PENGARUH *WORK FROM ANYWHERE* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI DIREKTORAT MEREK DAN INDIKASI GEOGRAFIS DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL

SKRIPSI

Skripsi diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana program S1 Manajemen

Disusun Oleh:
FANNY AULIA SARI
092022090148

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA

2026

PENGARUH *WORK FROM ANYWHERE* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI DIREKTORAT MEREK DAN INDIKASI GEOGRAFIS DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL

Disusun Oleh:

Nama : Fanny Aulia Sari

NIM : 092022090148

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA
2026

Depok, 7 Agustus 2026
Menyetujui Pembimbing I

Dr. Ceskakusumadewi Baharuddin, S.E., M.M
NIP. S092024100012

Depok, 7 Agustus 2026
Menyetujui Pembimbing II

Yupiter Yancik, S.Pd.I., M.Pd.I., M.E
NIP. S092015020001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustakan.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Depok, 8 Agustus 2026

Mahasiswa,



Fanny Aulia Sari

092022090148

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama	:	Fanny Aulia Sari
NPM	:	092022090148
Program Studi	:	Manajemen
Judul Skripsi	:	Pengaruh *Work From Anywhere* Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Direktorat Merek Dan Indikasi Geografis Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jakarta Global University.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1: Dr. Ceskakusumadewi Baharuddin, SE., M.M ()

Pembimbing 2: Yupiter Yancik, S.Pd.I., M.Pd.I., M.E ()

Ditetapkan di: Kota Depok
Tanggal: 9 Agustus 2026

MENGETAHUI
Ketua Program Studi Manajemen



(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt)
NIP. S0920199030013

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama	:	Fanny Aulia Sari
NPM	:	092022090148
Program Studi	:	Manajemen
Judul Skripsi	:	Pengaruh *Work From Anywhere* Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Direktorat Merek Dan Indikasi Geografis Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jakarta Global University.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1: Udriyah, S.S.T., M.Mgt. ( )

Penguji 2: Sri Anawati, SE., M.Ak. ( )

Penguji 3: Suci Ayu Sudari, S.S.T., M.Mgt. ( )

Ditetapkan di: Kota Depok
Tanggal: 8 Agustus 2026

MENGETAHUI
Ketua Program Studi Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt)
NIP. S0920199030013

HALAMAN REVISI PENGUJI

FM/JGU/L.064

JGU Jakarta Global University

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SIDANG SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FANNY AULIA SARI

NIM : 092022090148

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Work From Anywhere dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di DIrektorat Merek dan Indikasi Geografis Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual**

Dosen Penguji I : Udriyah, S.S.T., M.Mgt.

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.	Data di bab 1 salah, perbaiki.	Sudah di Perbaiki dan di tambahkan Pada halaman 2, 3, 5	31/7/26
2	Bab 2 perbaiki	Sudah di Perbaiki dan di sesuaikan Pada halaman 10 - 11	31/7/26
3.	Sampel & teknik sampling kurang Tepat.	Sudah di Perbaiki dan di sesuaikan Pada halaman 33 dan 34	31/7/26
4.	Jumlah responden salah. Teknik analisis salah.	sudah di sesuaikan sesuai arahan Penguji Pada halaman 34, 53	31/7/26
5.	Ulangi pengambilan data & analisis data.	Sudah di Perbaiki sesuai arahan Penguji Pada halaman 50	31/7/26

Depok, 07 Agustus 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

(Dwi Rachmawati S.S.T., M.Mgt)

NIP 509201903 0013

FM/JGU/L.064

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FANNY AULIA SARI

NIM : 092022090148

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Work From Anywhere dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di Direktorat Merek dan Indikasi Geografis Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual**

Dosen Penguji II : Sri Anawati, SE., M.Ak.

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.	Untuk data yang diambil harus yang sesuai, tetapi data yang di TULIS adalah Realisasi bukan data sesungguhnya	Data yang di ambil sudah di perbaiki dan sudah sesuai	

Depok, 07 Agustus 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt

NIP. 509201903 0013

FM/JGU/L.064

JGU Jakarta Global University

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FANNY AULIA SARI

NIM : 092022090148

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Work From Anywhere dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di DIrektorat Merek dan Indikasi Geografis Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual**

Dosen Penguji III : Suci Ayu Sudari, S.S.T., M.Mgt.

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.	Data yg disajikan tidak credible Pertajam Data	Sudah di Perbaiki	[signature]
2.	Variabel yang digunakan kurang mendukung.	Sudah di Perbaiki	[signature]
3.	Tambahkan teori yang digunakan (grand teori + teori relevan).	Sudah di tambahkan	[signature]
4.	Populasi dan sampel	Sudah di Perbaiki	[signature]
5.	Ubah kuesionernya	Sudah di Perbaiki	[signature]
6.	Perbaiki intepretasi hasil + pembahasan	Sudah di Perbaiki	[signature]

7. Kesimpulan dan saran
8. Keseluruhan bab 3 diperbaiki

Depok, 07 Agustus 2026

Mengetahui,
Ketua Program Studi

[signature]

(Dwi Rachmawati S.S.T., M.Mgt)
NIP. 509 2019 03 0013

HALAMAN BIMBINGAN

FM/JGU/L.053

Form B – Lembar Konsultasi Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 14 Januari 2025

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Fanny Aulia Sari

NIM : 092022090148

Judul : Pengaruh *Work From Anywhere* dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Direktorat Merek dan Indikasi Geografis DJKI

Dosen Pembimbing I : Dr. Ceskakusumadewi Baharuddin, SE., MM

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan yang Dilakukan	Paraf Dosen
1	11 Feb 2026	Bimbingan Revisi proposal	
2	13 mar 2026	Bimbingan kuesioner untuk uji validitas dan uji reliabilitas	
3	20 Apr 2026	Bimbingan Hasil uji validitas dan uji reliabilitas	
4	20 mei 2026	Bimbingan hasil uji SPSS	
5	5 juni 2026	Bimbingan isi BAB 4	
6	15 juni 2026	Bimbingan isi dan Hasil Pembahasan BAB 4	
7	20 juni 2026	Bimbingan isi dan Hasil Pembahasan BAB 4 - BAB 5	
8	24 juni 2026	Bimbingan isi BAB 1 - BAB 5	

* Minimal 6 kali pertemuan

Depok, 9 Maret 2026
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.ST., MMG.)
NIK. S092019030013

FM/JGU/L.053

Form B – Lembar Konsultasi Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 14 Januari 2025

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Fanny Aulia Sari

NIM : 092022090148

Judul : Pengaruh *Work From Anywhere* dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas pegawai di Direktorat Merek dan Indikasi Geografis DJKI

