

**PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA MASA WORK FROM HOME COVID-19  
(STUDI KASUS PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA KOTA KENDARI PROVINSI SULAWESI TENGGARA)**

FENY SEKAR ANDINI  
NPP. 29.1580

*Asdaf Provinsi Sulawesi Tenggara  
Program Studi Studi  
Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email:  
Fenysa98@gmail.com

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** *(Contains the background behind the research). Through a Circular (SE) of the Minister for Administrative Reform and Bureaucratic Reform (PAN-RB) Number 15 of 2021, which regulates the ASN work system during the PPKM during the COVID-19 pandemic, the Kendari City Personnel and Human Resources Development Agency implements Work From Home, namely working from home, where the performance of employees during the covid pandemic and working at home is somewhat reduced because they have to make adjustments from the previous one. In order to implement health protocols that are useful for preventing crowds and reducing the spread of the covid-19 virus.***Purpose:** Untuk mengetahui sistem penilaian kinerja pegawai pada masa Work From Home covid-19 di kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara Pada Masa Pandemi Covid-19. **Method:** This study uses descriptive qualitative research methods with an inductive approach, where the authors obtain data by means of interviews, observation and documentation **Result:** : the performance of employees when working from home is still not good anymore, this is shown by not achieving the dimensions of the performance goals achieved, namely quality, quantity, punctuality, cost effectiveness, need for supervision, interpersonal impact, because there are still obstacles or obstacles that occur. To overcome the various problems that occurred, the Kendari City Personnel and Human Resources Development Agency held the TPNS and Attendance Kendari, which motivated employees to further improve performance.. **Conclusion:** Employee performance in Work From Home at the Kendari City Personnel and Human Resources Development Agency has not been maximized, based on the results of research conducted on January 6-20 2021. This is because there are still many employees who do not understand technology, as well as the lack of infrastructure, and not all work can be carried out during Work From Home.

**Keywords:** *Performance, Work From Home, Circular*

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** (Berisi background yang melatarbelakangi penelitian). Melalui Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Nomor 15 tahun 2021 mengatur sistem kerja ASN saat PPKM pada masa pandemi covid-19, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari melaksanakan *Work From Home* yaitu bekerja dari rumah, dimana kinerja pegawai saat pandemi covid dan bekerja di rumah ini agak berkurang karena harus melaksanakan penyesuaian dari yang sebelumnya. Demi melaksanakan protokol kesehatan yang berguna untuk mencegah kerumunan dan mengurangi penyebaran virus *covid-19*. **Tujuan:** Untuk mengetahui sistem penilaian kinerja pegawai pada masa *Work From Home covid-19* di kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara Pada Masa Pandemi *Covid-19*. **Metode:** Penelitian ini menggunakan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif, dimana penulis mendapatkan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** kinerja pegawai saat *Work From Home* masih kurang baik lagi, hal ini di tunjukkan dengan belum tercapainya dimensi tujuan kinerja yang dicapai yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keefektifan biaya, kebutuhan akan pengawasan, dampak inter personal, karena masih adanya hambatan ataupun kendala yang terjadi. Untuk mengatasi berbagai masalah yang terjadi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Kendari mengadakan TPPNS dan Absensi kendari, dimana hal itu memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja. **Kesimpulan:** Kinerja Pegawai dalam *Work From Home* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari belum maksimal, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tanggal 6-20 januari 2021. Hal ini disebabkan karena masih banyak pegawai yang belum memahami akan teknologi, serta kurangnya sarana prasarana, serta tidak semua pekerjaan dapat dilaksanakan saat *Work From Home*.

