

Analisis Pengaruh Work From Home dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi pada Karyawan Bagian Administrasi PT. Asta Ilmu Jakarta

Analysis of the Effect of Work From Home and Work Discipline on Performance Through Motivation in Employees of the Administrative Department of PT. Asta Science Jakarta

Fatmawaty Fransiska Br Munte, Theresia Pradiani, Fathorrahman

Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia

Email: fatma.mentaribooks@gmail.com, thdiani12@gmail.com,
faturrahman.asia.74@gmail.com

Artikel info

Artikel history

Diterima : 25-01-2023

Direvisi : 15-02-2023

Disetujui : 20-02-2023

Kata Kunci: WFH; Disiplin Kerja; Motivasi; Kinerja

Keywords: WFH; Work Discipline; Motivation; Performance

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan karyawan yang andal dengan kinerja yang optimal sehingga akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian mutlak oleh manajemen perusahaan karena kinerja akan mempengaruhi perkembangan dan kemampuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan global yang dinamis. PT. ASTA Ilmu adalah perusahaan yang dibangun dengan visi misi membangun sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang unggul melalui jalur pendidikan. Pandemi membuat PT. ASTA Ilmu memberlakukan WFH terhadap seluruh karyawan termasuk bagian administrasi. Pekerjaan karyawan bagian administrasi yang terintegrasi dengan server di kantor membutuhkan petugas piket yang akan menyalakan semua komputer di kantor. Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh WFH dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi PT. ASTA Ilmu melalui motivasi sebagai variabel intervening. Metode pengambilan sampel adalah metode sampling jenuh, dimana keseluruhan 33 karyawan bagian administrasi yang ada pada perusahaan PT. ASTA Ilmu dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel WFH tidak berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi, variabel motivasi mampu memediasi variabel WFH dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi PT. ASTA Ilmu.

Abstract

Good human resource management will produce reliable employees with optimal performance which will support the company goals achievement. Employee performance needs to get absolute attention by company management because performance will affect the company's development and ability to survive in dynamic global competition. PT. ASTA Ilmu is a company established with a vision and mission to build high quality Indonesian human resources (HR) through education. This research is done to determine the effect of WFH and work discipline on the performance of employees in the administrative division of PT. ASTA Ilmu through motivation as an intervening variable. The sampling method is saturated sampling method, in which a total of 33 administrative employees at PT. ASTA Ilmu was used as a sample in this study. The research results show that the variables of work discipline and motivation have a significant effect on the performance of employees in the administrative division of PT. ASTA Ilmu, the WFH variable has no effect on performance and motivation, the motivation variable is able to mediate the WFH and work discipline on the performance of employees in the administrative division of PT. ASTA Ilmu.

Koresponden author:
Fatmawaty Fransiska Br Munte

Email:
fatma.mentaribooks@gmail.com
artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi

CC BY SA
2023



Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang sangat penting dan tidak terpisahkan dari suatu perusahaan. SDM adalah semua orang yang bekerja pada suatu organisasi dengan perannya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi (Surajiyo et al., 2021). Pengelolaan SDM yang baik akan menghasilkan karyawan yang andal dengan kinerja yang optimal dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas atas tugas yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian mutlak oleh manajemen perusahaan karena kinerja akan mempengaruhi perkembangan dan kemampuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan global yang dinamis.

