
**Kinerja Pegawai PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen Dapat
Ditingkatkan Dengan Penguasaan Iptek, Kebijakan *Work From Home* (Wfh),
Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja**

**Employee Performance PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda, Sragen Regency Can Be
Improved By Mastering Science, Policy *Work From Home* (Wfh), *Work Discipline*
And Satisfaction Work**

Sri Hastuti¹⁾, Sutianingsih²⁾

STIE Atma Bhakti Surakarta¹⁾, STIE Atma Bhakti Surakarta²⁾
tuthii931@gmail.com¹⁾, sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id²⁾

Abstrak

Membuktikan secara empiris penguasaan iptek, kebijakan *work from home* (wfh) dan disiplin kerja dalam mencapai kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen adalah tujuan penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen sejumlah 80 pegawai. 80 responden diambil semua untuk dijadikan sampel, dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Alat analisis meliputi uji instrument, uji t, uji F, uji koefisien determinasi dan analisis jalur. Hasil riset penguasaan IPTEK berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. *Work From Home* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penguasaan IPTEK berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. *Work From Home* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel Penguasaan IPTEK, *Work From Home*, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen. Nilai R² total sebesar 0,811 ini berarti bahwa kinerja pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen dijelaskan oleh Penguasaan IPTEK, *Work From Home*, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 81,1%. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung Penguasaan IPTEK terhadap kinerja merupakan pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen. Variabel kepuasan kerja terbukti bukan mediasi yang efektif dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Penguasaan Iptek, Kebijakan *Work From Home* (WFH), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Empirically proving the mastery of science and technology, work from home (WFH) policies and work discipline in achieving job satisfaction on the performance of employees of PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Sragen Regency is the aim of this research. The population in this study are employees at PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Sragen Regency with a total of 80 employees. All 80 respondents were taken as samples, using saturated or census sampling. The analysis tools include instrument test, t test, F test, coefficient of determination test and path analysis. The results of science and technology mastery research have no significant negative effect on employee job satisfaction. Work From Home has a significant positive effect on employee job satisfaction. Work discipline has a significant positive effect on employee job satisfaction. Science and technology mastery has a significant positive effect on employee performance. Work From Home has a significant positive effect on employee performance. Work discipline has a significant positive effect on employee performance. Job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. The results of the F test can be concluded that together the variables Mastery of Science and Technology, Work From Home, work discipline and job satisfaction affect employee performance at PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Sragen Regency. The total R² value of 0.811 means that the performance of employees at PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Sragen Regency explained by Mastery of Science and Technology, Work From Home, work discipline and job satisfaction of 81.1%. The results of the analysis show that the direct influence of Science and Technology Mastery on performance is the most dominant influence in influencing the performance of employees of PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Sragen Regency. The job satisfaction variable proved to be not an effective mediation in this study.

Keywords : *Science and Technology Mastery, Work From Home (WFH) Policy, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Penguasaan teknologi industri yang lebih maju dibutuhkan agar dapat menciptakan kinerja yang lebih baik. Sebuah organisasi pada saat ini dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan teknologi, agar mampu bersaing dan menghasilkan kinerja yang optimal, sehingga hal yang dapat meningkatkan kompetensi SDM perlu ditingkatkan dan terus dilakukan evaluasi agar menghasilkan kinerja sesuai target.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen atau pimpinan di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen yang merupakan lembaga dibidang perbankan, harus mampu memberikan strategi bisnis yang tepat dan dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar mampu bersaing dengan perbankan yang lain khususnya yang berada di wilayah Sragen.

PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen merupakan sebuah lembaga Bank Perkreditan Rakyat yang berada di Sragen perlu memahami karakteristik dan minat masyarakat pada saat ini, sehingga produk yang ditawarkan oleh PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen sesuai dengan kebutuhan masyarakat pada sekarang ini. Adanya persaingan yang begitu ketat membuat pegawai dan manajemen perlu mengikuti perkembangan teknologi untuk dapat mendukung kinerjanya, agar dapat mencapai target kinerja yang diharapkan. Persaingan tersebut dapat berupa banyaknya jenis produk yang ditawarkan dibidang perbankan serta banyaknya perbankkan yang menawarkan produ-produknya dengan lengkap dan menjanjikan hal yang lebih baik. Hal tersebut membuat pihak manajemen perlu memperbaiki kinerja pegawainya, sehingga peran IPTEK menjadi hal yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Penguasaan iptek yang andal dibutuhkan organisasi, karena penguasaan iptek adalah suatu proses dalam mempengaruhi keberhasilan kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Keberhasilan dalam pencapaian sasaran kelompok (organisasi) sangat bergantung pada peran manajemennya dalam menciptakan strategi. Semakin baik organisasi melaksanakan perannya, tentunya semakin cepat tujuan organisasi tersebut dapat dicapai. Penerapan penguasaan iptek antara pegawai yang satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung pada perilaku pegawai yang diterapkan di organisasi. Tanggung jawab sari seseorang pegawai terhadap pekerjaannya adalah dorongan untuk membuat pegawai kearah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Pegawai perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat yang harus dilakukan dan sesuatu yang dapat dilakukan dengan sumber-sumber daya yang ada dan penguasaan iptek yang tersedia sehingga pekerjaan menjadi lebih efisien.