Dosen Pembimbing II : Yupiter Yancik, S.Pd.I., M.Pd.I., M.E

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan yang Dilakukan	Paraf Dosen
1	Jum'at 10 Apr 2026	Bimbingan revisi Proposal dan Bimbingan Kuesioner	
2	Jum'at 17 Apr 2026	Bimbingan Revisi kuesioner dan ACC Kuesioner	
3	Jum'at 12 Juni 2026	Bimbingan Penulisan BAB 1 - BAB 4	
4	Jumat 19 Juni 2026	Bimbingan isi dan Penulisan BAB 4	
5	~~Jumat~~ Sabtu 20 Juni 2026	Bimbingan BAB 1- BAB 5	
6	Jum'at 26 Juni 2026	ACC SKRIPSI 1 - 5	
7			
8			

* Minimal 6 kali pertemuan

Depok, 9 Maret 2026
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.ST., MMG.)
NIK. S092019030013

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh *Work From Anywhere* dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Direktorat Merek dan Indikasi Geografis Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual" dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Global Jakarta.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini secara khusus penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat, karunia, kesehatan, kemudahan, dan kekuatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Ir. Djoko Setyo Widodo, S.E., M.M., M.Si., CHRA., Ph.D selaku Rektor Universitas Global Jakarta.
3. Ibu Alfi Maghfuriyah, S.S.T., M.Sc**.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Global Jakarta.
4. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Global Jakarta.
5. Ibu Dr. Ceskakusumadewi Baharuddin, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, serta masukan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran, perhatian, dan dukungan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Yupiter Yancik, S.Pd.I., M.Pd.I., M.E selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi, serta saran yang membangun selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kesediaan Bapak untuk meluangkan waktu dalam memberikan masukan dan koreksi yang membantu penulis menyempurnakan penelitian ini.

7. Bapak Hanif Shofarudin, selaku Kepala Subbagian Tata Usaha Direktorat Merek dan Indikasi Geografis yang telah membantu penulis serta menjadi perantara dalam proses penyebaran kuesioner penelitian.
8. Seluruh pegawai Direktorat Merek dan Indikasi Geografis yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan berpartisipasi dalam penelitian ini.
9. Kedua orang tua penulis yang senantiasa menjadi sumber kekuatan dan semangat. Terima kasih atas segala cinta, kasih sayang, doa, perhatian, pengorbanan, serta kerja keras yang telah diberikan demi pendidikan dan masa depan penulis. Segala pencapaian yang diraih penulis hingga saat ini tidak terlepas dari dukungan, perjuangan, dan doa yang selalu menyertai setiap langkah penulis.
10. Kedua kakak penulis, Fahmi Juliansyah dan Diva Kharina Safitri, yang selalu memberikan doa, dukungan, perhatian, dan semangat kepada penulis. Terima kasih karena telah menjadi inspirasi melalui kerja keras dan perjuangan yang memotivasi penulis untuk terus berusaha menjadi pribadi yang lebih baik dan membanggakan keluarga.
11. Winto Yolif Jevin Zalukhu, yang telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis sejak masa Sekolah Menengah Pertama hingga saat ini. Terima kasih atas waktu, perhatian, doa, dukungan, dan semangat yang senantiasa diberikan, serta atas kesediaannya menemani, mendengarkan, dan membantu penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran dan dukungan yang diberikan menjadi salah satu sumber motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.
12. Teman-teman terdekat penulis, Citra Miftahul Jannah, Della Nurlita, Salsa Bila, dan Khusni Faizah, yang telah memberikan bantuan, dukungan, perhatian, dan kebersamaan selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas semangat, doa, serta kebersamaan yang telah menjadi penyemangat dan memberikan banyak kenangan berharga bagi penulis.
13. Teman-teman Program Studi Manajemen Universitas Global Jakarta yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan,

kerja sama, serta berbagai pengalaman yang telah dilalui bersama selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini.

14. Terakhir, penulis mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri, Fanny Aulia Sari, yang pada usia 23 tahun berhasil menyelesaikan salah satu perjalanan penting dalam kehidupannya. Terima kasih karena telah berjuang sejauh ini, tetap melangkah meskipun sering kali merasa lelah, ragu, dan ingin menyerah. Terima kasih karena telah memilih untuk bangkit setiap kali menghadapi kesulitan, belajar dari setiap kegagalan, serta terus berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap proses yang dijalani. Perjalanan menyelesaikan skripsi ini tidak selalu mudah, namun penulis berhasil membuktikan bahwa dengan usaha, kesabaran, doa, dan keyakinan, setiap tantangan dapat dilalui. Terima kasih karena telah percaya pada diri sendiri dan tidak berhenti berjuang hingga mampu mencapai tahap ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan dan penyempurnaan karya ilmiah ini di masa yang akan datang. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan bagi pembaca, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penyusunan skripsi ini. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang terbaik dari Allah SWT.

Depok, 07 Agustus 2026

Penulis,

Fanny Aulia Sari

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai Mahasiswa Jakarta Global University, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Fanny Aulia Sari
NPM	:	092022090148
Program Studi	:	Manajemen
Jenis Karya	:	Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Jakarta Global University **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya saya yang berjudul:

"Pengaruh *Work From Anywhere* Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Direktorat Merek Dan Indikasi Geografis Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Jakarta Global University berhak menyimpan, mengalihmedia-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Kota Depok, 8 Agustus 2026

Yang menyatakan,



Fanny Aulia Sari

NIM. 092022090148

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work From Anywhere* (WFA) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Direktorat Merek dan Indikasi Geografis, Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual (DJKI). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 97 pegawai yang dijadikan sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Work From Anywhere* (WFA) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (sig. = 0,171 > 0,05), sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (sig. < 0,001). Secara simultan, *Work From Anywhere* (WFA) dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Fhitung = 129,767; sig. < 0,001). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,728 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 72,8% variasi Produktivitas Pegawai, sedangkan 27,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, Disiplin Kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan Produktivitas Pegawai dibandingkan *Work From Anywhere* (WFA). Oleh karena itu, organisasi perlu mempertahankan implementasi WFA serta memperkuat disiplin kerja agar produktivitas pegawai tetap optimal.