PT. ASTA Ilmu adalah penerbit dan distributor buku-buku teks pelajaran sekolah, buku latihan, dan buku cerita. PT. ASTA Ilmu yang berdiri sejak tahun 2011 sudah menerbitkan buku teks mata pelajaran Bahasa Inggris, Matematika, Sains, Bahasa Mandarin, Bahasa Indonesia, program Pembangunan Karakter, dan juga buku cerita berseri untuk tingkat TK hingga SMA. Judul-judul terbitan ASTA sudah diterima secara global dan telah berhasil menjual hak ciptanya ke 24 negara. PT. ASTA Ilmu memiliki visi untuk menjadi bintang pendidikan di Indonesia dan dunia melalui berbagai produk dan aksi nyata, serta mengarahkan setiap murid agar mereka memperoleh pendidikan yang lebih baik dan menggapai impian tertinggi mereka. Misi PT. ASTA Ilmu adalah menjadi tempat bertumbuhnya orang muda Indonesia yang kompeten, berkarakter baik, dan sejahtera. Selaras dengan visi dan misinya, PT. ASTA Ilmu berkomitmen untuk menyediakan program-program yang berkualitas tinggi sesuai perkembangan zaman, memadukan inovasi digital dengan konten yang berstandar internasional, serta tampilan yang menarik bagi anak-anak segala usia dan para guru.

PT. ASTA Ilmu membutuhkan karyawan yang andal dengan kinerja yang optimal untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan terutama bagian administrasi yang memastikan semua pesanan dari pelanggan dapat diproses dengan cermat dan teliti mulai dari tahap pemesanan sampai pengiriman barang. Pada awal tahun 2020, *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) yang melanda dunia dan menyebar dengan sangat cepat, memberikan tantangan besar yang menuntut perubahan pada manajemen perusahaan. Perubahan ini menuntut adaptasi yang cepat, kreatif, dan inovatif sehingga kinerja karyawan tetap baik bahkan meningkat. Pandemi Covid-19 telah mengubah tatanan kehidupan dalam skala luas. Perekonomian lumpuh, banyak pekerja kehilangan pekerjaan, proses pembelajaran dilakukan dari rumah, rapat beralih dari tatap muka menjadi rapat daring, sistem pembayaran secara virtual, beribadah dari rumah, transaksi jual beli secara online, dan banyak kantor yang menerapkan skema bekerja dari rumah (*work from home*). *Work from home* memiliki keuntungan dan kerugian dalam pelaksanaannya.

Menurut penelitian (Purwanto et al., 2020), beberapa keuntungan *work from home* adalah waktu bekerja lebih fleksibel, hemat biaya transportasi, tidak mengalami stres kemacetan lalu lintas, dan bisa bersama keluarga lebih lama. *Work from home* juga memiliki kerugian, seperti berkurangnya motivasi kerja, meningkatnya biaya listrik dan internet, serta ada resiko dalam masalah keamanan data-data perusahaan.

PT. ASTA Ilmu merupakan salah satu perusahaan yang mengikuti ketetapan dari pemerintah untuk menerapkan skema bekerja dari rumah (*work from home*). Pimpinan dan seluruh karyawan PT. ASTA Ilmu melakukan *work from home* sejak akhir Maret 2020. Penerapan *work from home* membuat semua karyawan bagian administrasi juga harus bekerja membuat penawaran harga, *proforma invoice*, dan *invoice* dari rumah. Pelaksanaan *work from home* pada awalnya menghadapi banyak kendala, seperti ketersediaan laptop dan koneksi internet di rumah setiap karyawan, proses *monitoring*, alur komunikasi dan koordinasi, serta proses evaluasi. Kendala yang dihadapi semakin bertambah karena sistem yang terintegrasi dengan *server* di kantor mengharuskan ada karyawan yang bertugas untuk menghidupkan semua komputer yang ada di kantor sehingga bisa diakses dari rumah. Solusi yang dilakukan adalah membuat petugas piket yang akan bergantian datang ke kantor pada pagi hari untuk menyalakan semua komputer dan pada malam harinya satpam kantor yang akan mematikan semua komputer. Penerapan *work from home* juga membutuhkan kemandirian dan kedisiplinan dari setiap karyawan karena tidak ada yang mengawasi pekerjaan mereka secara langsung. Solusi membuat petugas piket, kemandirian, dan kedisiplinan mampu mempertahankan kinerja karyawan bagian administrasi sama seperti sebelum masa pandemi, di mana setiap karyawan dapat membuat 20-30 dokumen yang mendukung penjualan per hari. Kondisi di atas diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sriyaningsih, G dan Said (2021), di mana *work from home* memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berbeda dengan penelitian N. Setiawan dan Fitrianto (2021) yang menyatakan *work from home* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi atau mendorong karyawan untuk bekerja atau melaksanakan kegiatan sesuai dengan norma atau aturan yang telah ditentukan. PT. ASTA Ilmu memberlakukan aturan disiplin yang cukup ketat, misalnya karyawan yang terlambat sebanyak 3 (tiga kali) dalam satu bulan akan mendapatkan surat teguran dari HRD. Aturan ini tidak dapat dilakukan pada masa *work from home* dan sebagai pengganti dilakukan *briefing* sebanyak 2 (dua) kali dalam sehari yaitu pada pukul 08.00 WIB dan pukul 17.00 WIB. *Briefing* pada pagi hari akan membahas tentang pekerjaan yang dilakukan sepanjang hari dan pada sore hari akan dilakukan evaluasi untuk pekerjaan yang telah dilakukan pada hari itu. *Briefing* dan evaluasi dilakukan secara daring melalui zoom meeting atau google meet. Pelaksanaan aturan perusahaan seperti *briefing* dan evaluasi dengan disiplin terbukti mampu mempertahankan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wahyuni, L., dan Karneli (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi juga penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi diambil dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau tenaga penggerak. Menurut Wibowo (2017), motivasi adalah suatu dorongan bagi rangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Motivasi juga bisa diartikan sebagai sesuatu yang mempengaruhi seseorang untuk