Hasil penelitian Siregar, (2019), Muzakki, Susilo & Yuniarto, (2016) dan Rukhviyanti, (2018) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif penguasaan iptek terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Handayani, Sofia & Sambul, (2018), dan Luh., Sinarwati & Yuniarta, (2016) menunjukkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan penguasaan iptek terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian (*research gab*) hasil penelitian, maka penelitian ini menganalisis kembali untuk membuktikan secara empiris pengaruh penguasaan IPTEK terhadap kinerja pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen.

Pengamatan peneliti pada obyek penelitian yaitu pada PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen menunjukkan adanya fenomena pencapaian kinerja pegawai yang kurang optimal, hal ini disebabkan selama adanya kebijakan pemerintah dalam melaksanakan program PPKM. Hal ini membuat organisasi mengubah metode transaksinya menjadi sistem *Work From Home (WFH)*.

Berdasarkan fenomena dan pengertian di atas maka *Work from home* (WFH) diterapkan kepada pegawai dengan sistem 50% bekerja di kantor dan 50% bekerja dari rumah, sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi kurang optimal. Sehingga dengan adanya fenomena tersebut peran *Work From Home* (WFH) akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi diharapkan kinerja pegawai juga akan optimal (Zahara & Hidayat, 2017). Hal ini disebabkan karena faktor kepuasan kerja menunjukkan peningkatan semakin terjalannya kerja sama atau sinergi kinerja yang optimal antara pegawai dengan organisasi. Oleh sebab itu pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian Soelistyoningrum, (2020), serta penelitian Salain, Adiyadnya & Rismawan, (2023) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan *Work From Home* (WFH) terhadap kepuasan kerja. Hasil berbeda dilakukan oleh Hartono & Rahadi, (2023) menunjukkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan *Work From Home* (WFH) terhadap kepuasan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Salain, Adiyadnya & Rismawan, (2023) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja, sedangkan Soelistyoningrum, (2020) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif tidak signifikan *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian (*research gap*) hasil penelitian, maka penelitian ini menganalisis pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu tindakan pegawai untuk mentaati semua peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam organisasi (Caryono, 2020). Semakin baik pegawai mematuhi disiplin kerja maka akan semakin mudah tercapai tujuan dalam sebuah organisasi. Sebaliknya jika pegawai banyak yang tidak disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, maka kinerja juga tidak akan tercapai secara maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Caryono, (2020) dan Siregar, (2019) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, lebih lanjut penelitian Zahara & Hidayat, (2017) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Susanto, (2019) dan Wulandari, (2016) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena, teori serta hasil penelitian terdahulu di atas, maka penelitian ini akan meneliti kembali hubungan disiplin kerja terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2015:202). Kemudian Davis (2017:45) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan pegawai terhadap pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen bahwa dalam menyesuaikan perkembangan Iptek masih perlu ditingkatkan kembali, hal ini misalnya keterbatasan peralatan seperti computer yang canggih dengan RAM yang besar masih belum bisa terpenuhi dan masih menggunakan peralatan yang lama, kemudian aplikasi-aplikasi seperti *mobile banking* juga masih perlu direalisasikan. Hal ini juga diperkuat dengan adanya kebijakan *Work From Home* (WFH) membuat tuntutan jaringan internet menjadi lebih besar akan tetapi di daerah terkadang menjadi kendala tersendiri. Berdasarkan beberapa fenomena tersebut, maka disiplin kerja perlu diterapkan dan ditingkatkan bagi seluruh karyawan agar mampu mengembangkan diri untuk

menjadi lebih baik serta dapat meningkatkan kinerjanya dengan diimbangi rasa kepuasan kerja yang tinggi pula.

