

**ANALISIS PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH, BUDAYA ORGANISASI  
DAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN KEBUN SEHAT JSR**

**Desika Andriani<sup>1</sup>, Meliano Arya Wardana<sup>2</sup>**

Dosen STIE Bhakti Pembangunan

[desikabhakti@gmail.com](mailto:desikabhakti@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of working from home, organizational culture and competence on the work effectiveness of JSR HEALTHY KEBUN employees. The data used in this study are primary data sourced from questionnaires filled out directly by the respondents. Data collection uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. Hypothesis testing is carried out using multiple linear regression analysis by first carrying out the classical assumption test which includes the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test. The results of the validity test showed that all statements used to measure the variables used in this study had a correlation coefficient that was greater than  $r_{table}$  0.3202 ( $r_{table}$  value for  $n=39$ ), so it could be concluded that each question item was valid. The results of the reliability test showed that the Cronbach Alpha value was  $0.916 > 0.60$  so it could be concluded that the instruments used for the variables Working From Home, Organizational Culture and Competence on Work Effectiveness could be said to be reliable. Based on the test of the coefficient of determination ( $r^2$ ) it can be concluded that the independent variables Work From Home ( $X_1$ ), Organizational Culture ( $X_2$ ), Competence ( $X_3$ ), in this study were able to explain 81.6% regarding Employee Effectiveness ( $Y$ ). While the remaining 18.4% is influenced by other factors not examined. Multiple linear regression analysis serves to prove the research hypothesis. The data that has been processed produces the following regression equation:  $Y = 10.826 + 0.224 X_1 + 0.331 X_2 + 0.184 X_3$  The results show that Working From Home, Organizational Culture and Competence have a positive and significant influence on Work Effectiveness. The results of testing the t-test hypothesis show that the Working From Home, Organizational Culture and Competence variables studied are proven to significantly influence the Employee Work Effectiveness variable partially because they have  $t_{count} > t_{table}$  and a significance level of less than 0.05. Then through the F statistical test, the results are  $F_{table}$  (57.191 > 2.87). This can indicate that Working From Home, Organizational Culture and Competence have a significant effect on Employee Work Effectiveness.*

*Keywords: Work From Home, Organizational Culture, Competency and Work Effectiveness of Employees*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Bekerja dari rumah, Budaya organisasi Dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan KEBUN SEHAT JSR. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari kuesioner yang diisi secara langsung oleh responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,3202 (nilai  $r_{tabel}$  untuk  $n=39$ ), jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid. Hasil tes uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* 0,916 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk variabel Bekerja Dari Rumah, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) dapat disimpulkan bahwa variabel independen Bekerja Dari Rumah ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ), dalam penelitian ini mampu menerangkan 81,6% mengenai Efektivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ). Sedangkan sisanya 18,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian. Data yang sudah diolah menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 10,826 + 0,224 X_1 + 0,331 X_2 + 0,184 X_3$  hasil menunjukkan bahwa Bekerja Dari Rumah, Budaya Organisasi dan Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan bahwa variabel Bekerja Dari Rumah, Budaya Organisasi dan Kompetensi yang diteliti terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel Efektivitas Kerja Karyawan secara parsial karna memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Kemudian melalui uji statistik F, hasil nilai  $F_{tabel}$  (57,191 > 2,87). Hal ini dapat menunjukkan bahwa Bekerja Dari Rumah, Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

**Kata kunci:** Bekerja Dari Rumah, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Efektivitas Kerja Karyawan

## INTRODUKSI

### Latar Belakang Masalah

Saat ini Indonesia sedang memasuki masa *Pandemic*, dimana setiap orang diharuskan mematuhi protokol kesehatan guna menurunkan jumlah korban COVID-19. Era ini bisa disebut sebagai "*New Normal*" dimana peralatan kesehatan seperti masker dan *handsanitizer* sudah menjadi kebutuhan bahkan gaya hidup yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan sehari-hari. Pembatasan pun sudah dilakukan, mulai dari restoran, tempat berbelanja, tempat wisata, bahkan perkantoran sekalipun.

