

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada awal tahun 2020 Indonesia mengalami suatu masalah kesehatan yang sangat serius, yaitu mulai menyebarnya virus corona di berbagai belahan dunia. Pemerintah mengintruksikan masyarakat Indonesia untuk melakukan pekerjaan dari rumah (*work from home*). Ini merupakan langkah strategis yang diambil pemerintah untuk pencegahan wabah virus corona yang semakin meluas di Indonesia. Kebijakan ini banyak menuai pro dan kontra terutama bagi para pekerja. *Work from home* bagi sebagian bidang pekerjaan memang belum bisa dilakukan, apalagi dari kesiapan perusahaan belum tentu semua siap dengan sistem *work from home* ini. Rekomendasinya bagi para perusahaan dan bisnis bisa menggunakan beberapa aplikasi untuk menunjang aktivitas *work from home* agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Konsep *work from home* adalah sebuah konsep kerja di mana pegawai dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Bekerja dari rumah juga memberikan jam kerja yang fleksibel bagi pegawai. Bekerja dari rumah (*work from home*) berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan dari rumah dengan minimal kerja 20 jam per minggu (Crosbie & Moore, 2004). Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel dan memberikan keseimbangan hidup bagi pegawai yang disisi lain juga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Selain memberikan waktu yang fleksibel bagi Pegawai, *work from home* juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Douglas (2015) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2015). Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

UPT KPH adalah Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Lindung pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. UPT KPH Wilayah XIV Sidikalang adalah salah satu unit pelaksanaan teknis kesatuan pengelolaan hutan pada dinas kehutanan provinsi sumatera utara. Adapun unsur-unsur penilaian kinerja pegawai UPT KPH wilayah XIV Sidikalang adalah mengenai kepribadian pegawai yaitu Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Kepemimpinan. Berikut ini hasil kinerja pegawai UPT KPH wilayah XIV Sidikalang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1**

**Laporan Hasil Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XIV Sidikalang Tahun 2019 dan 2020**

Unsur Penilaian Kinerja	Tahun 2019	Tahun 2020	Perbandingan
Kuantitas	90,00	90,00	Tetap
Kualitas	87,00	88,00	Naik
Waktu	85,00	86,00	Naik
Biaya	87,00	87,00	Tetap
Orientasi Pelayanan	84,00	82,00	Turun
Komitmen	86,00	86,00	Tetap
Inisiatif Kerja	85,00	86,00	Naik
Kerjasama	85,00	85,00	Tetap
Kepemimpinan	85,00	87,00	Naik

*Sumber : UPT KPH wilayah XIV Sidikalang 2021*

Terlihat dari laporan hasil penilaian kinerja UPT KPH Wilayah XIV Sidikalang mengalami kenaikan dan penurunan dari tahun sebelumnya. Terdapat beberapa unsur penilaian yang mengalami kenaikan seperti, kualitas, waktu, inisiatif kerja, dan kepemimpinan. Dan juga ada beberapa unsur penilaian yang mengalami penurunan seperti orientasi pelayanan. Sisanya tidak mengalami kenaikan dan penurunan.

Dari data diatas dapat dilihat pada saat bekerja dirumah (*work from home*) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan wilayah XIV Sidikalang. Pada saat bekerja di rumah memberikan pengaruh tertentu terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan wilayah XIV Sidikalang baik positif maupun negatif. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan saat bekerja dirumah sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kelebihan sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut.

Terdapat beberapa prosedur *work from home* yang diterapkan di Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan wilayah XIV Sidikalang sebagai berikut; *pertama*, melakukan absen kehadiran pada pagi pukul 08.00 WIB dan sore pukul 16.00 WIB, dimana pegawai dapat mengisi absen melalui aplikasi E-Absen. *Kedua*, pegawai mengirimkan hasil pekerjaannya secara online melalui web [skpbkd.sumutprov.go.id](http://skpbkd.sumutprov.go.id). Setiap pegawai melaporkan hasil pekerjaannya dengan melampirkan dokumen melalui web sasaran kinerja pegawai. Jenis pekerjaan yang dilakukan Aparatur Sipil Negara (ASN) selama *work from home* seperti menganalisis informasi sumber daya hutan, pengolahan data, menganalisis data dan informasi dan menyelesaikan pekerjaan yang diarahkan atasan *Ketiga*, melaksanakan sistem kerja shif *work from home* dengan disiplin. Setiap pegawai melakukan sistem yang telah ditetapkan setiap bulannya secara disiplin.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh *Work From Home* terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XIV Sidikalang.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh *work from home* terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XIV Sidikalang“.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah “Untuk menganalisis dampak *work from home* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XIV Sidikalang”.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dilakukan sebagai persyaratan untuk memenuhi Sarjana S1. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti yang berkaitan dengan kinerja aparatur sipil negara pada saat *work from home*.

