

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, Novi, Cut Rahmiati. 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Masyarakat Terhadap Protokol Kesehatan Covid-19. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal* 11(1): 113–24.
- Afriza, Cinta. 2019. Analisis Budaya Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Matahari Department Store Binjai Supermall. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Alfakrie, Fauzan, Uti Rusdian, Ali Akbar, Nurpratiwi, Mimi Amaludin, Debby Hatmalyakin. 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Masyarakat Dalam Penerapan Kesehatan Covid-19. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan dan Kesehatan* 10(1): 97–105.
- Andrianty, Reny, Farida Komalasari, Delila Rambe. 2021. The Effect of Work From Home on Corporate Culture Mediated by Motivation, Work Behavior, and Performance. *Journal of Applied Management (JAM)* 19(3): 522–34.
- Anggeline, Komang Dyah Novi, Made Ary Meitriana, I Nyoman Sujana. 2017. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 9(2): 441–50.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi VII*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ariputra, Dodik Agus. 2022. Pengaruh Penerapan Protokol Kesehatan Covid-19 Terhadap Kesehatan Kerja Karyawan Di Melia Bali. *Jurnal Mahasiswa Pariwisata dan Bisnis* 01(02): 336–48.
- Asyrori. 2014. Hubungan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara* 5(3): 1720–33.
- Avdiu, Besart, Gaurav Nayyar. 2020. *When Face-to-Face Interactions Become an Occupational Hazard: Jobs in the Time of COVID-19*. Washington, DC.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bao, Lingfeng, Tao Li, Xin Xia, Kaiyu Zhu, Hui Li, Xiaohu Yang. 2020. How Does Working from Home Affect Developer Productivity?-A Case Study of Baidu During the COVID-19 Pandemic. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11432-020-3278-4.pdf>. Accessed on February 20, 2021.
- Benu, Fred L., Agus S. Benu. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Grup.

- Bloom, Nicolas. 2014. To Raise Productivity, Let More Employees Work from Home. <https://hbr.org/2014/01/to-raise-productivity-let-more-employees-work-from-home> ., Accessed on March 7, 2022.
- Bueti, Ahmad. 2021. Implementasi Work From Home:Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai. *JIEMAS: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Syariah* 1(3): 19–26.
- Busyra, Sarah, Lutfiah Sani. 2020. Kinerja Mengajar Dengan Sistem Work From Home (WFH) Pada Guru Di SMK Purnawarman Purwakarta. *IQ (Ilmu Al-qur'an): Jurnal Pendidikan Islam* 3(1): 1–16.
- Casey, Kela. 2019. The History of Remote Workerscodersera.com. <https://codersera.com/blog/the-history-of-remote-workers/>. Accessed on April 6, 2021.
- Chacko, Binnies P. 2011. Working from Home a Social Phenomenon - An Investigation into the Role of Technology to the Success of Home-Based Tele-Working. Queen Margaret University.
- Chaerunnizar, Mochammad Marwa. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) Terhadap Kinerja Personil Polisi Pada Polres Kota Sukabumi. Universitas Pasundan.
- Colquitt, Jason A, Jeffery A. LePine, Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Daft, Richard L. 2010. *New Era of Management*. Canada: South-Western Cengage Learning.
- Daniarsyah, Dida, Nova Dwi Rahayu. 2020. Menuju Implementasi Flexible Working Arrangement Ideal Pasca Masa Covid-19 (Studi Praktek Terbaik Pada Kementrian Kelautan Dan Perikanan). *Jurnal Desentralisasi dan Kebijakan Publik (JDKP)* 1(2): 97–107.
- Darmawan, Made Wahyu, I Gede Riana. 2013. Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2(3): 321–38.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Dewayani, Tantri. 2020. Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internalartikel DJKN. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html>. Accessed on February 15, 2021.
- Diab-Bahman, Randa, Abrar Al-Enzi. 2020. The Impact of COVID-19 Pandemic on Conventional Work Settings. *International Journal of Sociology and Social Policy* 40(9): 909–27.