Akibat adanya pembatasan tersebut banyak perusahaan yang memutuskan untuk melakukan bekerja dari rumah atau yang lebih kita kenal dengan istilah *work from home*. Menurut Heathfield (2019) terdapat beragam skema bekerja diantaranya bekerja leluasa,

dan bekerja jarak jauh (*telecommuting*), tentu saja selain bekerja penuh waktu sampai bekerja sementara. Dalam sektor perkantoran pembatasan ini akan membuat efektifitas bekerja berubah tentunya, karena hal ini bisa membatasi tingkat operasional kantor.

Budaya organisasi juga bisa menjadi salah satu pengaruh efektifitas kerja karyawan dalam menjalankan bekerja dari rumah. Menurut Yuliantari (2016) budaya organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, nilai-nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasinya. Agar semuanya berjalan dengan lancar tentu budaya baik yang ada di perusahaan harus dipertahankan.

Ketika karyawan melakukan bekerja dari rumah, perusahaan perlu mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya. Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi.

Bekerja dari rumah, budaya organisasi dan kompetensi yang bagus dapat menentukan tingkat efektivitas kerja karyawan. Efektivitas kerja karyawan akan semakin bagus apabila beberapa faktor tersebut bisa dilakukan dengan baik. Menurut Mardiasmo (2017: 134) Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif.

KEBUN SEHAT JSR merupakan salah satu perusahaan *start up* yang bergerak di bidang penjualan produk organik. Berdiri pada 27 April 2021 KEBUN SEHAT JSR sudah melakukan bekerja dari rumah bagi sebagian besar karyawannya, mengingat berdirinya KEBUN SEHAT JSR berada di puncak dari *pandemic* COVID-19.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah bekerja dari rumah berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan KEBUN SEHAT JSR secara parsial?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan KEBUN SEHAT JSR secara parsial?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan KEBUN SEHAT JSR secara parsial?
4. Apakah bekerja dari rumah, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan KEBUN SEHAT JSR secara simultan?

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penulis jabarkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh bekerja dari rumah terhadap efektivitas kerja karyawan KEBUN SEHAT JSR secara parsial.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan KEBUN SEHAT JSR secara parsial.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan KEBUN SEHAT JSR secara parsial.
4. Untuk menganalisis pengaruh Apakah bekerja dari rumah, budaya organisasi dan kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan KEBUN SEHAT JSR secara simultan.

## TINJAUAN LITERATUR

### Bekerja Dari Rumah

Menurut Oswar Mungkasa (2020) Skema bekerja dari rumah merupakan bagian dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh), 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-kantor pulang-pergi setiap hari.

Walaupun demikian, konsep ini biasanya diberlakukan dalam kondisi normal dan bukan karena adanya pandemik seperti sekarang ini. Apalagi kemudian ditengarai kondisi saat ini akan berlangsung setidaknya sampai ditemukan vaksin yang diperkirakan paling cepat akhir tahun 2021. Sampai saat itu dan bahkan ditengarai dapat menjadi bagian dari tatanan baru (*new normal*) dari kehidupan keseharian kita sehingga penerapan *telecommuting* menjadi suatu keniscayaan.

Bekerja dari rumah adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya. Bekerja dari rumah ini sudah tidak asing bagi para pekerja *freelancer*, namun mereka lebih sering menyebutnya dengan kerja remot atau *remote working*. Bekerja dari rumah dan *remote working* sebenarnya tidak ada bedanya hanya istilah saja, yang membedakan hanyalah peraturan perusahaan mereka bekerja. Ada yang menerapkan jam kerja normal 8 pagi sampai 4 sore atau jam kerja bebas asal pekerjaan beres dan komunikasi selalu *fast respon*.

Menurut Heathfield (2019) terdapat berbagai macam skema bekerja diantaranya bekerja leluasa (*flexible schedule*) dan bekerja jarak jauh (*telecommuting*), tentu saja selain bekerja paruh waktu sampai bekerja sementara. Selanjutnya, bekerja leluasa dimaknai sebagai pekerja dimungkinkan bekerja berbeda dari waktu kerja konvensional sehingga pekerja dapat menyeimbangkan bekerja dan berkehidupan. Sedangkan menurut Mungkasa (2020) bekerja jarak jauh (dari rumah dan/atau lokasi lain diluar kantor) adalah pengaturan bekerja leluasa yang memungkinkan bekerja jauh dari kantor sepanjang atau sebagian waktu.

