
PENGARUH BUDAYA DIGITAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA WFH DI DITJEN DUKCAPIL TAHUN 2020-2021

Rendy Chandra Suparman^{1*}, Eko Sugiyanto¹

¹Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Universitas Nasional
Email : Rerendy@gmail.com, ekoantodr@gmail.com

*Korespondensi:Rerendy@gmail.com

(Submission 01-11-2022, Revisi 11-11-2022, Accepted 14-11-2022)

Abstract

The Covid 19 pandemic in year 2020 affected many organizations. Work From Home (WFH) policy is the new work methods in Indonesia, especially in a public organization. Employee performance when Work From Home becomes concern for organizations and superiors, because employees are required to achieve the same targets as during Work From Office. The purposes of this paper to find out the influence of digital culture and work discipline on employee performance during the Work From Home period at Direktorat Jenderal Kependudukan & Pencatatan Sipil (Ditjen Dukcapil) Kemendagri in 2020-2021. The research method used quantitative method with multiple linear regression analysis. The sample in this study are 82 employees at Ditjen Dukcapil in 2020-2021. The analysis results show, digital culture significantly affect employee performance. which has a significance value of 0.021 ($p < 0.05$). On the work discipline variable, significance of 0.028 ($p < 0.05$), these results indicate that there is a significant effect of work discipline on employee performance during the Work From Home period. The results of this study also explain that there is a simultaneous influence of digital culture & work discipline on employee performance during Work From Home at Ditjen Dukcapil in 2020-2021, which is shown from the results of the influence value of 25% with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$).

Keywords: *digital culture; work discipline; and performance during work from home.*

Abstrak

Pandemi Covid 19 di tahun 2020 berdampak pada banyak organisasi. Kebijakan *Work From Home* (WFH) merupakan cara kerja baru di Indonesia, khususnya di organisasi publik. Kinerja karyawan saat *Work From Home* menjadi perhatian bagi organisasi maupun atasan, karena karyawan dituntut untuk mencapai target yang sama seperti saat *Work From Office*. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya digital dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home* di Direktorat Jenderal Kependudukan & Pencatatan Sipil (Ditjen Dukcapil) Kemendagri tahun 2020-2021. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dengan sampel 82 pegawai di Ditjen Dukcapil. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan budaya digital terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home*

di Ditjen Dukcapil dimana memiliki nilai signifikansi 0,021 ($p < 0,05$) atau 20%. Pada variabel disiplin kerja, didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,028 ($p < 0,05$) atau 19%. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara simultan budaya digital & disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil, dimana ditunjukkan dari hasil nilai pengaruh sebesar 39% dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$).

Kata Kunci: budaya digital; disiplin kerja; dan kinerja di masa *work from home*.

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang mulai terjadi tahun 2020 menciptakan banyak perubahan di suatu organisasi. Untuk mencegah penyebaran penyakit di masa pandemi, pembagian pekerjaan ditentukan oleh masing-masing organisasi dan atasan, sehingga pegawai mengikuti jadwal berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing. Kinerja pegawai saat *Work From Home* (WFH) merupakan isu yang sangat menarik untuk dilakukan penelitian, karena WFH ini merupakan salah satu metode kerja baru yang ada di Indonesia, terlebih lagi di suatu organisasi publik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lupu (2017), disebutkan bahwa bekerja dari rumah (WFH) sebagai sebuah konsep *flexible working* tidak serta merta meningkatkan produktivitas pegawai yang selanjutnya dapat berdampak pada produktivitas organisasi. Selain itu ada masalah teknis yang tidak dapat diselesaikan dari jarak jauh, yaitu adanya ketidaksetaraan gaji antara karyawan yang bekerja di kantor dan pekerja jarak jauh, keterbatasan interaksi normal dengan rekan kerja dan kesulitan dalam mengatur kegiatan serikat pekerja.

Direktorat Jenderal Kependudukan & Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri juga menerapkan kondisi *Work From Home* pada tahun 2021-2022. Data Lapkin menunjukkan bahwa hasil kinerja kegiatan utama di Ditjen Dukcapil Kemendagri pada tahun 2020-2021 terbilang cukup baik. Dari target yang ditetapkan pada setiap unit kerja eselon I sebesar 100%, rata-rata pencapaian kinerja pada tahun 2020 sebesar 99,5 dan tahun 2021 sebesar 99,7. Walaupun pencapaian kinerja sudah menorehkan angka yang positif, seluruh organisasi harus terus berbenah, khususnya terkait levelisasi layanan.

Budaya digital sering kali disebut harus dibangun untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam penelitian yang ditulis oleh Ferdian (2019) disebutkan bahwa budaya digital juga memiliki pengaruh positif sebesar 39,5% terhadap kinerja pegawai. Budaya digital juga sudah dimulai dengan adanya perubahan pandangan pelayanan dari manual menjadi digital untuk meningkatkan pelayanan publik yang tepat sasaran.