melakukan aktivitas. Motivasi dapat dikatakan sebagai penggerak perilaku seseorang dan mengarah pada kedisiplinan. Motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan namun motivasi kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh *Work from Home* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Karyawan Bagian Administrasi PT. ASTA Ilmu Jakarta.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas atas tugas yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Jufrizen (2018) mendefinisikan kinerja sebagai tindakan nyata yang ditunjukkan setiap karyawan sebagai hasil kerja yang baik dan berprestasi sesuai dengan perannya masing-masing di dalam perusahaan. Kinerja merupakan tanda keberhasilan atau kegagalan seseorang atau sekelompok orang dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan dan dipercayakan kepada mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah 1) faktor kemampuan (*ability*), yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan dan keterampilan), 2) faktor motivasi (*motivation*) yang terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja sehari-hari (Mangkunegara, 2017). Faktor-faktor inilah yang menyebabkan karyawan perlu ditempatkan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Narande dan Kasmir (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga belas faktor, yaitu: rencana kerja, pengetahuan, keterampilan karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen, loyalitas, kepribadian, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator kinerja menurut Robbins (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

Work from Home

Ashal (2020) mendefinisikan *work from home* sebagai *remote working* atau bekerja dari jarak jauh, yaitu mengerjakan tugas atau pekerjaan yang pada umumnya dilakukan di kantor dari rumah sehingga karyawan tidak perlu datang ke kantor dan bertatap muka dengan karyawan yang lain. WFH menurut Mustajab et al. (2020), merupakan perubahan yang terjadi pada perusahaan dalam memberikan tugas atau pekerjaan kepada para karyawan yang melarang karyawan untuk bekerja di kantor dan berkumpul di suatu ruangan yang sama yang mengakibatkan karyawan harus bekerja dari rumah.

Menurut Farrell (2017), indikator dari *work from home* adalah:

- a. Lingkungan Kerja Fleksibel
- b. Gangguan Stres

- c. Kedekatan dengan Keluarga
- d. Waktu Perjalanan
- e. Kesehatan dan Keseimbangan Kerja
- f. Kreativitas dan Produktivitas Tinggi
- g. Profesional

Disiplin Kerja

Disiplin sering didefinisikan dengan kata tepat, baik untuk waktu maupun tempat. Rivai (2018) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah

Rivai (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi beberapa faktor yang dapat digunakan sebagai indikator mengukur disiplin kerja, yaitu:

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan pada Peraturan Kerja
- c. Ketaatan pada Standar Kerja
- d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
- e. Bekerja Etis