### Budaya Organisasi

Menurut Krietner dan Kinicki dalam Zuki (2016:33), budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam. Menurut Muis et al (2018), budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Wahab dan Tobari (2016:49), budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Budaya organisasi memiliki keterkaitan terhadap bagaimana karyawan mengartikan karakteristik dari budaya organisasi tersebut, bukan dengan apa mereka menyukai budaya

organisasi tersebut atau tidak. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Tiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda.

### Kompetensi

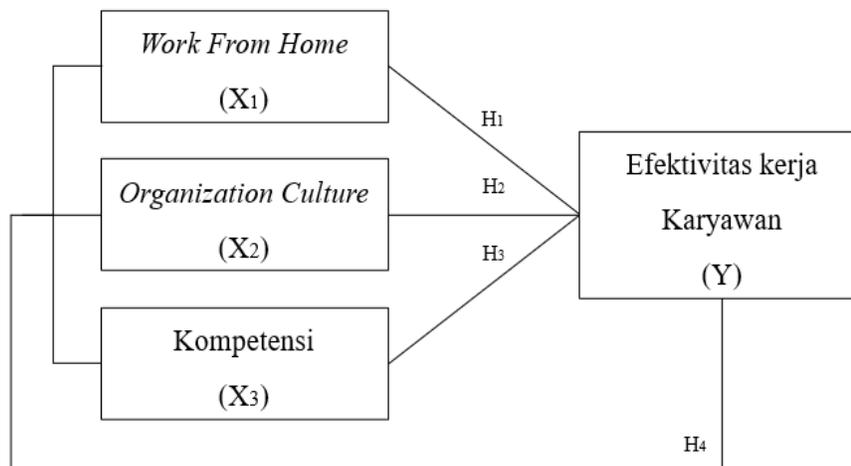
Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja.

### Efektivitas Kerja Karyawan

Menurut Pasolong dalam Kezia K Supit (2017) efektivitas pada dasarnya berasal dari kata efek dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Mardiasmo (2017: 134) Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif.

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



### Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang selanjutnya akan diuji Kembali kebenarannya untuk menentukan apakah hipotesis itu diterima atau ditolak. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

- Ho<sub>1</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Bekerja Dari Rumah terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada KEBUN SEHAT JSR secara parsial.
- Ha<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Bekerja Dari Rumah terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada KEBUN SEHAT JSR secara parsial.
- Ho<sub>2</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada KEBUN SEHAT JSR secara parsial.
- Ha<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada KEBUN JSR secara parsial.
- Ho<sub>3</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada KEBUN SEHAT JSR secara parsial.
- Ha<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada KEBUN SEHAT JST secara parsial.
- Ho<sub>4</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Bekerja Dari Rumah, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada KEBUN SEHAT JSR secara simultan.
- Ha<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Bekerja Dari Rumah, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada KEBUN SEHAT JSR secara simultan.

## METODOLOGI

### Variabel dan Pengukuran

Variabel adalah suatu konsep yang mempunyai variasi nilai, dimana variabelnya merupakan objek penelitian dan pengamatan, variabel tersebut dapat berupa variabel bebas, (*Independent Variable*), yaitu variabel yang akan mempengaruhi positif maupun negatif variabel tidak bebas, dan variabel terikat yang tidak tergantung kepada variabel lain (*Dependent Variable*) yaitu, variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Untuk mengukur ini menggunakan metode likert yang merupakan skala ordinal penelitian yang mengurutkan dari yang terendah satu ( 1 ) ketinggian yang paling tinggi yaitu lima ( 5 ), melalui pengukuran ini penelitian dapat mambagi respondennya kedalam urutan rangking atas dasar sikapnya pada objek tertentu.