Selain budaya digital, yang dapat menggenjot kinerja suatu organisasi yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang difokuskan dalam penelitian ini lebih dikhususkan pada disiplin kerja saat menjalani *Work From Home*. Hasil observasi awal peneliti, kedisiplinan kerja karyawan pada tahun 2020-2021 saat menjalankan WFH masih di atas 20%.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menilai bahwa pengaruh budaya digital dan disiplin kerja menarik untuk diteliti karena erat kaitannya dengan kinerja

pegawai. Karenanya dalam penelitian ini penulis mengambil judul “*Pengaruh Budaya Digital dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa WFH di Ditjen Dukcapil Tahun 2020-2021*”.

Dalam kerangka sebagaimana diuraikan di atas, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja pegawai selama *Work From Home* menjadi sorotan publik dan menjadi perhatian organisasi serta atasan, karena pegawai dituntut harus mencapai target yang sama dengan masa sebelum *Work From Home*.
- 2) Budaya digital menjadi sorotan utama saat menjalankan *Work From Home* karena saat menjalani WFH, *improvement digitalisasi* sendiri merupakan instrumen penting dalam mendukung proses kerja. Namun kemampuan pegawai dalam meresapi budaya digital melalui sarana teknologi yang dibuat pun berbeda-beda. Karena hal tersebut, variabel ini yang harus diteliti lebih lanjut, agar mendapat gambaran secara ilmiah terkait pengaruh budaya digital terhadap kinerja pegawai di saat kondisi WFH.
- 3) Kedisiplinan pegawai saat menjalani *Work From Home* juga merupakan hal yang baru. Karena konteks disiplin kerja saat ini berbeda dengan yang terdahulu. Di sisi lain, berdasarkan data awal disiplin kerja saat menjalani WFH di Direktorat Dukcapil masih harus ditingkatkan, terlihat dari data keterlambatan yang masuk di atas 20% serta meningkatnya mangkir atau keterlambatan dari 2% menjadi 6% dari tahun 2020-2021.

Dari identifikasi permasalahan diatas, maka pertanyaan pokok yang diajukan sebagai kerangka analisis pada penelitian ini adalah:

- 1) Adakah pengaruh budaya digital terhadap kinerja pegawai pada masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil Tahun 2020-2021?.
- 2) Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil tahun 2020-2021?.
- 3) Adakah pengaruh secara simultan budaya digital dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil tahun 2020-2021?.

• Tinjauan Pustaka

1) Konsep Kinerja

Litjan Poltak Sinambela (2018) menyebutkan bahwa kinerja diartikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu pekerjaan atau keahlian tertentu. Kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, dibutuhkan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, untuk ditetapkan secara bersama-sama dan dijadikan sebagai acuan. Mangkuprawira (2009) mendefinisikan kinerja sebagai hasil suatu pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugasnya masing-masing, wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai sasaran organisasi. Dalam konteks ini, kinerja adalah catatan dari hasil yang dihasilkan dari fungsi tertentu yang didapatkan karyawan atau aktivitas yang dilakukan selama beberapa waktu.

Lebih lanjut, Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Jadi kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Menurut Robert (2005), kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Adapun kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- a) Kuantitas dari hasil kinerja.
- b) Kualitas dari hasil kinerja.
- c) Ketepatan waktu dari hasil kinerja.
- d) Kehadiran dalam kinerja.
- e) Kemampuan bekerja sama dalam kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kinerja dapat dianggap sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok.

2) Konsep Budaya Digital

Menurut Miller dalam Astuti (2021), *character* spesifik budaya digital dapat dijelaskan dengan jenis proses teknis yang terlibat, jenis bentuk budaya yang muncul, dan jenis pengalaman budaya digital. Pada akhir-akhir ini, berbagai perkembangan yang terjadi memang cukup menakutkan, khususnya dalam bidang teknologi terutama dalam hal informasi dan komunikasi. Definisi lain dari Alfonso (2020) menyatakan bahwa *digital culture* adalah kepercayaan, asumsi dan simbol yang menjadi cara perusahaan dalam melakukan bisnis digital melalui kolaborasi, penciptaan kreativitas dan inovasi melalui strategi digital.

