

PENGARUH *DISCIPLINE* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN YOGYAKARTA DENGAN WORK FROM HOME SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA MUSIM PANDEMI

Nurul Haslinda
Dra.Lukia Zuraida, M.M.
STIE Widya Wiwaha

Abstract

The research aims to analyze the impact of discipline and job satisfaction on the performance of the Yogyakarta Environment and Forestry Service employees with work from home as a moderating variable during the pandemic season. The population in this research is all of Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yogyakarta's employee which consists by civil servants and auxiliary workers. A simple random sampling technique was applied to the sampling of this research. The number of samples used in this research uses the Slovin formula with an error rate of 1%. The number of samples was 121. The research data processing was carried out using Smart PLS4.0 software. Data analysis using SEM model. Research proves that (1) Discipline has a significant impact on the performance of employees of the Yogyakarta Environment and Forestry Service. (2) Job satisfaction has a significant impact on the performance of employees of the Yogyakarta Environment and Forestry Service. (3) WFH has a significant impact on the performance of the Yogyakarta Environment and Forestry Service employees during the pandemic season. (4) Discipline has a unidirectional but not significant impact on the performance of the Yogyakarta Environment and Forestry Service employees with WFH as moderator during the pandemic season. (5) Job satisfaction has no significant impact on the performance of the Yogyakarta Environment and Forestry Service employees with WFH as a moderator during the pandemic season.

Keywords: Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance and Work From Home

Abstrak

Riset mempunyai tujuan untuk menganalisis dampak *discipline* dan *job satisfaction* terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yogyakarta dengan *work from home* sebagai variabel *moderating* pada musim pandemi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yogyakarta yang terdiri dari PNS dan NABAN. *Simple random sampling technique* diaplikasikan pada pengambilan sampel riset ini. Jumlah sampel yang digunakan pada riset ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 1%. Jumlah sampel ialah 121. Pengolah data riset dilakukan dengan *software Smart PLS4.0*. Analisis data menggunakan model SEM. Riset membuktikan bahwa (1) *Discipline* berdampak secara signifikan terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yogyakarta. (2) *Job satisfaction* berdampak secara signifikan terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yogyakarta. (3) WFH berdampak secara signifikan terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yogyakarta pada musim pandemi. (4) *Discipline* berdampak searah namun tidak signifikan terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yogyakarta dengan WFH sebagai moderator pada musim pandemi. (5) *Job satisfaction* tidak berdampak secara signifikan terhadap

employee performance Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yogyakarta dengan WFH sebagai moderator pada musim pandemi.

Kata Kunci: *Discipline, Job satisfaction, Employee performance, dan Work From Home*

PENDAHULUAN

Beberapa tahun belakangan ini, para penduduk di seluruh pelosok dunia kembali dikhawatirkan dengan penemuan Corona virus jenis baru yang sangat menular dan mematikan. Corona virus jenis baru ini diberi nama *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-COV2), dan menyebabkan penyakit *Coronavirus Disease-2019* (COVID-19). Penyakit Covid-19 ini telah menginfeksi lebih dari 83 juta orang dan menyebabkan lebih dari 1,8 juta kasus kematian yang dilaporkan di lebih dari 200 negara di dunia termasuk Indonesia. Pemerintah mulai menerapkan Protokol Covid-19 sesuai anjuran World Health Organization (WHO) dengan mengeluarkan beberapa kebijakan mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang diatur dalam peraturan perundangan No 21, 2020 hingga Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) dalam upaya memutuskan rantai penyebaran Covid-19. Selain memberi dampak buruk pada kesehatan jiwa, pandemi Covid-19 ini juga memberi dampak vital terhadap perekonomian. Kebijakan-kebijakan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah mengharuskan masyarakat untuk beraktivitas di rumah. Kebijakan tersebut tentunya menyebabkan kegiatan dalam perusahaan dan instansi menjadi sedikit terganggu. Maka dari itu, adanya pertimbangan terhadap perusahaan maupun instansi dari kebijakan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah yaitu penerapan konsep *Work From Home* agar kegiatan dalam perusahaan maupun instansi tetap berjalan sehingga pertumbuhan ekonomi yang terancam krisis pada masa pandemi tetap dapat dipertahankan. *Work From Home* adalah model pekerjaan di mana seorang pegawai melakukan pekerjaan dari rumah atau memindahkan seluruh rutinitas kantor untuk dikerjakan di rumah. Sebagai salah satu unsur pelaksana pemerintah daerah yang bergerak di bidang lingkungan hidup dan kehutanan, Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Yogyakarta juga tidak terkecuali dalam halnya menerapkan konsep *work from home* terhadap para pegawainya.

Seperti yang telah diketahui, *human resources* atau SDM ialah aset yang sangat penting untuk suatu perusahaan maupun instansi. Hal demikian karena SDM merupakan salah satu kunci keberhasilan bagi sebuah perusahaan maupun instansi. Kunci keberhasilan Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Yogyakarta tentunya juga tidak lepas dari dukungan SDM. Bentuk keberhasilan tersebut dapat diukur berdasarkan laporan kinerja instansi pemerintah (LKIP) yaitu laporan tentang informasi seputar ketercapaian dan hambatan-hambatan dalam pelaksanaan rencana kerja pada instansi tersebut. Menurut laporan kinerja instansi pemerintah pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Yogyakarta, berdasarkan hasil analisis capaian sasaran kinerja instansi pada beberapa tahun belakangan, pada masa pandemi Covid-19 telah mengalami penurunan. Berikut adalah tabel data capaian sasaran kinerja instansi pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Yogyakarta:

Tabel 1. Data Capaian Sasaran kinerja Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Yogyakarta

	Persentase Capaian Sasaran Kinerja		
	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Realisasi	93,41%	93,12%	91,50%

Sumber Data : Data sekunder (2022)

Dari Tabel 1, capaian sasaran kinerja instansi menunjukkan adanya penurunan capaian sasaran kinerja instansi dari tahun ke tahun. Hal ini nampak dari hasil terealisasi sasaran kinerja instansi pada masa pandemi Covid-19 di tahun 2020 dan tahun 2021 mengalami penurunan jika dibandingkan dengan nilai hasil terealisasi sasaran kinerja instansi pada masa sebelum pandemi Covid-19 di tahun 2019. Nilai capaian sasaran kinerja instansi pada tahun 2019 tercatat sebesar 93,41% sementara pada tahun 2020, nilai capaian sasaran kinerja instansi yang tercatat adalah sebesar 93,12% sehingga terdapat penurunan sebanyak 0,29. Pada tahun 2021, nilai capaian sasaran kinerja instansi tercatat sebesar 91,50% dan penurunan yang didapati lebih banyak dibandingkan dengan tahun 2020 yaitu sebanyak 1,62.

Sebagai salah satu faktor pendukung dari kunci keberhasilan pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Yogyakarta, para pegawai pada dinas tersebut terdiri atas PNS dan tenaga bantu atau NABAN yang dikenali sebagai dukungan SDM pada instansi ini menjadi perhatian. Hal ini karena, dukungan SDM terhadap keberhasilan instansi diukur dari SDM yang berkualitas dan kerjanya yang baik. Adanya sistem penerapan WFH pada masa pandemi Covid-19 terhadap para pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Yogyakarta diduga dapat memengaruhi *employee performance* sehingga berpotensi menjadi penyebab penurunan sasaran kinerja pada instansi tersebut. Melihat adanya penurunan hasil capaian sasaran kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yogyakarta pada masa pandemi Covid-19 serta adanya kebijakan penerapan sistem kerja dari rumah atau *Work From Home* terhadap para pegawai yang menjadi salah satu pendukung capaian sasaran kinerja instansi, riset ini bertujuan untuk mengetahui tentang *discipline* dan *job satisfaction* sebagai faktor terjadinya perubahan pada *employee performance* ketika adanya penerapan sistem *Work From Home* di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Yogyakarta. Yang menjadi tujuan dari peneliti melakukan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh *discipline* terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Yogyakarta, (2) Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Yogyakarta, (3) Untuk mengetahui pengaruh WFH terhadap *employee performance* di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Yogyakarta pada musim pandemi, (4) Untuk mengetahui pengaruh *discipline* terhadap *employee performance* dengan WFH sebagai variabel moderating pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Yogyakarta pada musim pandemi. (5) Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* dengan WFH sebagai variabel moderating pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Yogyakarta pada musim pandemi.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut (Dessler, 1997), manajemen Sumber Daya Manusia sendiri merupakan kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi manajemen meliputi perekrutan, pelatihan, pengimbangan kompensasi, dan penilaian.

Tinjauan Umum Tentang *Employee performance*

Employee performance dapat diartikan sebagai sebuah gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan kerja atau program kegiatan seseorang pegawai tersebut berdasarkan kuantitas atau kualitas yang dicapai dalam pelaksanaan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya. Terdapat beberapa indikator yang akan digunakan dalam mengukur sejauh mana pencapaian *employee performance* yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, efektivitas dalam penggunaan sumber daya, kemandirian, serta komitmen.

Tinjauan Umum Tentang Discipline Kerja

Discipline ialah suatu kondisi yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai moral yang baik. Discipline kerja pula merupakan kesadaran dan kesediaan kerja seorang pegawai dalam menaati dan melaksanakan perintah tata tertib yang diberlakukan oleh perusahaan. Terdapat beberapa indikator yang akan digunakan dalam menilai sikap discipline kerja pegawai yaitu ketepatan waktu datang ke tempat kerja, presentase kerja, ketaatan terhadap peraturan organisasi atau perusahaan, penggunaan jam kerja, dan tanggung jawab dalam bekerja.

Tinjauan Umum Tentang Job satisfaction

Job satisfaction merupakan sebuah karakteristik yang dirasakan oleh seseorang berdasarkan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan. Di dalam job satisfaction, terdapat beberapa indikator yang akan dijadikan pertimbangan untuk penilaian job satisfaction pegawai yaitu kesesuaian pekerjaan, menyenangkan pekerjaan, prestasi kerja, gaji, lingkungan kerja fisik, dan pimpinan.

Menurut (Floyd, K.S. & Yerby, J.M, 2014) evaluasi kepuasan kerja dapat mencakup faktor-faktor seperti kesan keseluruhan dari pekerjaan, pekerjaan yang diharapkan dapat diselesaikan, gaji, peluang untuk promosi, gaya kepemimpinan tempat kerja dan lingkungan kerja fisik.

Tinjauan Umum Tentang Work From Home (WFH)

Work From Home atau bekerja secara jarak jauh adalah model pekerjaan dimana seorang pegawai melakukan pekerjaan kantor dari rumah atau memindahkan seluruh rutinitas kantor mulai dari tugas harian sampai rapat, untuk dikerjakan di rumah. Namun, penerapan konsep *Work From Home* mempunyai kelebihan dan kekurangan tersendiri.