Motivasi

Motivasi diambil dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau tenaga penggerak. Menurut Wibowo (2017), motivasi adalah suatu dorongan bagi rangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Motivasi juga bisa diartikan sebagai sesuatu yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan aktivitas. Motivasi dapat dikatakan sebagai penggerak perilaku seseorang dan mengarah pada kedisiplinan. Motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2017), terdapat tiga kebutuhan manusia yang dapat dijadikan indikator motivasi seorang individu yaitu:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*needs for achievement*), adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*), merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Kebutuhan untuk berafiliasi (*needs for affiliation*), merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, dan tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2018) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai pendekatan penelitian yang digunakan pada suatu populasi atau sampel tertentu sebagai objek penelitian, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan pengaruh variabel bebas yaitu *work from home* dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi pada karyawan bagian administrasi PT. ASTA Ilmu Jakarta. Pengumpulan data menggunakan

kuesioner sebagai instrumen penelitian yang disebarakan kepada karyawan bagian administrasi sebagai obyek penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. ASTA Ilmu di Jakarta kepada karyawan bagian administrasi. Pengumpulan data dilakukan pada bulan November 2022 melalui penyebaran kuesioner dengan format *google form* untuk diisi dan dikumpulkan kepada peneliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi PT. ASTA Ilmu yang berjumlah 33 responden. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *sampling* jenuh, dimana seluruh karyawan bagian administrasi PT. ASTA Ilmu sejumlah 33 orang, dijadikan sampel penelitian ini.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan skor sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) mempunyai skor 5
2. Setuju (S) mempunyai skor 4
3. Netral (N) mempunyai skor 3
4. Tidak Setuju (TS) mempunyai skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) mempunyai skor 1

Analisis data berarti menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah menjadi informasi tertentu. Analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS IBM versi 28.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Hasil analisis data responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden perempuan sebanyak 87,9 % dan berusia 26-35 tahun sebanyak 60,6 %. Responden sudah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 84,8 % yang menunjukkan bahwa karyawan bagian administrasi PT. ASTA Ilmu cocok dan betah bekerja pada bagian administrasi. Tingkat pendidikan responden sebanyak 72,7 % adalah S1 dan mayoritas sudah menikah sebanyak 57,6%.

Hasil Uji Statistik

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pearson Correlation | Sig | Keterangan |
|----------|---------------------|-------|------------|
| X1.1 | 0,733 | 0,000 | Valid |
| X1.2 | 0,648 | 0,000 | Valid |
| X1.3 | 0,605 | 0,000 | Valid |
| X1.4 | 0,769 | 0,000 | Valid |
| X1.5 | 0,700 | 0,000 | Valid |
| X1.6 | 0,810 | 0,000 | Valid |
| X1.7 | 0,945 | 0,000 | Valid |
| X1.8 | 0,951 | 0,000 | Valid |

| | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| X1.9 | 0,817 | 0,000 | Valid |
| X1.10 | 0,771 | 0,000 | Valid |
| X1.11 | 0,831 | 0,000 | Valid |
| X1.12 | 0,748 | 0,000 | Valid |
| X1.13 | 0,811 | 0,000 | Valid |
| X1.14 | 0,720 | 0,000 | Valid |
| X1.15 | 0,651 | 0,000 | Valid |
| X1.16 | 0,654 | 0,000 | Valid |
| X1.17 | 0,610 | 0,000 | Valid |
| X1.18 | 0,779 | 0,000 | Valid |
| X2.1 | 0,478 | 0,005 | Valid |
| X2.2 | 0,778 | 0,000 | Valid |
| X2.3 | 0,773 | 0,000 | Valid |
| X2.4 | 0,586 | 0,000 | Valid |
| X2.5 | 0,666 | 0,000 | Valid |
| X2.6 | 0,720 | 0,000 | Valid |
| X2.7 | 0,833 | 0,000 | Valid |
| X2.8 | 0,763 | 0,000 | Valid |
| X2.9 | 0,813 | 0,000 | Valid |
| X2.10 | 0,777 | 0,000 | Valid |
| X2.11 | 0,760 | 0,000 | Valid |
| X2.12 | 0,669 | 0,000 | Valid |
| X2.13 | 0,706 | 0,000 | Valid |
| X2.14 | 0,817 | 0,000 | Valid |
| X2.15 | 0,771 | 0,000 | Valid |
| Z.1 | 0,683 | 0,000 | Valid |
| Z.2 | 0,792 | 0,000 | Valid |
| Z.3 | 0,684 | 0,000 | Valid |
| Z.4 | 0,754 | 0,000 | Valid |
| Z.5 | 0,695 | 0,000 | Valid |
| Z.6 | 0,800 | 0,000 | Valid |
| Z.7 | 0,773 | 0,000 | Valid |
| Z.8 | 0,715 | 0,000 | Valid |
| Z.9 | 0,737 | 0,000 | Valid |
| Z.10 | 0,834 | 0,000 | Valid |
| Z.11 | 0,868 | 0,000 | Valid |
| Y.1 | 0,700 | 0,000 | Valid |
| Y.2 | 0,868 | 0,000 | Valid |
| Y.3 | 0,801 | 0,000 | Valid |
| Y.4 | 0,723 | 0,000 | Valid |
| Y.5 | 0,866 | 0,000 | Valid |

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| Y.6 | 0,824 | 0,000 | Valid |
| Y.7 | 0,775 | 0,000 | Valid |
| Y.8 | 0,883 | 0,000 | Valid |
| Y.9 | 0,842 | 0,000 | Valid |
| Y.10 | 0,891 | 0,000 | Valid |
| Y.11 | 0,882 | 0,000 | Valid |
| Y.12 | 0,846 | 0,000 | Valid |
| Y.13 | 0,736 | 0,000 | Valid |
| Y.14 | 0,850 | 0,000 | Valid |

Uji validitas pada variabel WFH (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (Z), dan Kinerja (Y) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan valid untuk mengukur setiap variabel, dimana r hitung (angka Pearson Correlation) lebih besar dari r table, mengartikan hasil yang signifikan dengan tingkat kesalahan 5 %.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | Nilai Alpha Cronbach | Keterangan |
|----------|----------------------|------------|
| WFH | 0,795 | Reliabel |
| Disiplin | 0,846 | Reliabel |
| Motivasi | 0,847 | Reliabel |
| Kinerja | 0,896 | Reliabel |

Uji reliabilitas pada variabel WFH, Disiplin, Motivasi, dan Kinerja menunjukkan nilai Alpha Cronbach lebih besar daripada 0,6 yang berarti setiap pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila pernyataan diajukan secara berulang hasilnya akan konsisten.

Uji Asumsi Klasik

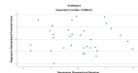
a. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|---------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 WFH (X1) | 0,815 | 1,227 |
| Disiplin (X2) | 0,841 | 1,190 |
| Motivasi (Z) | 0,728 | 1,374 |

Uji multikolinearitas pada variabel WFH, Disiplin, dan Motivasi menghasilkan nilai VIF kurang daripada 10, hal tersebut menunjukkan bahwa antar variabel bebas atau *independent* tidak terjadi korelasi atau asumsi non multikolinearitas terpenuhi.

b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa masing-masing titik observasi menyebar dan tidak membentuk suatu pola, maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada residual.

Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji t Parsial

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel *intervening* serta variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri. Dasar pengambilan keputusan uji t parsial adalah jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05 maka variabel-variabel yang diuji memiliki pengaruh atau dengan kata lain hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi (sig) lebih dari 0,05 maka variabel-variabel yang diuji tidak memiliki pengaruh atau dengan kata lain hipotesis ditolak. Dasar pengambilan keputusan yang kedua pada uji t parsial adalah menggunakan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel-variabel yang diuji memiliki pengaruh atau dengan kata lain hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel maka variabel-variabel yang diuji tidak memiliki pengaruh atau dengan kata lain hipotesis ditolak. Nilai t hitung pada penelitian ini jika menggunakan α 0,05 adalah 2,042.

