

Pengaruh Work From Home (WFH) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wonogiri

Barryana Kinasih¹, Rini Adiyani², Atik Lusya³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jun 30, 2026

Revised Jul 12, 2026

Accepted Jul 20, 2026

Keywords:

Work From Home

Disiplin Kerja

Produktivitas ASN

BKPSDM

ABSTRACT

Produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi salah satu faktor utama dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work From Home (WFH) dan disiplin kerja terhadap produktivitas ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Wonogiri, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 40 ASN dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan IBM SPSS Statistics melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work From Home (WFH) dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ASN di BKPSDM Kabupaten Wonogiri. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi instansi pemerintah dalam mengoptimalkan penerapan sistem kerja fleksibel serta meningkatkan disiplin kerja guna mendukung produktivitas ASN.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Barryana Kinasih,
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jalan Walanda Maramis No. 31 Surakarta, Indonesia
Email: barryanakinasih@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan transformasi digital telah membawa perubahan dalam sistem kerja organisasi, termasuk pada sektor pemerintahan. Organisasi publik dituntut mampu memberikan pelayanan yang cepat, efektif, transparan, dan berkualitas sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap perubahan. Salah satu bentuk perubahan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah penerapan sistem kerja fleksibel (Flexible Working Arrangement/FWA) melalui pemanfaatan teknologi digital dan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Penerapan FWA diperkuat melalui Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2026 tentang Pelaksanaan Tugas Kedinasan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Rangka Mendukung Percepatan Transformasi Tata Kelola Penyelenggaraan Pemerintahan. Salah satu bentuk implementasi FWA adalah Work From Home (WFH), yaitu pengaturan lokasi kerja yang tetap berorientasi pada pencapaian kinerja dan kualitas pelayanan publik. Penerapan sistem kerja

fleksibel tersebut bertujuan menciptakan birokrasi yang lebih efektif, efisien, adaptif, dan berorientasi pada hasil kerja.

Produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung keberhasilan organisasi pemerintahan. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga mencakup efektivitas, efisiensi, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan pegawai dalam mencapai target organisasi. Menurut Sutrisno (2019), produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja. Tingkat produktivitas ASN yang baik akan mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik, sedangkan rendahnya produktivitas dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan dan menurunnya efektivitas organisasi. Faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai antara lain disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, pengawasan, serta sistem kerja yang diterapkan organisasi (Paresae, 2022).

Salah satu sistem kerja yang berkembang dalam organisasi pemerintahan adalah *Work From Home* (WFH). Sistem ini memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan dari rumah atau lokasi lain dengan memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi sebagai pendukung aktivitas kerja. Menurut Mungkasa (2020), WFH merupakan bentuk pengaturan kerja yang memberikan fleksibilitas kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan melalui dukungan teknologi digital. Penerapan WFH dinilai mampu meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi waktu kerja, namun dalam pelaksanaannya juga menghadirkan tantangan seperti koordinasi, komunikasi organisasi, pengawasan pekerjaan, dan kesiapan pegawai dalam mengelola pekerjaan secara mandiri (Mustajab et al., 2020; Narpati et al., 2021). Oleh karena itu, efektivitas penerapan WFH pada instansi pemerintah masih perlu dikaji karena setiap organisasi memiliki karakteristik dan tantangan yang berbeda dalam pelaksanaannya.

Selain penerapan WFH, disiplin kerja menjadi faktor penting yang berperan dalam meningkatkan produktivitas ASN. Disiplin kerja menunjukkan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati aturan, prosedur, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Hasibuan (2021), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Dalam sistem kerja fleksibel seperti WFH, disiplin kerja menjadi semakin penting karena pegawai dituntut mampu mengatur waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, dan menjaga tanggung jawab meskipun tidak berada dalam pengawasan langsung atasan. Pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki keteraturan kerja yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan produktivitas organisasi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Wonogiri merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang menerapkan sistem kerja fleksibel melalui kebijakan WFH bagi ASN. Sebagai instansi yang memiliki tugas dalam pengelolaan kepegawaian, mutasi, promosi, serta pengembangan kompetensi ASN, BKPSDM Kabupaten Wonogiri dituntut tetap menjaga produktivitas pegawai meskipun terjadi perubahan pola kerja. Penerapan WFH mengacu pada Surat Edaran Bupati Wonogiri Nomor 800.1.5/1403 Tahun 2026 yang mengatur pelaksanaan WFH secara bergilir setiap hari Jumat. Berdasarkan kebijakan tersebut, dari total 40 pegawai ASN, sebanyak 20 pegawai melaksanakan WFH pada setiap periode pelaksanaan. Namun, penerapan sistem kerja tersebut masih memiliki potensi kendala seperti keterlambatan koordinasi antarbidang, hambatan komunikasi daring, serta keterbatasan pengawasan secara langsung yang dapat memengaruhi produktivitas pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan WFH memiliki hubungan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Penelitian Pasaribu dan Anshori (2021) menunjukkan bahwa WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui pengelolaan waktu, lingkungan kerja, dan peran sosial pegawai. Anggelina dan Chasanah (2024) juga membuktikan bahwa WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada instansi pemerintahan. Selanjutnya, Mustajab et al. (2020) menjelaskan bahwa WFH dapat meningkatkan fleksibilitas serta efisiensi kerja, meskipun masih terdapat hambatan dalam komunikasi dan koordinasi pekerjaan. Selain itu, Wahyu et al. (2020) menjelaskan bahwa keberhasilan pelaksanaan WFH dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam mengatur pekerjaan secara mandiri, menjaga komunikasi, dan mempertahankan disiplin kerja.