Buvat (2017) menyatakan bahwa budaya digital ini dapat diibaratkan sebagai satu set dari tujuh atribut penting atau pengunci, yaitu: *Innovation, Data-Driven Decision-Making, Collaboration, Open Culture, Digital First Mindset, Agility and Flexibility*, dan *Customer Centricity*. Adapun penjelasan dari dimensi budaya digital tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Inovasi: prevalensi atau kebiasaan perilaku organisasi yang mendukung pegawai untuk melakukan ide-ide baru.
- b) Pengambilan keputusan berdasarkan data merupakan indikator dimana organisasi menggunakan data dan analisis untuk membuat keputusan bisnis yang lebih baik.
- c) Kolaborasi: organisasi menciptakan tim lintas fungsional dan antar departemen untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d) Budaya terbuka, yaitu organisasi terbuka dengan kemitraan jaringan eksternal seperti vendor pihak ketiga, *startup* (perusahaan baru).
- e) Digitalisasi: organisasi menggunakan pola pikir dimana solusi digital adalah cara utama untuk memecahkan solusi masalah ataupun meningkatkan kinerja organisasi.

- f) Kelincahan dan fleksibilitas merupakan indikator dimana organisasi mampu dengan cepat dan dinamis dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan tuntutan teknologi yang berubah-ubah.
- g) Sentralitas pelanggan atau pusat perhatian pelanggan, dimana organisasi menggunakan solusi digital untuk memperluas basis pelanggan.

Dari penjelasan para ahli di atas, penelitian ini mengacu pada teori budaya digital dari Buvat *et.al.*, dalam hal ini karena konsep yang disebutkan sesuai dengan variabel kinerja dimana dapat diambil kesimpulan bahwa budaya digital merupakan nilai, keyakinan, dan norma yang dianut suatu organisasi, dan terdiri dari berbagai atribut atau kepercayaan yang mendorong serta mendukung penggunaan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (NitiseMITO, 1992). Lebih lanjut, disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi (Avin, 1996). Dapat dijelaskan bahwa dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan, norma-norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan pengaruh disiplin kerja terhadap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Menurut Patmarina (2021), ciri seorang memiliki kedisiplinan kerja, yaitu:

- a) Ketepatan waktu.
- b) Memiliki hasil kerja yang maksimal.
- c) Mengikuti cara kerja yang dibuat oleh perusahaan.
- d) Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
- e) Mampu menggunakan perlengkapan kerja dengan taat dan tepat.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka bisa dinyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang untuk taat dan patuh norma-norma aturan yang berlaku di sekelilingnya, di mana adanya kepatuhan sikap pegawai terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan yang ada, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri tanpa membebani aturan dan peraturan perusahaan.

• Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan tema kinerja & produktivitas pegawai saat *Work From Home (WFH)* pernah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Ma'rifah (2020) dalam penelitiannya berjudul "*Implementasi Work From Home: Kajian tentang Dampak Positif, Dampak Negatif dan Produktivitas Pegawai*", menjelaskan bahwa budaya kerja baru ini memberikan dampak positif dan negative baik untuk instansi

maupun bagi pegawai yang kemudian berdampak pula pada produktivitas. Adapun yang menjadi catatan kajian literature dalam jurnal ini yaitu, perlunya tindak lanjut penelitian. Selanjutnya untuk memperoleh data yang dapat digunakan sebagai dasar perumusan rekomendasi untuk kebijakan sistem kerja bagi ASN ke depannya.

Selanjutnya Nasution *et.al* (2020) dalam penelitiannya berjudul “*Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Pegawai BPKP*” menyebutkan dalam hasil penelitian didapatkan hubungan WFH dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat ($r=0,948$) dan berpola positif, nilai koefisien determinasi 0,899, dan hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang signifikan antara WFH dengan kinerja pegawai ($p=0,000b$).

Sedangkan untuk budaya digital, penelitian Ferdian (2019) berjudul “*Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Telkom (Studi Kasus Kantor Badan Pelaksana Kegiatan YPT)*”, dalam hasil penelitian menyebutkan bahwa budaya digital yang diterapkan dan kinerja pegawai di YPT tergolong sangat tinggi. Budaya digital juga memiliki pengaruh positif sebesar 39,5% terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian terkait disiplin kerja, variabel ini merupakan variabel yang menurut penulis menarik untuk diteliti, karena walaupun teori disiplin kerja ini merupakan “teori lama”, namun penelitian terbaru harus tetap dilakukan, mengingat kondisi saat ini sudah berbeda. Fleksibilitas kerja yang banyak diterapkan organisasi, sebagaimana kita ketahui tidak banyak menetapkan peraturan-peraturan ketat terkait jam masuk dan pulang kantor, dan kebijakan-kebijakan lain yang mengikat.

Patmarina (2021) dalam penelitiannya berjudul “*Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Kaya di Bandar Lampung*”, berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan model regresi berganda menyebutkan bahwa hasil perhitungan koefisien penentu disiplin kerja sebesar 64% dan pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan sebesar 34%. Diperlihatkan dari hasil tersebut, maka disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana dimulai dari mengidentifikasi variabel. Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel kriterium :	Kinerja Pegawai	(Y)
Variabel prediktor :	Budaya Digital	(X1)
	Disiplin Kerja	(X2)

Populasi, menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai wilayah yang secara umum terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Populasi penelitian ini merupakan pegawai aktif di Ditjen Dukcapil Kemendagri yaitu sebanyak 464 pegawai. Untuk menentukan jumlah populasi, penulis menggunakan rumus penarikan sampel dari Slovin.

