



PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DI DP3AKB JAWA BARAT

Tri Widya Ningsih Purbakawasa¹, Ridlwan Muttaqin², & Siti Sarah^{3*}

^{1-3*} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun

*e-Mail: ¹widyapurbakawasa@student.inaba.ac.id, ²ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id,

³Siti.sarah@inaba.ac.id

Submit Tgl: 03-Agustus-2026

Diterima Tgl: 05-Agustus-2026

Diterbitkan Tgl: 07-Agustus-2026

Abstract: *This study examines the effects of Work from Home (WFH) and work motivation on the work discipline of civil servants at the West Java Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control, and Family Planning (DP3AKB). A quantitative approach using descriptive and explanatory methods was applied. Data were collected through a Likert-scale questionnaire from 38 civil servants with WFH experience and analyzed using descriptive statistics, classical assumption tests, and multiple linear regression with IBM SPSS Statistics. The findings show that WFH and work motivation each have a positive and significant effect on work discipline. Simultaneously, both variables also significantly influence work discipline, with work motivation having a stronger effect than WFH. The study concludes that structured WFH arrangements, supported by adequate supervision and facilities, along with strong work motivation, can improve employee discipline in public-sector organizations.*

Keywords: *Work From Home; Work Motivation; Work Discipline; Civil Servants*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Work from Home* (WFH) dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Aparatur Sipil Negara di DP3AKB Jawa Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert kepada 38 pegawai ASN yang pernah melaksanakan WFH, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFH dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan, dengan motivasi kerja sebagai faktor yang lebih dominan. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan WFH yang terstruktur, didukung pengawasan dan fasilitas yang memadai, serta motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai pada organisasi sektor publik.

Kata Kunci: *Work from Home; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Aparatur Sipil Negara*

Cara mengutip Purbakawasa, T. W. N., Muttaqin, R., & Sarah, S. (2026). Pengaruh Work from Home dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja di DP3AKB Jawa Barat. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1221–1235. <https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2431>

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi digital telah mendorong perubahan mendasar dalam desain dan pelaksanaan pekerjaan di berbagai organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi memungkinkan pekerjaan dilakukan secara lebih fleksibel tanpa selalu mengharuskan pegawai berada di lokasi kantor. Salah satu bentuk fleksibilitas tersebut adalah *Work From Home* (WFH), yaitu pengaturan kerja yang memungkinkan pegawai melaksanakan sebagian

atau seluruh tugasnya dari rumah dengan dukungan teknologi informasi dan komunikasi. Setelah pandemi COVID-19, WFH tidak lagi hanya dipandang sebagai kebijakan darurat, tetapi juga sebagai alternatif pengaturan kerja yang dapat diterapkan sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan organisasi (Kniffin et al., 2021; Wang et al., 2021).

Penerapan WFH memberikan sejumlah manfaat, seperti fleksibilitas waktu dan tempat kerja, pengurangan waktu perjalanan, peningkatan otonomi, serta peluang terciptanya keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Namun, efektivitas WFH tidak terjadi secara otomatis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak kerja jarak jauh dipengaruhi oleh intensitas penerapannya, jenis pekerjaan, dukungan teknologi, komunikasi, pengawasan, serta kemampuan pegawai dalam mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Gajendran & Harrison, 2007; Allen et al., 2015). WFH yang tidak disertai pengaturan kerja yang jelas dapat menimbulkan gangguan konsentrasi, keterbatasan interaksi, lemahnya koordinasi, serta kesulitan dalam mempertahankan produktivitas dan kedisiplinan pegawai (Mustajab et al., 2020; Wang et al., 2021). Dengan demikian, keberhasilan WFH sangat ditentukan oleh kesesuaian desain pekerjaan, ketersediaan fasilitas, kejelasan target, komunikasi, dan sistem pengawasan yang diterapkan organisasi.

Dalam organisasi pemerintah, sumber daya manusia memiliki peran strategis karena keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik sangat bergantung pada kualitas, profesionalisme, dan tanggung jawab pegawai. Salah satu indikator penting dalam menilai kualitas sumber daya manusia adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan, menggunakan waktu kerja secara bertanggung jawab, menjalankan prosedur, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Menurut Sutrisno (2021), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kehadiran secara fisik, tetapi juga mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab, serta konsistensi dalam mencapai target pekerjaan.