Kata Kunci: *Work From Anywhere*, Disiplin Kerja, Produktivitas Pegawai, ASN, DJKI.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work From Anywhere (WFA) and Work Discipline on Employee Productivity at the Directorate of Trademarks and Geographical Indications, Directorate General of Intellectual Property (DGIP). This study employed a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 97 employees selected as the research sample. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination with the assistance of SPSS version 29. The results indicate that partially, Work From Anywhere (WFA) has no significant effect on Employee Productivity (sig. = 0.171 > 0.05), while Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Productivity (sig. < 0.001). Simultaneously, Work From Anywhere (WFA) and Work Discipline have a significant effect on Employee Productivity (F = 129.767; sig. < 0.001). The Adjusted R Square value of 0.728 indicates that both independent variables explain 72.8% of the variation in Employee Productivity, while the remaining 27.2% is influenced by other factors outside the scope of this study. Therefore, Work Discipline is a more dominant factor in improving Employee Productivity than Work From Anywhere (WFA). Accordingly, the organization should maintain the implementation of WFA while strengthening work discipline to ensure optimal employee productivity.

***Keywords**: Work From Anywhere, Work Discipline, Employee Productivity, Civil Servants, Directorate General of Intellectual Property.*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI ..... **iii**
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING ..... **iv**
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI ..... **v**
HALAMAN REVISI PENGUJI ..... **vi**
HALAMAN BIMBINGAN ..... **ix**
KATA PENGANTAR ..... **xi**
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS ..... **xiv**
ABSTRAK ..... **xv**
ABSTRACT ..... **xvi**
DAFTAR ISI ..... **xvii**
DAFTAR TABEL ..... **xxi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xxii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xxiii**
BAB I **1**
PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 10
1.3 Tujuan Penelitian 10
1.4 Manfaat Penelitian 11
1.5 Batasan Masalah 11
BAB II **13**
TINJAUAN PUSTAKA **13**
2.1 Landasan Teori 13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 13
2.1.2 Perilaku Organisasi 14
2.1.3 Produktivitas Pegawai 15
2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Pegawai 15
2.1.3.2 Faktor Produktivitas Pegawai 16
2.1.3.3 Indikator Produktivitas pegawai 19
2.1.4 *Work From Anywhere* (WFA) 21

2.1.4.1 Pengertian Work From Anywhere (WFA)..... 21
2.1.4.2 Tantangan dalam Penerapan Work From Anywhere (WFA)..... 22
2.1.4.3 Indikator Work From Anywhere (WFA)..... 24
2.1.5 Disiplin Kerja..... 27
2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja..... 27
2.1.5.2 Faktor Disiplin Kerja..... 28
2.1.5.3 Indikator Disiplin Kerja..... 31
2.2 Penelitian Terdahulu..... 34
2.3 Kerangka Berpikir..... 37
2.4 Rumusan Hipotesis..... 38
2.4.1 Pengaruh *Work From Anywhere* (WFA) terhadap Produktivitas Pegawai..... 38
2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai..... 39
2.4.3 Pengaruh *Work From Anywhere* (WFA) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai..... 40
BAB III..... 41
METODE PENELITIAN..... 41
3.1 Jenis Penelitian..... 41
3.2 Metode Penelitian..... 42
3.3 Sumber Data Penelitian..... 42
3.4 Fokus Penelitian..... 43
3.5 Lokasi Penelitian..... 43
3.6 Waktu Penelitian..... 44
3.7 Variabel Penelitian..... 44
3.8 Populasi Dan Sampel..... 45
3.8.1 Populasi..... 45
3.8.2 Sampel..... 45
3.9 Alur Penelitian..... 46
3.10 Definisi Operasional..... 47
3.11 Teknik Pengumpulan Data..... 49
3.11.1 Kuesioner (Angket)..... 49
3.11.2 Wawancara Terbatas..... 50

3.11.3 Instrumen Penelitian 50
3.12 Teknik Analisis Data 52
3.12.1 Deskripsi Data 52
3.12.2 Uji Instrumen 53
3.12.2.1 Uji Validitas 53
3.12.2.2 Uji Reliabilitas 53
3.12.3 Uji Asumsi Klasik 54
3.12.3.1 Uji Normalitas 54
3.12.3.2 Uji Multikolinieritas 54
3.12.3.3 Uji Heteroskedastisitas 54
3.12.4 Uji Hipotesis 55
3.12.4.1 Uji Parsial (Uji t) 55
3.12.4.2 Uji Simultan (Uji F) 55
3.12.5 Analisis Regresi Linear Berganda 56
3.12.6 Koefisien Determinasi 56
BAB IV 58
HASIL DAN PEMBAHASAN 58
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 58
4.1.1 Sejarah Perusahaan 58
4.1.2 Visi dan Misi DJKI 58
4.1.3 Gambaran singkat Direktorat Merek dan Indikasi Geografis 59
4.1.4 Struktur Organisasi Direktorat Merek dan Indikasi Geografis 59
4.2 Hasil 60
4.3 Hasil Uji Instrumen 60
4.3.1 Hasil Uji Validitas 60
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas 63
4.4 Analisis Deskriptif 63
4.4.1 Deskriptif Karakteristik Responden 64
4.4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 64
4.4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 65
4.4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 65
4.4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 66

4.4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja 67
4.4.2 Deskriptif Variabel Penelitian 67
4.4.2.1 Hasil Analisis Deskriptif *Work From Anywhere* (X1)..... 68
4.4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X2)..... 71
4.4.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Produktivitas Pegawai (Y)..... 73
4.5 Uji Asumsi Klasik 75
4.5.1 Uji Normalitas..... 75
4.5.2 Uji Multikolinieritas..... 76
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas..... 77
4.6 Uji Hipotesis 78
4.6.1 Uji Parsial (Uji t)..... 78
4.6.2 Uji Simultan (Uji F) 79
4.7 Analisis Regresi Linear Berganda..... 80
4.8 Koefisien Determinasi (R^2)..... 82
4.9 Pembahasan..... 82
4.9.1 Pengaruh *Work From Anywhere* Terhadap Produktivitas Pegawai ... 82
4.9.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai 84
4.9.3 Pengaruh *Work From Anywhere* dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas..... 85
BAB V..... 88
PENUTUP..... 88
5.1 Kesimpulan 88
5.2 Saran..... 89
DAFTAR PUSTAKA..... 91
LAMPIRAN..... 98