**Kata kunci:** Kinerja, *Work From Home*, Surat Edaran



## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Indonesia merupakan negara yang sangat luas dan memiliki banyak pulau. Luas negara Indonesia sendiri 5.193.250 km<sup>2</sup> dan jumlah pulau nya 17.504 pulau. Salah satu hal penting yang diperhatikan dalam pemerintahan adalah pelayanan publik seperti yang dikatakan Moenir (2005:197) ada empat persyaratan pokok untuk mendapatkan layanan yang memuaskan yaitu tingkah laku yang sopan, cara menyampaikan, tepat sasaran, layanan lisan baik ketika berhadapan maupun tidak berhadapan. Data nasional dari covid19.go.id corona di Indonesia per tanggal 1 Agustus 2021 mencapai 4.100.138 dengan 5.436 kasus baru yang dikonfirmasi positif covid-19, dan kasus kesembuhan berjumlah 19.398, sehingga total keseluruhan pasien sembuh 3.776.891. Sulawesi Tenggara kasus terkonfirmasi sebanyak 19.091 dengan kesembuhan sebesar 17.225 kasus dan 1.390 pasien dirawat ataupun isolasi mandiri dan juga kasus kematian berjumlah 476 .

Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Nomor 15 tahun 2021 mengatur sistem kerja ASN saat PPKM pada masa pandemi covid-19. Sedangkan Luar Jawa dan Bali dengan wilayah PPKM level 4 menjalankan tugas di kantor sebanyak 25% dengan ketentuan apabila ada kluster baru penyebaran covid-19 maka harus ditutup selama 5 hari. Menyikapi data diatas maka pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara melaksanakan kebijakan dengan mengeluarkan Surat Edaran Pemerintah Kota Kendari melaksanakan kebijakan dengan mengeluarkan Surat Edaran Walikota Nomor 440/4541/2021 Tentang PPKM mikro di Kota Kendari. Aturan yang salah satunya berisi tentang kebijakan Work From Home sebanyak 75% dan Work From Office sebanyak 25% dengan protokol kesehatan ketat.

Pemerintah Kota Kendari melaksanakan kebijakan dengan mengeluarkan Surat Edaran Walikota Nomor 440/4541/2021 Tentang PPKM mikro di Kota Kendari. Secara umum masalah yang ada saat Work From Home di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari adalah, Tidak semua Aparatur Sipil Negara paham teknologi yang dimana untuk melaksanakan kegiatan Work From Home harus di bekali dengan pengetahuan teknologi yang cukup. Untuk ketersediaan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan seperti print ataupun komputer tidak dimiliki semua pegawai. kemudian Tidak semua pekerjaan dapat dilaksanakan saat pelaksanaan Work From Home seperti surat menyurat yang harus dikoreksi, kemudian diparaf secara berjenjang, hingga ke pimpinan jika telah disetujui.

Penyebabnya yaitu surat menyurat dilaksanakan masih manual belum menggunakan smart office, dan juga Sistem pengawasan dan evaluasi kinerja yang masih rendah, menyebabkan kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari menurun. Diperlukan suatu optimalisasi kinerja dengan menerapkan protokol kesehatan yang ketat selama pelaksanaan Work From Home di kantor BKPSDM selama masa pandemi covid, agar kinerja pegawai meningkat. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA MASA WORK FROM HOME COVID-19 (STUDI KASUS PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA KENDARI PROVINSI SULAWESI TENGGARA)”**

## **1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Melalui Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Nomor 15 tahun 2021 mengatur sistem kerja ASN saat PPKM pada masa pandemi covid-19, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari melaksanakan *Work From Home* yaitu bekerja dari rumah, dimana kinerja pegawai saat pandemi covid dan bekerja di rumah ini agak berkurang karena harus melaksanakan penyesuaian dari yang sebelumnya. Demi melaksanakan protokol kesehatan yang berguna untuk mencegah kerumunan dan mengurangi penyebaran virus *covid- 19*.

## **1.3 Penelitian Terdahulu**

Pertama, Roulia Martha Gabriella Tambunan (2021), dengan judul Pengaruh Work From Home Dan Komitmen Dengan Penerapan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Pegawai Fmipa Usu. Metode penelitian yang digunakan yakni kualitatif deskriptif. Adapun Hasil penelitian ini yaitu Work from home berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komitmen berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Work from home tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui penerapan teknologi informasi, dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui penerapan teknologi informasi.