Penerapan WFH dalam organisasi pemerintah dapat menimbulkan tantangan tersendiri terhadap disiplin kerja karena pengawasan tidak selalu dilakukan secara langsung. Ketika pegawai bekerja di luar kantor, organisasi perlu mengubah pola pengawasan yang sebelumnya berorientasi pada kehadiran menjadi pengawasan yang lebih menekankan pencapaian hasil kerja. Dalam kondisi tersebut, kejelasan target, komunikasi antara pimpinan dan pegawai, pelaporan pekerjaan, dukungan teknologi, serta kepatuhan terhadap waktu kerja menjadi unsur penting. Apabila unsur-unsur tersebut tidak dikelola dengan baik, fleksibilitas WFH dapat meningkatkan peluang terjadinya penundaan pekerjaan, penggunaan waktu kerja untuk aktivitas nonpekerjaan, dan berkurangnya kepatuhan terhadap ketentuan organisasi. Sebaliknya, pengaturan WFH yang terstruktur dapat meningkatkan otonomi, tanggung jawab, dan kemampuan pegawai dalam mengelola pekerjaannya (Allen et al., 2015; Wang et al., 2021).

Selain sistem kerja, disiplin kerja juga dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, terutama motivasi kerja. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan usaha yang lebih besar, mempertahankan semangat kerja, tekun menghadapi hambatan, dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan

berkurangnya inisiatif, lemahnya dorongan untuk berprestasi, penundaan pekerjaan, serta rendahnya kepatuhan terhadap ketentuan organisasi.

Motivasi kerja menjadi semakin penting dalam pelaksanaan WFH karena pegawai dituntut memiliki kemampuan mengendalikan dan mengarahkan perilakunya secara mandiri. Berdasarkan perspektif *self-determination theory*, motivasi dapat berkembang ketika kebutuhan psikologis terhadap otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial memperoleh dukungan yang memadai. Fleksibilitas yang diberikan melalui WFH dapat meningkatkan rasa otonomi pegawai, tetapi manfaat tersebut perlu didukung oleh fasilitas, umpan balik, komunikasi, dan hubungan kerja yang baik. Tanpa dukungan tersebut, fleksibilitas justru dapat menurunkan keterlibatan, ketekunan, dan motivasi kerja pegawai (Ryan & Deci, 2020).

Permasalahan disiplin kerja juga ditemukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat atau DP3AKB Jawa Barat. Berdasarkan dokumentasi absensi pegawai periode Oktober 2025 sampai Maret 2026, tingkat keterlambatan mengalami perubahan secara fluktuatif. Jumlah keterlambatan tercatat sebanyak 34 pegawai pada Oktober, 21 pegawai pada November, 21 pegawai pada Desember, 4 pegawai pada Januari, 32 pegawai pada Februari, dan meningkat menjadi 37 pegawai pada Maret. Ketidakhadiran tanpa keterangan juga tercatat sebanyak dua pegawai pada November. Selain itu, penggunaan cuti cukup tinggi pada beberapa bulan, antara lain mencapai 95 hari pada Oktober, 73 hari pada November, dan 74 hari pada Desember. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek kehadiran dan ketepatan waktu masih perlu memperoleh perhatian agar pelaksanaan tugas organisasi dapat berjalan lebih efektif.

DP3AKB Jawa Barat telah menerapkan kebijakan WFH secara terbatas dan selektif sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dari keseluruhan 74 pegawai yang terdiri atas 71 Aparatur Sipil Negara dan tiga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, sebanyak 38 pegawai ASN pernah melaksanakan WFH. Data tersebut menunjukkan bahwa WFH tidak diberlakukan kepada seluruh pegawai, tetapi hanya kepada pegawai yang pekerjaan dan kondisinya memenuhi ketentuan pelaksanaan kerja dari rumah. Perbedaan pengaturan kerja tersebut menyebabkan perlunya evaluasi mengenai kemampuan pegawai dalam mengatur waktu, memenuhi target, menggunakan fasilitas kerja, mempertahankan motivasi, dan menaati ketentuan selama melaksanakan WFH.

Pengamatan awal melalui pra-survei terhadap 10 pegawai memperlihatkan bahwa pelaksanaan WFH belum sepenuhnya berjalan optimal. Sebanyak 90% responden menyatakan belum mampu mengatur waktu kerja dengan baik dan belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target selama WFH. Selain itu, 70% responden merasakan adanya penurunan pengawasan ketika bekerja dari rumah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja belum sepenuhnya diimbangi dengan kemampuan pengelolaan waktu, efektivitas penyelesaian pekerjaan, dan pengawasan yang memadai.