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Permohonan dan Penyelesaian Layanan Merek dan Indikasi Geografis Tahun 2023–2025 2
Tabel 1. 2 Data Persuratan Direktorat Merek dan Indikasi Geografis Tahun 2024–2025 3
Tabel 1. 3 Rekapitulasi Kepatuhan Presensi Pegawai Tahun 2025 7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 35
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian 44
Tabel 3. 2 Definisi Operasional 48
Tabel 3. 3 Skala Likert 49
Tabel 3. 4 Instrumen Penelitian 51
Tabel 4. 1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel 61
Tabel 4. 2 Hasil Analisis Uji Validitas 62
Tabel 4. 3 Hasil Analisis Uji Reliabilitas 63
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin 64
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden berdasarkan Usia 65
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan 65
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja 66
Tabel 4. 8 Karakteristik Responden berdasarkan Unit Kerja 67
Tabel 4. 9 Kategori Kelas Interval 68
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Deskriptif *Work From Anywhere* (X1) 68
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X2) 71
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Deskriptif Produktivitas Pegawai (Y) 73
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas 76
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinieritas 77
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas 78
Tabel 4. 16 Hasil Uji Hipotesis Uji t 79
Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) 80
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi 82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir 38
Gambar 3. 1 Alur Penelitian 47
Gambar 4. 1 Logo Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual 58
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Direktorat MIG 59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Riwayat Hidup 98
Lampiran 2 Pedoman dan Hasil Wawancara 99
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian 102
Lampiran 4 Surat Izin Riset 110
Lampiran 5 Tabulasi Kuesioner 111
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas 114
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas 117
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik 118
Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis 119
Lampiran 10 Hasil Analisis Regresi 120
Lampiran 11 Hasil Analisis Deskriptif 121
Lampiran 12 Form B2 – Lembar Konsultasi Skripsi 123
Lampiran 13 Form 12 Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi 125

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era transformasi digital, organisasi menghadapi perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis akibat perkembangan teknologi informasi dan meningkatnya tuntutan terhadap efektivitas penyelenggaraan pekerjaan. Kondisi tersebut mendorong organisasi, termasuk instansi pemerintah, untuk mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai. SDM merupakan faktor penting dalam organisasi karena menjadi penggerak utama dalam menjalankan berbagai aktivitas dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Kawitarka et al., 2024). Sejalan dengan itu, Sutrisno (2019) menyatakan bahwa seluruh potensi yang dimiliki SDM memiliki kontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja yang mencakup perencanaan, pemantauan, penilaian, dan pengembangan kinerja secara berkelanjutan guna menjaga produktivitas pegawai (Pambreni, 2025). Pentingnya pengelolaan SDM tersebut juga menjadi perhatian pada berbagai organisasi, termasuk instansi pemerintah yang dituntut mampu memberikan pelayanan publik secara efektif.

Pentingnya pengelolaan SDM yang efektif juga menjadi perhatian pada organisasi sektor publik, termasuk Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual (DJKI) sebagai unit eselon I di bawah Kementerian Hukum. Salah satu unit teknis di lingkungan DJKI adalah Direktorat Merek dan Indikasi Geografis (MIG) yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang merek dan indikasi geografis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Kementerian Hukum Republik Indonesia, 2024). Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan aparatur yang profesional dan mampu menjalankan pekerjaan secara efektif karena tingginya aktivitas pelayanan yang harus dikelola. Dalam beberapa tahun terakhir, jumlah permohonan Merek dan Indikasi Geografis menunjukkan adanya peningkatan aktivitas pelayanan yang perlu didukung oleh produktivitas pegawai agar penyelesaian pekerjaan tetap berjalan secara efektif serta kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat

dipertahankan. Data layanan Direktorat Merek dan Indikasi Geografis disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Jumlah Permohonan dan Penyelesaian Layanan Merek dan Indikasi Geografis Tahun 2023–2025

Jenis Layanan	Tahun	Jumlah Permohonan	Jumlah Penyelesaian
Merek	2023	133.042	131.280
	2024	144.657	131.668
	2025	114.386	156.576
Indikasi Geografis	2023	22	28
	2024	62	53
	2025	21	65
Keterangan: Data penyelesaian tahun 2025 merupakan capaian penyelesaian layanan pada periode Januari–Oktober 2025 yang masih mencakup penyelesaian permohonan dari tahun-tahun sebelumnya (*backlog*), sebagaimana disajikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual Tahun 2025.			

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) (Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual, 2023, 2024, 2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, Direktorat Merek dan Indikasi Geografis memiliki aktivitas pelayanan yang tinggi dalam pengelolaan permohonan merek dan indikasi geografis. Pada layanan merek, jumlah permohonan meningkat dari 133.042 permohonan pada tahun 2023 menjadi 144.657 permohonan pada tahun 2024. Sementara itu, jumlah penyelesaian layanan pada tahun 2025 tercatat sebanyak 156.576 layanan. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual Tahun 2025, capaian tersebut dipengaruhi oleh pelaksanaan program akselerasi atau percepatan pemeriksaan substantif merek, serta kegiatan sosialisasi, konsultasi, dan pendampingan permohonan merek. Selain layanan merek, layanan indikasi geografis juga menunjukkan adanya aktivitas penerimaan dan penyelesaian permohonan setiap tahunnya. Secara umum, data tersebut menggambarkan tingginya aktivitas pelayanan pada Direktorat Merek dan Indikasi Geografis sebagai unit kerja yang menjadi lokasi penelitian. Kondisi tersebut menjadi salah satu alasan pentingnya mengkaji produktivitas pegawai dalam mendukung pelaksanaan pelayanan publik di lingkungan Direktorat Merek dan Indikasi Geografis.

Selain melaksanakan pelayanan permohonan Merek dan Indikasi Geografis, pegawai Direktorat Merek dan Indikasi Geografis juga menjalankan aktivitas administrasi yang mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Aktivitas tersebut tercermin dari pengelolaan persuratan yang meliputi surat masuk, surat keluar, dan jawaban status layanan. Surat masuk yang dikelola oleh Direktorat MIG terdiri atas surat dinas maupun surat permohonan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pelayanan. Sementara itu, surat keluar merupakan surat dinas yang diterbitkan sebagai bagian dari proses administrasi organisasi, sedangkan jawaban status menunjukkan surat atau permohonan yang telah memperoleh tindak lanjut dari unit kerja terkait. Data aktivitas persuratan Direktorat Merek dan Indikasi Geografis tahun 2024–2025 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. 2 Data Persuratan Direktorat Merek dan Indikasi Geografis Tahun 2024–2025

Tahun	Surat Masuk	Surat Keluar	Jawaban Status
2024	5.678	1.431	659
2025	4.271	1.509	654

Sumber: Data Tata Usaha Direktorat Merek dan Indikasi Geografis Tahun 2024 dan 2025

Berdasarkan Tabel 1.2, aktivitas persuratan menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas pegawai Direktorat Merek dan Indikasi Geografis tidak hanya mencakup pelayanan permohonan Merek dan Indikasi Geografis, tetapi juga mencakup penyelesaian berbagai administrasi pendukung organisasi. Pengelolaan surat masuk, penerbitan surat keluar, serta penyampaian jawaban status memerlukan koordinasi dan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan secara berkelanjutan untuk mendukung kelancaran pelayanan. Dengan demikian, data layanan dan aktivitas administrasi tersebut menggambarkan adanya berbagai aktivitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai Direktorat Merek dan Indikasi Geografis. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya menjaga produktivitas pegawai agar seluruh tugas pelayanan dan administrasi dapat terlaksana secara efektif.