Secara matematis, rumus Slovin ditulis dengan $n = N / (1 + (N \times e^2))$. Maka $464/1+ 464(0,1)^2 = 82$. Berdasarkan rumus tersebut, dengan populasi sebanyak 464 karyawan, maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 82 pegawai dengan ketentuan:

- a) Subjek merupakan pegawai aktif yang bekerja di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan sipil Kemendagri.
- b) Subjek merupakan Pegawai Negeri Sipil dan Non PNS di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri.

Menurut Sugiyono (2017), untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka diperlukan data informasi yang akan mendukung penelitian. Ini merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Adapun dimensi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan landasan-landasan teori yang terkait variabel. Uraian dimensi dari setiap variabel adalah sebagai berikut:

- 1) Dimensi budaya digital yang digunakan sesuai dengan dimensi budaya digital yang dijelaskan Buvat, et.al (2017), yaitu:
 - a) *Innovation* (Inovasi)
 - b) *Data-Driven Decision-Making* (Pengambilan keputusan berdasarkan data)
 - c) *Collaboration* (Kolaborasi).
 - d) *Open Culture* (Budaya terbuka).
 - e) *Digital First Mindset* (Digitalisasi).
 - f) *Agility and Flexibility* (Kelincahan dan fleksibilitas)
 - g) *Customer Centricity* (Sentralitas pelanggan atau pusat perhatian pelanggan).
- 2) Dimensi disiplin kerja yang diambil dalam penelitian ini adalah modifikasi skala dari Patmarina (2012), yaitu:
 - a) Ketepatan waktu menjalankan meeting.
 - b) Memiliki hasil kerja yang yang maksimal.
 - c) Mengikuti cara kerja yang dibuat oleh perusahaan.
 - d) Memiliki tanggung jawab yang tinggi menyelesaikan tugas.
 - e) Mampu menggunakan perlengkapan kerja, kerja dengan taat dan tepat.
- 3) Dimensi kinerja yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari Robert (2006), yang menyebutkan bahwa kinerja *performance* pada dasarnya adalah apa dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:
 - a. Kuantitas dari hasil
 - b. Kualitas dari hasil
 - c. Ketepatan waktu dari hasil
 - d. Kehadiran
 - e. Kemampuan bekerjasama.

Definisi operasional dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert dimana diberikan angka skor 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Setuju), 4 (Sangat

Setuju). Semakin tinggi skor maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah skor, maka semakin rendah pula kinerja yang dimiliki pegawai.

- **Teknik Analisa Data**

- 1) Uji Regresi Linier Berganda

Teknis analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2016) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah dari variabel independennya minimal 2 (dua). Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Gambar 1. Rumus Regresi Linier Berganda
(Sumber : Sugiyono, 2016)

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel independen

X1 = Variabel Budaya Digital

X2 = Variabel Disiplin Kerja

E = Standar Error

- 2) Uji Hipotesis

Peneliti juga akan melakukan Uji Parsial (t) untuk mengetahui apakah secara parsial ada pengaruh setiap variabel X terhadap Y. Apabila pengujian sebesar $> 0,05$ maka uji t-nya yaitu:

- Jika signifikansi $> 0,05$, H_0 diterima

- Jika signifikansi $< 0,05$, H_0 ditolak

Selain itu, Uji F digunakan untuk menguji dan mengetahui bagaimana pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat di dalam suatu penelitian. Apabila F Hitung melebihi F Tabel, menerangkan bahwa X1 dan X2 memiliki pengaruh terhadap Y. Selanjutnya digunakan juga Uji Koefisien Determinasi (R) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen atau predictornya.

PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan pegawai Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Ditjen Dukcapil) yang merupakan unsur pelaksana Kementerian Dalam Negeri di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Sebagai poros jalannya pemerintahan di bidang administrasi kependudukan di pusat, provinsi dan kab/kota yang dimaknai bahwa Kementerian Dalam Negeri melalui Ditjen Dukcapil serta

penyelenggara administrasi kependudukan tingkat provinsi dan kabupaten/kota memberikan perlindungan kepada seluruh penduduk dengan cara memberikan dokumen kependudukan secara lengkap, akurat dan cepat. Penelitian dilakukan pada 82 PNS dan non-PNS.