Kelebihan dari penerapan sistem *Work From Home* diantaranya adalah penghematan biaya makan serta biaya transportasi yang harus dikeluarkan saat bekerja langsung di lapangan atau kantor. Selain mempunyai jam kerja dan lingkungan kerja yang lebih bebas dan fleksibel, sistem *Work From Home* juga dapat memutuskan rantai penyebaran Covid-19 sehingga kesehatan dan keselamatan diri dan keluarga lebih terjamin. Kekurangan dari sistem *Work From Home* pula adalah seperti, banyak potensi distraksi, motivasi kerja yang menurun akibat suasana kerja yang berbeda dengan kantor, menggunakan dana pribadi untuk fasilitas kuota internet dan listrik, *discipline* kerja berkurang akibat jam kerja yang lebih fleksibel dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga bisa membuat pegawai menunda-nunda pekerjaan kantor dan sebagainya.

Hipotesis

Dampak Discipline Terhadap Employee Performance

Dalam penelitian (Syafrina, 2017) terdapat dampak discipline kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Setiap karyawan harus memiliki discipline kerja yang baik dengan mematuhi peraturan dari perusahaan karena discipline kerja merupakan salah satu aspek yang dapat berdampak pada hasil kerja seorang karyawan. Semakin tinggi *discipline* kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesisnya adalah:

H_1 : *Discipline* berdampak secara positif terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Yogyakarta

Dampak Job Satisfaction Terhadap Employee Performance

Dalam penelitian (Cahyani dan Ahyar, 2010) terdapat dampak job satisfaction terhadap kinerja karyawan. Kepuasan merupakan perasaan senang atau kecewa karyawan terhadap

ekspektasi kerja yang diharapkan dengan yang didapatkan. Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan. Parameter estimasi untuk pengujian dampak *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai CR sebesar 2,214 dan dengan probabilitas sebesar 0,027. Nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan hipotesis yaitu probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesisnya adalah:

H₂: *Job satisfaction* berdampak positif terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Yogyakarta

Dampak Work From Home Terhadap Employee Performance.

Dalam penelitian (Lilis Sulastri, 2021) terdapat dampak *work from home* terhadap *employee performance* di masa pandemi Covid-19. Berdasarkan uji statistik deskriptif, uji validitas data, dan analisis regresi, disimpulkan bahwa WFH memiliki keterkaitan yang tinggi dengan kinerja karyawan ($t = 4,757$) dan memiliki hubungan yang tinggi secara statistik dampak yang signifikan ($p = 0,000$). Ha diterima dan HO ditolak, menunjukkan bahwa variabel WFH (X) berdampak signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesisnya adalah:

H₃: *Work From Home* berdampak positif terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Yogyakarta

Dampak Discipline Terhadap Employee Performance Dengan WFH Sebagai Variabel Moderating.

Dalam riset (Heni Beni Saputri, 2022) terdapat dampak *discipline* terhadap kinerja karyawan selama WFH pada CV. Paramita Kediri. Paramita Kediri memiliki *discipline* kerja yang kurang maksimal dengan penerapan bekerja dari rumah atau WFH. Para karyawan wajib melakukan pertemuan secara online untuk mengisi absensi yang akan dicatat oleh bagian administrasi atau datang ke kantor melakukan *check list* pada jadwal kerja. Para karyawan sering terlambat bekerja dan alfa melakukan pelanggaran tentang tata tertib. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesisnya adalah:

H₄: *Discipline* berdampak positif terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Yogyakarta dengan WFH sebagai variabel moderating pada musim pandemi.

Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Dengan WFH Sebagai Variabel Moderating.

Dalam penelitian (Rycan Fahmi, Edi Wibowo, dan Aldi Muhamad Syukri, 2021) terdapat dampak *discipline* dan *job satisfaction* terhadap *employee performance* Dinas Kominfotik Provinsi DKI Jakarta dengan WFH sebagai variabel moderating.

Berdasarkan data convergent validity dalam variabel *discipline* kerja, faktor yang memiliki nilai tertinggi pada item pernyataan kuesioner yaitu sering telatnya pegawai PNS di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 saat melakukan absensi dengan skor nilai 0,970. Variabel *job satisfaction* memiliki nilai tertinggi pada item pernyataan kuesioner yaitu pegawai sering bosan terhadap pekerjaannya dengan skor nilai 0,966. Variabel *employee performance* memiliki nilai tertinggi pada item pernyataan kuesioner yaitu hasil pekerjaan pegawai yang tidak pernah mengecewakan dengan skor nilai 0,976. Variabel WFH memiliki nilai tertinggi pada item pernyataan kuesioner yaitu selama pandemi covid 19, WFH dapat membantu pegawai menghemat biaya kendaraan dengan skor nilai 0,961. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesisnya adalah:

H₅: *Job satisfaction* berdampak positif terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Yogyakarta dengan WFH sebagai variabel moderating pada musim pandemi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metodologi kuantitatif dengan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner dan dokumentasi. Metode kuesioner digunakan untuk mendapatkan data utama, yaitu *discipline*, *job satisfaction*, *employee performance* dan *work from home*. Kuesioner ini kemudian diukur dengan menggunakan skala likert serta uji validitas dan reliabilitas ke atas kuesioner. Selain itu, dokumentasi untuk mendapatkan data tentang profil perusahaan, data kepegawaian serta mencatat proses pengambilan data responden melalui penyebaran kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yogyakarta yang terdiri dari PNS dan NABAN. *Simple random sampling technique* diaplikasikan pada pengambilan sampel riset ini. Jumlah sampel yang digunakan pada riset ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 1%. Jumlah sampel ialah 121. Pengolahan data riset dilakukan dengan *software Smart PLS4.0*. Analisis data menggunakan model SEM. Di dalam model SEM PLS, terdapat 3 kegiatan yang dilakukan secara bersamaan di dalam SEM yaitu pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrumen, pengujian model hubungan antara variabel, serta mendapatkan model yang cocok untuk prediksi.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Deskripsi data responden pada penelitian ini, ialah sebagai berikut:

1. Berdasarkan status kepegawaian responden

Responden yang digunakan dalam penelitian sebanyak 121 atau 100 persen; dengan komposisi PNS sebanyak 96 atau 79,34 persen. Serta responden yang berstatus tenaga bantu sebanyak 25 atau 20,66 persen. Sebanyak 96 orang atau 79,34 persen yang mendominasi pada penelitian ini memang berstatus sebagai PNS. PNS merujuk pada tingkatan kordinasi pusat baik kementerian ataupun lembaga pemerintahan pusat lainnya seperti pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yogyakarta yang bergerak dalam urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup dan urusan pemerintahan bidang kehutanan.

2. Berdasarkan status lama berkerja responden

Responden yang bekerja selama < 5 tahun sebanyak 13 responden atau 10,74 persen. Responden yang telah bekerja selama 10 tahun sebanyak 33 responden atau 27,27 persen. Responden yang bekerja selama 15 tahun sebanyak 30 responden atau 24,79 persen serta yang berkerja > 20 tahun sebanyak 45 responden atau 37,20. Total keseruhan responden sebanyak 121 responden atau 100 persen.

3. Berdasarkan jenis kelamin responden

Responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 57 atau 47,11 persen dan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 64 atau 52,89 persen. Dengan persentase responden berjenis kelamin wanita menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini ialah berjenis kelamin wanita. Total sebanyak 121 responden atau 100 persen.

4. Berdasarkan usia responden

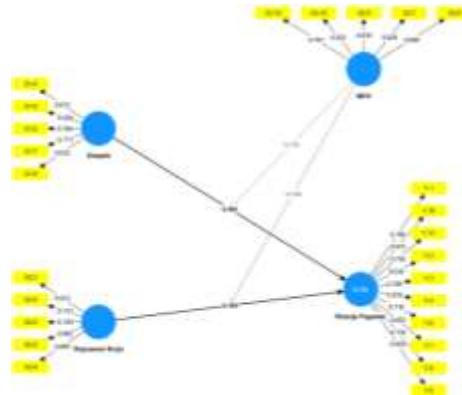
Responden yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 20 atau 16,53 persen. Pada rentang usia 31 - 40 tahun sebanyak 26 responden atau 21,49 persen. Responden yang berusia 41 -

50 tahun sebanyak 37 atau 30,58 persen dan responden yang berusia 51 - 60 tahun sebanyak 38 atau 31,40 persen. Total keseluruhan sebanyak 121 atau 100 persen.

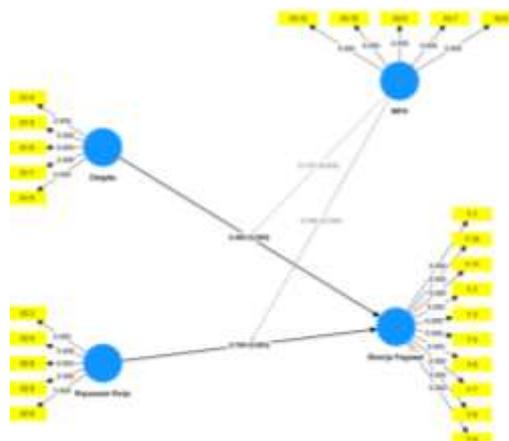
Analisis data

Skema model

Gambar 1 Outer Model



Gambar 2 Inner Model



Evaluasi Model Pengukuran atau *Outer Model*

Convergent Validity

Pengukuran convergent validity dapat dinyatakan valid apabila nilai outer loading suatu indikator > 0,7 yaitu diatas 0,70. Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada setiap variabel penelitian:

Tabel 2. Outer loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Discipline (X1)	X1.4	0,812
	X1.5	0,829
	X1.6	0,786
	X1.7	0,771
	X1.8	0,832
Job satisfaction (X2)	X2.2	0,812
	X2.4	0,731

	X2.6	0,729
	X2.8	0,862
	X2.9	0,885
WFH (X3)	X3.5	0,816
	X3.7	0,828
	X3.9	0,800
	X3.12	0,781
	X3.15	0,832
Employee performance (Y)	Y.1	0,795
	Y.2	0,815
	Y.3	0,786
	Y.4	0,879
	Y.6	0,719
	Y.7	0,835
	Y.8	0,779
	Y.9	0,818
	Y.10	0,815
	Y.11	0,745

Sumber data: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.1 di atas, setiap indikator yang mengukur masing-masing variabel mempunyai nilai *outer loading* > 0,70 yaitu setiap indikator valid dalam mengukur masing-masing variabel penelitian.