Meskipun penelitian mengenai WFH dan disiplin kerja telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada sektor swasta maupun kondisi pandemi Covid-19. Penelitian yang mengkaji penerapan WFH sebagai bagian dari sistem kerja fleksibel pada instansi pemerintah daerah, khususnya pada lembaga pengelola sumber daya manusia aparatur seperti BKPSDM, masih terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu masih menempatkan WFH sebagai kebijakan darurat selama pandemi, sedangkan saat ini WFH telah menjadi bagian dari kebijakan *Flexible Working Arrangement* yang diterapkan secara berkelanjutan

dalam mendukung transformasi birokrasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Work From Home (WFH) dan disiplin kerja terhadap produktivitas Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wonogiri.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui pengukuran data numerik yang dianalisis menggunakan metode statistik. Menurut Sugiyono (2013), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Wonogiri. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa BKPSDM Kabupaten Wonogiri merupakan instansi pemerintahan yang menerapkan sistem kerja fleksibel melalui kebijakan Work From Home (WFH), sehingga relevan untuk mengkaji pengaruh penerapan WFH dan disiplin kerja terhadap produktivitas ASN. Penelitian ini dilaksanakan pada periode Mei hingga Juni 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di BKPSDM Kabupaten Wonogiri sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Penggunaan teknik ini didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil sehingga seluruh ASN di BKPSDM Kabupaten Wonogiri dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian sebanyak 40 responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada ASN BKPSDM Kabupaten Wonogiri. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, yaitu Work From Home (WFH), disiplin kerja, dan produktivitas ASN. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui berbagai sumber pendukung seperti buku, jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, serta dokumen yang berkaitan dengan topik penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode kuesioner dengan skala pengukuran Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi, pendapat, dan sikap responden terhadap fenomena penelitian. Setiap jawaban responden diberikan skor, yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Selain kuesioner, penelitian ini juga menggunakan studi pustaka untuk memperoleh teori dan referensi yang mendukung penelitian.

Variabel penelitian terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Work From Home (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan variabel dependen yaitu Produktivitas Aparatur Sipil Negara (Y). Variabel WFH diukur melalui indikator fleksibilitas waktu kerja, penggunaan teknologi kerja, efektivitas komunikasi, kenyamanan lingkungan kerja, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran kerja, kepatuhan terhadap aturan, standar kerja, kewaspadaan, etika kerja, dan tanggung jawab kerja. Sementara itu, produktivitas ASN diukur melalui indikator ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, efisiensi kerja, tanggung jawab, dan pencapaian target kerja.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis. Uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui kelayakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Uji asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik.

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Work From Home dan disiplin kerja terhadap produktivitas ASN. Pengujian dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan sebanyak 40 responden yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Wonogiri. Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan domisili responden.

Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 22 orang (55%) dan responden perempuan sebanyak 18 orang (45%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi responden antara laki-laki dan perempuan relatif seimbang, sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan persepsi ASN secara lebih objektif terhadap penerapan *Work From Home* (WFH), disiplin kerja, dan produktivitas.

Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 12 orang (30%). Selanjutnya responden usia 20–30 tahun sebanyak 10 orang (25%), sedangkan kelompok usia 31–40 tahun dan lebih dari 50 tahun masing-masing sebanyak 9 orang (22,5%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan telah memiliki pengalaman kerja yang mendukung dalam memberikan penilaian terhadap sistem kerja WFH yang diterapkan organisasi.

Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja ≥ 11 tahun sebanyak 25 orang (62,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar ASN di BKPSDM Kabupaten Wonogiri memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga memahami prosedur kerja, budaya organisasi, serta tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan produktivitas pegawai.

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel *Work From Home* (WFH), disiplin kerja, dan produktivitas ASN secara tepat dan konsisten.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig.	Keterangan
Produktivitas ASN (Y)	Item 1–5	0,000	Valid
Work From Home (X1)	Item 1–5	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Item 1–5	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu menjelaskan variabel yang diteliti dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas menggunakan metode **Cronbach's Alpha**.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
0,931	15

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan nilai **Cronbach's Alpha sebesar 0,931** dengan jumlah item sebanyak 15 pernyataan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan konsisten dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik sebelum dilakukan pengujian hipotesis.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode **One Sample Kolmogorov-Smirnov**.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)
0,067

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,067 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Work From Home (X1)	0,101
Disiplin Kerja (X2)	0,099

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,101 dan X2 sebesar 0,099. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antarvariabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
Work From Home (X1)	1,990
Disiplin Kerja (X2)	1,917

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan nilai VIF variabel X1 sebesar 1,990 dan X2 sebesar 1,917. Nilai tersebut berada di bawah batas 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *Work From Home* (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas ASN (Y).