Selain tingginya aktivitas pelayanan dan administrasi, kualitas pelayanan juga menjadi aspek yang penting dalam menilai kinerja organisasi. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual (2025), hasil Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) menunjukkan bahwa layanan

Merek memperoleh nilai 3,28, lebih rendah dibandingkan rata-rata IKM Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual sebesar 3,43 maupun layanan Indikasi Geografis yang mencapai 3,60. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingginya aktivitas penyelesaian layanan perlu diimbangi dengan upaya menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, produktivitas pegawai tidak hanya diukur dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dari kemampuan mempertahankan kualitas layanan yang diberikan.

Di tengah tuntutan untuk mempertahankan produktivitas dan kualitas pelayanan publik, pemerintah melakukan penyesuaian terhadap pola kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui penerapan pola kerja yang lebih fleksibel. Penyesuaian tersebut merupakan tindak lanjut dari Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran 2025. Sebagai implementasi kebijakan tersebut, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (PANRB) menerbitkan Surat Edaran Nomor 2 Tahun 2025 tentang Penyesuaian Pelaksanaan Tugas Kedinasan Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Instansi Pemerintah. Selanjutnya, Kementerian Hukum menindaklanjuti kebijakan tersebut melalui Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum Nomor SEK-4.OT.02.02 Tahun 2025 tentang Pola Kerja Fleksibel Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum. Surat edaran tersebut mengatur penerapan pola kerja fleksibel melalui mekanisme *Work From Office* (WFO) dan *Work From Anywhere* (WFA) yang disesuaikan dengan karakteristik tugas pada masing-masing unit kerja. Dalam pelaksanaannya, pegawai tetap wajib mematuhi jam kerja yang berlaku, melakukan presensi melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Hukum, serta menyampaikan jurnal harian sebagai bentuk pelaporan pelaksanaan tugas.

Fenomena penerapan pola kerja fleksibel juga menjadi perhatian di berbagai negara. Hasil penelitian Houck et al. (2023) menunjukkan bahwa pekerja yang bekerja sepenuhnya secara *remote* memiliki rata-rata tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan pekerja yang bekerja secara *hybrid* maupun yang bekerja sepenuhnya di kantor. Meskipun demikian, penelitian tersebut juga menunjukkan

bahwa pola kerja fleksibel tetap menghadapi tantangan, terutama dalam aspek komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi antar karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi *Work From Anywhere* tidak hanya ditentukan oleh fleksibilitas lokasi kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, pemanfaatan teknologi, serta kemampuan pegawai dalam menjaga kinerja dan produktivitas.

Meskipun *Work From Anywhere* (WFA) menawarkan fleksibilitas dalam pelaksanaan pekerjaan, berbagai penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja jarak jauh tidak selalu berdampak positif terhadap produktivitas pegawai. Penelitian Gibbs et al. (2023) menemukan bahwa penerapan kerja jarak jauh menyebabkan produktivitas pegawai menurun sebesar 8%–19%, meskipun jam kerja meningkat. Penurunan produktivitas tersebut dipengaruhi oleh meningkatnya biaya koordinasi dan komunikasi, bertambahnya frekuensi rapat, serta berkurangnya waktu kerja yang dapat dimanfaatkan secara fokus. Senada dengan itu, Morikawa (2023) juga menemukan bahwa produktivitas pekerja yang melaksanakan pekerjaan secara jarak jauh masih sekitar 20% lebih rendah dibandingkan ketika bekerja di kantor. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan pola kerja fleksibel tidak selalu memberikan dampak yang sama pada setiap organisasi, sehingga pengaruh *Work From Anywhere* (WFA) terhadap produktivitas pegawai masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada instansi pemerintah seperti Direktorat Merek dan Indikasi Geografis Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual.

Di lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual (DJKI), kebijakan *Work From Anywhere* (WFA) mulai diterapkan sejak Februari 2025. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 27 Oktober 2025 dengan salah satu kepala subbagian di departemen kepegawaian serta pegawai yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan WFA di Sekretariat Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual, diketahui bahwa pelaksanaan WFA dilakukan setiap hari Jumat, sedangkan pada hari Senin sampai dengan Kamis pegawai melaksanakan *Work From Office* (WFO). Namun demikian, pelaksanaan WFA tetap disesuaikan dengan kebutuhan organisasi sehingga pegawai yang memiliki pekerjaan yang memerlukan kehadiran di kantor tetap diwajibkan bekerja secara WFO. Jam kerja selama WFA juga tetap mengikuti ketentuan jam kerja WFO, yaitu

pukul 07.30–16.00 WIB. Selain itu, penilaian produktivitas pegawai selama pelaksanaan WFA lebih menitikberatkan pada penyelesaian tugas dan pencapaian target pekerjaan dibandingkan hanya berdasarkan kehadiran. Hasil wawancara juga menunjukkan masih terdapat kendala berupa keterbatasan akses internet bagi sebagian pegawai ketika bekerja di luar kantor sehingga pegawai harus mencari lokasi dengan jaringan internet yang memadai agar pekerjaan tetap dapat diselesaikan.

Implementasi pola kerja fleksibel juga masih terus dievaluasi oleh pemerintah. Kementerian PANRB pada tahun 2025 menyelenggarakan *Focus Group Discussion* (FGD) Evaluasi Implementasi *Flexible Working Arrangement* (FWA) sebagai upaya memperoleh masukan mengenai praktik pelaksanaan, manfaat, dan tantangan penerapan pola kerja fleksibel pada instansi pemerintah. Selain itu, Badan Kepegawaian Negara (BKN) menegaskan bahwa penerapan WFA perlu disesuaikan dengan karakteristik tugas dan layanan masing-masing instansi sehingga tidak seluruh jenis pekerjaan dapat dilaksanakan secara fleksibel. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun WFA diharapkan mampu meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas kerja, efektivitas implementasinya masih memerlukan evaluasi, khususnya terhadap pencapaian produktivitas pegawai.