Pada aspek motivasi kerja, sebanyak 90% responden menunjukkan rendahnya usaha dalam memberikan hasil kerja terbaik dan rendahnya semangat kerja. Sebanyak 80% responden juga menyatakan kurang terdorong untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai masih memerlukan dukungan organisasi, penghargaan, komunikasi, dan penguatan tujuan kerja agar dapat mempertahankan motivasinya.

Permasalahan juga terlihat pada variabel disiplin kerja. Sebanyak 90% responden menyatakan belum selalu hadir sesuai jadwal kerja, sedangkan 80% mengakui pernah datang

atau pulang tidak tepat waktu. Sebanyak 80% responden menunjukkan rendahnya kepatuhan terhadap peraturan, 70% mengakui pernah tidak mengikuti prosedur kerja, dan 90% menunjukkan rendahnya konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa permasalahan disiplin tidak hanya berkaitan dengan kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga menyangkut kepatuhan terhadap peraturan, pelaksanaan prosedur, dan tanggung jawab penyelesaian tugas.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas WFH dalam hubungannya dengan produktivitas, kepuasan kerja, kinerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta berbagai tantangan kerja jarak jauh. Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa dampak WFH dapat berbeda bergantung pada karakteristik pegawai, intensitas penerapan, desain pekerjaan, fasilitas, dan dukungan organisasi (Gajendran & Harrison, 2007; Allen et al., 2015; Mustajab et al., 2020; Wang et al., 2021). Namun, penelitian ini menempatkan disiplin kerja sebagai variabel terikat serta menguji WFH dan motivasi kerja secara bersamaan dalam konteks pegawai instansi pemerintah daerah. Penempatan motivasi kerja dalam model penelitian penting karena fleksibilitas kerja membutuhkan kemampuan pengendalian diri, ketekunan, dan tanggung jawab pegawai agar tujuan organisasi tetap tercapai.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi WFH, motivasi kerja, dan disiplin kerja pegawai ASN di DP3AKB Jawa Barat; menganalisis pengaruh WFH terhadap disiplin kerja; menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja; serta menganalisis pengaruh WFH dan motivasi kerja secara simultan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai penerapan sistem kerja fleksibel di sektor pemerintahan, serta memberikan masukan bagi DP3AKB Jawa Barat dalam menyusun kebijakan WFH, sistem pengawasan, dan program peningkatan motivasi kerja yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan eksplanatori (*verifikatif*). Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel *Work From Home*, motivasi kerja, dan disiplin kerja pegawai DP3AKB Jawa Barat sebagaimana adanya, sedangkan pendekatan eksplanatori digunakan untuk menguji hubungan kausal antar variabel guna membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan. Menurut Sugiyono (2021), metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN DP3AKB Jawa Barat yang berjumlah 38 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *total sampling* atau sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto (2019) bahwa apabila jumlah subjek penelitian kurang dari 100 orang, seluruh subjek sebaiknya dijadikan sampel agar penelitian bersifat representatif.

Konfirmasi Permasalahan dan Pengamatan Awal

Permasalahan penelitian dikonfirmasi melalui dua tahap. Pertama, penelusuran data sekunder berupa rekapitulasi absensi ASN periode Oktober 2025–Maret 2026 yang menunjukkan indikasi ketidakdisiplinan pada aspek kehadiran dan ketepatan waktu. Kedua, dilakukan pra-survei terhadap 10 pegawai menggunakan angket berskala *Likert* lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) dengan indikator pada masing-masing variabel, sebagaimana disajikan pada bagian Pendahuluan. Hasil pra-survei tersebut digunakan untuk memperkuat fenomena awal sebelum penelitian utama dilaksanakan. Pengamatan lapangan turut dilakukan melalui observasi langsung terhadap pelaksanaan *WFH* dan perilaku kerja pegawai, serta wawancara tidak terstruktur dengan pihak kepegawaian untuk melengkapi data yang diperoleh dari kuesioner.

