Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 01 No 03 November 2023
E ISSN : 2987-7911
https://lenteranusa.id/

Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kebijakan *Work From Home*, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Suyanto Suyanto[1]
Universitas Dian Nusantara
suyantos301@gmail.com

Ryani Dhyan Parashakti[2]
Universitas Dian Nusantara

Diterima : 02 September 2023 Direvisi : 15 November 2023 Dipublikasikan : 30 November 2023

Abstrak
Dampak pandemi Covid-19 yang terjadi di Indonesia membuat pemerintah mengeluarkan kebijakan *work from home*. Hal ini membuat perusahaan perusahaan yang ada di Indonesia menerapkan kerja dari rumah. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang paling penting dalam kinerja perusahaan dimasa pandemi. Performa karyawan dapat dilihat dengan beberapa faktor seperti Fleksibilitas kerja, Kebijakan *work from home* dan Dukungan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Fleksibilitas kerja, Kebijakan *work from home* dan Dukungan organisasi terhadap Kinerja karyawan di perusahaan Roosdiono & Partners. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan. Sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 53 sampel atau dapat dikatakan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan menggunakan SPSS 25.0 dengan menguji nilai regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebijakan *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Variabel Fleksibilitas kerja dan Dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambah variabel lain untuk memperkuat pengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Kata kunci: Fleksibilitas Kerja, Kebijakan *Work From Home*, Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract
The impact of the Covid-19 pandemic that occurred in Indonesia made the government issue a work from home policy. This has made companies in Indonesia implement work from home. Employee performance is one of the most important factors in company performance during a pandemic. Employee performance can be seen by several factors such as work flexibility, work from home policies and organizational support. The purpose of this study was to determine the relationship between work flexibility, work from home policies and organizational support on employee performance at the Roosdiono & Partners company. The population in this study were all employees in the company. While the sample used was 53 samples or can be said to be a saturated sample. The analysis method used uses SPSS by testing the regression value of each independent variable on the dependent variable. The results showed that the work from home policy had a positive and significant effect on employee performance. The variables of

work flexibility and organizational support do not have a significant effect on employee performance. This research can be developed by adding other variables to strengthen the influence on employee performance.

Keywords: *Work Flexibility, Work From Home Policy, Organizational Support, Employee Performance.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam setiap organisasi maupun perusahaan. Pada era globalisasi sekarang ini telah muncul fenomena yang memengaruhi Indonesia sekaligus dunia yakni adanya pandemic covid-19. Hal tersebut mendesak pemerintah pusat ataupun pemerintah daerah untuk mengambil kebijakan preventif guna memutus rantai penularan pandemic. Adanya wabah ini membuat aktivitas yang dilaksanakan tidak berjalan semestinya. Aspek ekonomi salah satu dampak dari virus ini (Apriliyadi & Hendrix, 2021). Selain itu, mengakibatkan perubahan signifikan di berbagai perusahaan. Sebab, beberapa perusahaan yang mendapatkan kebijakan untuk menerapkan work from home ataupun bekerja dari rumah. Ada perusahaan terpaksa menghentikan pekerjaannya dan perusahaan lainnya tetap menjalankan pekerjaan namun jumlah karyawan dibatasai dan harus mengikuti protokol kesehatan. Dengan demikian, setiap perusahaan membuat kebijakan yakni membagi aktivitas kerja (Kelvyn et al., 2021).

Menurut teori Gary Dessler (2013); (Safitri et al., 2019) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

Metode

Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan dimana waktu penelitian ini dimulai sejak Maret 2023. Studi pada penelitian ini dilakukan di kantor Roosdiono & Partners, Gedung The energy 32nd Floor SCBD Lot 11A. Jalan Jendral Sudirman No. Kav 52-53, RT.5/RW.3 Senayan, Kec. Kebayoran. Baru Daerah Khusus Ibukota Jakarta Indonesia 12190. Desain penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian Survei. Menurut (Sugiyono, 2020) Penelitian Survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan antara variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel independen dan variabel dependen dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner). Penelitian Survei dipilih karena disesuaikan dengan

tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kebijakan Work From Home, dan Dukungan Organisasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2020), Populasi merupakan sebuah wilayah generalisasi tersusun dari objek maupun subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh seorang peneliti sebagai bahan untuk mempelajari yang kemudian dapat ditarik sebuah kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di kantor Roosdiono & Partners yang berjumlah 53 karyawan. Menurut (Sugiyono, 2020), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 53 karyawan di kantor Roosdiono & Partners. Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka semua populasi dijadikan sampel penelitian. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Angket/Kuesioner Merupakan teknik pengumpuian data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Konstruk	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Fleksibilitas Kerj	X1.1	0,426	0,270	Valid
	X1.2	0,702	0,270	Valid
	X1.3	0,711	0,270	Valid
	X1.4	0,671	0,270	Valid
Kebijakan Work From Home	X2.1	0,321	0,270	Valid
	X2.2	0,540	0,270	Valid
	X2.3	0,565	0,270	Valid
	X2.4	0,558	0,270	Valid
	X2.5	0,487	0,270	Valid
	X2.6	0,458	0,270	Valid
	X2.7	0,518	0,270	Valid
	X2.8	0,529	0,270	Valid
Dukungan Organisasi	X3.1	0,672	0,270	Valid
	X3.2	0,856	0,270	Valid
	X3.3	0,698	0,270	Valid
Kinerja	Y1	0,742	0,270	Valid

Karyawan	Y2	0,802	0,270	Valid
	Y3	0,665	0,270	Valid
	Y4	0,650	0,270	Valid
	Y5	0,400	0,270	Valid
	Y6	0,352	0,270	Valid

Sumber: Data Peneliti (2023)

Pada Tabel 1 merupakan hasil uji validitas semua konstruk. Sebuah konstruk dapat dikatakan valid apabila nilai R Hitung lebih besar dari R Tabel (Suryani, 2019). Hasil menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid dan memenuhi standar yang ditentukan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	0,806	Reliabel
Kebijakan *Work From Home*	0,789	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,857	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0,826	Sangat Reliabel

Sumber : Data Peneliti (2023)

Pada Tabel 2 merupakan hasil uji reliabilitas, hasil menunjukkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel karena telah memenuhi standar yang telah ditentukan.

Uji Asumsi KlasikUji Normalitas

Uji normalitas bekerja terlepas dari apakah model regresi memiliki noise atau residu normal. Pada prinsipnya uji normalitas dapat ditentukan dengan uji non parametrik Kolmogrov-Semirnov dengan mempertimbangkan nilai uji statistik Kolmogrov-Semirnov pada taraf signifikansi 5%. Jika hasil keluaran memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05 berarti data berdistribusi normal

Tabel 3 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std.Deviation	1,98700531
Most Extreme Difference	Absolute	0,079
	Positive	0,079
	Negative	0,060
Test Statistic		0,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200c,d

Sumber : Data Peneliti (2023)

Hasil uji normalitas yang dengan menggunakan Kolmogrov-semirnov menunjukkan bahwa semua data berdistribusi normal, semua nilai variabel dalam tabel memiliki signifikansi di atas 5%, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Model	Unstadardized Coeffisients		Stadardized Coeffisients	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	13,371	4,396			
X1	-0,131	0,128	-0,116	0,975	1,026
X2	0,418	0,082	0,582	0,971	1,030
X3	0,087	0,165	0,060	0,973	1,028

Sumber : Data Peneliti (2023)

Tabel 4 menunjukkan nilai Std Error dan Beta masing-masing variabel < 1. Selain itu nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka data tersebut tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5 Uji Autokorelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbis Watson
1	0,619a	0,384	0,346	2,047	2,011

Sumber: Data Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai DW sebesar 2,011. Nilai ini dibandingkan dengan nilai signifikan 5%, jumlah sampel 53 (n), dan jumlah variabel bebas 3 (k = 3). Jadi nilai tabel DW adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Nilai Durbin Watson

dw	dL	dU	4 – dL	4 - dU
2,011	1,4402	1,6785	2,5598	2,3215

Sumber: Data Peneliti (2023)