- Direktorat Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat Kementerian Kesehatan R.I. 2020. Menuju Adaptasi Kebiasaan Baru. <https://promkes.kemkes.go.id/menuju-adaptasi-kebiasaan-baru>. Accessed on September 9, 2021.
- Driyantini, Erni, Hanisa Rinda Putri Pramukaningtiyas, Yeni Khoirunnisa Agustiani. 2020. Flexible Working Space, Budaya Kerja Baru Untuk Tingkatkan Produktivitas Dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN Bandung* 17(2): 205–20.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. 2013. *Pedoman Penulisan Tesis Dan Disertasi*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Farrell, Kathleen. 2017. Working from Home: A Double Edged Sword. Pp. 1–26 in *Home Renaissance Foundation Conference*. London.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS) Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, Andre, Lucky O.H Dotulong, Merinda H.C Pandowo. 2021. Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Administrasi Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara Selama Masa Pandemi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9(4): 761–72.
- Gunawan, Theodora Monica Esvira, Rosaly Franksiska. 2020. Pengaruh Pengaturan Kerja Yang Fleksibel Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 8(3): 308–21.
- Hakiki, Nur. 2019. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Universitas Medan Area.
- Handayani, Fani, Muhammad Yusuf S. Barusman, Muhammad Oktaviannur. 2021. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Visionist* 10(1): 29–34.
- Hartono, Adi, Dedi Rianto Rahadi. 2021. Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis* 18(1): 16–21.
- Haryono, Siswoyo. 2018. *Manajemen Kinerja SDM: Teori Dan Aplikasi*. editor. D. Puryanto. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Haumahu, Novy, Rosaly Franksiska. 2021. Pengaruh Kebiasaan Diri Yang Buruk Dan Kebiasaan Di Era New Normal Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Salatiga. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi* 9(2): 373–88.
- Heng, Ongky Suherman. 2020. Work From Home Dalam Sejarah: Abad Pertengahan, Wabah Bubonik, Dan Newton. Unit Penalaran Ilmiah (UPI) “Interdisipliner” Universitas Gadjah Mada. <https://upiiugm.medium.com/work-from-home-dalam-sejarah-abad-pertengahan-wabah-bubonik-dan-newton-c633369d0bd7>. Accessed on March 10, 2021.
- Hutajulu, Richard S. 2021. Evaluating the Impact of “Work from Home Policy” on Job Performance (Study Case in Indonesia). *Komunitas: International Journal of Indonesian Society and Culture* 13(1): 39–50.
- Irmayanti, Putu Agnes, Made Ary Widiastini, I Nengah Suarmanayasa. 2020. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek : Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2(1): 111–19.
- Juhanto, Asrijun, Rahmawati Azis, Mia Sumarsela. 2021. Faktor Yang Memengaruhi Penerapan Protokol Kesehatan 5m Di Pasar Tradisional Todopuli Kota Makassar. *Jurnal Solulipo: Media Komunikasi Sivitas Akademika dan Masyarakat* 21(2): 182–89.
- Kaesang, Shania Victoria, Riane Johnly Pio, Ventje Tatimu. 2021. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Productivity* 2(5): 391–96.
- Kosasih, Hengky. 2021. Analisis Pengaruh Pendidikan, Budaya Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Murni Sadar Medan. *Jurnal Bikom* 4(1): 1–20.
- Kurniawan, Asep. 2018. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kurniawati, Siti. 2022. Implementasi Kebijakan Work From Home Pada Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Di Lingkungan Direktorat Pendidikan UPI). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2003. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara. Indonesia.
- Lestari, Lisa Ayu. 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Pegawai Dalam Penerapan Protokol Kesehatan Sebagai Upaya Pencegahan Penularan Covid-19 Di Kota Pasangkayu. Universitas Hasanuddin.
- Liswandi. 2020. Studi Kualitatif Konsep Telecommuting Di Perguruan Tinggi: Pengalaman Pengajaran Daring Dosen Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Lentera Bisnis* 9(2): 60–72.
- Mamik, Usman Syarif. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

———. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Margono. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Maulidah, Ishmah. 2021. Faktor-Faktor Yang Menjadi Pendukung Keberhasilan Implementasi Kebijakan WFH Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Meilina, Restin, Rino Sardanto. 2020. Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 Bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* 5(1): 46–56.