Tabel 4. Hasil Uji t Parsial

| H | Hipotesis | Nilai Sig Variabel | Nilai Sig Kelulusan | Nilai t Hitung | Nilai t Tabel | Keterangan |
|----|-----------------|--------------------|---------------------|----------------|---------------|------------------|
| 1. | Pengaruh X1 → Y | 0,074 | 0,05 | 1,850 | 2,042 | Tidak Signifikan |
| 2. | Pengaruh X2 → Y | 0,001 | 0,05 | 3,853 | 2,042 | Signifikan |
| 3. | Pengaruh Z → Y | 0,000 | 0,05 | 3,971 | 2,042 | Signifikan |
| 4. | Pengaruh X1 → Z | 0,069 | 0,05 | 1,882 | 2,042 | Tidak Signifikan |
| 5. | Pengaruh | 0,049 | 0,05 | 2,045 | 2,042 | Signifikan |

$$X2 \rightarrow Z$$

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Keterangan: X1: WFH; X2: Disiplin Kerja; Z: Motivasi; Y: Kinerja

Berdasarkan uji t, hipotesis H2, H3, H5 memiliki pengaruh yang signifikan karena memiliki nilai signifikansi < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis H2, H3, dan H5 diterima. Hipotesis H1 dan H4 tidak berpengaruh karena memiliki nilai signifikansi > 0,05 dan nilai t hitung < t tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis H1 dan H4 ditolak.

b. Analisis Jalur

Analisis Jalur dibutuhkan untuk menguji pengaruh pada hipotesis 6 (H6) dan hipotesis 7 (H7). Analisis Jalur merupakan bagian lebih lanjut dari analisis regresi yang meneliti pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari suatu variabel. Berikut hasil analisis jalur pada penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur

| No | Hipotesis | Nilai Sig Variabel | Nilai Sig Kelulusan | Nilai t Hitung | Nilai t Tabel | Keterangan |
|----|-----------------|--------------------|---------------------|----------------|---------------|------------------|
| 1. | Pengaruh X1 → Y | 0,358 | 0,05 | 0,933 | 2,042 | Tidak Signifikan |
| 2. | Pengaruh Z → Y | 0.002 | 0,05 | 3,458 | 2,042 | Signifikan |
| 3 | Pengaruh X2 → Y | 0.002 | 0,05 | 3,315 | 2,042 | Signifikan |
| 4 | Pengaruh Z → Y | 0,004 | 0,05 | 3,143 | 2,042 | Signifikan |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

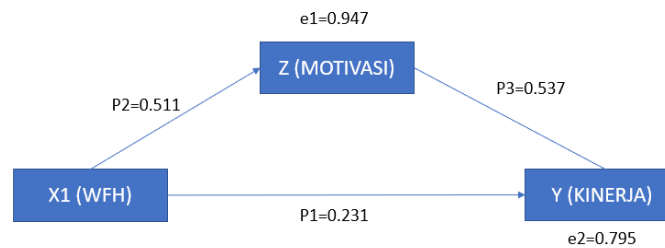
Keterangan:

X1: *Work from Home* Z: Motivasi
 X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja

Nilai signifikansi WFH adalah 0,358 > 0,05 dan nilai t hitung 0,933 < dari t table (2,042), artinya tidak ada pengaruh signifikan WFH terhadap kinerja. Nilai signifikansi motivasi adalah 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung 3,458 > dari t tabel (2,042) sehingga pengaruh motivasi signifikan terhadap kinerja. Nilai signifikansi disiplin adalah 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung 3,315 > dari t-tabel (2,042) sehingga disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Nilai signifikansi motivasi adalah 0,004 < 0,05 dan nilai t hitung 3,143 > dari t-tabel (2,042) sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