Berdasarkan aturan yang telah ditentukan sebelumnya, nilai dU < dw < 4 – dU yaitu 1,6785 < 2,011 < 2,3215 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas

Unstandardized Coeffisients			Standardized Coeffisients	
Model	B	Std. Error	Beta	Sig
(Constant)	1,548	2,350		0,513
X1	-0,018	0,069	-0,037	0,798
X2	0,016	0,044	0,052	0,721
X3	-0,007	0,088	-0,011	0,939

Sumber: Data Peneliti (2023)

Jika nilai signifikansi diatas 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2020). Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Tabel 8 Uji Parsial (T)

Model	Unstandardized Coeffisients		Standardized Coeffisients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,371	4,396		3,042	0,004
X1	-0,131	0,128	-0,116	-1,021	0,312
X2	0,418	0,082	0,582	5,117	0,000
X3	0,087	0,165	0,060	0,529	0,599

Sumber: Data Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan persamaan koefisien Y = a + β1X1 + β2X2 + β3X3 + e yaitu Y = 13,371 – 0,131 + 0,418 + 0,087 + e. Artinya jika Fleksibilitas kerja adalah X1, Kebijakan work from home adalah X2 dan Dukungan organisasi adalah X3 bernilai "0" maka Kinerja Karyawan nilainya adalah 13,371.

Koefisien regresi variabel Fleksibilitas kerja memiliki nilai -0,131 artinya jika variabel bebas lainnya bernilai tetap dan Fleksibilitas kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,131. Semakin naik Fleksibilitas kerja, maka Kinerja karyawan akan menurun.

Koefisien regresi variabel Kebijakan work from home memiliki nilai 0,418 artinya jika variabel bebas lainnya bernilai tetap dan Kebijakan work from home mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,418. Semakin naik Kebijakan work from home, maka Kinerja karyawan akan meningkat.

Koefisien regresi variabel Dukungan organisasi memiliki nilai 0,087 artinya jika variabel bebas lainnya bernilai tetap dan Dukungan organisasi mengalami

kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,087. Semakin naik Dukungan organisasi, maka Kinerja karyawan akan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (F)

Tabel 9 Uji Simultan (F)

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	127,864	3	42,621	10,172	0,000[b]
Residual	205,306	49	4,190		
Total	333,170	52			

Sumber : Data Peneliti 2023

Dari tabel diatas diketahui nilai F hitung sebesar 10,172. Nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 2,79 dan memiliki signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi jauh di bawah 0,05, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Uji Parsial (T)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat di;ihat bahwa hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t yaitu variabel Fleksibilitas kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung < t tabel yaitu - 1,021 < 2,0095 dengan tingkat signifikansi 0,312 > 0,05 yang berarti H0 diterima dan H1 ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis pertama pada penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan dari Fleksibilitas kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Variabel Kebijakan work from home (X2) menunjukkan nilai t hitung > t tabel yaitu 5,117 < 2,0095 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti H0 ditolak dan H2 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis kedua pada penelitian ini memiliki pengaruh positif yang signifikan dari Kebijakan work from home (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Variabel Dukungan kerja (X3) menunjukkan nilai t hitung < t tabel yaitu 0,529 < 2,0095 dengan tingkat signifikansi 0,599 > 0,05 yang berarti H0 diterima dan H3 ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga pada penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan dari Dukungan kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 10 Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,619[a]	0,384	0,346	2,047

Sumber : Data Peneliti 2023

Nilai koefisien korelasi pada tabel diatas sebesar 0,619 yang artinya pengaruh variabel Fleksibilitas kerja, Kebijakan work from home, dan Dukungan organisasi

terhadap Kinerja karyawan berpengaruh kuat sebesar 61,9%. Sedangkan nilai koefisien determinasi pada tabel diatas sebesar 0,384 yang artinya pengaruh variabel Fleksibilitas kerja, Kebijakan work from home, dan Dukungan organisasi terhadap Kinerja karyawan berpengaruh rendah sebesar 38,4.