Penerapan pola kerja fleksibel tersebut membawa perubahan dalam mekanisme pelaksanaan pekerjaan, khususnya pada aspek koordinasi, komunikasi, dan pengawasan pegawai (Smite et al., 2022). Dalam kondisi tersebut, disiplin kerja menjadi aspek yang perlu diperhatikan agar pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tetap berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku meskipun pekerjaan dilakukan dari lokasi yang berbeda. Kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, ketentuan presensi, serta penyelesaian tugas sesuai target menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas selama pelaksanaan WFA. Sebagai gambaran awal mengenai kondisi disiplin kerja pegawai, peneliti melakukan pra-penelitian melalui pengolahan data absensi yang diperoleh dari Direktorat Merek dan Indikasi Geografis selama tahun 2025. Data tersebut digunakan untuk menggambarkan pola kehadiran pegawai selama pelaksanaan pola kerja fleksibel sebagaimana disajikan pada Tabel 1.3.

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Kepatuhan Presensi Pegawai Tahun 2025

Kategori	Jumlah	Persentase
Sesuai ketentuan	26.734	93,63%
Tidak sesuai ketentuan	1.027	3,60%
Tidak Dapat Ditentukan	791	2,77%
Total	28.552	100%

Keterangan:

- **Sesuai ketentuan** adalah data presensi yang menunjukkan pegawai melakukan presensi masuk dan presensi pulang sesuai ketentuan jam kerja yang berlaku.
- **Tidak sesuai ketentuan** adalah data presensi yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian terhadap ketentuan jam kerja, seperti keterlambatan, pulang lebih awal, atau ketidaksesuaian lainnya berdasarkan hasil rekapitulasi data absensi.
- **Presensi Tidak Lengkap** adalah data presensi yang hanya mencatat salah satu waktu presensi (hanya presensi masuk atau hanya presensi pulang), sehingga kepatuhan terhadap jam kerja tidak dapat dinilai.

Sumber: Data Absensi Direktorat MIG 2025 (diolah peneliti)

Berdasarkan hasil pra-penelitian terhadap data absensi pegawai Direktorat Merek dan Indikasi Geografis tahun 2025 yang diolah berdasarkan ketentuan Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum Nomor SEK-4.OT.02.02 Tahun 2025, kepatuhan presensi pegawai dinilai berdasarkan kesesuaian waktu presensi dengan jam kerja reguler yang berlaku. Pada hari Senin sampai Kamis, pegawai melaksanakan *Work From Office* (WFO) dengan ketentuan *flexy time*, yaitu jam masuk pukul 07.30–08.30 WIB dan jam pulang pukul 16.00–17.00 WIB, sedangkan pada hari Jumat pegawai melaksanakan *Work From Anywhere* (WFA) tanpa *flexy time* dengan jam masuk pukul 07.30 WIB dan jam pulang pukul 16.30 WIB. Berdasarkan ketentuan tersebut, data presensi dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu sesuai ketentuan, tidak sesuai ketentuan, dan tidak dapat ditentukan (TDD). Kategori sesuai ketentuan menunjukkan bahwa pegawai melakukan presensi masuk dan presensi pulang sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku, sedangkan kategori tidak sesuai ketentuan menunjukkan bahwa pegawai melakukan presensi masuk dan/atau presensi pulang di luar ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan. Adapun kategori tidak dapat ditentukan (TDD) merupakan data presensi yang hanya mencatat salah satu waktu presensi, baik hanya presensi masuk maupun hanya presensi pulang, sehingga kepatuhan terhadap jam kerja tidak dapat dinilai.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa sebanyak 26.734 presensi (93,63%) telah sesuai dengan ketentuan, sedangkan 1.027 presensi (3,60%) tidak sesuai dengan ketentuan dan 791 presensi (2,77%) termasuk kategori TDD. Selain itu, persentase ketidaksesuaian masih ditemukan pada setiap bulan selama tahun 2025, dengan persentase tertinggi terjadi pada bulan Juli sebesar 5,25%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan pegawai terhadap ketentuan jam kerja selama pelaksanaan pola kerja fleksibel masih perlu menjadi perhatian guna mendukung pelaksanaan tugas secara optimal.

Berdasarkan fenomena tersebut, Direktorat Merek dan Indikasi Geografis dihadapkan pada kondisi di mana produktivitas pegawai harus tetap dipertahankan meskipun organisasi telah menerapkan pola kerja fleksibel melalui kebijakan *Work From Anywhere* (WFA). Di sisi lain, masih ditemukan ketidaksesuaian presensi pegawai selama pelaksanaan kebijakan tersebut. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan apakah penerapan *Work From Anywhere* (WFA) dan disiplin kerja benar-benar memengaruhi produktivitas pegawai dalam mendukung penyelesaian pelayanan dan administrasi organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk menganalisis pengaruh *Work From Anywhere* (WFA) dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di Direktorat Merek dan Indikasi Geografis.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh *Work From Anywhere* (WFA) terhadap produktivitas pegawai masih menghasilkan temuan yang belum konsisten. Penelitian Choudhury et al. (2021) menunjukkan bahwa penerapan *Work From Anywhere* mampu meningkatkan produktivitas pegawai melalui fleksibilitas geografis yang memungkinkan pegawai bekerja dari lokasi yang dipilih tanpa menurunkan kualitas hasil kerja. Hasil tersebut didukung oleh Azizah & Rossinda (2025) yang menyimpulkan bahwa penerapan WFA secara umum memberikan dampak positif terhadap produktivitas pegawai melalui fleksibilitas lokasi kerja, efisiensi waktu, dan peningkatan *work-life balance*. Namun demikian, Dwi et al. (2025) menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat produktivitas antara sistem *Work From Office* (WFO) dan *Work From Anywhere* (WFA), sedangkan penelitian Kurniawati et al. (2021) menunjukkan bahwa penerapan *Work From Home* (WFH) tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja

pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan pola kerja fleksibel tidak selalu diikuti oleh peningkatan produktivitas pegawai.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas juga menunjukkan hasil yang belum konsisten. Penelitian Hutauruk et al. (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Aprilliana & Eka (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebaliknya, Rahmansyah & Cahyadi (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variasi temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas masih memerlukan kajian lebih lanjut.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *Work From Anywhere* (WFA) dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai masih menunjukkan hasil yang belum konsisten. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor swasta atau instansi pemerintah yang berbeda, serta lebih banyak mengkaji kebijakan *Work From Home* (WFH) dibandingkan *Work From Anywhere* (WFA). Sementara itu, penelitian yang secara khusus menganalisis pengaruh *Work From Anywhere* (WFA) dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Direktorat Merek dan Indikasi Geografis Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual setelah diterapkannya kebijakan pola kerja fleksibel tahun 2025 masih sangat terbatas.