Kedua, Selvi Destias ari (2015), dengan judul Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipocok Jaya Kota Serang menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif,

Adapun hasil penelitain ini yakni Kinerja pegawai belum optimal , masih ada tumpang tindih pekerjaan ,kinerja pegawai belum menunjukkan kualitas yang maksimal ,inisiatif pegawai masih kurang, dan menurut hasil pengakuan beberapa masyarakat, sikap keramahmataman pegawai belum prima.

#### 1.4 **Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi diLokus Penulis.

#### 1.5 **Tujuan**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sistem penilaian kinerja pegawai pada masa Work From Home covid-19 di kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara Pada Masa Pandemi Covid-19
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor penghambat pelaksanaan Work From Home di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara Pada Masa Pandemi Covid-19
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai selama pelaksanaan Work From Home di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara Pada Masa Pandemi Covid-19

## II. **METODE**

Sugiyono (2012:29) mengemukakan bahwa, “setiap peneliti harus dapat menyajikan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara kuesioner (angket) atau dokumen”. Prinsip dasar penyajian data adalah komunikasi dan kelengkapan, dalam artian data yang disajikan dapat menarik perhatian pihak lain untuk membacanya dan dengan mudah memahami isinya. Data yang diperoleh berupa data kuantitatif dari skor jawaban masyarakat dan data kualitatif dari jawaban wawancara.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Sistem Penilaian Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teori penilaian kinerja menurut Rusell dalam Fauzi dan Hidayat (2020) yang memiliki enam (6) dimensi yaitu : (a) kualitas, (b) kuantitas, (c) ketepatan waktu, (d) keefektifan biaya, (e) kebutuhan akan pengawasan, (f) dampak interpersonal. Dalam Hal ini peneliti mengambil tiga (3) dimensi untuk mengukur penilaian kinerja pegawai yaitu : (a) kualitas, (b) kuantitas, (c) Ketepatan waktu

##### **A. Kualitas**

Kualitas yang dimaksud merupakan kegiatan yang dilakukan pegawai dengan mengikuti semua ketentuan, serta sesuai target dan harapan. Kualitas yang akan dianalisis yaitu input dan output.

##### **1. Input**

Input atau masukan dalam menunjang kualitas kerja pegawai yaitu sikap, dan kedisiplinan pegawai itu sendiri pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota kendari telah menunjukkan sikap disiplin yang sebagaimana mestinya, walaupun pekerjaan dilaksanakan di rumah, tapi tetap melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja.

##### **2. Output**

Output dalam hal ini yaitu kualitas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan Work From Home pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota kendari telah melakukan pekerjaan dengan tingkat kualitas kerja yang cukup baik, meskipun banyak kekurangan saat pelaksanaan work from home, hal ini di tandai dengan, kantor berusaha untuk meningkatkan kualitas pegawai dengan pembuatan aplikasi aplikasi online untuk mempermudah pekerjaan dari rumah.

##### **B. Kuantitas**

Berdasarkan jumlah siklus yang telah diselesaikan pegawai, dapat di tentukan kuantitas pekerjaan yang telah di kerjakan melalui pencapaian target baik harian ataupun bulanan.

##### **1. Pencapaian Target Program Kerja**

Dalam pelaksanaan pekerjaan saat Work From Home, pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai target kerja harian atau bulanan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota kendari telah melakukan pekerjaan dengan tingkat kuantitas kerja yang cukup baik

dimana pegawai memiliki motivasi yang besar untuk melakukan capaian kinerja yaitu TPPNS dimana tunjangan yang cukup besar untuk menambah reward pegawai dalam bekerja.

### **C. Ketepatan Waktu**

Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai harus memperhatikan waktu, dimana keefektifan waktu, pemaksimalan waktu harus tepat dalam penyelesaian aktivitas kerja.

#### **1. Efisiensi Program Kerja**

Dalam pelaksanaan pekerjaan, pegawai melaksanakan penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dan juga efisien, agar terjadi penghematan waktu dalam melaksanakan pekerjaan. pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari telah melakukan pemaksimalan waktu dalam bekerja, meskipun selama Work From Home performa keefektifan waktu lebih menurun, tetapi tetap maksimal di tandai dengan kegiatan work from home yang hanya satu hari dan kemudian besoknya kembali bekerja di kantor.