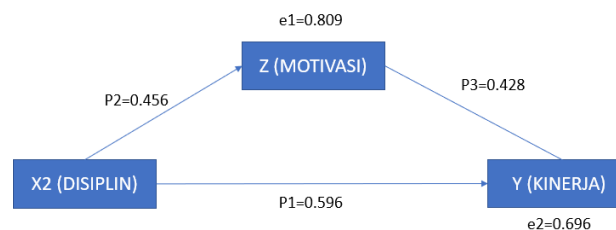
c. Uji Sobel

Uji Sobel dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel *intervening* mampu memberikan pengaruh secara signifikan dalam hubungan tersebut. Berikut ini hasil uji Sobel untuk penelitian ini.



Gambar 2. Hasil Uji Sobel

Pada gambar di atas dapat dilihat hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung (P1) sebesar 0,231, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar $P2 \times P3 = (0,511) \times (0,537) = 0,2744$. Total pengaruh WFH terhadap kinerja = $0,231 + 0,2744 = 0,5054$ (50,54%). Hasil ini berarti bahwa hipotesis 6 (H6) mengenai pengaruh WFH terhadap kinerja melalui motivasi diterima.



Gambar 3. Hasil Uji Sobel

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui motivasi sebagai *intervening*. Nilai pengaruh langsung (P1) sebesar 0,596, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar $P2 \times P3 = (0,456) \times (0,428) = 0,1951$. Total pengaruh disiplin terhadap kinerja = $0,596 + 0,1951 = 0,7911$ (79,11%). Hasil ini berarti bahwa H7 mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai analisis pengaruh WFH dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi pada karyawan bagian administrasi PT. ASTA Ilmu Jakarta, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, 1) WFH tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi PT. ASTA Ilmu Jakarta. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tetap sama ketika mereka bekerja di rumah (WFH) maupun bekerja di kantor. 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi PT. ASTA Ilmu Jakarta. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin disiplin karyawan dalam bekerja maka kinerja akan semakin meningkat. 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi PT. ASTA Ilmu Jakarta. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja semakin meningkat. 4) WFH tidak berpengaruh terhadap motivasi karyawan. 5) bagian administrasi PT. ASTA Ilmu Jakarta. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa

motivasi tidak dipengaruhi oleh WFH. 6) Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan bagian administrasi PT. ASTA Ilmu Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin disiplin karyawan dalam bekerja, motivasinya juga meningkat. 7) WFH berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi pada karyawan bagian administrasi PT. ASTA Ilmu Jakarta. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh WFH terhadap kinerja.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi pada karyawan bagian administrasi PT. ASTA Ilmu Jakarta. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa motivasi mampu memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Bibliografi

- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2020.v14.223-242>
- Farrell, K. (2017). ARROW @ TU Dublin Working from home : A double edged sword. *Home Renaissance Foundation Conference*, 0–26.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13. <https://doi.org/10.20473/tijab.v4.i1.2020.13-21>
- Narande, A. A. G., & Kasmir, K. (2017). Peran Budaya Organisasi Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Aparatur. *Manajerial*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.31479/m.v9i1.16>
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Santoso, P. B., Wijayanti, L. M., Choi, C. H., & Putri, R. S. (2020). Studi Eksploratif Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Proses Pembelajaran Online di Sekolah Dasar. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 1–12.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek* (Cetakan Ke). Rajagrafindo Persada.

- Robbins, Stephen P., T. A. J. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Setiawan, N., & Fitrianto, A. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242.
- Sriyaningsih, G, N. N., & Said, N. (2021). Analisis Pengaruh Work From Home dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Jember*, 1–13.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Alfabeta Bandung*.
- Surajiyo, S., Suwarno, S., Kesuma, I. M., & Gustiherawati, T. (2021). The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. *International Journal of Community Service & Engagement*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.47747/ijcse.v2i1.189>
- Wahyuni, L., & Karneli, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru). *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 18(2), 65–80.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Kelima). Rajawali Pers.