#### Skala Likert

| Keterangan          | Point |
|---------------------|-------|
| Sangat Tidak Setuju | 1     |
| Tidak Setuju        | 2     |
| Ragu-ragu           | 3     |
| Setuju              | 4     |
| Sangat Setuju       | 5     |

Sumber : Sugiyono (2012:26)

### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011), data yang diperoleh mempertimbangkan validitas dan reliabilitas data. Pada penelitian kuantitatif untuk memperoleh data yang valid dan reliable perlu uji instrumen pada sampel yang mendekati jumlah populasi dan pengumpulan serta analisis data yang dilakukan dengan cara yang benar. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur

tingkat sah atau valid tidaknya suatu alat ukur yang berupa indikator variabel pada kuesioner.

### **Uji Reliabilitas**

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat keandalan dari alat ukur (indikator variabel) pada sebuah instrumen data (kuesioner). Apabila alat ukur yang digunakan secara konsisten mampu menghasilkan jawaban yang sama saat digunakan pada penelitian yang berulang, maka alat ukur tersebut dapat dianggap reliabel atau dapat dipercaya. Teknik pengukuran reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *One Shoot*, di mana pengukuran dilakukan hanya sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur suatu korelasi antar jawaban.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik dan harus dilakukan uji asumsi klasik atas model persamaan tersebut. Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan *Multipel Linear Regression* sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, oleh karena itu harus menggunakan uji asumsi klasik.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah uji yang berfungsi untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya pada masing-masing variabel penelitian.

### **Uji Multikolinearitas**

“Multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien kolerasinya tinggi atau bahkan 1(satu)). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya.” (Duwi, 2014:99). Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Autokorelasi timbul karena residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Dalam penelitian ini uji autokorelasi yang digunakan adalah uji Durbin-Watson (UJI DW).

## HASIL

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

| No | r hitung                                      |   |                                 |                                  | r tabel<br>= 0,05 | Keterangan |
|----|---|---|---------------------------------|----------------------------------|-------------------|------------|
|    | Bekerja<br>Dari<br>Rumah<br>(X <sub>1</sub> ) | Budaya<br>Organisasi<br>(X <sub>2</sub> ) | Kompetensi<br>(X <sub>3</sub> ) | Efektivitas<br>Kerja<br>Karyawan |                   |            |
| 1  | 0,871   | 0,663                                     | 0,524                           | 0,374                            | 0,3202            | Valid      |
| 2  | 0,707   | 0,765                                     | 0,846                           | 0,544                            | 0,3202            | Valid      |
| 3  | 0,774   | 0,851                                     | 0,873                           | 0,686                            | 0,3202            | Valid      |
| 4  | 0,900   | 0,726                                     | 0,890                           | 0,746                            | 0,3202            | Valid      |
| 5  | 0,823   | 0,853                                     | 0,921                           | 0,634                            | 0,3202            | Valid      |
| 6  | 0,888   | 0,885                                     | 0,839                           | 0,537                            | 0,3202            | Valid      |
| 7  | 0,912   | 0,902                                     | 0,893                           | 0,788                            | 0,3202            | Valid      |
| 8  | 0,865   | 0,832                                     | 0,903                           | 0,736                            | 0,3202            | Valid      |
| 9  | 0,891   | 0,831                                     | 0,818                           | 0,716                            | 0,3202            | Valid      |
| 10 | 0,800   | 0,794                                     | 0,692                           | 0,563                            | 0,3202            | Valid      |

Sumber : Data primer yang diolah sendiri

Berdasarkan tabel 1 di atas hasil uji validitas dari ketiga variabel yaitu gaya bekerja dari rumah, budaya organisasi, kompetensi dan efektivitas kerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat signifikansi.

#### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur memiliki konsistensi (dapat digunakan untuk penelitian berikutnya) atau tidak. Dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel                             | <i>Cronbach Alpha</i> Hitung | <i>Cronbach Alpha</i> Standar | Keterangan |
|----|--------------------------------------|------------------------------|-------------------------------|------------|
| 1  | Bekerja Dari Rumah (X <sub>1</sub> ) | 0,955                        | 0,60                          | Reliabel   |
| 2  | Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )  | 0,941                        | 0,60                          | Reliabel   |
| 3  | Kompetensi (X <sub>3</sub> )         | 0,946                        | 0,60                          | Reliabel   |
| 4  | Efektivitas Kerja Karyawan (Y)       | 0,833                        | 0,60                          | Reliabel   |