#### b. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi pihak Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XIV Sidikalang yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada saat *work from home*.

c. Bagi akademis

Sebagai tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan bidang Sumber daya manusia baik untuk para mahasiswa yang membutuhkan bahan acuan untuk penelitian yang sejenis.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Pegawai**

##### **A. Pengertian Kinerja Pegawai**

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi bergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995:364). Kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Simamora, 2006:34). Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit sesuai dengan Standar Kerja Penilaian (SKP) dan Perilaku Kerja. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dan hasil kerjanya tersebut sesuai dengan tanggung jawab dengan standart kerja yang berlaku dalam organisasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pengertian Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019.

## **B. Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Adapun indikator penilaian kinerja menurut PP No.30 Tahun 2019, yaitu :

1. Kuantitas: Hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kualitas: Ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan
3. Waktu: Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan Pekerjaan selesai pada saat dibutuhkan.
4. Biaya: penggunaan sumber dana organisasi yang mana didalamnya menyangkut penggunaan keuangan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
5. Orientasi Pelayanan: Sikap dan perilaku kerja ASN dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
6. Komitmen: Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan ASN untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan
7. Inisiatif Kerja: kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
8. Kerjasama: sebagai kemauan dan kemampuan ASN untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi

lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

9. Kepemimpinan: sebagai kemampuan dan kemauan ASN untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

## **2.2 Work From Home ( Bekerja dari Rumah)**

### **A. Pengertian *Work From Home***

Perubahan organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada Pegawai dengan melarang pegawai bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga pegawai harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *work from home* atau bekerja dari rumah (Mustajab, dkk., 2020). Menurut Timbal dan Mustabsat (2016), tidak memiliki kekhawatiran tentang kemacetan lalu lintas, dapat menghabiskan lebih banyak waktu dengan keluarga, jauh dari lingkungan kantor yang penuh tekanan dan dapat menghasilkan kreatifitas yang lebih baik. *Work from home* adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah. Jadi pegawai tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pegawai lainnya. *Work from home* ini sudah tidak asing bagi para pekerja freelancer, namun mereka lebih sering menyebutnya dengan kerja remote atau remote working. Menurut Crosbie & Moore (2004), bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan dari rumah (minimal 20 jam per minggu).

Berdasarkan pengertian-pengertian *work from home* dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa Bekerja dari rumah (*Work From Home*) adalah perusahaan yang mendukung individu yang melakukan pekerjaannya dari rumah dan berbayar tanpa harus datang langsung ke kantor yang menghasilkan kinerja yang semakin besar. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pengertian menurut Timbal dan Mustabsat (2016).

### **B. Indikator *Work From Home***



Menurut Timbal dan Mustabsat (2016) dalam Farrell Kathleen (2017), terdapat beberapa indikator dari *work from home*, diantara lain :

1. Lingkungan kerja fleksibel: Lingkungan kerja memberikan pegawai kesempatan untuk memili sendiri terkait dengan bagaimana, kapan dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka pada saat bekerja dari rumah.
2. Gangguan stress: Gangguan stress disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan sehingga seseorang sulit menghadapinya yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja dari rumah.
3. Kedekatan dengan keluarga: Peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya. Peranan keluarga juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja pada saat di rumah.
4. Kesehatan dan keseimbangan kerja: Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seorang individu adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal. Jika dapat menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik juga.
5. Kreativitas: Kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah. Semakin tinggi kreativitas yang dimiliki maka semakin tinggi juga hasil kinerja yang dihasilkan pada saat bekerja dari rumah.

### **2.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai pertimbangan dan acuan dalam penulisan peneliti saat ini, penulis mengambil beberapa contoh dari penelitian yang terkait sebelumnya, penelitian yang berhubungan dengan *Work from Home* dan kinerja Pegawai oleh sebab itu peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan, sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Irmayani Nasution, Zulhendry, dan Raina Rosanti (2020)	Pengaruh Bekerja dari Rumah ( <i>Work From Home</i> ) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP provinsi Sumatera Utara	Metode dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, uji kenormalan data dan regresi linier sederhana	Hasil dari penelitian ini Terdapat pengaruh <i>work from home</i> terhadap kinerja karyawan
2	Agus Purwanto (2020)	Studi Eksplorasi Dampak <i>Work From Home</i> (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19	Penelitian menggunakan metode studi kasus eksplorasi dan pendekatan penelitiannya menggunakan metode studi kasus kualitatif	Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat beberapa keuntungan dan kerugian pada program WFH, yaitu: 1. keuntungannya dari WFH adalah Kegiatan WFH lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Kerugian dari WFH adalah adalah bisa kehilangan motivasi kerja menanggung biaya listrik dan internet, dapat menimbulkan masalah keamanan data
3	Rezky Ana Ashal (2020)	Pengaruh <i>Work From Home</i> terhadap Kinerja	Analisis deskriptif kualitatif	Hasil dari penelitian ini tidak ditemukan faktor penghambat yang terlalu berarti terhadap kinerja dan kinerja para