Teknik Pengumpulan dan Jenis Data

Data yang dikumpulkan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh sampel (38 responden), berisi pernyataan mengenai variabel Disiplin Kerja (Y, 8 item), *Work From Home* (X1, 10 item), dan Motivasi Kerja (X2, 6 item), sehingga total berjumlah 24 item pernyataan berskala ordinal (*Likert*). Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi berupa data absensi dan laporan kepegawaian instansi. Sebelum digunakan, instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dengan korelasi *Product Moment Pearson* dan diuji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* (dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien > 0,60), menggunakan bantuan program *SPSS*.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan dua teknik, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik verifikatif (*inferensial*) dengan bantuan program *SPSS*.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi setiap variabel berdasarkan skor rata-rata jawaban responden, yang selanjutnya dikategorikan ke dalam lima kelas interval (Sangat Rendah/Buruk hingga Sangat Tinggi/Baik) menggunakan rumus interval kelas: $(\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) \div \text{Jumlah Kategori}$.

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh *Work From Home* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) melalui tahapan berikut: (1) uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, untuk memastikan model regresi layak digunakan; (2) analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$; (3) analisis koefisien korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel; (4) koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi X1 dan X2 terhadap Y; serta (5) pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen, dan uji F (simultan) untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, pada taraf signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 38 orang, yaitu pegawai ASN DP3AKB Jawa Barat yang pernah melaksanakan *Work From Home* (WFH). Karakteristik responden

disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden penelitian.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	39,47
	Perempuan	23	60,53
Usia	20–30 tahun	8	21,05
	31–40 tahun	14	36,84
	41–50 tahun	11	28,95
	>50 tahun	5	13,16
Masa Kerja	<5 tahun	7	18,42
	5–10 tahun	12	31,58
	11–20 tahun	13	34,21
	>20 tahun	6	15,79
Pendidikan Terakhir	Diploma (D3)	3	7,89
	Sarjana (S1)	24	63,16
	Magister (S2)	11	28,95

Sumber: Data primer diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4, responden penelitian didominasi oleh pegawai perempuan (60,53%), berada pada rentang usia 31–40 tahun (36,84%), memiliki masa kerja 11–20 tahun (34,21%), dan berpendidikan terakhir Sarjana/S1 (63,16%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden umumnya berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan yang memadai, sehingga cukup memahami budaya organisasi serta mampu beradaptasi dengan pelaksanaan sistem *Work from Home* di lingkungan DP3AKB Jawa Barat.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan 38 responden terhadap variabel *Work from Home* (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (Y) berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) setiap indikator. Semakin tinggi nilai rata-rata yang diperoleh, semakin baik persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Tabel 2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Item	Rata-rata	Kategori
Work From Home (X ₁)	Fleksibilitas Kerja	X1.1	4,37	Sangat Baik
		X1.2	4,29	Sangat Baik
	Pengawasan Kerja	X1.3	4,21	Baik
		X1.4	4,34	Sangat Baik
	Fasilitas Kerja	X1.5	4,42	Sangat Baik
		X1.6	4,39	Sangat Baik
	Efektivitas Kerja	X1.7	4,31	Sangat Baik
		X1.8	4,34	Sangat Baik
	Disiplin Kerja selama WFH	X1.9	4,26	Sangat Baik
		X1.10	4,18	Baik
Rata-rata Variabel X ₁			4,31	Sangat Baik
Motivasi Kerja (X ₂)	Intensitas	X2.1	4,34	Sangat Tinggi
		X2.2	4,42	Sangat Tinggi
	Arah	X2.3	4,39	Sangat Tinggi

Disiplin Kerja (Y)	Ketekunan	X2.4	4,29	Sangat Tinggi
		X2.5	4,37	Sangat Tinggi
		X2.6	4,45	Sangat Tinggi
	Rata-rata Variabel X ₂		4,38	Sangat Baik
	Kepatuhan terhadap Peraturan	Y1	4,45	Sangat Baik
		Y2	4,39	Sangat Baik
	Ketepatan Waktu	Y3	4,21	Baik
		Y4	4,18	Baik
	Tanggung Jawab	Y5	4,42	Sangat Baik
		Y6	4,47	Sangat Baik
Ketaatan terhadap Prosedur Kerja	Y7	4,37	Sangat Baik	
	Y8	4,34	Sangat Baik	
Rata-rata Variabel Y		4,35	Sangat Baik	