### **3.2 Faktor Penghambat Dalam Kinerja Pegawai dalam Work From Home**

#### **A. Kualitas**

Dalam pelaksanaan Work From Home, pegawai di haruskan untuk melaksanakan pekerjaan di rumah untuk meminimalisir penularan virus covid-19. Dimana dalam pekerjaan itu mengharuskan untuk melaksanakan kegiatan dan penginputan secara online, seperti pada aplikasi absen kendari untuk melaksanakan absen setiap harinya, dan juga pada aplikasi TPPNS untuk menginput capaian kerja yang telah dikerjakan. Proses pelaksanaan Work From Home dilakukan semua pegawai, dan ternyata tidak semua pegawai mengerti cara mengoperasikan aplikasi yang disediakan oleh kantor, dan juga mau tidak mau pegawai harus paham kurangnya pemahaman akan teknologi sangat berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaan saat pelaksanaan Work From Home, ada beberapa pegawai yang masih kurang paham, akan dilaksanakan pelatihan . pegawai pegawai lain di haruskan untuk terbiasa memakai aplikasi online demi terciptanya pekerjaan yang baik meskipun dalam pelaksanaan Work From Home.

#### **B. Kuantitas**

Dalam pelaksanaan Work From home, dimana pegawai melaksanakan pekerjaan dirumah, saran dan prasarana yang berada dikantor tidak dapat dibawa ke rumah, sehingga ketika pekerjaan dibawa di rumah, kurang maksimal jika tidak ada sarana pribadi dari pegawai saat

pelaksanaan work from home, pegawai di harapkan dapat secara mandiri menggunakan fasilitas pribadi, dikarenakan fasilitas kantor tidak dapat dibawa pulang ke rumah, sedangkan jika ingin menggunakan fasilitas kantor, dapat digunakan saat pelaksanaan bekerja di kantor. Sehingga proses pencapaian kerja kurang maksimal.

### **C. Ketepatan waktu**

Saat pelaksanaan Work From Home, tidak semua pegawai dapat melaksanakan kegiatan yang biasanya dikerjakan di kantor. saat pelaksanaan work from home, kurangnya fasilitas dari kantor, dan sistem yang terbilang masih manual merupakan penyebab terjadinya kurangnya ketepatan waktu dalam melaksanakan penginputan pencapaian.

## **3.2 Upaya yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Saat Work From Home**

### **A. Kualitas**

Pegawai yang melaksanakan Work From Home, wajib melaksanakan absen barcode sesuai waktu masuk dan keluar secara tepat waktu, karena akan di lihat siapa pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya di dalam aplikasi tersebut, dan aplikasi ini dapat di akses melalui hp android sehingga memudahkan dalam pelaksanaan Work From Home. Hal ini dapat menjadi pengukur kualitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu sikap disiplin, dan juga pelaksanaan pekerjaan tepat waktu.

### **B. Kuantitas**

Dalam penyelesaian hambatan yang ada, Pemkot Kendari mengadakan TPPNS, yaitu tambahan penghasilan pegawai PNS, dimana ketika pegawai melaksanakan penginputan capaian kerja di aplikasi TPPNS Kendari maka dapat dihitung sebagai tambahan penghasilan, dan begitu pula sebaliknya, jika pegawai tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka tidak dapat di berikan tunjangan penghasilan pegawai, karena semuanya diinput dalam aplikasi. Jika pelaksanaan Work From Home kurang pekerjaan, artinya kurang melakukan penginputan capaian kerja yang dapat menghasilkan tunjangan.

### **C. Ketepatan Waktu**

Dalam Pelaksanaan Work From Home, Ketepatan waktu dalam bekerja sangat dibutuhkan, yaitu pelaksanaan penginputan di aplikasi TPPNS yang membuat keefektivan dalam capaian kerja harian dapat memenuhi program harian ataupun bulanan sehingga dapat



disimpulkan, jika pegawai tepat waktu dalam pelaksanaan input capaian kinerja, maka dapat membuat pekerjaan lebih efektif.