Berangkat dari suatu permasalahan yang terjadi pada permasalahan yang timbul di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen dan variabel yang ada dan model penelitian yang belum pernah dilakukan penelitian pada PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen. Peneliti ingin membuktikan secara empiris terhadap suatu fenomena di atas dengan ditinjau dari variabel penguasaan iptek, *Work From Home (WFH)*, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen yang beralamatkan di Karangmalang, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah 57784. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian ini adalah pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen sejumlah 80 pegawai. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh, maka seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 80 responden. Dalam penelitian ini sebagai data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen, yaitu tentang persepsi mereka terhadap penguasaan iptek, *Work From Home (WFH)*, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan diuji menggunakan analisis jalur.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
 Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Mod		Unstandarc		Standard	t	Sig.
		Coefficien		Coeffici		
B	Std. E	Beta				
1 (Constant)	10,1	3,40			2,98	,00
Penguasaan I	-,13	,10	-,11		-1,22	,22
Work From Ho	,41	,09	,42		4,18	,00
Disiplin Kerja	,22	,10	,21		2,07	,04

aDependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil persamaan kesatu

$$Y_1 = -0,118 X_1 + 0,429 X_2 + 0,213 X_3 + \epsilon_1$$

- 1) Nilai β_1 sebesar -0,118 dengan hal ini menunjukkan bahwa variabel Penguasaan IPTEK berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja Pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila jika Penguasaan IPTEK ditingkatkan, maka kepuasan kerja pegawai akan menurun.
- 2) Nilai β_2 sebesar 0,429 hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work From Home (WFH)* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila *Work From Home (WFH)* ditingkatkan,

maka kepuasan kerja Pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen juga akan meningkat.

- 3) Nilai β_3 sebesar 0,213 hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila disiplin kerja ditingkatkan maka Kepuasan kerja Pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen akan meningkat.

Tabel 2.
 Hasil Regresi Persamaan Kedua

		Coefficients				
Mod		Unstandard Coefficients		Standard Coefficient	t	Sig.
		B	Std. E	Beta		
1	(Constant)	-2,04	1,57		-1,32	,19
	Penguasaan I	,48	,04	,62	10,3	,00
	Work From Ho	,15	,04	,22	3,26	,00
	Disiplin Kerja	,18	,04	,25	3,91	,00
	Kepuasan Ker	,21	,05	,30	4,24	,00

aDependent Variable: Kinerja

Hasil persamaan kedua

$$Y_2 = 0,621 X_1 + 0,229 X_2 + 0,255 X_3 + 0,301 X_4 + e_2$$

- 1) Nilai β_1 sebesar 0,621 hal ini menunjukkan bahwa variabel Penguasaan IPTEK berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen, apabila Penguasaan IPTEK ditingkatkan maka kinerja Pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen akan meningkat.
- 2) Nilai β_2 sebesar 0,229 hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work From Home (WFH)* berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila *Work From Home (WFH)* ditingkatkan maka kinerja pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen akan meningkat.
- 3) Nilai β_3 sebesar 0,255 hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen akan meningkat.
- 4) Nilai β_4 sebesar 0,301 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila Kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja Pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen akan meningkat.

Tabel 3.
 Hasil Uji F

ANOVA						
Mod		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regress	118,8	4	29,71	52,91	,000
	Residua	42,12	75	,562		
	Total	161,0	79			

aPredictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Penguasaa From Home (WFH)

bDependent Variable: Kinerja

Tabel 4.
 Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552	,305	,277	1,712

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Penguasa IPTEK, Work From Home (WFH)

Tabel 5.
 Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859	,738	,724	,749

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Penguasaan IPTEK, Disiplin Kerja, Work From Home (WFH)

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV.6
 Koefisien Jalur

Dari Variabel	Koefisien Jalur		Total Pengaruh
	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	
X ₁ ke Y	=P ₄ = 0,621		
X ₂ ke Y	=P ₅ = 0,229		
X ₃ ke Y	=P ₆ = 0,255		
X ₁ melalui X ₄ Ke Y		=P ₁ x P ₇ =-0,118 x 0,301 =-0,035	=0,621+ (-0,035) =0,586
X ₂ melalui X ₄ Ke Y		=P ₂ x P ₇ =0,429 x 0,301 =0,129	=0,229+0,129 =0,358
X ₃ melalui X ₄ Ke Y		=P ₃ x P ₇ =0,213 x 0,301 =0,064	=0,255+0,064 =0,319

Sumber : Data yang diolah, 2023

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Penguasaan IPTEK terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Penguasaan IPTEK terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen untuk variabel Penguasaan IPTEK efektif melalui jalur langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen harus meningkatkan Penguasaan IPTEK. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Pandapotan, (2019), Wulandari, (2016), Zahara dan Hidayat, (2017), Caryono, (2020),