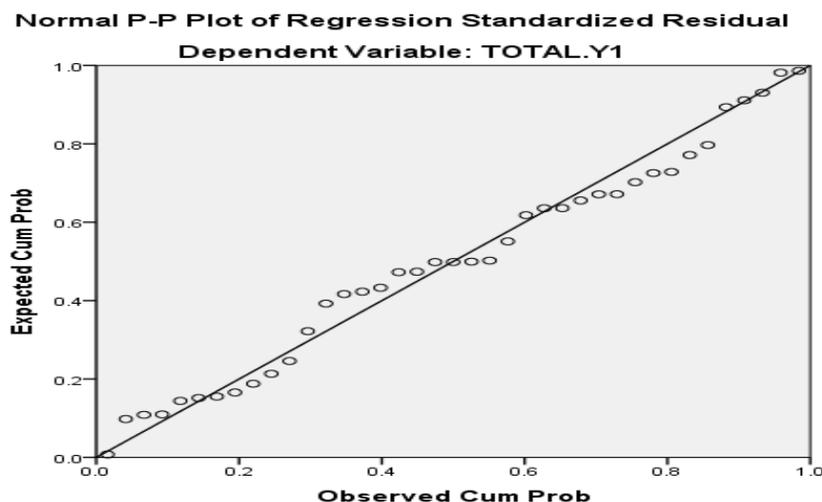
Sumber : Data primer yang diolah sendiri

Berdasarkan tabel 2 pengujian reliabilitas menggunakan SPSS 23 menunjukkan bahwa hasil uji keempat variabel bekerja dari rumah, budaya organisasi, kompetensi dan efektivitas kerja karyawan adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian pada sebuah model regresi, baik variabel independen maupun variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Data diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan gambar 2 di atas dapat dinyatakan bahwa semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Sehingga memenuhi persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi variabel independen yaitu variabel bekerja dari rumah, budaya organisasi, dan kompetensi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat (1) nilai *tolerance* dan (2) *Variance Inflation Factor* (VIF).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficientsa

| Model                                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)                         | 10.826                      | 2.326      |                           | 4.654 | .000 |                         |       |
| Bekerja Dari Rumah (X <sub>1</sub> ) | .224                        | .070       | .322                      | 3.194 | .003 | .475                    | 2.105 |
| Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )  | .331                        | .086       | .444                      | 3.840 | .000 | .362                    | 2.760 |
| Kompetensi(X <sub>3</sub> )          | .184                        | .083       | .246                      | 2.215 | .033 | .392                    | 2.553 |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

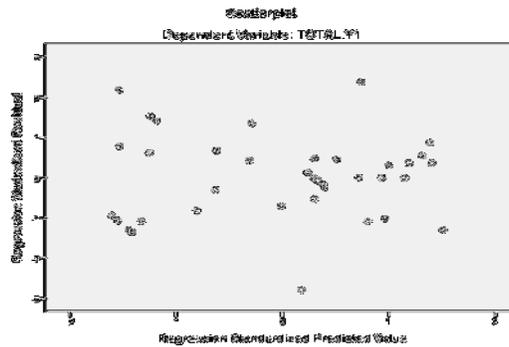
Sumber : Data diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai toleransi dari variabel independen yaitu Bekerja Dari Rumah sebesar 0,475, Budaya Organisasi sebesar 0,362 dan Kompetensi sebesar 0,392. Dari output diatas juga diketahui nilai *Variance inflation factor* (VIF) masing-masing variabel independen yaitu Bekerja Dari Rumah sebesar 2,105 , Budaya Organisasi sebesar 2,760 dan Kompetensi sebesar 2,553. Nilai VIF dari keempat variabel < 10 dan nilai toleransi > 0,1, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

**Gambar 3**  
**Histogram Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah dengan SPSS 23

Pada gambar 3 di atas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara faktor pengganggu yang satu dengan yang lain (non autokorelasi). Untuk menguji ada tidak autokorelasi dapat digunakan tes Durbin Watson.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .911 <sup>a</sup> | .831     | .816              | 2.230                      | 1.934         |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Bekerja dari rumah (X1), Budaya organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dengan SPSS 23

Pada tabel 4 di atas menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,934. Bila DW terletak antara batas atas atau Upper Bound ( $du$ ) dan  $(4-du)$ , maka tidak ada autokorelasi. Didapat nilai pada tabel Durbin-Watson untuk  $n = 39$  dan  $k = 3$  adalah  $du = 1,657$  dan  $4-du = 2,343$  ( $1,657 < 1,934 < 2,343$ ), sehingga dapat dipastikan bahwa model regresi tidak terjadi gejala autokorelasi.