Montclair State University. 2022. 10 Unexpected Factors Influencing Work Culture Montclair State University. <https://onlinemba.montclair.edu/10-surprising-factors-that-influence-work-culture/>. Accessed on May 14, 2022.

Muhson, Ali. 2016. *Pedoman Praktikum Analisis Statistik*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Mulyaningsih, Sri, Lida Amalia, Hudiana Hernawan, De Budi Irwan Taofik, Dewi Hernawati. 2020. Edukasi Adaptasi Kebiasaan Baru Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pekemas* 3(1): 1–4.

Mundir. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jember: STAIN Jember Press.

Mungkasa, Oswar. 2020. Bekerja Dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tataan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning* 4(2): 126–50.

Muslimah, Septina. 2020. Pengertian Work From Home (WFH) Dan Tipsnya. [Jurnal.id. https://www.jurnal.id/id/blog/wfh-pengertian-dan-tipsnya/](https://www.jurnal.id/id/blog/wfh-pengertian-dan-tipsnya/). Accessed on February 20, 2021.

Mustajab, Duta, Azies Bauw, Abdul Rasyid, Andri Irawan, Muhammad Aldrin Akbar, Muhammad Amin Hamid. 2020. Working From Home Phenomenon As An Effort to Prevent Covid-19 Attacks and Its Impact on Work Productivity. *The International Journal Of Applied* 2(12): 1174–85.

Muti'ah, Alnaya, Ahmad Zacky Anwary, Deni Suryanto. 2022, March 22. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Masyarakat Menerapkan Protokol Kesehatan Di Kelurahan Cempaka Kota Banjarbaru Tahun 2021. http://eprints.uniska-bjm.ac.id/8777/1/Artikel_Alnaya_Muti%27ah.pdf. Accessed on October 30, 2022.

Nakrošienė, Audronė, Ilona Bučiūnienė, Bernadeta Goštautaitė. 2019. Working from Home: Characteristics and Outcomes of Telework. *International Journal of Manpower* 1–16.

- Nasution, Irmayani, Zuhendry, Raina Rosanti. 2020. Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting* 1(1): 9–14.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi Dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Noviyana, Alfi, Nofita Trilestari, Devi Soviana. 2020. Upaya Pengelolaan Stres Di Era Adaptasi Kebiasaan Baru. Pp. 68–72 in *Seminar Nasional LPPM Universitas Muhammadiyah Purwokerto*. Purwokerto.
- Nugraha, Adrian Denar Wahyu. 2021. Pengaruh Protokol Kesehatan, Work From Home Dan Information Technology System Terhadap Work Life Balance Dan Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Timur. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Nugroho, Sri Handoko Budi, Achmad Choerudin, Winarna. 2016. Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Komitmen Organisasi (Studi Di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar). *Kelola: Journal of Business and Management* 3(1): 24–33.
- Nurdin, Ismail, Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Nursyamsi, Idayanti. 2013. Organizational Citizenship Behavior Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keuangan dan Perbankan* 17(3): 488–98.
- Ollo-López, Andrea, Salomé Goñi-Legaz, Amaya Erro-Garcés. 2020. Home-Based Telework: Usefulness and Facilitators. *International Journal of Manpower* 1–34.
- Panggabean, Mei Florencia. 2021. Pengaruh Perubahan Budaya Organisasi, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
- Pohan, Yulli Arnida. 2018. Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pln (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Universitas Sumatera Utara.
- Prawirosentono, Suryadi, Dewi Primasari. 2015. *Kinerja Dan Motivasi Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Radjab, Enny, Andi Jam’an. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rahmadi. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press.