Chen dan Colin (2015) menunjukkan bahwa Penguasaan IPTEK mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan Penguasaan IPTEK agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan melihat nilai indikator tertinggi validitas Penguasaan IPTEK yaitu dengan cara:

- a. PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen meningkatkan peralatan teknologi yang modern dan disesuaikan dengan perkembangan teknologi saat ini, misalnya memperbaiki sistem online seperti merealisasikan *mobile banking*.
 - b. PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen mengikuti Perkembangan IPTEK agar dapat mencapai keunggulan kompetitif, misalnya PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen menggunakan peralatan yang canggih misalnya computer yang memiliki IOS core5 agar dalam proses transaksi berjalan lancar dan tidak lemot.
 - c. PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen meningkatkan metode-metode baru yang membuat pekerjaan atau proses transaksi menjadi lebih mudah. Misalnya dalam antrian nasabah menggunakan sistem antrian berdasarkan mesin dan bukan kartu manual.
2. Pengaruh *Work From Home (WFH)* terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung *Work From Home (WFH)* terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen sebaiknya meningkatkan *Work From Home (WFH)* secara langsung tanpa melalui kepuasan kerja agar kinerja pegawai PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen dapat meningkat optimal. Caryono, (2020), Susanto, (2019) Gama, *et.,al* (2017), Yunanato (2016), Ernest (2016), Laura dan Hidayat, (2016), Chen dan Colin (2015) yang menunjukkan bahwa *Work From Home (WFH)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Langkah-langkah untuk peningkatan kinerja adalah dengan cara meningkatkan *Work From Home (WFH)*, dapat ditingkatkan dengan melihat nilai indikator tertinggi uji validitas *Work From Home (WFH)* yaitu dengan cara:

- a. PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen memberikan fasilitas kepada karyawan saat bekerja di rumah seperti adanya tambahan dalam kuota atau internet agar proses pelaporan menjadi lancar.
 - b. PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen selalu melakukan evaluasi WFH atau pekerjaan dari rumah agar mampu menyusun strategi baru dalam perusahaan, misalnya tetap melakukan absen datang dan pulang secara online.
 - c. Pegawai PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen tetap bersikap disiplin menyelesaikan pekerjaan dari rumah, misalnya ada target penyelesaian pekerjaan yang dilaporkan kepada pimpinan.
3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Artinya untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen sebaiknya diupayakan dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian Zahara & Hidayat, (2017), Wulandari, (2016), Susanto, (2019), Caryono, (2020) menyatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang unggul akan menumbuhkan kinerja pegawai.

Langkah-langkah untuk peningkatan disiplin kerja secara kongkrit, dapat ditingkatkan dengan melihat nilai indikator tertinggi uji validitas disiplin kerja yaitu dengan cara:

- a. Pegawai PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen selalu mentaati prosedur yang ada di kantor, misalnya SOP pekerjaan yang sudah dipahami oleh setiap pegawai.
- b. Pegawai PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen selalu hadir ketika ada rapat, sehingga tidak ada pegawai yang pergi keluar saat jam kantor.
- c. Pegawai PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen selalu menggunakan waktu bekerja sesuai aturan, yaitu sesuai ketentuan masuk dan pulang kerja

KESIMPULAN

1. Penguasaan IPTEK berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen.
2. *Work From Home (WFH)* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen.
4. Penguasaan IPTEK berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen.
5. *Work From Home (WFH)* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen.
6. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen.
8. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung Penguasaan IPTEK terhadap kinerja merupakan pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen. Variabel kepuasan kerja terbukti bukan mediasi yang efektif dalam penelitian ini.

Saran

Sebaiknya Penguasaan IPTEK lebih ditingkatkan, karena Penguasaan IPTEK merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja Pegawai di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen. Langkah-langkah untuk peningkatan Penguasaan IPTEK secara kongkrit dengan melihat nilai indikator tertinggi uji validitas yaitu item pertanyaan nomer 1,3 dan 4 Penguasaan IPTEK yaitu dengan cara:

- a. PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen meningkatkan peralatan teknologi yang modern dan disesuaikan dengan perkembangan teknologi saat ini, misalnya memperbaiki sistem online seperti merealisasikan *mobile banking*.
- b. PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen mengikuti Perkembangan IPTEK agar dapat mencapai keunggulan kompetitif, misalnya PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen menggunakan peralatan yang canggih misalnya computer yang memiliki IOS core5 agar dalam proses transaksi berjalan lancar dan tidak lemot.