Pembahasan

Pengaruh Fleksibiltas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 25.0, nilai dari Fleksibilitas kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar -1,021 dengan nilai signifikansi sebesar 0,312 menunjukkan bahwa variabel Fleksibilitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Kebijakan *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian Kebijakan work from home terhadap Kinerja karyawan sebesar 5,177 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa variabel Kebijakan work from home memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kebijakan work from home memiliki arah yang searah, jika Kebijakan work from home yang meningkat, maka Kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian Dukungan organisasi terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,529 dengan nilai signifikansi sebesar 0,599 menunjukkan bahwa variabel Dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh fleksibilitas kerja, kebijakan *work from* home, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di masa pandemi (studi pada kantor roosdiono & partners) maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan dan perlu penelitian lebih lanjut. Variabel Kebijakan *work from home* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kebijakan *work from home* memiliki arah yang searah, jika Kebijakan *work from home* yang meningkat, maka Kinerja karyawan mengalami peningkatan. Variabel Dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan dan perlu penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Aji, H. A. K., & Lataruva, E. (2022). Analisis Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, *11*, 1–15.

Ambarsari, V. R., Khuzaini, & Prijati. (2021). Employee engagement memediasi

pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Inovasi, 17(2), 239–247.

Apriliyadi, E. K., & Hendrix, T. (2021). Kajian fenomena pandemi Covid-19 di Indonesia: Perspektif wacana, pengetahuan dan kekuasaan Foucault. Sorot, 16(2), 99. https://doi.org/10.31258/sorot.16.2.99- 117

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).

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, *4*(2), 951-962.

Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Jurnal Maksipreneur, 8(2), 191–206. https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425

Diah, L., & Nugraheni, K. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. Masyarakat Pariwisata : Journal of Community Services in Tourism, 2(1), 59–68. https://doi.org/10.34013/mp.v2i1.375

Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Ilmiah Mahasiswa …, 3(4), 798–816.

Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi 7. Universitas Diponegoro.

Huda, F., & Ekhsan, M. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Dynamic Management Journal*, *7*(3), 480-494.

Kartika Alimuddin, I. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. YUME : Journal of Management, 4(2), 323–332. https://doi.org/10.37531/yume.vxix.333

Kelvyn, K., Wei, E. E., Khomali, C., Fernando, H., & Hartanto, V. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Batam. Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 13(2), 144. https://doi.org/10.35448/jmb.v13i2.112 82

Kuncoro, M. (2009). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis (3rd ed.). Erlangga.

Lansart, T. A., Tewal, B., & Dotuling, L. O. . (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA, 7(4), 5593–5602.

Listyowati, D., Savira, F. M., Dewi, S., & Napitupulu, B. E. (2021). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 43 Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021. Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 1(2), 41– 55.

Malayuja, J., Sahputra, N., & Alfirah, A. (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. https://doi.org/10.46576/prosfeb.v1i1.3 4

Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1), 262–278. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617

Oktavia, M. N. (2020). Budaya Organisasi, Fleksibilitas Kerja, dan Feedback Terhadap Prestasi Kerja. Jurnal SAINS Sosio Humaniora, 4(2), 368–374.

Oktaviannur, M. (2020). Budaya Organisasi, Fleksibilitas Kerja, dan Feedback Terhadap Prestasi Kerja Transportasi GOJEK di Palembang. Jurnal Sains Sosio Humaniora, 4(2), 368–374. https://doi.org/10.22437/jssh.v4i2.1086 6

Paramban, C. A., & Hutapea, J. Y. (2022). Pengaruh Work From Home (Wfh) Terhadap Kinerja Karyawan. Intelektiva, 3(9), 30–40.

Saramony, S. . (2021). Pengaruh Iklim Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Sumba Barat. VALUES, 2(2), 299-314\.

Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 13(1), 10–23.

Simanjuntak, P. (2017). Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi 3.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Manajemen (ke-4). Alfabeta.

Sulastri, L. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(3), 20–26. https://doi.org/10.54783/jin.v3i3.455

Supriadi, D. (2021). Employee Engagement: Determinant dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai DITJEN Perbendaharaan di Masa Pandemi Covid-19. Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik, 6(4), 329–344.