- Remote How. 2018. A Brief History of Remote Work. <https://bulldogjob.com/news/407-a-brief-history-of-remote-work>. Accessed on April 5, 2021.
- Reynolds, Brie Weiler, Adrienne Bibby. 2017. The Complete History of Working from Home | FlexJobs. <https://www.flexjobs.com/blog/post/complete-history-of-working-from-home/>. Accessed on March 6, 2021.
- Richard Y. Sangki, Christoffel Kojo, Greis M. Sendow. 2014. Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal EMBA* 2(3): 539–49.
- Rivai, Veitzhal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Klaten: PT. Intan Sejati Klaten.
- Sanusi, Ahmad. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saraswati. 2022. Pendampingan Bimbingan Belajar Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) Di Kampung Padurenan Kelurahan Pabuaran Kecamatan Cibinong-Bogor. *Jurnal Educivilia, Pengabdian Kepada Masyarakat* 3(1): 43–50.
- Sarwono, Jonathan. 2011. Mengenal Path Analysis : Sejarah , Pengertian Dan Aplikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 11(2): 285–96.
- Sastra, Boy Aulia. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JOM Fekon* 4(1): 590–600.
- Savić, Dobrica. 2020. COVID-19 and Work from Home: Digital Transformation of the Workforce. *Grey Journal* 16(2): 101–4.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, Nunur Rahadian. 2018. Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)* XV(1): 63–77.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Edisi 3*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak, Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo

Persada.

Sinurat, Elperida Juniarni. 2020. Anteseden Kinerja Pegawai Dengan Leader Passionate Performance Sebagai Pemoderasi Pada Bank BUMN Di Kota Medan. Universitas Sumatera Utara.

Sischka, Philipp E., Georges Steffgen. 2021. Extended Telecommuting Due to COVID-19 and the Impact on Working Life. <https://www.melusinapress.lu/read/extended-telecommuting-due-to-covid-19-and-the-impact-on-working-life/section/f2fa1a09-64b0-4cfc-abf8-f9dca50d7c76>. Accessed on July 15, 2021.

Siyoto, Sandu, Muhammad Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publiishing.

Soekanto, Soerjono. 2012. *Sosiologi: Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.

Soelistyoningrum, Jenia Nur. 2020. Pengaruh Efektivitas Work From Home Terhadap Loyalitas Dan Kinerja Karyawan Kantor Imigrasi Bitung. *Manajemen Bisnis* 23(3): 321–31.

Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* 2(1): 18–23.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukarna. 2011. *Dasar Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sundari, Sri. 2019. *Manajemen Kinerja*. Bogor: Universitas Pertahanan.

Sunjaya, Oky Pratama Adi, Yulianeu, Leonardo Budi H, Tsalis Syaifuddin. 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Phapros Tbk Semarang. *Journal of management*. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/713/694>. Accessed on August 21, 2021.

Supriyadi, Dikdik, Endang Komara. 2020. Studi Terhadap Kepuasan Wisatawan Dilihat Dari Manajemen Pelayanan Pariwisata Dan Kebijakan Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) Di Kabupaten Pangandaran. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa* 2(1): 100–116.

Suryabrata, Sumadi. 2019. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.

Suspahariati, Ririn Susilawati. 2020. Penerapan Sistem WFH (Work From Home) Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Staf Dan Dosen Unipdu Jombang Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 6(2): 229–40.

Suyoso, Yosart Adi, Ana Yuliana, Muhammad Rizqi Agustino, Regy Citra Perdana, Dedi Hartawan. 2021. Persepsi Pekerja Terhadap Work From Home (WFH) Di Masa Pandemi Covid-19. *Business Innovation & Entrepreneurship Journal* 3(1): 72–74.