- **Uji Hipotesis**

Pengambilan data di Ditjen Dukcapil menggunakan perijinan secara formal kepada instansi terkait. Selain itu, pada beberapa subjek, peneliti juga melakukan perijinan yang bersifat personal. Pengambilan data mulai dilakukan pada bulan Juli-Agustus 2022. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, pertama peneliti menggunakan Uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi-varianabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya digital terhadap kinerja, serta pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh simultan, karena variabel penelitian lebih dari satu, uji regresi berganda dilakukan untuk melihat ada tidaknya sebuah pengaruh pada variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Berdasarkan data yang diperoleh didapatkan hasil sebagai berikut:

- 1) Hipotesis I

Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai di masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan budaya digital terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya digital terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil.

Tabel 1. Uji T (Budaya Digital Terhadap Kinerja)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Budaya Kerja - Kinerja	2,356	0,220	0,021	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti.

Berdasarkan penjelasan pada Table 1, variabel budaya digital memiliki nilai signifikansi 0,021, di mana nilai $p < 0,05$. Selain itu, Nilai T hitung yaitu 2,356 di mana lebih besar dari R Tabel yaitu 0,220. Persentase budaya digital yaitu sebesar 20%. Hasil ini menunjukkan, bahwa variabel budaya digital memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut, Hipotesis I (Ha) dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan budaya digital terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil dapat diterima. Sedangkan Hipotesis (Ho) di mana tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di masa *Work from home* di Ditjen Dukcapil tidak diterima.

a) Pembahasan Hipotesis I

Terdapat Pengaruh yang Signifikan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai di masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan, budaya digital memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Suatu organisasi publik sebenarnya dapat memiliki kinerja yang baik saat menjalani *Work From Home* bila didukung dengan budaya digital yang kuat. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Ferdian (2019) yang melakukan penelitian berjudul “*Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Telkom (Studi Kasus Kantor Badan Pelaksana Kegiatan YPT)*”, dimana hasil penelitian menyebutkan bahwa budaya digital yang diterapkan dan kinerja pegawai di YPT tergolong sangat tinggi.

Di Ditjen Dukcapil sendiri, tata kelola pelayanan administrasi kependudukan saat ini sudah banyak beralih ke digital. Kebijakan digital dengan melakukan ruang lingkup proyek perubahan, diantaranya:

- (1) Aspek regulasi akan dilakukan perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri yang mengatur tentang Perubahan Tata Kelola Persyaratan Permohonan Dokumen Kependudukan dan Penilaian Kinerja Pegawai;
- (2) Perubahan sistem aplikasi sehingga bisa digunakan tanda tangan digital dalam dokumen menggantikan tanda tangan manual;
- (3) Mengubah tata kelola persyaratan permohonan dokumen kependudukan.

Proyek perubahan ini dirancang sebagai inovasi untuk memberikan dampak pada masa depan bangsa untuk membangun budaya baru dalam birokrasi pemerintahan. Selain itu, diharapkan dengan proyek ini, dapat menghasilkan hal-hal sebagai berikut:

- Membangun model pelayanan digital yang melayani untuk seluruh Indonesia dengan standar yang sama dari Sabang sampai Merauke;
- Diperolehnya model penilaian kinerja yang baru yang lebih berbasis kepada *output*;
- Menciptakan model bekerja yang dapat meningkatkan efisiensi, karena bekerja tidak harus di kantor.

Pada tahun 2020-2021 sendiri, berdasarkan laporan LAPKIN Ditjen Dukcapil, pencapaian kinerja pada tahun 2020 dan 2021 yang dapat dilihat dari Indikator Kinerja Utama (IKU), memperlihatkan betapa besar pengaruh budaya digital diterapkan di suatu organisasi terlebih saat menjalankan pola kerja baru seperti *Work From Home*. Ditjen Dukcapil pada 3 tahun terakhir telah membuat inovasi dalam menghasilkan kegiatan untuk peningkatan pelayanan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur Kependudukan dan Pencatatan Sipil berupa inovasi program Tata Naskah Dinas secara Elektronik melalui TTE, Inovasi Pelayanan melalui ADM (Anjungan Dukcapil Mandiri), SIAK TerPusat serta Go Digital.

Inovasi dari sisi digital tersebut sangat membantu mencapai target-target di tahun 2020-2021 saat masa pandemi. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa suatu organisasi publik di Indonesia

sebenarnya ke depan bisa saja menerapkan sistem kerja *Work From Home* pada pegawainya, apabila memiliki budaya digital yang kuat.

2) Hipotesis II

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di masa *Work from home* di Ditjen Dukcapil Kemendagri

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil.