### Analisis Linear Berganda

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)                         | 10.826                      | 2.326      |                           | 4.654 | .000 |                         |       |
| Bekerja Dari Rumah (X <sub>1</sub> ) | .224                        | .070       | .322                      | 3.194 | .003 | .475                    | 2.105 |
| Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )  | .331                        | .086       | .444                      | 3.840 | .000 | .362                    | 2.760 |
| Kompetensi (X <sub>3</sub> )         | .184                        | .083       | .246                      | 2.215 | .033 | .392                    | 2.553 |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan (Y)  
Sumber : Data diolah dengan SPSS 23

$$Y = 10,826 + 0,224 X_1 + 0,331 X_2 + 0,184 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 10,826 artinya, jika bekerja dari rumah (X<sub>1</sub>), budaya organisasi (X<sub>2</sub>), dan kompetensi (X<sub>3</sub>) sama dengan nol maka nilai efektivitas kerja karyawan (Y) sebesar 10,824 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi linier berganda variabel bekerja dari rumah (X<sub>1</sub>) adalah positif, yaitu sebesar 0,224. Hal ini dapat diartikan apabila bekerja dari rumah X<sub>1</sub>, naik sebesar 1 satuan, maka efektivitas kerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,224 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi linier berganda variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) adalah positif, yaitu sebesar 0,331. Hal ini dapat diartikan apabila budaya organisasi (X<sub>2</sub>) naik sebesar 1 satuan maka efektivitas kerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,331 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi linier berganda variabel kompetensi (X<sub>3</sub>) adalah positif, yaitu sebesar 0,184. Hal ini dapat diartikan apabila kompetensi (X<sub>3</sub>) naik 1 satuan maka efektivitas kerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,184 satuan.

#### **Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Dapat dilihat dari tabel berikut ini

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Korelasi**  
**Correlations**

|   |  | Bekerja<br>Dari<br>Rumah<br>(X <sub>1</sub> ) | Budaya<br>Organisasi<br>(X <sub>2</sub> ) | Kompetensi<br>(X <sub>3</sub> ) | Efektivitas<br>Kerja<br>Karyawan<br>(Y) |
|---|--|---|---|---------------------------------|---|
| Bekerja Dari<br>Rumah (X <sub>1</sub> )   | Pearson<br>Correlation<br>Sig. (2-<br>tailed)<br>N | 1<br><br>39                                   | .693**<br><br>39                          | .662**<br><br>39                | .793**<br><br>39                        |
| Budaya<br>Organisasi<br>(X <sub>2</sub> ) | Pearson<br>Correlation<br>Sig. (2-<br>tailed)<br>N | .693**<br><br>39                              | 1<br><br>39                               | .756**<br><br>39                | .854**<br><br>39                        |
| Kompetensi<br>(X <sub>3</sub> )           | Pearson<br>Correlation<br>Sig. (2-<br>tailed)<br>N | .662**<br><br>39                              | .756**<br><br>39                          | 1<br><br>39                     | .795**<br><br>39                        |
| Efektivitas<br>Kerja<br>Karyawan (Y)      | Pearson<br>Correlation<br>Sig. (2-<br>tailed)<br>N | .793**<br><br>39                              | .854**<br><br>39                          | .795**<br><br>39                | 1<br><br>39                             |

