 variabel yang dimasukkan dalam regresi, seluruhnya memiliki dampak positif (sig < 0,05) beserta tiap-tiap nilainya 0,000, 0,000, dan 0,023. Dapat disimpulkan bahwa *Work From Home* mampu menguatkan kaitan diantara Motivasi kerja kepada Kinerja karyawan ke arah negatif dan signifikan, sehingga H5 diterima.

**H6: Work From Home (WFH) mampu memoderasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berlandaskan uji signifikansi indikator pribadi (uji t), terdapat 3 variabel yang dimasukkan dalam regresi, interaksi antara Kepuasan Kerja dan *Work From Home* tidak signifikan kepada Kinerja Karyawan dengan nilainya sig 0,067. Dan kedua variabel individu lain memiliki pengaruh signifikan yaitu dengan nilai sig 0,000 dan 0,004 (sig < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa *Work From Home* tidak mampu menguatkan kaitan diantara Kepuasan kerja kepada Kinerja karyawan ke arah negatif dan tidak signifikan, sehingga H6 ditolak.

**H7: Work From Home mampu memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berlandaskan uji signifikansi indikator pribadi (uji t), terdapat 3 variabel yang dimasukkan dalam regres, hanya variabel *Work From Home* yang mempunyai pengaruh sangat besar 0,000 (sig < 0,05) kepada Kinerja Karyawan. Dan variabel individu Disiplin Kerja tidak mempunyai dampak signifikan dengan nilai sig 0,164. Dapat disimpulkan bahwa *Work From Home* tidak mampu menguatkan kaitan diantara Disiplin kerja kepada Kinerja karyawan ke arah negatif dan tidak signifikan, sehingga H7 ditolak.

**H8: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Work From Home berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji ANOVA atau F test dihasilkan nilai signifikansinya 0,000 yang menggambarkan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan *Work From Home* apabila ditinjau secara simultan berdampak signifikan kepada Kinerja karyawan dengan nilai kontribusinya sebesar 75,2%, sehingga H8 diterima.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. *Work Form Home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. *Work From Home* mampu menguatkan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ke arah negatif dan signifikan
6. *Work Form Home* melemahkan hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang
7. *Work From Home* melemahkan hubungan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.
8. Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, dan *Work From Home* berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja karyawan

## Limitasi

Dalam penelitian ini, terdapat keterbatasan karena penelitian hanya menggunakan sampel dari staf operasional sebanyak 100 responden, sedangkan ada divisi lain yang menerapkan sistem kerja *Work From Home*. Kemudian penelitian juga masih belum mengungkapkan seluruh faktor-faktor lain selain motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, *Work From Home*, dan kinerja karyawan sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut.

## DAFTAR REFERENSI

- Aldo Herlambang Gardjit, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 13(1): 1–8.
- Arda, Mutia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 18(1): 45–60.
- Asteria, Beta, and Priatna Dwiyanza Dwiyanza. 2021. "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing." *Manajemen Dewantara* 5(2): 106–19.
- Darmawan, Rahmat, Musa Hubeis, and Dadang Sukandar. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Elnusa Tbk." *Jurnal Ekonomi* 6.
- fahmi Rycan, Wibowo Edi, Aldi muhamad Syukri. 2021. "Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Work from Home (Wfh) Sebagai Variabel Moderating Pada Masa Pandemi Covid-19." 3(March): 6.
- Fahreza, Rakha. 2021. "WFH Artinya Konsep Pekerjaan Yang Dikerjakan Di Rumah Ketahui Untung Ruginya.
- Fauzi, Achmad, Rezki Satris, and Estiningsih. 2022. "Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitration dan Pelayanan Publik* IX: 204–19.
- Ghozali, Imam. 2011. 1 Badan Penerbit Universitas Diponegoro Uji *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang.

- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Kartika Alimuddin, Ibriati. 2021. "Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19." *YUME : Journal of Management* 4(2): 323–32.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada Kasmir.
- Lasa, Hendra Chelvi. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Hamparan Rejeki Surabaya." 105(3): 1–13.
- Malayu, Juli, Ngatno Sahputra, and Alfirah Alfirah. 2022. "Pengaruh Work From Home Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak Di Kpp Pratama Lubuk Pakam." *Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharmawangsa* 1(1): 32–37.
- Mungkasa, O. 2020. "Bekerja Dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19." *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning* 4: 2020.
- Rosalina, Maudy, and Lela Nurlaela Wati. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan."
- Shakespeare, William. 2014. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya Pada Masa Pandemi Covid-19."
- Sulastri, Lilis. 2021. "Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19." *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 3(3): 20–26.
- Sumiati, Mia, and RR Niken Purbasari. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Lentera Bisnis* 8(1): 95.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Susanto, Natalia. 2019a. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka." 7(1).
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. Jakarta: Kencana.
- Utari, Ni Luh Mitha, and K Krisna Heryanda. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3(1): 1–9. [https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-20230-11\\_1373.pdf](https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-20230-11_1373.pdf).
- who.int. 2020. "Coronavirus Disease (COVID-19)." *World Health Organization*. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> (June 1, 2021).