Tabel 2. Hasil Uji T (Disiplin Kerja Terhadap Kinerja)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin - Kinerja	2,224	0,220	0,028	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Pada variabel disiplin kerja, Tabel 2 menjelaskan hasil yaitu nilai signifikan sebesar 0,028. Hasil ini menunjukkan nilai $p < 0,05$. Sedangkan hasil t hitung juga menunjukkan hasil lebih besar daripada t tabel dimana t hitung menunjukkan angka $2,224 > 0,220$. Adapun persentase disiplin kerja sebesar 19%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Hipotesis II (Ha), yaitu terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa *Work from home* di Ditjen Dukcapil dapat diterima. Sebaliknya untuk Hipotesis (Ho) yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil tidak dapat diterima.

a) Pembahasan Hipotesis II

Terdapat Pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di masa *Work from home* di Ditjen Dukcapil

Hasil uji hipotesis II yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai saat *Work From Home*. Hasil penelitian ini merupakan isu yang menjadi sangat menarik untuk dibahas lebih lanjut. Pada organisasi publik, kedisiplinan pegawai saat *Work From Home* telah menjadi sorotan publik dan menjadi perhatian organisasi serta atasan, karena pegawai dituntut harus mencapai target yang sama dengan masa sebelum *Work From Home* dengan pola kerja yang baru di mana pegawai lebih fleksibel karena dapat bekerja dari rumah.

Hal yang menarik perhatian peneliti, dimana hasil report absensi pegawai tahun 2020-2021 menunjukkan bahwa angka keterlambatan pegawai di Ditjen Dukcapil menunjukkan angka cukup tinggi yaitu di atas 20%. Hal ini sejalan bila melihat penelitian dari Anlosari (2021) yang menyebutkan, saat menjalankan WFH, beberapa karyawan kurang

disiplin dalam menjalankan pekerjaannya. Namun bila melihat hasil penelitian ini, di mana kedisiplinan tidak hanya dilihat dari item keterlambatan pegawai, maka angka disiplin kerja karyawan berada pada kategori sedang-tinggi saat kondisi *Work From Home*.

Kedisiplinan pegawai saat *Work From Home* bisa dikatakan berbeda dengan kedisiplinan saat menjalankan *Work From Office*. Di mana saat menjalankan *Work From Home* seorang pegawai mungkin saja secara absensi memiliki angka keterlambatan yang cukup tinggi, namun di sisi lain karyawan tersebut memiliki waktu yang lebih fleksibel untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga target bisa tetap tercapai.

Hal ini dipertegas dengan hasil dalam penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa *Work from home* di Ditjen Dukcapil. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Dewi (2020) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3) Hipotesis III

Pengaruh secara simultan Budaya Digital dan Disiplin Kerj Terhadap Kinerja Pegawai di masa *Work from home* di Ditjen Dukcapil

Ha: Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan secara simultan budaya digital & disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil

Ho: Tidak terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan secara simultan budaya digital & disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil.

Penelitian ini juga ingin melihat pengaruh variabel budaya digital dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil. Hasil uji statistik analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	F	R Square	Sig	Keterangan
Budaya Digital & Disiplin - Kinerja	25,47	0,39	0.000	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Hasil uji statistik pada Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil Uji F menunjukkan angka 25,47, dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan budaya digital & disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil. Selanjutnya, pada Tabel 3 juga menunjukkan nilai R Square 0,39 sebesar 39 %, sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, Hipotesis III (Ha) dalam penelitian ini dapat diterima.

Sedangkan Hipotesis (Ho) yaitu tidak terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan secara simultan budaya digital & disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil tidak dapat diterima.

a) Pembahasan Hipotesis III

Terdapat Pengaruh yang signifikan secara simultan budaya dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimasa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan, bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan budaya digital dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil. Hasil ini dapat menjelaskan, apabila suatu organisasi ingin menerapkan pola kerja *Work From Home*, kinerja akan baik apabila organisasi sudah didukung dengan budaya digital yang tinggi, serta disiplin kerja karyawan yang baik. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang ditulis oleh Ferdian (2019) yang mengatakatan bahwa budaya digital juga memiliki pengaruh positif sebesar 39,5% terhadap kinerja pegawai. Namun di sisi lain, budaya digital di suatu organisasi sangat bergantung pada kesiapan Sumber Daya Manusianya. Apabila Sumber Daya Manusianya belum siap, bisa jadi teknologi yang dikembangkan dalam suatu organisasi tidak dapat digunakan secara maksimal.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini ditulis oleh Adiputra (2018) berjudul "*Analisis Pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan*", dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Hasil penelitian ini menunjukkan, kinerja pegawai di Ditjen Dukcapil dikatakan tinggi saat menjalani *Work from home* pada Tahun 2020-2021. Hasil kinerja yang baik didukung dari data LAPKIN 2020-2021, di mana secara umum sasaran strategis dan indikator kinerja utama yang telah ditetapkan sudah tercapai, dan bahkan beberapa diantaranya melampaui target. Secara rinci terdapat 11 (sebelas) IKP/IKU yang pencapaiannya sudah mencapai target atau 100%, dan pencapaian target ini harus terus ditingkatkan untuk tahun yang akan datang.