Discriminant Validity

Metode pengujian pada discriminant validity menggunakan nilai cross loading dan nilai Heterotrait-Monotriat Ratio Of Correlations (HTMT). Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai cross loading dari masing-masing indikator:

Tabel 3. Cross Loading

Indikator	Variabel			
	Discipline	Job satisfaction	Employee performance	WFH
X1.4	0.812	0.347	0.596	0.380
X1.5	0.829	0.349	0.595	0.376
X1.6	0.786	0.349	0.586	0.381
X1.7	0.771	0.325	0.595	0.426
X1.8	0.832	0.337	0.548	0.447
X2.2	0.446	0.812	0.473	0.372
X2.4	0.242	0.731	0.317	0.290
X2.6	0.242	0.729	0.342	0.371
X2.8	0.312	0.862	0.431	0.379
X2.9	0.409	0.885	0.575	0.402
X3.12	0.374	0.296	0.565	0.781
X3.15	0.462	0.490	0.641	0.832
X3.5	0.399	0.371	0.594	0.816
X3.7	0.424	0.339	0.524	0.828

X3.9	0.350	0.313	0.501	0.800
Y.1	0.633	0.458	0.795	0.475
Y.2	0.590	0.341	0.815	0.519
Y.3	0.590	0.277	0.786	0.508
Y.4	0.645	0.501	0.879	0.693
Y.6	0.554	0.550	0.719	0.505
Y.7	0.651	0.537	0.835	0.593
Y.8	0.548	0.403	0.779	0.516
Y.9	0.547	0.428	0.818	0.625
Y.10	0.563	0.465	0.815	0.593
Y.11	0.457	0.389	0.745	0.550

Sumber data: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4,2 di atas, masing-masing indikator mempunyai nilai *cross loading* lebih besar pada variabelnya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Maka, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity* yang baik dalam penyusunan setiap variabel.

HTMT menggunakan *multitrait-multimethod matrix* sebagai dasar pengukuran. Evaluasi pada *discriminant validity* dianggap terpenuhi apabila nilai HTMT setiap pasangan variabel atau dua konstruk reflektif adalah $< 0,9$. Berikut ini adalah nilai HTMT dari dua konstruk reflektif:

Tabel 4. Heterotrait-Monotriat Ratio Of Correlations (HTMT)

	Discipline	Job satisfaction	Employee performance	WFH	WFH x Discipline
Job satisfaction	0.472				
Employee performance	0.803	0.583			
WFH	0.571	0.511	0.767		
WFH x Discipline	0.397	0.328	0.562	0.540	
WFH x Job satisfaction	0.337	0.273	0.174	0.146	0.267

Sumber data: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.3 di atas, setiap pasangan variabel atau dua konstruk reflektif menunjukkan nilai HTMT kurang daripada 0,90 yaitu $< 0,90$. Maka, disimpulkan bahwa evaluasi *discriminant validity* terpenuhi berdasarkan perhitungan HTMT.

Composite Reliability

Suatu variabel dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila nilai *composite reliability* $> 0,6$. Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel 5. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Discipline	0,903
Job satisfaction	0,902
Employee performance	0,946
WFH	0,906

Sumber data: Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.4 di atas, variabel discipline mempunyai nilai *composite reliability* 0,903 > 0,70. Variabel job satisfaction mempunyai nilai *composite reliability* 0,902 > 0,70. Variabel employee performance mempunyai nilai *composite reliability* 0,946 > 0,70. Variabel WFH mempunyai nilai *composite reliability* 0,906 > 0,70. Secara keseluruhan, indicator yang mengukur masing-masing variabel reliabel dalam mengukur variabel-variabel tersebut.

Cronbach's Alpha

Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi cronbach's alpha apabila memiliki nilai cronbach's alpha > 0,70. Berikut ini adalah nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel 6. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Discipline	0,865
Job satisfaction	0,866
Employee performance	0,937
WFH	0,874

Sumber data: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel discipline 0,865 > 0,70. Nilai *cronbach's alpha* pada variabel job satisfaction 0,866 > 0,70. Nilai *cronbach's alpha* pada variabel employee performance 0,937 > 0,70 dan nilai *cronbach's alpha* pada variabel WFH 0,874 > 0,70. Secara keseluruhan, masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach's alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Evaluasi Model Struktural atau *Inner Model*

Uji R-Square (R^2)

Nilai R-Square pada model ini berpandukan teori dari Chin yaitu 0,67 menunjukkan model yang lemah, 0,33 menunjukkan model yang moderat, dan 0,19 menunjukkan model yang kuat. Berikut ini adalah nilai R-Square yang diperoleh:

Tabel 7. R-Square

	R-square	R-square adjusted
Employee performance	0.736	0.725

Sumber data: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa nilai R-square pada employee performance adalah 0.736 yaitu menunjukkan bahwa variabel discipline, job satisfaction, dan WFH berDampak terhadap variabel employee performance sebesar 73.6%.

Uji Path Coefficient

Path coefficient memiliki nilai standar direntang -1 sampai 1. Nilai koefisien yang mendekati 1 menunjukkan hubungan yang positif sementara nilai koefisien yang mendekati -1 menunjukkan hubungan yang negatif. Berikut ini adalah hasil uji *path coefficient* yang telah didapatkan:

Tabel 8. Path Coefficient

	Nilai Konfisien
Discipline -> Employee performance	0.460
Job satisfaction -> Employee performance	0.184
WFH -> Employee performance	0.306
WFH x Discipline -> Employee performance	0.176
WFH x Job satisfaction -> Employee performance	-0.108

Sumber data: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.7 di atas, discipline terhadap employee performance memiliki nilai konfisiensi sebesar 0,460 yaitu suatu hipotesis dengan arah hubungan yang positif. Job satisfaction terhadap employee performance memiliki nilai konfisiensi sebesar 0,184 yaitu suatu hipotesis dengan arah hubungan yang positif. WFH terhadap employee performance memiliki nilai konfisiensi sebesar 0,306 yaitu suatu hipotesis dengan arah hubungan yang positif. Discipline terhadap employee performance yang dimoderasi oleh WFH memiliki nilai konfisiensi sebesar 0,176 yaitu suatu hipotesis dengan arah hubungan yang positif. Job satisfaction terhadap employee performance yang dimoderasi oleh WFH memiliki nilai konfisiensi sebesar -0,108 yaitu suatu hipotesis dengan arah hubungan yang negatif.