### **3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Roulia Martha Gabriella Tambunan (2021), dengan judul Pengaruh Work From Home Dan Komitmen Dengan Penerapan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Pegawai Fmipa Usu. Adapun temuan penelitian ini yaitu Work from home berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komitmen berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Work from home tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui penerapan teknologi informasi, dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui penerapan teknologi informasi.

Selvi Destias ari (2015), dengan judul Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipocok Jaya Kota Serang Adapun temuan penelitian ini yakni Kinerja pegawai belum optimal, masih ada tumpang tindih pekerjaan, kinerja pegawai belum menunjukkan kualitas yang maksimal, inisiatif pegawai masih kurang, dan menurut hasil pengakuan beberapa masyarakat, sikap keramahan pegawai belum prima.

Temuan terbaru penelitian ini dari penelitian sebelumnya yakni Kinerja Pegawai dalam Work From Home di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari belum maksimal, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tanggal 6-20 Januari 2021 bahwa dilihat dari dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Bernadin dan Rusell dalam Fauzi dan Hidayat (2020) yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu terhadap pencapaian hasil kerja telah dilakukan dan masih adanya hambatan hambatan yang terjadi. Hal ini disebabkan karena masih banyak pegawai yang belum memahami akan teknologi, serta kurangnya sarana prasarana, serta tidak semua pekerjaan dapat dilaksanakan saat Work From Home.

## **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang dilakukan di lokasi magang perihal Kinerja Pegawai Via Work From Home di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa :

1. Kinerja Pegawai dalam Work From Home di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari belum maksimal, berdasarkan hasil penelitian yang

dilakukan pada tanggal 6-20 Januari 2021 bahwa dilihat dari dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Bernadin dan Rusell dalam Fauzi dan Hidayat (2020) yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu terhadap pencapaian hasil kerja telah dilakukan dan masih adanya hambatan hambatan yang terjadi.

2. Faktor penghambat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam kinerja pegawai via Work From Home adalah banyak pegawai belum paham akan teknologi. Pelaksanaan Work From Home pada masa pandemi covid ini membuat pegawai harus beradaptasi terhadap aplikasi yang baru, yaitu tppns, dan absensi kendari, dimana harus terbiasa dalam penggunaannya.
3. Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan dalam kinerja pegawai via Work From Home adalah pengadaan TPPNS yaitu pengadaan Tunjangan penghasilan pegawai yang di dapat melalui input pencapaian kinerja harian yang dapat dijadikan motivasi oleh pegawai BKPSDM dan juga pengadaan Absensi Kendari yaitu aplikasi absensi kendari untuk pelaksanaan work from home, dan dilaksanakan menggunakan barcode sehingga pegawai dapat melakukan absen melalui hp android masing-masing.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu kelurahan saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat Rusell dalam Fauzi dan Hidayat (2020) saja.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan Dengan Penilaian Kinerja Pegawai Pada Masa Work From Home Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara) untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Destiasari, S. (2017). Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipocok Jaya Kota Serang. Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi.
- Fauzi, Akhmad dan Rusdi Hidayat NA. (2020). Manajemen Kinerja .Surabaya :Airlangga University Press
- Kawiana, I Gede Putu. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan.Bali :UNHI Press
- Lian, Bukman. (2017). Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai.Palembang :NoerFikri
- Martha, R., Tambunan, G., Studi, P., Administrasi, I., Ilmu, F., Dan, S., Poltik, I., & Utara, U. S. (2021). Pengaruh work from home dan komitmen dengan penerapan teknologi informasi.
- Moenir. (2005). Pelayanan Publik. Jakarta :BumiAksara
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia .Jakarta :Bumi Aksara
- Sugiyono (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.Bandung :CV.Alfabeta
- Yusuf, Muri. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif & Penelitian Gabungan.Jakarta :Fajar Interpratama Mandiri Simangunsong, Fernandes. (2017). Metodologi Penelitian Pemerintahan. Bandung: CV. Alfabeta.