Pencapaian kinerja tersebut tentu saja didukung juga oleh budaya digital yang sudah terus dibangun, serta disiplin kerja karyawan untuk bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai target yang diberikan. Ke depan, tentu saja kinerja tetap harus ditingkatkan. Walaupun hasil LAPKIN sudah memenuhi target, namun isu pelayanan administrasi kependudukan masih ada yang belum berjalan sesuai harapan masyarakat. Sebagian masyarakat masih menganggap prosedur pengurusan dokumen kependudukan masih panjang (berbelit-belit), kurang transparan (masih dipenuhi dengan pengaturan yang tidak jelas), dan pelayanan yang

dilakukan belum memperhatikan prinsip pelayanan yang baik (mudah, murah, cepat, berkeadilan, dan ramah terhadap pelanggan).

Menurut peneliti, walaupun budaya digital yang dibangun di Ditjen Dukcapil cukup baik dengan adanya inovasi program Tata Naskah Dinas secara Elektronik melalui TTE, inovasi pelayanan melalui ADM (Anjungan Dukcapil Mandiri), SIAK TerPusat serta Go Digital, namun di sisi lain, inovasi ini perlu didukung dengan sosialisasi berbagai kebijakan di bidang administrasi kependudukan ke berbagai kalangan di seluruh daerah. Karena, pemahaman masyarakat dan aparat tentang pendaftaran penduduk maupun pencatatan sipil umumnya masih sering terjadi adanya kerancuan.

Selanjutnya, disiplin pegawai juga menurut peneliti harus terus ditingkatkan agar ke depan dapat menghasilkan pelayanan yang lebih prima pada masyarakat. Apabila ke depan organisasi akan melakukan kebijakan *Work From Home*, diharapkan adanya sistem absensi yang lebih dapat melihat kedisiplinan pegawai secara menyeluruh, bukan hanya terkait absensi keterlambatan, alpa, sakit, dan ijin. Tetapi, seperti teori dari Patmarina (2012), di mana selain melihat ketepatan waktu namun juga dapat melihat hasil, cara kerja, tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, serta mampu menggunakan perlengkapan kerja dengan taat dan tepat.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya digital terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home* di Direktorat Jenderal Kependudukan Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri. Pada variabel disiplin kerja, didapatkan hasil yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil.

Selanjutnya, penelitian ini juga menarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan budaya digital & disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home* di Ditjen Dukcapil. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori digital dari Buvat, *et.al* (2017), di mana dimensi budaya digital yaitu *Innovation, Data-Driven Decision-Making, Collaboration, Open Culture, Digital First Mindset, Agility and Flexibility, dan Customer Centricity*, dapat mendukung kinerja organisasi.

Selanjutnya, hasil penelitian ini juga mendukung teori dari Patmarina (2012), di mana dimensi: 1) ketepatan waktu, 2) memiliki hasil kerja yang maksimal; 3) mengikuti cara kerja yang dibuat oleh perusahaan; 4) memiliki tanggung jawab yang tinggi; dan 5) mampu menggunakan perlengkapan kerja dengan taat dan tepat dapat mendukung kinerja pegawai.

Hasil penelitian juga menunjukkan, apabila suatu organisasi ingin menerapkan pola kerja *Work From Home*, pegawai akan bisa tetap memiliki kinerja yang baik, apabila organisasi sudah didukung dengan budaya digital yang tinggi, serta disiplin kerja karyawan yang baik. Hal ini mendukung teori dari Robert (2006) yang menyebutkan bahwa kinerja pegawai meliputi elemen sebagai berikut: 1)

Kuantitas dari hasil kinerja; 2) Kualitas dari hasil kinerja; 3) Ketepatan waktu dari hasil kinerja; 4) Kehadiran; dan 5) Kemampuan bekerjasama. Adapun ke depan, kinerja di Ditjen Dukcapil harus terus ditingkatkan guna menghasilkan kualitas pelayanan yang maksimal kepada seluruh masyarakat Indonesia.

- **Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori digital dari Buvat, *et.al* (2017), dimana dimensi budaya digital yaitu yaitu *innovation, data-driven decision-making, collaboration, open culture, digital first mindset, agility and flexibility*, dan *customer centricity* dapat mendukung kinerja organisasi. Selanjutnya, hasil ini juga mendukung teori dari Patmarina (2012) dimana dimensi:1) ketepatan waktu, 2) memiliki hasil kerja yang yang maksimal; 3) mengikuti cara kerja yang dibuat oleh perusahaan; 4) memiliki tanggung jawab yang tinggi; 5) mampu menggunakan perlengkapan kerja dengan taat dan tepat dapat mendukung kinerja pegawai.