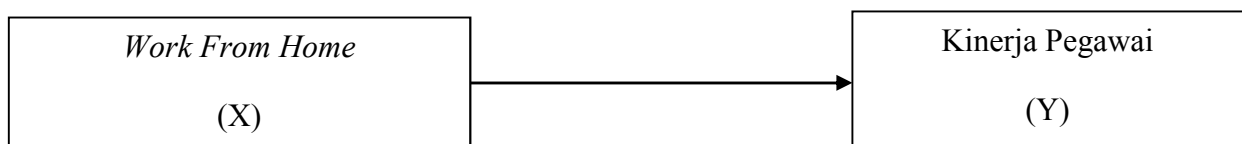
		Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan		pegawai tetap terjaga dengan tetap mengedepankan pelayanan prima
4.	Suranto (2020)	Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Kinerja Pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura Dan Kanwil DJPB Provinsi Papua	Analisis data menggunakan regresi linier sederhana, dimana keabsahan persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Work From Home</i> mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJBP Provinsi Papua.

#### 2.4 Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hipotesis

Konsep *Work From Home* adalah sebuah konsep kerja di mana pegawai dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Bekerja dari rumah juga memberikan jam kerja yang fleksibel bagi pegawai. Perubahan organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada pegawai dengan melarang pegawai bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga pegawai harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan

*work from home* atau bekerja dari rumah (Mustajab, dkk., 2020). Sedangkan kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67).

Menurut Timbal dan Mustabsat (2016), perusahaan yang mendukung *Work From Home* akan menghasilkan produktivitas/kinerja yang lebih besar. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suranto (2020) dengan menyebut bahwa pelaksanaan WFH pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJPb Provinsi Papua mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Untuk memperjelas variabel-variabel membandingkan kinerja pegawai, maka kerangka pemikiran teoritis yang dibuat oleh peneliti adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

Adapun Rumusan Hipotesis dalam Penelitian ini, berdasarkan kerangka berpikir di atas adalah “*Work from home* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai unit pelaksana teknis kesatuan pengelolaan hutan Wilayah XIV Sidikalang”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian ilmiah yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) dan diolah dengan metode statistika. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009: 08). Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian survei, yaitu penelitian yang sumber data dan informasi utamanya diperoleh dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen pengumpulan data.

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian ini dilakukan di unit pelaksana teknis kesatuan pengelolaan hutan Wilayah XIV Sidikalang Jl. Pelita No.18 Sidikalang. penelitian dilakukan dari bulan Juni 2021 sampai dengan Agustus 2021.

#### **3.3 Populasi, Sampel dan teknik Sampling**

##### **A. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012:115). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai yang bekerja di Wilayah XIV Sidikalang yang berjumlah 37 orang.

## B. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Metode penentuan sample yang digunakan dalam penelitian ini metode Purposive Sampling. Dalam penelitian ini jumlah sampelnya 31 orang aparatur sipil negara unit pelaksana teknis kesatuan pengelolaan hutan wilayah XIV Sidikalang yang bekerja secara *work from home* (bekerja dari rumah). Sedangkan untuk yang 6 orang pegawai tidak dimasukkan karena bekerja secara *work from office* (bekerja dari kantor)

## C. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*, adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2011: 66). Jenis Teknik *nonprobability sampling* yang dipakai adalah *Sampling Purposive*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011:68). Pengambilan sampel secara *Sampling Purposive* dimana sampel dipilih sesuai dengan yang dikehendaki peneliti, sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang di inginkan. Dengan kriteria inklusi :

1. pegawai yang melakukan *work from home*.
2. Pegawai yang melakukan *work from home*  $\geq$  1 tahun.

### 3.4 Jenis Data Penelitian

#### a. Data primer

Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan (Syofian siregar 2013:16).

#### b. Data sekunder

Data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya (Syofian siregar 2013:16).