Uji F-Square

Pendoman untuk menilai F-Square adalah nilai 0,02 adalah kecil, 0,15 adalah menengah, dan 0,35 adalah besar pada variabel endogen. Berikut ini adalah hasil uji F-Square yang telah diperoleh:

Tabel 9. F-Square

	F-Square
Discipline	0.526
Job satisfaction	0.093
WFH	0.206
WFH x Discipline	0.100
WFH x Job satisfaction	0.045

Sumber data: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.8 di atas, nilai F-Square pada variabel discipline adalah 0,526 dan terlihat besar pada level struktural. Nilai F-Square pada variabel job satisfaction adalah 0,093 dan terlihat rendah pada level struktural. Nilai F-Square pada variabel WFH adalah 0,206 dan terlihat besar pada level struktural. Nilai F-Square pada variabel discipline yang dimoderasi oleh WFH adalah 0,100 dan terlihat rendah pada level struktural. Nilai F-Square pada variabel job satisfaction yang dimoderasi oleh WFH adalah 0,045 dan terlihat rendah pada level struktural.

Uji Hipotesis

Pada pengujian hipotesis ini, tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi atau level signifikannya adalah sebesar 1% atau 0.01 dengan signifikansi 1-tailed sebagai patokan untuk menerima atau menolak hipotesis. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang telah didapatkan melalui nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values:

Tabel 10. Uji hipotesis

	T-statistics	P values
Discipline ->Employee performance	5.079	0.000
Job satisfaction ->Employee performance	2.826	0.002
WFH ->Employee performance	2.846	0.002
WFH x Discipline ->Employee performance	1.925	0.027
WFH x Job satisfaction -> Employee performance	1.628	0.052

Sumber data: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.9 di atas, pengujian hipotesis pada discipline terhadap employee performance memiliki nilai t-statistik 5,079 > 1,640 dan nilai p-values 0,000 < 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini diterima dengan hasil yang signifikan. Pengujian hipotesis pada job satisfaction terhadap employee performance memiliki nilai t-statistik 2,826 > 1,640 dan nilai p-values 0,002 < 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini diterima dengan hasil yang signifikan. Pengujian hipotesis pada WFH terhadap employee performance memiliki nilai signifikansi t-statistik 2,846 > 1,640 dan nilai p-values 0,002 < 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini diterima dengan hasil yang signifikan.

Pengujian hipotesis pada discipline terhadap employee performance dengan WFH sebagai moderasi memiliki nilai signifikansi t-statistik 1,925 > 1,640 dan nilai p-values 0,027 > 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini diterima namun hasilnya tidak signifikan. Pengujian hipotesis pada job satisfaction terhadap employee performance dengan WFH sebagai moderasi memiliki nilai t-statistik 1,628 < 1,640 dan nilai p-values 0,052 > 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini ditolak dan hasilnya tidak signifikan.

Evaluasi Hasil Uji Kecocokan Model

Apabila nilai model SEM PLS pada RMSE dan MAE lebih rendah daripada LM, maka model PLS yang dibangun memiliki kekuatan prediksi. Model SEM PLS pada RMSE dan MAE lebih rendah dibandingkan dengan model LM lebih banyak atau sama banyak, maka menunjukkan model SEM PLS mempunyai *medium predictive power*. Berikut adalah hasil uji perbandingan RMSE dan MAE pada Model PLS dengan LM:

Tabel 11. Perbandingan RMSE dan MAE (Model PLS vs LM)

	Q² predict	PLS-SEM_RMSE	PLS-SEM_MAE	LM_RMSE	LM_MAE
Y.1	0.432	0.414	0.265	0.474	0.289
Y.2	0.363	0.386	0.252	0.416	0.283
Y.3	0.344	0.446	0.280	0.487	0.316
Y.4	0.552	0.354	0.208	0.389	0.242
Y.6	0.380	0.422	0.293	0.436	0.274
Y.7	0.537	0.358	0.229	0.396	0.257
Y.8	0.336	0.506	0.366	0.547	0.399
Y.9	0.421	0.423	0.244	0.462	0.290
Y.10	0.437	0.374	0.239	0.417	0.286
Y.11	0.303	0.477	0.283	0.460	0.289

Sumber data: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa nilai indikator Y.6 pada model PLS-SEM_MAE 0,293 yaitu lebih besar dibandingkan nilai LM_MAE 0,274. Selain itu, nilai indikator Y.11 pada model PLS-SEM_RMSE 0,477 yaitu lebih besar dibandingkan nilai LM_RMSE

0,460. Nilai RMSE dan MAE pada model SEM PLS lebih besar dibandingkan dengan model LM, maka ini menunjukkan bahwa model PLS SEM mempunyai prediksi model yang lemah.

