
Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tengah

The Effect of Work From Home (WFH) on Employee Performance at the Central Sulawesi Province Transportation Service

¹Farid*, ²Awaludin, ³Rahmiwati Habibu, ⁴Defita

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palu, Palu, Indonesia.

Email Korespondensi: farid@unismuhpalu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel independen yaitu *Work From Home* (WFH) dan dependen yaitu kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tengah. Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Sederhana. Pada penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 100 orang dan sampel yang diperoleh yaitu 50 orang. Dalam penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel independen *Work From Home* (WFH) (X) dan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Adapun hasil yang terdapat dari penelitian serta pengujian ini yaitu hubungan positif dan signifikan antara *Work From Home* (WFH) (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan Regresi Koefisien sebesar 24.877 dan dengan R sebesar 0,578 dan pada tingkat signifikan 0.05

Kata Kunci: *Work From Home* (WFH), Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to look at the relationship between the independent variable, namely Work From Home (WFH) and the dependent, namely the performance of employees at the Central Sulawesi Province Transportation Service. The research method used is quantitative research using Simple Linear Regression Analysis techniques. In this study, a population of 100 people was used and the sample obtained was 50 people. This study has two variables, namely the independent variable Work From Home (WFH) (X) and the dependent variable Employee Performance (Y). The results obtained from this research and testing are a positive and significant relationship between Work From Home (WFH) (X) on employee performance (Y) with a Regression Coefficient of 24,877 and an R of 0.578 and at a significant level of 0.05

Keywords: *Work From Home (WFH), Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Virus corona merupakan virus yang menular secara cepat ke manusia baik lansia, dewasa, ibu hamil, ibu menyusui, anak-anak bahkan dapat

menyerang bayi sekalipun. Jenis baru dari coronavirus ini pertama kali ditemukan di Kota Wuhan, Cina, pada akhir Desember 2019. *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-CoV-2) merupakan infeksi virus yang telah diberi nama oleh

WHO yaitu COVID-19. Covid-19 ini sudah menyebar ke wilayah lain di Cina juga sejumlah negara, termasuk Indonesia.

Karena meningkatnya penyebaran virus corona di Indonesia termasuk di Provinsi Sulawesi Tengah tepatnya di Kota Palu serta memperhatikan pernyataan resmi *World Health Organization* (WHO) yang menyatakan COVID-19 sebagai pandemi global dan pernyataan Presiden Republik Indonesia tentang penyebaran COVID-19 sebagai bencana nasional (bencana nonalam) maka di terbitkan surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID19 di lingkungan Instansi Pemerintah.

Karena adanya penyebaran virus yang sudah semakin besar di Indonesia sehingga salah satu langkah preventif yang diambil yaitu dengan menerapkan *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah. *Work From Home* (WFH) akan memberikan kelonggaran waktu bagi pegawai dan juga digunakan untuk mengoptimalkan pemantauan produktivitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya, suasana lebih tenang dan hangat bekerja dirumah memiliki dampak institut bagi kinerja pegawai, dan juga pekerjaan akan lebih efisien dalam hal keuangan, waktu dan tenaga.

Kinerja pegawai merupakan proses penting untuk berfokus kepada tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses keorganisasian ada pada tempatnya dan untuk memaksimalkan produktivitas para pegawai, tim, dan organisasi, sehingga diharapkan walaupun adanya penerapan *Work From Home* (WFH) maka pegawai dapat memaksimalkan kinerjanya terhadap instansi. Seperti halnya yang telah diterapkan oleh Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tengah yang untuk menerapkan *Work From Home* (WFH) kepada seluruh pegawainya.

Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tengah merupakan salah satu instansi Pemerintah Daerah yang diberi tugas membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan di Bidang Perhubungan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi. Karena adanya penerapan *Work From Home* (WFH) maka oleh karena itu Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tengah harus dapat memaksimalkan kinerja pegawai demi dapat tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tengah”.

METODE

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer yaitu dengan program SPSS (Statistical and Service Solution). Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain pengujian asumsi klasik yang dilanjutkan dengan analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis.