Hasil penelitian juga menunjukkan, apabila suatu organisasi ingin menerapkan pola kerja *Work From Home*, pegawai akan bisa tetap memiliki kinerja yang baik, apabila organisasi sudah didukung dengan budaya digital yang tinggi serta disiplin kerja karyawan yang baik. Hal ini mendukung teori dari Robert (2006) yang menyebutkan bahwa kinerja pegawai meliputi elemen sebagai berikut: 1) Kuantitas dari hasil; 2) Kualitas dari hasil; 3) Ketepatan waktu dari hasil; 4) Kehadiran; dan 5) Kemampuan bekerjasama.

Implikasi dari budaya digital dan kedisiplinan kerja sangat dirasakan untuk mendorong kinerja khususnya pada saat menjalankan budaya *Work From Home*. Adapun ke depan, kinerja di Ditjen Dukcapil harus terus ditingkatkan guna menghasilkan kualitas pelayanan yang maksimal kepada seluruh masyarakat Indonesia.

- **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan apabila budaya digital dan kedisiplinan kerja terus ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Kondisi kebijakan *Work From Home* pada organisasi publik sendiri sebenarnya bisa saja dilakukan apabila suatu organisasi memiliki budaya digital dan kedisiplinan pegawai yang tinggi. Setiap pegawai harus terus meningkatkan kemampuan dalam beradaptasi dengan budaya digital untuk menunjang kinerja, di mana ke depannya perkembangan budaya digital sebagaimana diketahui akan semakin pesat.

Direktorat Kependudukan dan Pencatatan Sipil juga harus terus berinovasi menciptakan program-program berbasis digitalisasi agar pelayanan kepada masyarakat semakin prima, karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya digital merupakan prediktor yang memberikan sumbangan paling besar terhadap kinerja pegawai di masa *Work From Home*.

Disiplin kerja juga merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja saat *Work From Home*. Organisasi yang ingin menerapkan *Work From Home* harus menciptakan suatu sistem absensi untuk monitoring kedisiplinan pegawai yang bukan saja pada aspek keterlambatan, alpa, ijin, namun harus mempertimbangkan

aspek lainnya seperti contohnya durasi kerja dalam sehari, penyelesaian hasil kerja, dan lain-lain. Sehingga setiap pegawai dapat bertanggungjawab menyelesaikan target-target yang diberikan.

Penelitian dengan topik kinerja di masa WFH dalam industri/organisasi ini juga dapat dikembangkan dengan melihat perbandingan jenis pekerjaan dalam suatu organisasi. Selain itu, variabel lain yang juga dapat dikembangkan oleh penelitian selanjutnya adalah variabel yang berhubungan dengan kreativitas tiap-tiap pegawai, kepuasan kerja individu, motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan, strategi inovasi organisasi yang dijalankan kemudian faktor-faktor seperti kepemimpinan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Astuti, Indra & Lotulung. (2021). *Modul Budaya Bermedia Digital*. Kementerian Komunikasi dan Informatika: Jakarta.

Hadi, S. (2001). *Statistik*. Yogyakarta: Andi offset.

Mangkuprawira, S. (2009). *Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB.

Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia*, Cetakan Keempat. Jakarta: Ghalia.

Robert, Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Edisi 5, Salemba Empat: Jakarta.

Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

JURNAL

Adiputra. (2018). *Analisis Pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasim Kelas I Khusus Jakarta Selatan*. Manajemen Fakultas Ekonomim Universitas Tarumanagara: Jakarta.

- Alfonso-Ruiz, F. J.et.al. (2020). *Digital Technologies and Firm Performance: The Role of Digital Organisational Culture*. Technological Forecasting and Social Change, 154 February), 119962. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119962>.
- Avin, Fadila. H. (1996). *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi UGM. Tahun IV, No.2.
- Buvat, J., Crummenerl, C., Kar, K., Sengupta, A., Solis, B., Aboud, C., dan Aoufi, H. E. (2017). *The Digital Culture Challenge: Closing the Employee-Leadership Gap*. Paris: Capgemini.
- Ferdian & Rahmawati. (2019). *Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Telkom (Studi Kasus Kantor Badan Pelaksana Kegiatan YPT)*. Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom. Vol. 16, No. 2.
- Lupu, V. L. (2017). *Teleworking And Its Benefits On Work-Life Balance*. International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts-SGEM. 51 Alexander Malinov blvd, Sofia, 1712, Bulgaria.
- Ma'rifah. (2020). Implementasi *Work From Home*: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif dan Produktivitas Pegawai. Civil Service Vol. 14, No.2.
- Nasution, et.al. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (*Work From Home*) Terhadap Kinerja Pegawai BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*. Volume 1.
- Patmarina. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.3 No.1.