

The Effect Of Work From Home (Wfh) On Employee Performance At Agricultural Department Of Enrekang District

Irwan Abdullah.

Universitas Muhammadiyah Makassar

Irwanabdullah@unismuh.ac.id

Muhammad Yusuf

Universitas Muhammadiyah Makassar

muhammadyusuf@gmail.com

Destri Kurniawan

Universitas Muhammadiyah Makassar

destrikurniawan@gmail.com

Keywords:

Work From Home, Employee Performance, Human Resources

Abstract

This research is a research using quantitative methods with a sample size of 100 respondents. This study aims to determine the effect of work from home on employee performance at the Department of Agriculture of Enrekang Regency. Data obtained from the results of questionnaires distributed to respondents. The data analysis technique used validity test, reliability test, simple linear regression test, partial test (R^2) and coefficient of determination test. The value of the coefficient of determination test (R^2) is 0.313 so that it can be seen that the effect of work from home on employee performance is 9.8%. In the results of the t test, the variable coefficient value is 0.272 with a significant value of 0.002 ($0.002 < 0.05$), and the t arithmetic value is greater than t table ($3.262 > 1.98$). The results show that the hypothesis can be accepted because work from home has a positive and significant effect on employee performance

Kata Kunci

Work From Home, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 100 responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang. Data diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, uji parsial (R^2) dan uji koefisien determinasi. Adapun nilai dari uji koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0.313 sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai sebesar 9.8%. Pada hasil uji t memperoleh nilai koefisien variabel 0.272 dengan nilai signifikan 0.002 ($0.002 < 0.05$), dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3.262 > 1.98$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima karena *Work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Penyebaran semakin besar virus Corona yang sudah di Indonesia, mendesak pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengambil langkah preventif untuk memutus rantai penularan Corona. Salah satunya adalah dengan menerapkan kerja dari rumah atau Work from Home (WFH). Kebijakan ini menyusul penetapan World Health Organization (WHO) melalui siaran pers Direktur Jenderal WHO, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, menyampaikan penetapan COVID-19 sebagai pandemi global, pada Kamis (12/3/2020). Berdasarkan instruksi Presiden Joko Widodo di Istana Bogor pada Minggu, (15/3), maka Kementerian Pendayagunaan

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) menyampaikan kebijakan nasional tentang penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara selama merebaknya kasus Covid-19 sebagai Pedoman bagi Instansi Pemerintah².

kebijakan ini tertuang dalam surat edaran Menteri PAN-RB No. 19 Tahun 2020 tentang penyesuaian sistem Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam upaya pencegahan covid 19 di lingkungan instansi pemerintah, yang dimaksudkan sebagai pedoman bagi instansi pemerintah dalam pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah/tempat tinggalnya (*work from home*) bagi Aparatur Sipil Negara sebagai upaya pencegahan dan

Surat Edaran tersebut bertujuan untuk mencegah dan meminimalisasi penyebaran, serta mengurangi risiko Covid-19 di lingkungan Instansi Pemerintah pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya, memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing instansi pemerintah dapat berjalan efektif untuk mencapai kinerja masing-masing unit organisasi pada Instansi Pemerintah, dan memastikan pelaksanaan pelayanan publik di Instansi Pemerintah dapat tetap berjalan efektif. Hal tersebut juga tertuang dalam Keputusan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 13.A Tahun 2020 tentang Perpanjangan Status Keadaan Tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia.

Menindaklanjuti instruksi Presiden dan situasi yang terus berkembang terkait penyebaran Covid-19, Kementerian Hukum dan HAM RI telah mengambil berbagai kebijakan terkait, di antaranya adalah dengan mengeluarkan Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum dan HAM RI Nomor: SEK.03.-OT.02.02 Tahun 2020 tanggal 16 Maret 2020 yang berisi kebijakan bekerja dari rumah atau Work from Home bagi para pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI (Kemenkumham) sejak tanggal 16 Maret 2020 dan bekerja secara bergantian sesuai jadwal kedinasan yang disetujui oleh Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing unit kerja untuk mengurangi risiko penularan virus Corona tersebut. Sejalan dengan itu, Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia melalui Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI juga mengeluarkan Surat Edaran berikutnya Nomor: SEK-04.OT.02.02 Tahun 2020 Tentang Penghentian Sementara Kegiatan Perkantoran dalam Rangka Mencegah Penyebaran Wabah Corona di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang adalah salah satu kantor yang menerapkan sistem *Work From Home* yang bertempat di Jalan Poros Enrekang – Rappang KM.3 Enrekang. Semua pegawai dipekerjakan pada 2 tempat, yaitu di kantor dan di rumah masing-

masing. Setiap harinya tiap bagian dan bidang melaporkan kegiatannya masing-masing baik yang *Work from Home* ataupun yang berdinasi di Kantor.