- c. PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen meningkatkan metode-metode baru yang membuat pekerjaan atau proses transaksi menjadi lebih mudah. Misalnya dalam antrian nasabah menggunakan sistem antrian berdasarkan mesin dan bukan kartu manual

DAFTAR PUSTAKA

- Allyssa, Laura dan Hidayat, (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PT.Asuransi Astra Buana. *Jurnal Manajemen Universitas Mercubuana Yogyakarta*. V. 6. No. 3 Hal. 13-26
- Caryono, 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Smta Di Bawah Yayasan Muhammadiyah Se Kabupaten Purworejo. *Jurnal JBTI Vol.1, No.1, Februari 2020 | JBTI*
- Djarwanto dan Subagyo, Pangestu, 2019: *Statistik Induktif*, Edisi: 4, Yogyakarta: BPFE
- Fuad mas'ud. 2014, “*Survai Diagnosis Organisasional*”, Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali Imam, 2020. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Sofia & Sambul, 2018. Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 Tahun 2018*
- Hartono dan Rahadi, 2021. *Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19*. *Jurnal Manajemen Bisnis ISSN : 1829-8486 (print) | ISSN : 2528-1216 (online) Volume 18, No. 1, Januari 2021*
- Hasibuan Malayu, S.P 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit CV. Haji Masagung.
- Kuntoro, 2016, Pengaruh Pendidikan pelatihan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai PT Carita Boat Yogyakarta, *Jurnal Manajemen Universitas Mercubuana Yogyakarta*. V. 7. No. 3 Hal. 13-26.
- Luh., Sinarwati & Yuniarta, 2016. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektifitas Atas Sistem Informasi Akuntansi Dan Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Kertha Usada Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi UNDIKSHA Vol. 4 No. 1 DOI: <http://dx.doi.org/10.23887/jimat.v4i1.6493>*.
- Luthans F., 2017, *Organizational Behavioural*, 7th Edition, McGraw-Hill, New York. Macy B. A., M. F. Peterson, & L. W. Norton, 1989, “A Test of Participation Theory in a Work Redesign Field Setting: Degree of Participation and Comparison Site Contracts”, *Human Relation*, 42(12): 1095-1165.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Moenir, 2018. *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- Muzakki, Susilo & Yuniarto, 2016. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 39 No.2 Oktober 2016*
- Nitisemito, Alex. 2017, *Management Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, sasamito Bros, Bandung.
- Nuryanti & Sintaasih, 2020. Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 3, 2020 : 926-947 ISSN : 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p06>*
- Pandapotan, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Darma Agung. *Jurnal Darma Agung Volume XXVII, Nomor 1, April 2019: 785 – 796*
- Ridwan, 2020, *Skala pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Robbins S. P.,2014, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 12, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Rukhviyanti, 2018. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Informasi Volume X No.2 / November / 2018*
- Salain, Adiyadnya & Rismawan, 2020. Studi Eksplorasi Dampak Work From Home Pada Kinerja Karyawan BUMN Di Wilayah Denpasar Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Satyagraha Vol. 03, No. 02, Agustus 2020 – Januari 2021 ISSN : 2620-6358*
- Salain, Adiyadnya & Rismawan. 2021. Studi Eksplorasi Dampak Work From Home Pada Kinerja Karyawan BUMN Di Wilayah Denpasar Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Satyagraha Vol. 03, No. 02, Agustus 2020 – Januari 2021 ISSN : 2620-6358*
- Sarwono, Jonathan. 2020. *Analisis Jalur Untuk Bisnis dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset:Yogyakarta.
- Siregar, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Darma Agung. *Jurnal Darma Agung Volume XXVII, Nomor 1, April 2019: 785 – 796*
- Soelistyoningrum, 2020. Pengaruh Efektivitas Work From Home Terhadap Loyalitas Dan Kinerja Karyawan Kantor Imigrasi Bitung. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 23 No. 3 / 2020*
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.

- Susanto, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA Vol. 7, No. 1 (2019)*
- Timpe, D.A. 2017. *Produktivitas: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Wulandari, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Agroteknopark Kabupaten Ogan ILIR. *Muqtashid, Vol. I, No. 01, Edisi Maret 2016*
- Yoti Gama, Pradanawati & Hidayat, (2017). Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 4 No. 4 Pp. 56-68*
- Zahara & Hidayat, 2017. Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting Vol. 1, No. 2, 2017, 150-156 ISSN: 2548-9917 (online version)*