Penelitian ini memiliki kebaruan pada objek, konteks, dan kombinasi variabel yang diteliti. Berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu yang dilakukan pada sektor swasta atau lebih banyak mengkaji kebijakan *Work From Home* (WFH), penelitian ini berfokus pada penerapan *Work From Anywhere* (WFA) di lingkungan instansi pemerintah, khususnya Direktorat Merek dan Indikasi Geografis Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual setelah diberlakukannya kebijakan pola kerja fleksibel pada tahun 2025. Selain itu, penelitian ini menganalisis secara simultan pengaruh *Work From Anywhere* (WFA) dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai sehingga diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai

efektivitas penerapan pola kerja fleksibel dalam mendukung produktivitas pegawai di instansi pemerintah.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Work From Anywhere* (WFA) dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di Direktorat Merek dan Indikasi Geografis Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual serta memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kedua variabel tersebut dalam konteks instansi pemerintah.

1.2 Rumusan Masalah

Bertolak dari penjelasan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini menetapkan rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Work From Anywhere* (WFA) terhadap Produktivitas Pegawai di Direktorat Merek dan Indikasi Geografis, Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Direktorat Merek dan Indikasi Geografis, Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual?
3. Bagaimana pengaruh *Work From Anywhere* (WFA) dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Pegawai di Direktorat Merek dan Indikasi Geografis, Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini disusun berdasarkan rumusan masalah di atas, yaitu untuk:

1. Menganalisis pengaruh *Work From Anywhere* (WFA) terhadap Produktivitas Pegawai di Direktorat Merek dan Indikasi Geografis Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual.
2. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Direktorat Merek dan Indikasi Geografis Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual.
3. Menganalisis pengaruh *Work From Anywhere* (WFA) dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Pegawai di Direktorat Merek dan Indikasi Geografis Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat, baik dari segi teoretis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat teoritis

   Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan fokus pada pengaruh *Work From Anywhere* (WFA) dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang membahas efektivitas penerapan WFA di lingkungan sektor publik.

2. Manfaat praktis

   a. Bagi DJKI

      Memberikan masukan kepada pihak Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual dalam mengevaluasi implementasi kebijakan WFA agar penerapannya dapat tetap menjaga kedisiplinan dan produktivitas pegawai.

   b. Bagi Pegawai ASN

      Memberikan pemahaman mengenai pentingnya kedisiplinan dalam bekerja, terutama ketika sistem kerja dilakukan secara fleksibel.

   c. Bagi Peneliti Selanjutnya

      Menjadi bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian lain yang mengkaji pengaruh sistem kerja jarak jauh terhadap produktivitas di sektor pemerintahan.

1.5 Batasan Masalah

1. Penelitian ini dibatasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Direktorat Merek dan Indikasi Geografis, Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual, Kementerian Hukum. Oleh karena itu, pegawai pada direktorat lain di lingkungan DJKI tidak termasuk dalam cakupan penelitian.
2. Variabel independen yang diteliti dibatasi pada:

   a. *Work From Anywhere* (WFA) yang diterapkan di lingkungan Kementerian Hukum dan diukur berdasarkan persepsi responden menggunakan

instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator WFA yang telah ditetapkan dalam penelitian.

b. Disiplin Kerja yang diukur berdasarkan persepsi responden menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator disiplin kerja yang telah ditetapkan dalam penelitian.

3. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Pegawai yang diukur berdasarkan persepsi responden menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator produktivitas yang telah ditetapkan dalam penelitian.
4. Data sekunder berupa data jumlah permohonan, capaian kinerja layanan, data absensi, dan data pendukung lainnya hanya digunakan untuk menggambarkan fenomena penelitian pada latar belakang serta tidak digunakan sebagai instrumen utama dalam pengukuran variabel penelitian.
5. Penelitian difokuskan pada pengaruh *Work From Anywhere* (WFA) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai. Faktor lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas pegawai, seperti motivasi kerja, beban kerja, lingkungan kerja, fasilitas teknologi, dan gaya kepemimpinan, tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.
6. Penelitian dilakukan pada periode pelaksanaan kebijakan *Work From Anywhere* (WFA) di Direktorat Merek dan Indikasi Geografis sejak awal tahun 2025, sehingga tidak membandingkan secara mendalam kondisi sebelum dan sesudah kebijakan WFA diterapkan

DAFTAR PUSTAKA

Abid, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Human Capital)*. Insan Cendekia Mandiri.

Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.

Aji, R. H. S., & Aravik, H. (2023). *Manajemen sumber daya insani: Konsep, filosofi, dan implementasi*. Deepublish.

Alfitriani, C., Masahere, U., & Asep. (2025). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *4*(3), 36–50. https://doi.org/doi.org/10.55606/jekombis.v4i3.5460

Aprilliana, S., & Eka, P. D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai ASN Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *1*(2), 247–256. https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index

Asyrofi, M. F., & Nugraha, I. G. D. (2025). Cybersecurity Of Work From Anywhere Model For Government : A Systematic Literature Review. *International Journal of Electrical, Computer, and Biomedical Engineering*, *3*(1). https://doi.org/10.62146/ijecbe.v3i1.113

Ayu, Y. S. P. (2025). Masih perlukah fleksibilitas kerja (WFH/WFA) pasca Covid-19? *Jurnal Analis Kebijakan*, *9*, 111–117. https://doi.org/10.37145/v8ga8h93

Ayuni, B. (2022). Pengaruh work from home (WFH) dan kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kurita Indonesia. *Journal of Comprehensive Science*, *1*(3).

Azizah, P. A., & Rossinda, S. (2025). *The impact of work from anywhere (WFA) on employee productivity: A literature review.*

Badan Kepegawaian Negara. (2025, February 19). *Kepala BKN: Penerapan Work From Anywhere (WFA) harus disesuaikan dengan karakteristik layanan instansi*.

Bungin, B. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya*. Prenadamedia Group.

Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia group.

Butarbutar, M., Kato, I., Sahir, S. H., Nainggolan, N. T., Weya, I., Simatupang, S., Purba, S., Sisca, Butarbutar, N., Lie, D., Mu'adzah, Gandasari, D., Sugiarto, M., & Munthe, R. N. (2021). *Teori Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.

Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni. (2024). *Model Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan*. CV. Gita Lentera.

Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: the productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*.

Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson.

Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual. (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2023*.

Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual. (2024). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024*.

Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual. (2025). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)Tahun 2025*.

Dwi, M. R., Putryana, T. D., & Chaniago, H. (2025). Pengaruh sistem kerja kantor WFO dan WFA terhadap produktivitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, *6*(3), 1–12. https://doi.org/doi.org/10.53697/emak.v6i3.2426

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2023). Work from Home and Productivity: Evidence from Personnel and Analytics Data on Information Technology Professionals. *Journal of Political Economy Microeconomics*, *1*(1), 7–41. https://doi.org/10.1086/721803

Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Pustaka Ilmu.