Sumber: Data primer diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, ketiga variabel berada pada kategori sangat baik, dengan nilai rata-rata *Work from Home* sebesar 4,31, Motivasi Kerja sebesar 4,38, dan Disiplin Kerja sebesar 4,35. Pada variabel *Work from Home*, nilai tertinggi terdapat pada ketersediaan perangkat kerja ($X1.5 = 4,42$) dan terendah pada penggunaan waktu kerja sesuai ketentuan selama WFH ($X1.10 = 4,18$). Pada variabel Motivasi Kerja, nilai tertinggi terdapat pada konsistensi menyelesaikan tugas ($X2.6 = 4,45$) dan terendah pada dorongan mencapai prestasi kerja ($X2.4 = 4,29$). Sementara pada variabel Disiplin Kerja, nilai tertinggi terdapat pada tanggung jawab terhadap tugas ($Y6 = 4,47$) dan terendah pada ketepatan waktu datang dan pulang kerja ($Y4 = 4,18$). Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan WFH, motivasi kerja, dan disiplin kerja pegawai DP3AKB Jawa Barat sudah berjalan sangat baik, meskipun aspek ketepatan waktu masih relatif menjadi titik terlemah.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item kuesioner dalam mengukur variabel penelitian, menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan *IBM SPSS Statistics*. Item dinyatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel. Dengan jumlah responden 38 orang, diperoleh r tabel sebesar 0,320 pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Work From Home (X₁)	X1.1–X1.10	0,617–0,776	0,320	Valid
Motivasi Kerja (X₂)	X2.1–X2.6	0,703–0,782	0,320	Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y1–Y8	0,626–0,801	0,320	Valid

Sumber: Output *IBM SPSS Statistics*, diolah peneliti (2026)

Seluruh item pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung $> 0,320$, sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian, menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *IBM SPSS Statistics*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
<i>Work From Home</i> (X ₁)	10	0,893	0,70	Reliabel
<i>Motivasi Kerja</i> (X ₂)	6	0,875	0,70	Reliabel
<i>Disiplin Kerja</i> (Y)	8	0,901	0,70	Reliabel

Sumber: Output IBM SPSS Statistics, diolah peneliti (2026)

Seluruh variabel memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal, menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *IBM SPSS Statistics*. Model regresi dikatakan normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05.

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88685040
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.071
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

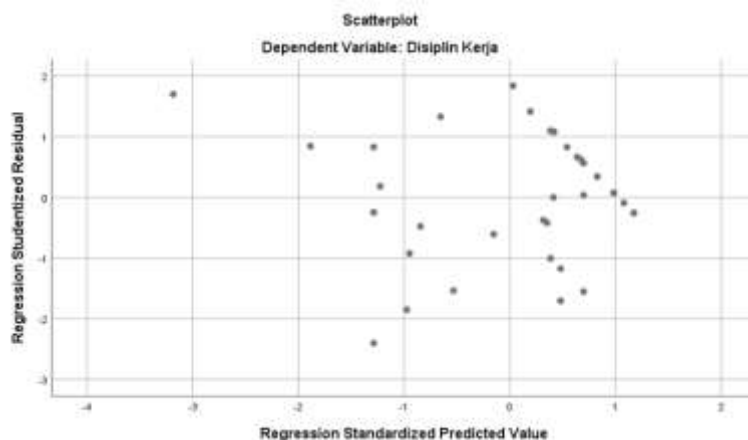
b. Uji Multikolinearitas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Work From Home	.631	1.585
Motivasi Kerja	.631	1.585

Nilai *Tolerance* kedua variabel > 0,10 dan *VIF* < 10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas dan kedua variabel independen layak digunakan bersama-sama dalam analisis regresi linear berganda.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas) dan model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Secara keseluruhan, model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik (normalitas, non-multikolinearitas, dan homoskedastisitas) sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.377	3.607		.104	.917		
Work From Home	.310	.080	.413	3.871	.000	.631	1.585
Motivasi Kerja	.820	.159	.550	5.158	.000	.631	1.585

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 0,377 + 0,310X_1 + 0,820X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,377 menunjukkan bahwa disiplin kerja bernilai 0,377 apabila *Work From Home* dan motivasi kerja dianggap konstan. Koefisien regresi X_1 (0,310) dan X_2 (0,820) bernilai positif, artinya setiap peningkatan satu satuan pada masing-masing variabel — dengan variabel lain tetap — akan meningkatkan disiplin kerja sebesar nilai koefisiennya.

Kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa *Work from Home* dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta*, motivasi kerja (0,550) memberikan pengaruh lebih dominan dibandingkan *Work from Home* (0,413) terhadap disiplin kerja pegawai DP3AKB Jawa Barat.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara *Work from Home* (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan disiplin kerja (Y). Nilai koefisien korelasi (R) berkisar antara 0–1; semakin mendekati 1, hubungan antarvariabel semakin kuat dan searah, dengan interpretasi: 0,00–0,199 (Sangat Rendah), 0,20–0,399 (Rendah), 0,40–0,599 (Sedang), 0,60–0,799 (Kuat), dan 0,80–1,000 (Sangat Kuat) (Sugiyono, 2022).

Tabel 11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Hubungan Antar Variabel
<i>Work From Home</i> (X_1) — Disiplin Kerja (Y)
Motivasi Kerja (X_2) — Disiplin Kerja (Y)
<i>Work From Home</i> (X_1) — Motivasi Kerja (X_2)
X_1 dan X_2 — Disiplin Kerja (Y) simultan (R)

Nilai koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,869 berada pada kategori sangat kuat dan bersifat positif, menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan *Work from Home* dan semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai DP3AKB Jawa Barat.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.865 ^a	.749	.735	1.94001	2.295
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, <i>Work From Home</i>					
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja					

Berdasarkan Tabel 12, nilai *R Square* sebesar 0,749 (74,9%) menunjukkan bahwa *Work From Home* dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi disiplin kerja pegawai DP3AKB Jawa Barat sebesar 74,9%, sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, atau kepuasan kerja. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,735 mengindikasikan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel tersebut.

Dengan demikian, *Work from Home* dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap disiplin kerja pegawai DP3AKB Jawa Barat.

Berikut versi ringkas dengan penomoran lanjutan (Tabel 13–14):

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 13 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.377	3.607		.104	.917		
Work From Home	.310	.080	.413	3.871	.000	.631	1.585
Motivasi Kerja	.820	.159	.550	5.158	.000	.631	1.585

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Kedua variabel memiliki t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $< 0,05$, sehingga H_1 dan H_2 diterima: *Work from Home* dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai DP3AKB Jawa Barat. Berdasarkan nilai Beta, motivasi kerja (0,550) memberikan pengaruh lebih dominan dibandingkan *Work From Home* (0,413).

b. Uji F (Simultan)

Tabel 14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392.825	2	196.413	52.187	.000 ^b
	Residual	131.728	35	3.764		
	Total	524.553	37			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Work from Home

Nilai F hitung (52,187) $> F$ tabel (3,27) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima: *Work from Home* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai DP3AKB Jawa Barat. Hasil ini memperkuat temuan koefisien determinasi ($R^2 = 74,9\%$), yang menunjukkan bahwa model regresi dinilai *fit* untuk menjelaskan pengaruh kedua variabel independen terhadap disiplin kerja.

Pembahasan

a. Pengaruh *Work from Home* terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji t menunjukkan variabel *Work from Home* memiliki t hitung $3,871 > t$ tabel $2,030$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima: *Work From Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai DP3AKB Jawa Barat. Didukung nilai rata-rata deskriptif sebesar 4,31 (kategori sangat baik), temuan ini mengindikasikan bahwa fleksibilitas kerja, pengawasan yang efektif, fasilitas yang memadai, serta kepatuhan terhadap jam kerja selama WFH justru mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab, bukan menurunkan disiplin. Hasil ini sejalan dengan Gajendran dan Harrison (2007) yang menyatakan bahwa sistem kerja fleksibel dapat meningkatkan efektivitas dan tanggung jawab pegawai apabila didukung komunikasi, pengawasan, dan fasilitas yang memadai, serta memperkuat penelitian terdahulu bahwa penerapan WFH berpengaruh positif terhadap disiplin dan kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji t menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki t hitung $5,158 > t$ tabel $2,030$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Nilai rata-rata deskriptif sebesar $4,38$ (kategori sangat baik) menunjukkan bahwa pegawai dengan motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan konsisten menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan, sehingga lebih patuh terhadap peraturan dan prosedur kerja. Temuan ini sesuai dengan Robbins dan Judge (2022) yang menjelaskan motivasi kerja sebagai proses intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi, serta memperkuat penelitian terdahulu bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai.

c. Pengaruh *Work from Home* dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji F menunjukkan F hitung $52,187 > F$ tabel $3,27$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima: *Work From Home* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kedua variabel mampu menjelaskan $74,9\%$ variasi disiplin kerja ($R^2 = 0,749$), sedangkan $25,1\%$ sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem penghargaan. Berdasarkan koefisien regresi ($X_1 = 0,310$; $X_2 = 0,820$) dan *Standardized Beta*, motivasi kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi disiplin kerja dibandingkan *Work From Home*.

Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia bahwa disiplin kerja tidak hanya ditentukan oleh sistem kerja yang diterapkan, tetapi juga oleh motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, penerapan *Work from Home* di DP3AKB Jawa Barat perlu diimbangi dengan upaya peningkatan motivasi kerja melalui dukungan, penghargaan, komunikasi, dan pengawasan yang memadai agar disiplin kerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work from Home* dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai ASN di DP3AKB Jawa Barat. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa *Work from Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, serta *Work From Home* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan kontribusi sebesar $74,9\%$. Di antara kedua variabel tersebut, motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan *Work from Home* dalam membentuk disiplin kerja pegawai.

Temuan ini berkontribusi pada pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks sistem kerja fleksibel di sektor pemerintahan, dengan menunjukkan bahwa penerapan *Work from Home* tidak serta-merta menurunkan disiplin kerja apabila didukung oleh pengawasan, fasilitas, dan pengaturan waktu yang memadai. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan DP3AKB Jawa Barat dalam merumuskan kebijakan pengelolaan *Work from Home* yang lebih terstruktur, serta merancang program peningkatan motivasi kerja—melalui pemberian penghargaan, komunikasi organisasi yang efektif, dan pengawasan yang memadai—sebagai upaya untuk terus meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Cakupan penelitian hanya terbatas pada 38 pegawai ASN yang pernah melaksanakan *Work from Home* di satu instansi, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada instansi pemerintah lain dengan karakteristik berbeda. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, sedangkan disiplin kerja turut dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi, yang secara bersama-sama menyumbang 25,1% variasi disiplin kerja di luar model penelitian ini.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan responden pada beberapa instansi pemerintah sekaligus agar hasil penelitian lebih representatif, serta menambahkan variabel lain yang diduga turut memengaruhi disiplin kerja, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, guna memperoleh model penelitian yang lebih komprehensif dalam menjelaskan disiplin kerja pegawai pada era kerja fleksibel.

DAFTAR PUSTAKA

- Alqorni, M. Z. W., Ismail, G. D., Rahmi, P. P., Mubarak, D. A. A., Helinawati, E., & Ali, M. M. (2025). Pengaruh kepuasan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Papyrus Sakti Paper Mill Divisi PM 2 di Kabupaten Bandung. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 7791–7802.
- Ardana, D. P., Recky, R., Ismail, G. D., & Farizki, A. (2025). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(2), 391–401.
- Armstrong, M. (2019). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Baktiar, R. O., Muttaqin, R., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 589-598.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, W., Sudaryo, Y., Ismail, G. D., Suryaningprang, A., & Aziz, D. A. (2024). The influence of work motivation, work environment and job satisfaction on employee performance at CV Lanupi Bandung. *Syntax Idea*, 6(5), 2174–2180.
- Iqbal, M., Jaya, R. C., & Recky, R. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 223–231.

- Juliawati, S., Siddiq, A. M., & Saputro, A. H. (2026). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi karyawan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 1059–1068.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., ... & van Vugt, M. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M., & Hamid, A. (2020). Working from home: Perceived productivity and challenges during COVID-19 pandemic. *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 5(2), 1–10.
- Putra, M. R. P., Suryaningprang, A., Herlinawati, E., & Sudaryo, Y. (2025). Pengaruh insentif, pembagian tugas, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Zein Premium Garmen Bandung. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(2), 431–442.
- Putri, D. M., Muttaqin, R., & Riadi Akbar, R. (2025). Pengaruh work life balance, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PrimaJaya Putra Sentosa. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 11(1), 39–49.
- Putri, N. A., Siddiq, A. M., & Muttaqin, R. (2025). Pengaruh komunikasi, work life balance dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 11(1), 582–595.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, Article 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Saputra, W., Recky, R., Hidayat, N., Sudaryo, Y., Sastri, P. D., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Senja. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(2), 345–353.
- Sudrajat, R., Muttaqin, R., & Ismail, G. D. (2026). Peran Supervisi, Etika Kerja, dan Pelatihan terhadap Kepatuhan Kerja Satuan Pengamanan PT Putra Mandiri Purabaya. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 11775–11784.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet. 29). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Yasmine, P. C., & Fanji, F. W. (2024). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Dunia Sandang. *ECo-Buss*, 6(3), 1577–1589.