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B
Konstanta	2,506
Work From Home (X1)	0,459
Disiplin Kerja (X2)	0,199

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 2,506 + 0,459X_1 + 0,199X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,506 berarti apabila variabel WFH dan disiplin kerja bernilai tetap, maka produktivitas ASN memiliki nilai sebesar 2,506. Koefisien regresi WFH sebesar 0,459 menunjukkan bahwa setiap peningkatan penerapan WFH sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas ASN sebesar 0,459. Sementara itu, koefisien disiplin kerja sebesar 0,199 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas ASN sebesar 0,199.

Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

F	Sig.
32,352	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work From Home* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas ASN.

b. Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	t	Sig.
Work From Home (X1)	4,120	0,000
Disiplin Kerja (X2)	2,833	0,006

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa:

1. Variabel **Work From Home (X1)** memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H1 diterima. Artinya, WFH berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ASN.
2. Variabel **Disiplin Kerja (X2)** memiliki nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga H2 diterima. Artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ASN.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,726	0,527	0,511

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,511 menunjukkan bahwa variabel *Work From Home* dan disiplin kerja mampu menjelaskan produktivitas ASN sebesar **51,1%**, sedangkan sisanya sebesar **48,9%** dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work From Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ASN. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja fleksibel dapat meningkatkan efektivitas kerja melalui fleksibilitas waktu, pemanfaatan teknologi, dan kemampuan pegawai dalam mengatur pekerjaan secara mandiri. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pasaribu dan Anshori (2021) yang menyatakan bahwa WFH mampu meningkatkan produktivitas kerja melalui pengelolaan waktu dan lingkungan kerja yang baik. Selain itu, Mustajab et al. (2020) juga menjelaskan bahwa WFH memberikan dampak positif terhadap produktivitas melalui efisiensi waktu dan fleksibilitas kerja.

Selain WFH, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ASN. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan sistem kerja fleksibel tetap membutuhkan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Hasil ini mendukung penelitian Hasibuan (2021) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja mampu menciptakan keteraturan dan efektivitas kerja, serta penelitian Paresae (2022) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Secara simultan, WFH dan disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan produktivitas ASN. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh sistem kerja yang diterapkan organisasi, tetapi juga oleh kesiapan dan tanggung jawab individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan demikian, penerapan WFH pada instansi pemerintahan perlu didukung oleh budaya disiplin, komunikasi yang efektif, serta pemanfaatan teknologi yang optimal.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Work From Home* (WFH) dan disiplin kerja terhadap produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wonogiri, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem kerja fleksibel melalui WFH serta tingkat disiplin kerja pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas ASN.

Pertama, variabel *Work From Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ASN. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja WFH mampu mendukung peningkatan produktivitas melalui fleksibilitas waktu kerja, pemanfaatan teknologi informasi, serta kemampuan pegawai dalam mengatur penyelesaian pekerjaan secara mandiri. Dengan penerapan WFH yang didukung fasilitas dan koordinasi yang baik, ASN tetap dapat melaksanakan tugas secara efektif meskipun tidak bekerja secara penuh di lingkungan kantor.

Kedua, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin meningkat pula produktivitas yang dihasilkan. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menjaga tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, serta konsistensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target organisasi, terutama dalam kondisi kerja fleksibel yang membutuhkan kemandirian pegawai.

Ketiga, secara simultan Work From Home dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas ASN. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan produktivitas ASN sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas ASN tidak hanya dipengaruhi oleh sistem kerja yang diterapkan, tetapi juga oleh faktor internal pegawai dan faktor organisasi lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, BKPSDM Kabupaten Wonogiri diharapkan dapat terus mengembangkan penerapan sistem kerja fleksibel dengan memperhatikan dukungan teknologi, efektivitas komunikasi, serta penguatan budaya disiplin kerja. Dengan pengelolaan WFH yang baik dan peningkatan kedisiplinan ASN, produktivitas kerja dapat tetap terjaga dan mendukung pencapaian tujuan organisasi pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyani, R., Widodo, Z. D., & Widodo, R. M. (2022). *3170 Words Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Industri Kreatif Berbasis Cetak Saring Manual sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing Industri di Era New Normal*. 20220216.
- Chasanah, A. dan. (2024). *WORK FROM HOME DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP Risiko Anggelina dan Uswatun Chasanah*. 32(1), 63–78.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). *Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity*. 4(1).
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). *Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi*. 4(1), 121–133.
- Paresae, M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(1), 58–66. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i1.858>
- Pasaribu, J., & Anshori, M. I. (2021). Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 409–423. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.193>
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639–654. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. In Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, E. (2019). *Produktivitas Kerja*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wahyu, A. M., & Sa, M. (2020). *PRODUKTIVITAS SELAMA WORK FROM HOME : SEBUAH ANALISIS PSIKOLOGI SOSIAL (PRODUCTIVITY DURING WORK FROM HOME : A SOCIAL PSYCHOLOGICAL ANALYSIS)*. 2902, 53–60.