- Suyuthi, Nurmadhani Fitri, Arwin Lie, Nana Triapnita Nainggolan, Muhammad Gafur Kadar, Sukarman Purba, Marisi Butarbutar, Novy Anggraini, Astuti, Marto Silalahi, Ahmad Syafii, Nina Fapari Arif, Muliana, Mustar. 2020. *Dasar-Dasar Manajemen: Teori, Tujuan Dan Fungsi*. Yayasan Kita Menulis.
- Syarif, Azizah Nirmala, Kasnaeny Karim, Muhsin Wahid. 2022. Analisis Kinerja Karyawan Pada Masa Work From Home Covid-19 (Studi Kasus PT. Parangloe Indah FksLand Makassar). *Center Of Economic Students Journal Universitas Muslim Indonesia* 5(1): 13382–409.
- Tambunan, Roulia Martha Gabriella, Marlon Sihombing. 2022. Pengaruh Work From Home Dan Komitmen Dengan Penerapan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Pegawai FMIPA USU. *JOSR: Journal of Social Research* 1(7): 665–78.
- Taufik, Hardi Warsono. 2020. Birokrasi Baru Untuk New Normal: Tinjauan Model Perubahan Birokrasi Dalam Pelayanan Publik Di Era Covid-19. *DIALOGUE Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 2(1): 1–18.
- Triguno. 2018. *Budaya Kerja*. Jakarta: PT. Golden Terayon Press.
- Tutupoho, Saleh, Latuihamallo Juliana, Pieter N. R. Rehatta. 2021. Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Karyawan Perusahaan Multi Level Marketing Di Kota Ambon. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 5(Januari 2021): 1–11.
- United States Office of Personal Management. 2011. *Telework in the Federal Government*.
- Usman, Husaini. 2014. *Manajemen : Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Vania, Dera Tita, Luis Marnisah, Endah Dewi Purnamasari. 2021. Pengaruh Work from Home Terhadap Kinerja Guru SD Negeri 27 Palembang Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2(4): 241–46.
- Wahyu, Agung Minto, Mochammad Sa'id. 2020. Produktivitas Selama Work From Home : Sebuah Analisis Psikologi Sosial. *Jurnal Kependudukan Indonesia* 2902(Edisi Khusus Demografi dan Covid-19): 53–60.
- Waizenegger, Lena, Brad McKenna, Wenjie Cai, Taino Bendz. 2020. An Affordance Perspective of Team Collaboration and Enforced Working from Home during COVID-19. *EJIS European Journal of Information Systems* 29(4): 429 – 442.
- Wardhana, Allan Fatchan Gani, Yuniar Riza Hakiki. 2021. Reformulasi Pengaturan Sistem Kerja Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru. *JPHK Jurnal Penegak Hukum dan Keadilan* 2(1): 72–95.
- We work remotely. 2020. The History, Evolution and Future of Remote Workweworkremotely.com. <https://weworkremotely.com/history-of-remote->

work. Accessed on May 9, 2021.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Depok: Rajawali Pers.

Wicaksono, Punto. 2021. Benarkah Work From Home (WFH) Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan? qubisa.com. <https://www.qubisa.com/article/benarkah-work-from-home-wfh-meningkatkan-produktivitas-kerja-karyawan>. Accessed on March 10, 2021.

Widjaja, William, Marco Ashadi, Verina Cornelia. 2021. Budaya Kerja WFH Di Masa Pandemi COVID-19 : Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan Di Industri Ritel. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis* 5(2): 1–6.

Widodo, Djoko Setyo. 2020. *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Jakarta: Cipta Media Nusantara.

Widodo, Sugeng, Abdul Choliq Hidayat, Aftoni Sutanto. 2021. Kinerja Pegawai Menjelang Masa Purnabakti: Peran Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Lingkup Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi D. I. Yogyakarta). *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 16(1): 188–97.

Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

World Health Organization. 2022. WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard. <https://covid19.who.int/>. Accessed on September 10, 2022.

Wuri, Christine D. D., Femmy C. M. Tasik, Shirley Y.V. I. Goni. 2022. Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Agri-Sosio Ekonomi Unsrat* 18(1): 255–66.

Lampiran 1**KUESIONER****PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN ADAPTASI *NEW NORMAL*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI BUDAYA KERJA
PADA DINAS KESEHATAN KOTA SAMARINDA**

Saya mahasiswa program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi kuesioner penelitian yang Saya lakukan. Data dalam kuesioner akan sangat dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan ilmiah. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) mengisi kuesioner ini, Saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,
Peneliti

SEPRIANUS
A012192011

BAGIAN I

Data Diri Responden

Untuk validitas jawaban kuesioner dan analisis data, mohon Bapak/Ibu/Saudara(i) mengisi data diri dengan memilih salah satu jawaban dari pilhan yang tersedia.

Nama :

Unit kerja :
(bidang/seksi/bagian)

Jenis Kelamin

- Laki-laki
- Perempuan

Pendidikan

- SMA
- Diploma
- Strata Satu (S1)
- Strata Dua (S2)
- Strata Tiga (S3)

Umur

- 21 - 30 tahun
- 31 – 40 tahun
- 41 - 50 tahun
- 41 - 50 tahun
- Diatas 51 tahun

Lama Bekerja

- 0 – 5 tahun
- 6 – 10 tahun
- 11 – 15 tahun
- 16 – 20 tahun
- 21 – 25 tahun
- Diatas 26 tahun

BAGIAN II

Pertanyaan Penelitian

Bagian ini berisi pernyataan yang berhubungan dengan *work from home* dan kinerja. Mohon Bapak/Ibu/Saudara(i) memberikan pilihan respon jawaban yang dianggap paling sesuai. Terdapat lima pilihan jawaban untuk semua pernyataan yang diajukan, mohon memilih salah satu jawaban dengan meng-klik pada kotak di depan pilihan jawaban.

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 KS = Kurang Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

A. Work From Home (Bekerja Dari Rumah)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Selama <i>work from home</i> saya merasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat tercapai					
2	Selama <i>work from home</i> saya leluasa memilih tempat untuk melakukan pekerjaan					
3	Saya merasa nyaman bekerja dengan sistem <i>work from home</i>					
4	Selama <i>work from home</i> pekerjaan saya dapat selesai dengan baik karena saya dapat mengatur peran sebagai pekerja dan anggota keluarga					
5	Saya merasa memiliki motivasi kerja yang tinggi selama <i>work from home</i>					
6	Saya dapat mengatasi keterbatasan komunikasi yang terjadi selama <i>work from home</i>					
7	Selama <i>work from home</i> saya dapat mengatasi gangguan dari anggota keluarga sehingga tetap dapat fokus bekerja					

B. Adaptasi new normal

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tetap dapat bekerja dengan baik walaupun harus memakai masker saat bekerja					
2	Pengurangan mobilitas dalam bekerja tidak menghalangi saya bekerja					
3	Larangan berkerumun saat bekerja tidak menghambat koordinasi kerja saya dengan pimpinan dan rekan kerja					

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
4	Pekerjaan saya tidak terganggu dengan kewajiban menjaga kebersihan diri (personal hygiene) saat bekerja					
5	Saya tetap dapat bekerja dengan baik meskipun mengurangi kontak fisik saat bekerja					
6	Sering cuci tangan tidak membebani saya bekerja					
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun menjaga jarak saat bekerja					