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian, yaitu :

- a. Observasi: kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.
- b. Penyebaran Angket (Kusioner): suatu tehnik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah kuesinoer. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, skala ini berinterasi 1-5 serta dengan pilihan jawaban dan dengan pilihan jawaban Pemberian skor untuk masing-masing jawaban dalam kuesioner adalah sebagai berikut (Syofian Siregar 2013:26) :
  1. Sangat Setuju (SS) = 5
  2. Setuju (S) = 4
  3. Netral (N) = 3
  4. Tidak setuju (TS) = 2
  5. Sangat tidak setuju (STS) = 1

### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari pada responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama (Syofian siregar 2013:46).

**Tabel 3.1 Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	<i>Work</i>	tidak memiliki kekhawatiran	1. Lingkungan kerja	Likert

	<i>From Home</i> (X)	tentang kemacetan lalu lintas, dapat menghabiskan lebih banyak waktu dengan keluarga, jauh dari lingkungan kantor yang penuh tekanan dan dapat menghasilkan kreatifitas yang lebih baik. (Timbal dan Mustabsat, 2016)	fleksibel . 2. Gangguan stress 3. Kedekatan dengan keluarga. 4. Kesehatan dan keseimbangan kerja. 5. Kreativitas	
2.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Standar Kerja Penilaian (SKP) dan Perilaku Kerja. (Peraturan Pemerintah No.30 tahun 2019)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu 4. Biaya 5. Orientasi Pelayanan 6. Komitmen 7. Inisiatif Kerja 8. Kerjasama 9. Kepemimpin	Likert

### 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengolahan data adalah proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Metode analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengolompokkan data berdasarkan variabel dari jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono. 2009:147).



## 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer *SPSS for windows* dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kusioner penelitian dinyatakan valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kusioner penelitian dinyatakan tidak valid

## 2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Pengukuran dilakukan dengan program komputer *SPSS for windows* dengan kriteria :

- a. Jika  $r_{alpha} > 0,60$  maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika  $r_{alpha} < 0,60$  maka dinyatakan tidak reliabel.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Tujuan lainnya untuk memastikan bahwa di

dalam model regresi yang digunakan mempunyai data yang terdistribusikan secara normal, bebas dari autokorelasi, multikolinieritas serta heterokedistisitas.

### **A. Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat memiliki distribusi normal dan tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data secara normal atau mendekati normal untuk menguji normalitas data dapat dilakukan dengan dua cara, yang pertama dengan melihat grafik *normal probability plot* dasar pengambilan keputusan dari tampilan grafik *normal probability plot* yang mengacu pada, yakni:

1. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti menunjukkan pola distribusi yang normal sehingga model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal berarti tidak menunjukkan pola distribusi normal sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas yang lain lebih baik dilakukan adalah dengan menggunakan analisis statistik. Pengujian ini digunakan untuk menguji *normalitas* residual suatu model regresi adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirov* Dalam uji *Kolmogorov-Smirov*, suatu data dikatakan normal apabila nilai *Asympotic Significant* lebih dari **0,05** Dasar pengambilan keputusan dalam uji K-S adalah:

- a. Apabila probabilitas nilai 2 uji K-S tidak signifikan  $< 0,05$  secara statistik maka  $H_0$  ditolak, yang berarti data terdistribusi tidak normal.
- b. Apabila probabilitas nilai 2 uji K-S signifikan  $> 0,05$  secara statistik  $H_0$  diterima, yang berarti data terdistribusi normal.

### **B. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini dilakukan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians diantara model lainnya. Model regresi yang baik adalah homokedasitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedasitas. Alat analisisnya adalah pancar *scatter plot*.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### A. Uji Regresi Sederhana

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis statistik dengan model regresi sederhana dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for windows* dengan persamaan berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X = *Work From Home*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Parulian (2011:7-1) model regresi linier sesungguhnya mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependent dengan variabel independent. Penelitian uji regresi linier sederhana ini menggunakan alat bantu *SPSS for windows* untuk mempermudah penelitian. Kriteria pengujian adalah dengan melihat tabel ANOVAa, yaitu :

- a. Nilai sig <  $\alpha=0,05$  maka variabel independent signifikan mempengaruhi variabel dependent.
- b. Nilai sig >  $\alpha=0,05$  maka variabel independent tidak signifikan mempengaruhi variabel dependent.

#### B. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Menurut Sugiyono (2014:250), menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n^2 - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = jumlah data (t-test)

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- $H_0$  diterima jika nilai  $\leq$  atau nilai sig  $> \alpha$
- $H_0$  ditolak jika nilai  $\geq$  atau nilai sig  $< \alpha$

Bila terjadi penerimaan  $H_0$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

### **C. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Fungsi dari uji  $R^2$  yaitu mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Uji  $R^2$  dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisarannya antara  $0 < R^2 < 1$ . Kriteria pengujinya yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $R^2$  mendekati 0 menunjukkan pengaruh semakin kecil,
- b. Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang semakin kuat.