Sumber : Data diolah dengan SPSS 23

Pada tabel 6 di atas terlihat antara efektivitas kerja karyawan dengan bekerja dari rumah menghasilkan angka 0,793. Angka tersebut menunjukkan korelasi antara efektivitas kerja karyawan dengan bekerja dari rumah adalah kuat karena r berkisar antara 0,60 – 0,799. Untuk korelasi antara efektivitas kerja karyawan dengan budaya organisasi menghasilkan angka 0,854. Angka tersebut menunjukkan korelasi antara efektivitas kerja karyawan dengan budaya organisasi mempunyai korelasi yang sangat kuat karena nilainya berkisar antara 0,80 – 1,000. Untuk korelasi antara efektivitas kerja karyawan dengan kompetensi menghasilkan angka 0,795. Angka tersebut menunjukkan korelasi antara efektivitas kerja karyawan dengan kompetensi mempunyai korelasi yang kuat karena nilainya berkisar antara 0,60 – 0,799.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi dilakukan bertujuan untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen yang menjelaskan variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan

seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil perhitungan uji koefisien determinasi menggunakan SPSS :

**Tabel 7**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .911 <sup>a</sup> | .831     | .816              | 2.230                      | 1.934         |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Bekerja dari rumah (X1), Budaya organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dengan SPSS 23

Dari hasil perhitungan regresi di atas diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,816. Hal ini berarti 81,6% variabel efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bekerja dari rumah, budaya organisasi dan kompetensi. Sedangkan sisanya 18,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

### Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Hipotesis 1, 2, dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi ( $p=$ value). Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,10 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,10 maka hipotesis ditolak.

**Tabel 8**  
**Hasil Analisa Uji t Secara Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)            | 10.826                      | 2.326      |                           | 4.654 | .000 |
| Bekerja Dari Rumah (X1) | .224                        | .070       | .322                      | 3.194 | .003 |
| Budaya Organisasi (X2)  | .331                        | .086       | .444                      | 3.840 | .000 |
| Kompetensi (X3)         | .184                        | .083       | .246                      | 2.215 | .033 |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dengan SPSS 23

Untuk melihat pengaruhnya dapat membandingkan  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $t_{\text{hitung}}$ ,  $t_{\text{hitung}}$  dilihat pada tabel statistik di atas. Di mana  $df = \text{jumlah sampel (N)} - \text{jumlah variabel independen (K)} - 1 = (39 - 3 - 1 = 35)$ . Dengan menggunakan tabel distribusi t dan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai tabel  $t_{\text{tabel}}$  2,030.

Dari tabel 8 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis bekerja dari rumah menunjukkan  $t$  hitung sebesar 3,194 sedangkan  $t$  tabel sebesar 2,030. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,194 > 2,030$  dengan taraf signifikansi 0,003. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_{01}$  dan menerima  $H_{a1}$ . Dengan demikian, ini berarti bahwa “bekerja dari rumah mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan” diterima.

Hasil pengujian hipotesis budaya organisasi menunjukkan  $t$  hitung sebesar 3,840 sedangkan  $t$  tabel sebesar 2,030. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,840 > 2,030$  dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_{02}$  dan menerima  $H_{a2}$ . Dengan demikian, ini berarti bahwa “budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan” diterima.

Sedangkan hasil pengujian hipotesis kompetensi menunjukkan  $t$  hitung sebesar 2,215 sedangkan  $t$  tabel sebesar 2,030. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,215 > 2,030$  dengan taraf signifikansi 0,033. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_{03}$  dan menerima  $H_{a3}$ . Dengan demikian, ini berarti bahwa “kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan” diterima.

### Uji Hipotesis secara Simultan(Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Berikut hasil perhitungan regresi secara simultan :

**Tabel 9**  
**Hasil Analisa Uji F Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |                   | <i>Sum of Squares</i> | df | <i>Mean Square</i> | F      | Sig.              |
|-------|-------------------|-----------------------|----|--------------------|--------|-------------------|
| 1     | <i>Regression</i> | 853.355               | 3  | 284.452            | 57.191 | .000 <sup>b</sup> |
|       | <i>Residual</i>   | 174.081               | 35 | 4.974              |        |                   |
|       | Total             | 1027.436              | 38 |                    |        |                   |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Bekerja dari rumah (X1), Budaya organisasi (X2)

Sumber : Data diolah dengan SPSS 23

Dengan melihat tabel 9 di atas dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1)  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F$  hitung = 57,191. Dimana  $df_1$  ( $k-1$ ) yaitu  $4-1 = 3$ , dan  $df_2$  ( $n-k$ ) yaitu  $39-4 = 35$  ( $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel independen), maka dengan menggunakan tabel distribusi  $F$  dengan taraf 0,05 diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,87. Ini berarti bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{table}$  yaitu  $57,191 > 2,87$ .