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari persamaan diatas dapat diperoleh variabel Kinerja Pegawai (Y) atau konstanta sebesar 24.877, artinya bahwa apabila variabel X bernilai nol (0), maka variabel Y bernilai sebesar 24.877. Berarti, jika kinerja pegawai Dinas Perhubungan kurang, maka *Work From Home* (WFH) adalah sebesar 24.877.

mengandung arti bahwa apabila nilai variabel X naik, maka nilai variabel Y

Tabel 1. Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai						
Variabel	Reg. Coeff	Std Error	Beta	t hitung	t tabel	Sig
C = Constanta	24.877	3.023		8.229	2.011	0.000
X = Work From Home (WFH)	0.362	0.074	0.578	4.912	2.011	0.000
R = 0.578		F hitung = 24.127				
R Square = 0.335		F tabel = 4.038				
		Sig F = 0.000				

Sumber : Hasil olahan data Tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh, ditunjukkan pada Tabel 5.7 tersebut maka diperoleh persamaan regresi yang dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 24.877 + 0.362 (X)$$

Hasil ini merupakan angka yang digunakan untuk memprediksi berapa nilai yang akan terjadi dalam variabel *Work From Home* (WFH) dan variabel Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tengah yang ditetapkan.

Sedangkan untuk nilai b yaitu nilai koefisien variabel X sebesar 0.362 akan naik pula sebesar 0.362. Maka jika *Work From Home* (WFH) ditingkatkan, maka kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tengah juga akan naik. Persamaan regresi *Work From Home* (WFH) dan Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tengah adalah: $Y = 24.877 + 0.362X$.

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa R sebesar 0.578. Untuk mengetahui besarnya variasi dari yang diperoleh koefisien determinasi R sebesar 0.578 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Variabel bebas *Work From Home* (WFH)

terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai adalah sebesar 57.8%.

Berdasarkan nilai signifikan dari tabel 1 di atas diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work From Home* (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Dan juga terlihat dari nilai t dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $4.912 > 2.011$ t tabel maka hipotesis yang diajukan dapat diterima sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel *Work From*

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini terdapat 10 pernyataan pada variabel *Work From Home* (WFH), dari kesepuluh pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan setuju, pada deskripsi variabel *work from home* (X) mempunyai rata-rata 40.16 dan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi ialah pernyataan kesepuluh dengan nilai 4.24. Dengan demikian dapat tergambar bahwa variabel *Work From Home* (WFH) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Selanjutnya pada variabel Y yaitu Kinerja Pegawai terdapat 9 pernyataan pada deskripsi variabel Kinerja Pegawai (Y), mempunyai rata-rata 39.42 dan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi ialah pernyataan ketujuh dengan nilai rata-rata 4.54. Dari kesembilan pernyataan tersebut sebagian besar responden menyatakan setuju, dengan demikian dapat tergambar bahwa Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh *Work From Home* (WFH).

Work From Home (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimana hal ini dilihat dari hasil olah data dimana nilai koefisien variabel *Work From Home* (WFH) sebesar 0.362 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$), juga terlihat dari t hitung lebih besar dari t tabel ($4.912 > 2.011$).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Work From Home* (WFH) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tengah, dimana nilai F-hitung = 24.127 pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas $0,05 > 0,00$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work From Home* (WFH) (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tengah.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka disampaikan sebagai berikut:

1. Untuk pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tengah agar kiranya lebih meningkatkan kinerja saat menyelesaikan pekerjaan.
2. Untuk peneliti selanjutnya, agar kiranya meneliti variabel-variabel yang belum peneliti lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Remaja Rosdakarya. Al-Quran dan Terjemahan QS. (An-Naml ayat 18) Al-Quran dan Terjemahan QS. (Al-Mulk ayat 15)
- Ashar Sunyoto Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Astianto,dan Suprihhadi. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No.7.*
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Bohlander dan Snell. (2010). *Principles of Human Resources Management*, edisi 15. Nelson Education, Canada.
- Crosbie, T., & Moore, J. 2004. *Work-life Balance and Working from Home*. Social Policy ans Society.
- Dra.H. Salidi Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Pustaka Setia.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta,
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Ilyas, Yaslin. 2011. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. Jawa Barat:Fakultas Kesehatan Masyarakat UI.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi 1, cetakan ke-12. Yogyakarta:BPFE.
- John. W. Creswell, (Yogyakarta: Research Design, edisi ketiga terj. Achmad Fawaid, pustaka pelajar Kencana.
- Luthans, Frd. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta:Penerbit Andi.