C. Budaya kerja

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu mengikuti arahan yang diberikan pimpinan dalam bekerja dimasa pandemi					
2	Saat bekerja saya memakai seragam kerja sesuai dengan peraturan dimasa pandemi					
3	Saya mematuhi aturan jam masuk kerja dan pulang kerja dimasa pandemi					
4	Saya memahami tugas dan kewajiban saya sebagai Aparatur Negara dimasa pandemi					
5	Saya mamahami pekerjaan mana yang harus saya prioritaskan dimasa pandemi					
6	Dimasa pandemi saya tetap rajin bekerja					
7	Dimasa pandemi saya menjadi terbiasa untuk lebih menjaga kesehatan dan keselamatan saat bekerja					

D. Kinerja Pegawai

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas kerja saya selama pandemi sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan saya					
2	Jumlah pekerjaan saya yang selesaikan selama pandemi tidak berbeda jauh dengan masa sebelum pandemi					
3	Selama pandemi saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai batas waktu/deadline yang ditetapkan					
4	Selama pandemi saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik secara tepat, terarah dan terukur					
5	Selama pandemi saya dapat melaksanakan tugas dan fungsi secara individu atau secara kolektif dalam tim kerja					
6	Saya dapat mengatasi kendala dalam bekerja dimasa pandemi					

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
7	Selama pandemi saya konsistensi bekerja dengan penuh tanggung jawab					

Lampiran 2

Output SPSS Uji Validitas

		Correlations							Work From Home
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
X1.1	Pearson Correlation	1	.722**	.767**	.421*	.645**	.430*	.509**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.021	.000	.018	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.722**	1	.670**	.271	.495**	.372*	.411*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.147	.005	.043	.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.767**	.670**	1	.347	.763**	.565**	.615**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.060	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.421*	.271	.347	1	.499**	.556**	.522**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.021	.147	.060		.005	.001	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.645**	.495**	.763**	.499**	1	.541**	.603**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.005		.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.430*	.372*	.565**	.556**	.541**	1	.548**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.018	.043	.001	.001	.002		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.509**	.411*	.615**	.522**	.603**	.548**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.004	.024	.000	.003	.000	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Work From Home	Pearson Correlation	.834**	.742**	.879**	.645**	.831**	.732**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Adaptasi New Normal
X2.1	Pearson Correlation	1	.508**	.448*	.539**	.489**	.323	.198	.719**
	Sig. (2-tailed)		.004	.013	.002	.006	.081	.295	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.508**	1	.502**	.429*	.537**	.429*	.262	.766**
	Sig. (2-tailed)	.004		.005	.018	.002	.018	.162	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.448*	.502**	1	.447*	.667**	.192	.217	.699**
	Sig. (2-tailed)	.013	.005		.013	.000	.310	.249	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.539**	.429*	.447*	1	.418*	.467**	.262	.706**
	Sig. (2-tailed)	.002	.018	.013		.022	.009	.162	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.489**	.537**	.667**	.418*	1	.537**	.453*	.830**
	Sig. (2-tailed)	.006	.002	.000	.022		.002	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.323	.429*	.192	.467**	.537**	1	.262	.635**
	Sig. (2-tailed)	.081	.018	.310	.009	.002		.162	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.198	.262	.217	.262	.453*	.262	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.295	.162	.249	.162	.012	.162		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Adaptasi New Normal	Pearson Correlation	.719**	.766**	.699**	.706**	.830**	.635**	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Budaya Kerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.227	.359	.709**	.841**	.617**	.279	.723**
	Sig. (2-tailed)		.227	.051	.000	.000	.000	.136	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.227	1	.722**	.549**	.511**	.322	.587**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.227		.000	.002	.004	.082	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.359	.722**	1	.628**	.492**	.560**	.710**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.051	.000		.000	.006	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.709**	.549**	.628**	1	.860**	.489**	.526**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.006	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.841**	.511**	.492**	.860**	1	.617**	.426*	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.006	.000		.000	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.617**	.322	.560**	.489**	.617**	1	.333	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.082	.001	.006	.000		.072	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.279	.587**	.710**	.526**	.426*	.333	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.136	.001	.000	.003	.019	.072		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Budaya a Kerja	Pearson Correlation	.723**	.732**	.834**	.869**	.859**	.716**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations								
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Kinerja
Z.1	Pearson Correlation	1	.426*	.489**	.358	.413*	.084	.373*	.431*	.651**
	Sig. (2-tailed)		.019	.006	.052	.023	.661	.042	.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.2	Pearson Correlation	.426*	1	.668**	.479**	.387*	.131	.438*	.577**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.019		.000	.007	.034	.492	.016	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.3	Pearson Correlation	.489**	.668**	1	.683**	.370*	.490**	.404*	.524**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.000	.044	.006	.027	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.4	Pearson Correlation	.358	.479**	.683**	1	.309	.302	.507**	.311	.710**
	Sig. (2-tailed)	.052	.007	.000		.096	.104	.004	.094	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.5	Pearson Correlation	.413*	.387*	.370*	.309	1	.337	.377*	.559**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.023	.034	.044	.096		.069	.040	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.6	Pearson Correlation	.084	.131	.490**	.302	.337	1	.343	.490**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.661	.492	.006	.104	.069		.064	.006	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.7	Pearson Correlation	.373*	.438*	.404*	.507**	.377*	.343	1	.716**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.042	.016	.027	.004	.040	.064		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.8	Pearson Correlation	.431*	.577**	.524**	.311	.559**	.490**	.716**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.017	.001	.003	.094	.001	.006	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.651**	.752**	.845**	.710**	.648**	.538**	.704**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3
Output SPSS Uji Reliabilitas