PEMBAHASAN

Dampak *discipline* terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Discipline terbukti memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Nilai t-statistik pada hubungan variabel ini menunjukkan $5,079 > 1,640$ dengan nilai p-values $0,000 < 0,01$. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Beta dan Dwiyansa (2021) yang membuktikan bahwa *discipline* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. *Employee performance* merupakan hasil dan prestasi kerja seorang pegawai yang dapat dicapai melalui penyelesaian tugas pekerjaan dan tanggungjawab yang telah diamanahkan. Seorang pegawai yang mempunyai *discipline* yang baik akan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tugas pekerjaan yang diberikan dan tanggungjawab yang telah diamanahkan sehingga *employee performance* tersebut akan terbentuk dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *discipline* pegawai sangat memberi Dampak terhadap *employee performance* itu sendiri. Hipotesis yang menyatakan bahwa *discipline* berdampak signifikan terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yogyakarta terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017), dalam penelitiannya mengenai dampak *discipline* kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Suka Fajar Pekan Baru menunjukkan bahwa *discipline* kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dampak *job satisfaction* terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Job satisfaction terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Nilai t-statistik pada hubungan variabel ini menunjukkan $2,826 > 1,640$ dengan nilai p-values $0,002 < 0,01$. *Job satisfaction* seorang pegawai dapat dinilai dari gaji atau kompensasi yang didapatkan, lingkungan kerja fisik serta tugas kerja yang dilakukan. Hal-hal tersebut dapat menentukan seberapa puas seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Apabila seorang pegawai merasa gaji yang didapatkan sesuai dengan hasil pekerjaannya, gaya kepemimpinan di tempat kerja memuaskan, lingkungan tempat kerja nyaman dan aman serta mempunyai hubungan yang baik antara sesama pegawai, maka pegawai tersebut cenderung akan semakin loyal terhadap organisasi atau perusahaannya. Sikap loyal tersebut mendorong pegawai berupaya bekerja dengan lebih baik dan maksimal serta berinovasi dan kritis dalam bekerja sehingga secara tidak langsung menjadikan kinerja seorang pegawai menjadi lebih baik. Dengan demikian, disimpulkan bahwa *job satisfaction* dapat memberi dampak terhadap *employee performance*. Hipotesis yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berdampak signifikan terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yogyakarta terbukti kebenarannya.

Dampak WFH terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada musim pandemi

WFH terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap variabel *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Nilai t-statistik pada hubungan variabel ini menunjukkan $2,846 > 1,640$ dengan nilai p-values $0,002 < 0,01$. WFH adalah melakukan aktivitas kerja atau memindahkan rutinitas di kantor ke rumah. Melaksanakan WFH mempunyai kelebihan

dan kelemahannya tersendiri berdasarkan persepsi, pengalaman dan situasi dari masing-masing pegawai. Masalah yang umumnya terjadi apabila melaksanakan WFH adalah keterbatasan fasilitas bekerja yang didukung oleh jaringan internet, laptop, alat kerja dan alat tulis serta waktu kerja yang tidak fleksibel dan tidak seimbang dengan pekerjaan rumah. Masalah tersebut sering menjadi permasalahan bagi orang-orang yang bekerja secara WFH sehingga dapat menciptakan permasalahan yang baru seperti penundaan pekerjaan kantor yang dipicu oleh keterbatasan jaringan internet untuk melakukan pekerjaan kantor dan pekerjaan kantor yang dilakukan tidak maksimal dikarenakan kesulitan untuk melakukan pekerjaan kantor dengan baik dan tenang. Selain itu, menurunnya kesadaran terhadap tanggungjawab kantor yang dapat dipicu oleh jam kerja yang tidak fleksibel di rumah sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam memprioritaskan urusan pekerjaan kantor dengan urusan pekerjaan di rumah. Permasalahan-permasalahan yang muncul dalam melaksanakan WFH secara tidak langsung berdampak terhadap *employee performance*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa WFH berdampak signifikan terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yogyakarta terbukti kebenarannya.

Dampak *discipline* terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan dengan WFH sebagai variabel moderating pada musim pandemi

Dampak variabel eksogen *discipline* terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang dimoderasi oleh variabel moderator WFH terbukti memiliki dampak positif dan tidak signifikan terhadap variabel endogen. Nilai t-statistik pada hubungan variabel ini diketahui $1,925 > 1,640$ dengan nilai p-values $0,027 > 0,01$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif namun tidak signifikan antara *discipline* yang dimoderasi oleh WFH dengan *employee performance*. WFH dapat memperkuat hubungan *discipline* kerja terhadap *employee performance* dan sebaliknya WFH dapat memperlemah hubungan *discipline* kerja terhadap *employee performance*. Apabila *discipline* pegawai pada tahap yang memiliki kecenderungan menurun ketika melakukan WFH maka *employee performance* juga akan menurun dan sebaliknya apabila kedisiplinan pegawai cenderung meningkat ketika melakukan WFH maka *employee performance* juga akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, hipotesis yang menyatakan bahwa *discipline* berdampak signifikan terhadap *employee performance* dengan dimoderasi oleh WFH tidak dapat dibuktikan kebenarannya pada taraf signifikansi.

Dampak *job satisfaction* terhadap *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan dengan WFH sebagai variabel moderating pada musim pandemi

Hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan variabel eksogen *job satisfaction* yang dimoderasi oleh variabel moderator WFH terbukti memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap variabel endogen *employee performance* Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Nilai t-statistik pada hubungan variabel ini diketahui $1,628 < 1,640$ dengan nilai p-values $0,052 > 0,01$. *Job satisfaction* pegawai yang dimoderasi oleh WFH tidak berdampak terhadap *employee performance*. Hal demikian merupakan hal yang wajar mengingat bahwa hubungan antara *job satisfaction* dan *employee performance* masih menjadi perdebatan dikalangan beberapa ahli. Hal ini menunjukkan meskipun pegawai kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan ketika WFH terutamanya pada faktor gaji yang tidak memadai dan fasilitas bekerja yang tidak didukung oleh perusahaan, namun pegawai masih bekerja dengan baik dan mandiri. Menurut asumsi pegawai, bekerja dengan gaji yang sedikit dengan keterbatasan waktu dan fasilitas pendukung pekerjaan tidaklah lebih buruk daripada kehilangan pekerjaan karena dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan pada musim pandemi. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hipotesis yang menyatakan bahwa *job satisfaction* dengan dimoderasi oleh WFH berdampak

signifikan terhadap *employee performance* tidak dapat dibuktikan kebenarannya pada taraf signifikansi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Discipline* mempunyai dampak yang signifikan terhadap *employee performance*. Pegawai dengan *discipline* kerja yang baik memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tugas pekerjaan dan tanggungjawab yang diamanahkan sehingga *employee performance* akan terbentuk dengan baik. Sebaliknya apabila seorang pegawai mempunyai *discipline* yang kurang baik, maka pegawai tersebut memiliki kesadaran yang rendah terhadap tanggungjawab dan tugas yang diamanahkan sehingga *employee performance* secara tidak langsung berdampak buruk. Sebelum adanya pandemi dan penerapan WFH, pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yogyakarta memiliki *discipline* kerja yang baik sehingga *employee performance* terbentuk dengan baik dan instansi turut mencapai kinerja yang meningkat.
2. *Job satisfaction* mempunyai dampak yang signifikan terhadap *employee performance*. Apabila seorang pegawai merasa sangat puas terhadap semua aspek dari pekerjaannya, maka pegawai tersebut cenderung akan semakin loyal terhadap perusahaannya. Sikap loyal tersebut mendorong pegawai berupaya bekerja dengan lebih maksimal serta berinovasi dan kritis dalam bekerja sehingga secara tidak langsung menjadikan kinerja seorang pegawai menjadi lebih baik. Sebelum adanya pandemi dan penerapan WFH, pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yogyakarta memiliki *job satisfaction* yang baik dan memuaskan sehingga *employee performance* terbentuk dengan baik dan kinerja instansi turut berdampak dengan baik.
3. WFH mempunyai dampak yang signifikan terhadap *employee performance*. Permasalahan-permasalahan yang muncul dalam melaksanakan WFH secara tidak langsung berdampak terhadap *employee performance*. Dengan adanya pandemi Covid-19 dengan kebijakan penerapan WFH pada instansi, sasaran kinerja instansi didapati menurun karena *employee performance* menurun.
4. Dengan dimoderatori oleh WFH, *discipline* berdampak searah namun tidak signifikan terhadap *employee performance*. Adanya penerapan WFH, *discipline* berdampak dalam permasalahan yang negative terhadap kinerja pegawai sehingga kinerja instansi turut terganggu. Pegawai didapati kurang mempunyai kesadaran akan tanggungjawab dalam bekerja terutamanya dalam hal melakukan presensi kerja.
5. *Job satisfaction* pegawai yang dimoderasi oleh WFH tidak berdampak terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan meskipun pegawai kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan ketika WFH terutamanya pada faktor gaji yang tidak memadai dan fasilitas bekerja yang tidak didukung oleh perusahaan, namun pegawai masih bekerja dengan baik dan mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Asteria, Beta dan Dwiyansa, Priatna. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Manajemen Dewantara*, Vol 5, No. 2, 106-119
- Dessler, G. (1993). *Manajemen Personalia*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management*. Jilid 1, edisi ketujuh. Jakarta : PT. Prenhalindo.

- Dr.Sugiyono. (2002). Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Floyd, K.S. & Yerby, J.M., (2014) “ Information Systems Faculty Perceptions of Ethical Work Climate And Job Satisfaction” Journal of the Southern Association for Information Systems, Vol 2, No 1, 1-24.
- Hatch, E.dan.Farhady.H. (1981) Research Design And Statistics For Applied Linguistics. Teheran : Rahnama Publications.
- Saputri, Heni Beti. (2022) Dampak Discipline, Stress dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Work From Home Pada CV. Paramita Kediri. Skripsi Sarjana (tidak dipublikasikan). Kediri: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Lilis, Sulastri. (2021), Dampak Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19” Jurnal Ilmiah Nasional, Vol III, No.3, 20-26.
- Nova Syafrani. (2017) “Dampak Discipline Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Suka Fajar Pekan Baru” Eko dan Bisnis, Vol 8, No.4 (Desember), 1-12.
- Nanang Martono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder. Jakarta : Rajawali Pers.
- Nur Cahyani, Ahyar Yuniawan. (2010) “Dampak Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Job satisfaction dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan” Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol 17, No.1, (Maret), 10-23.
- Prof.Dr.Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Rycan Fahmi., Edi Wibowo., Aldi Muhamad Syukri., (2021) “Dampak Discipline dan Job satisfaction Terhadap Employee performance Negeri Sipil dengan Work From Home (WFH) Sebagai Variabel Moderating Pada Masa Pandemi Covid-19” Syntax Idea, Vol III, No.9 (September), 2215-2231.
- Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa, (2020) “Dampak Motivasi, Discipline dan Job satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” Maneggio, Vol 3, No 1 (Maret), 120-135
- Sugiyono. (2013). Statistika Untuk Penelitian, Bandung : Alfabeta.
- Wahyu Setyawibowo, Anita Silvanita, (2017) “Dampak Job satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Giningkidul” e-Proceeding of Management, Vol 4, No 1 (April), 609-618
- World.Health.Organization. (2022). Tracking SARS-CoV-2 variants.Diambil 3 April 2022 dari <https://www.who.int/en/activities/tracking-SARS-CoV-2-variants>