2) Signifikansi  $< 0,05$

Signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan

bahwa secara simultan variabel bekerja dari rumah, budaya organisasi, dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang digunakan yaitu Bekerja Dari Rumah ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Kompetensi ( $X_3$ ). Sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu Efektivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ). Pengujian ini menggunakan pengujian uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi), analisis regresi linear berganda koefisien korelasi ( $r$ ), koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji hipotesis (uji  $t$  dan uji  $F$ ).

Penelitian ini menggunakan *software Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 23 untuk pengolahan data. Berdasarkan analisis yang dilakukan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Bekerja Dari Rumah ( $X_1$ ) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) secara parsial. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan yang telah dilakukan pada uji hipotesis secara parsial (Uji  $t$ ) diperoleh  $t_{hitung} 3,194 >$  dari  $t_{tabel} 2,030$  dan tingkat signifikan  $0,003 <$  dari  $0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) secara parsial. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan yang telah dilakukan pada uji hipotesis secara parsial (Uji  $t$ ) diperoleh  $t_{hitung} 3,840 >$  dari  $t_{tabel} 2,030$  dan tingkat signifikan  $0,000 <$  dari  $0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) secara parsial. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan yang telah dilakukan pada uji hipotesis secara parsial (Uji  $t$ ) diperoleh  $t_{hitung} 2,215 >$  dari  $t_{tabel} 2,030$  dan tingkat signifikan  $0,033 <$  dari  $0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara Bekerja Dari Rumah ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) secara simultan. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan yang telah dilakukan pada uji hipotesis secara simultan (Uji  $F$ ) diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $57,191$  dengan tingkat signifikan  $0,000$  sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar  $2,87$ . Dengan demikian maka  $F_{hitung} = 57,191 > F_{tabel} = 2,87$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
5. Nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi pada penelitian ini adalah  $0,816$  atau  $81,6\%$ . Artinya,  $81,6\%$  efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas (Bekerja Dari Rumah, Budaya Organisasi, dan Kompetensi). Sedangkan sisanya  $18,4\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, Ilham Taufik (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya. hal. 13.

- Annisa Putri Soetrisno, Annisa P. dan Gilang, Alini (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Universitas Telkom Bandung*. hal. 63.
- Ashal, Rezeky Ana (2020). Pengaruh Bekerja dari rumah (WFH) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Zuki, K. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen. Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan*. hal. 14.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen SDM*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- BKD TRENGGALEK (2020). WFH ( *work from home* ) Bukan untuk Piknik. <https://bkd.trenggalekkab.go.id/2020/04/29/wfh-work-from-home-bukan-untuk-piknik/> diakses pada 4 Januari 2022
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heathfield, Susan M. (2019). *The Pros and Cons of a Flexible Work Schedule*. <https://www.thebalancecareers.com/advantages-and-disadvantages-of-flexiblework-schedules-1917964> diakses pada 4 Januari 2022
- Hutapea dan Nuriana (2011). *Kompetensi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kezia, K, Supit Adolfina, A., dan Tawas, H. (2017). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Disiplin Terhadap Efektivitas. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. hal. 4.
- Kreitner dan Kinicki (2017). *Organizational Behavior*. Salemba Empa, Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mungkasa, Oswar (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas Republik Indonesia*. hal. 129-134.
- Robbins, Stephen P. dan A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89.
- Sedarmayanti (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Alfabet.
- Yudhaningsih, Resi. (2017). Peningkatan Efektivitas Kerja melalui Komitmen, Perubahan & Budaya Organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*. hal. 41.
- Yuliantari, K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Direktorat Jenderal Basis Industri Manufaktur Pemerintah Terhadap Kinerja Karyawan Di Kementerian Perindustrian. *Konferensi Nasional Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*. hal. 46.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.