Houck, B., Yelin, H., Butler, J., Forsgren, N., & McMartin, A. (2023). *The Best of Both Worlds: Unlocking the Potential of Hybrid Work for Software Engineers*. https://www.microsoft.com/en-us/research/publication/the-best-of-both-worlds-unlocking-the-potential-of-hybrid-work-for-software-engineers/

Hutauruk, F. J., Matondang, R., & Pujangkoro, S. (2022). The effect of work discipline on employee productivity. *Jurnal Sistem Teknik Industri*, *24*(2), 221–227. https://doi.org/10.32734/jsti.v24i2.8500

Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Operasionalisasi Variabel, Skala Pengukuran & Instrumen Penelitian Kuantitatif Penerbit*. CV. Eureka Media Aksara.

Jooss, S., McDonnell, A., & Conroy, K. (2021). Flexible global working arrangements: An integrative review and future research agenda. *Human Resource Management Review*, *31*(4). https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100780

Kadarisman, M. (2018). *Manajemen aparatur sipil negara*. PT Rajagrafindo Persada.

Kawitarka, C. A. V. P., Pambreni, Y., & Rachmawati, D. (2024). The influence of work motivation, compensation, and work environment on employee performance at PT Prasetia Dwidharma Jakarta. *Lead Journal of Economy and Administration (LEJEA)*, *2*(3).

Kementerian Hukum Republik Indonesia. (2024). *Peraturan Menteri Hukum Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja*

Kementerian Hukum. https://peraturan.bpk.go.id/Details/314756/permenkum-no-1-tahun-2024

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2025, August 1). *Perkuat budaya kerja ASN, Kementerian PANRB evaluasi implementasi Flexible Working Arrangement (FWA) instansi pemerintah*. https://menpan.go.id/site/berita-terkini/perkuat-budaya-kerja-asn-kementerian-panrb-evaluasi-implementasi-fwa-instansi-pemerintah

Khayatun, S., Hartarini, Y. M., & Triasningrum, F. W. (2025). Employee performance reviewed from leadership, organizational culture and motivation. *CAPITAL Journal*, *7*(1).

Kurniawati, D., Riskarini, D., & Putriana, L. (2021). The influence of work from home and motivation on morale and their impact on employee work productivity. *INQUISITIVE*, *2*(1), 13–35. http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/INQUISITIVE/

Kusumah, E. P. (2023). *Metode Penelitian Bisnis: Analisa Data Melalui SPSS Dan Smart-Pls*. Deepublish.

Maghfuriyah, A., Udriyah, & Fitriyani, M. (2023). The effect of awarding incentives toward employee productivity at CV. Abdul Fishing. *Lead Journal of Economy and Administration (LEJEA)*, *1*(3). https://internationalpublisher.id/journal/index.php/Lejea

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.

Mamanua, G. I., Tewal, B., & Saerang, R. T. (2022). Analisis pengaruh mood, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA*, *10*(4), 1728–1742.

Messenger, J. C. (2019). Introduction: Telework in the 21st century – an evolutionary perspective. In *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective*. Edward Elgar Publishing.

Morikawa, M. (2023). Productivity dynamics of remote work during the COVID-19 pandemic. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*.

Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). Indikator disiplin kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, *10*(3), 301–320.

Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2020). *ORGB: Organizational Behavior*. Cengage.

Neolaka, A. (2016). *Metode penelitian dan statistik*. Remaja Rosdakarya.

Nevira Anggraini, L., Setiawati, I., Meiriyanti, R., Sidodadi Timur No, J., & Semarang, K. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. *JURMA : JURNAL RISET MANAJEMEN*, *1*(1).

Ni'mah, N. E. K., & Pujianto, W. E. (2023). Efektivitas work from anywhere pada era digital. In *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora* (Vol. 2, Number 3). Universitas 45 Surabaya. https://doi.org/doi.org/10.30640/dewantara.v2i3.1305

Pambreni, Y. (2025). Pengantar manajemen kinerja. In W. Yuliani & M. Sapitri (Eds.), *Manajemen Kinerja*. CV LUMINARY PRESS INDONESIA.

Phothikasem, S., & Apibunyopas, P. (2023). The effect of Work from Anywhere (WFA) on employee productivity in the New Normal era. *Journal of Administration and Social Science Review*, *6*(5), 181–190.

Pradana, F. A., & Putri, V. W. (2025). Paradigma baru work from anywhere: strategi msdm untuk keseimbangan hidup dan kesehatan mental karyawan. In *Bookchapter Manajemen SDM* (Vol. 1). https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.324

Pratama, M. A., & Raharjo, S. T. (2023). Kenyamanan Lingkungan Kerja Work From Anywhere Meningkatkan Produktivitas Pekerja. *JURNAL SOSIAL EKONOMI DAN HUMANIORA*, *9*(4), 563–571. https://doi.org/10.29303/jseh.v9i4.443

Presiden Republik Indonesia. (2025). *Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang efisiensi belanja dalam pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja negara dan anggaran pendapatan dan belanja daerah*.

Purnamasari, E. D. (2023). Variabel penelitian. In *Metodologi penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. CV. Media Sains Indonesia.

Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada BLP Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, *4*(2). https://doi.org/doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.2803

Rifa'i, M., & Ananda, R. (2024). *Disiplin Kerja: Analisis Faktor Komitmen Tugas, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*. UMSU Press.

Salam, A., Rifai, M., & Ali, H. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *2*, 487–508.

Smite, D., Moe, N. B., Hildrum, J., Gonzalez Huerta, J., & Mendez, D. (2022). Work-from-home is here to stay: Call for flexibility in post-pandemic work policies. *Software Business*.

Suciyawati, N. P. (2025). Dampak Penerapan Skema Work From Anywhere (WFA) terhadap Kinerja Pegawai di Denpasar. *FORUM EKONOMI*, *27*(3), 406–416.

Sudaryana, B. (2018). *Metode penelitian teori dan praktek: kuantitatif & kualitatif*. Deepublish.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suharyat, Y. (2023). Tinjauan umum penelitian. In *Metodologi penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. Cv. Media Sains Indonesia.

Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: pendekatan teoretik dan praktik untuk organisasi publik*. Penerbit Gava Media.

Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. AA Rizky.

Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum Nomor SEK-4.OT.02.02 Tahun 2025 Tentang Pola Kerja Fleksibel Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum. (2025).

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.

Taryaman, E. (2022). *Buku referensi kinerja pegawai instansi pemerintah how to improve employees performance*. Deepublish.

Tun Ganyang, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: konsep dan realita*. In Media.

Udriyah. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Media Sains Indonesia.