Scale: work from home

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20.43	11.633	.762	.864
X1.2	20.50	11.776	.626	.882
X1.3	20.60	10.938	.817	.856
X1.4	20.27	13.030	.534	.890
X1.5	20.60	11.972	.766	.865
X1.6	20.57	12.254	.629	.880
X1.7	20.83	12.006	.677	.875

Scale: Adaptasi new normal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	25.67	6.092	.585	.797
X2.2	25.70	5.666	.629	.790
X2.3	25.63	6.447	.584	.798
X2.4	25.30	6.493	.599	.796
X2.5	25.57	5.909	.750	.769

X2.6	25.30	6.700	.511	.809
X2.7	25.63	6.654	.368	.835

Scale: Budaya kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.891	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	26.20	5.752	.623	.882
Y.2	26.23	5.564	.621	.883
Y.3	26.13	5.154	.752	.867
Y.4	26.13	5.292	.811	.860
Y.5	26.20	5.407	.802	.862
Y.6	26.17	5.730	.611	.884
Y.7	25.93	5.651	.608	.885

Scale: Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.853	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	28.43	6.185	.513	.846
Z.2	28.63	5.757	.636	.831
Z.3	28.60	5.352	.761	.812
Z.4	28.60	6.179	.606	.834
Z.5	28.63	6.447	.537	.842
Z.6	28.57	6.737	.410	.855
Z.7	28.53	6.464	.620	.834
Z.8	28.43	6.254	.725	.824

Lampiran 4

Output kalkulator Sobel Test

Input:		Test statistic:	Std. Error:	<i>p</i> -value:
<i>a</i>	0.099	Sobel test: 1.27044812	0.03000123	0.20392505
<i>b</i>	0.385	Aroian test: 1.2044848	0.03164423	0.22840225
<i>s_a</i>	0.068	Goodman test: 1.3485895	0.02826286	0.17746886
<i>s_b</i>	0.148	Reset all	Calculate	

Input:		Test statistic:	Std. Error:	<i>p</i> -value:
<i>a</i>	0.472	Sobel test: 2.32014629	0.07832265	0.02033296
<i>b</i>	0.385	Aroian test: 2.28586165	0.07949737	0.02226235
<i>s_a</i>	0.092	Goodman test: 2.35602135	0.07713003	0.01847186
<i>s_b</i>	0.148	Reset all	Calculate	