Dengan penerapan *work from home* ini pasti akan ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai karena akan sangat berbeda apa yang dikerjakan pada saat suasana normal dengan apa yang dikerjakan pada saat masa pandemi seperti sekarang ini. Menurut survey langsung sebelum proposal ini dibuat didapatkan data pegawai atau pekerja keseluruhan di Dinas Pertanian Enrekang yaitu 134 pegawai. Dimasa pandemi ini dengan kebijakan pemerintah yaitu pemberlakuan *work from home* khususnya di Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang benar-benar menerapkan kebijakan tersebut namun ada-ada saja kendala yang dihadapinya.

Dengan latar belakang di atas, menjadi dasar pertimbangan penulis untuk meneliti masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM) dengan judul “Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang”

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu instansi ataupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Lebih jelasnya SDM merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya fikir serta daya fisik (Hasibuan, 2003:244). Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektifitas dan efisien perusahaan semakin meningkat (M.T.E. Hariandja, 2002:2).

Sumber Daya Manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa dan barang. Masih terkait dengan hal yang pertama, pengertian Sumber Daya Manusia yang kedua adalah dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa dan barang dari usaha kerjanya tersebut (Sonny Sumarsono, 2003:4).

2.2 Work From Home

Work From Home (WFH) artinya adalah bekerja dari rumah. secara umum *Work From Home* diartikan dengan cara kerja karyawan yang berada diluar kantor. Entah dari rumah, dari café atau restoran sesuai dengan keinginan karyawan. Sistem kerja WFH memang memiliki fleksibilitas yang tinggi. Bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan. Disisi lain juga memberikan keuntungan bagi perusahaan (Crosbie & Moore, 2004)

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang berupa suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pemeran umum keterampilan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkuegara, 2000:67) Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Ambar Teguh Sulistiyani, 2003:223).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001:34)

Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan (Barry Cushway, 2002:1998)

3. METODE PENELITIAN

3.1 Metode analisis data

a. Statistik Deskriptif Menggunakan SPSS

Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian. Data demografi tersebut antara lain : jabatan, lama pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, serta gelar professional lain yang menunjang bidang keahlian. Alat analisis data ini disajikan dengan menggunakan table distribusi frekuensi yang memaparkan kisaran teoritis, kisaran actual, dan rata-rata dari standar deviasi.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana yaitu persamaan untuk menunjukkan garis regresi dan hubungan antara variabel *work from home* dan kinerja pegawai adalah sebagai beriku

$$Y=a+b.X$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X = *work from home*

b = koefisien X

c. Uji R² (Uji Determinasi)

Analisis determinasi adalah perbandingan antara variabel Y (dependen) yang dijelaskan oleh X (independen). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

d. Uji T

Uji statistik T menuntukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan adalah 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

a. Deskripsi Responden

Penentuan karakteristik responden sangat diperlukan dalam penelitian ini karena menjadi informasi tentang profil pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Karakteristik identitas responden yaitu gambaran dari seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, data ataupun informasi yang diperoleh terkait dengan Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir yang diolah menggunakan SPSS dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui tingkat perbandingan responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	Persentase
1	Laki-laki	56	56%
2	Perempuan	44	44%
	Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25, Tahun 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa total responden yang merupakan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang adalah 100 orang. Jumlah responden laki-laki 56 atau sebesar 56.0 (56%) dan responden perempuan sebanyak 44 orang atau sebesar 44.0 (44%). Jadi yang menjadi responden dominan ialah laki-laki.

2) Usia

Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Frekuensi Responden	Persentase
1	<20	1	1%
2	21-30	57	57%
3	31-40	36	36%
4	>41	6	6%
	Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25, Tahun 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berumur 20 kebawah berjumlah 1 orang atau sebesar 1.0 (1%), umur 21- 30 tahun berjumlah 57 orang atau sebesar 57.0 (57%), umur 31-40 berjumlah 36 orang atau sebesar 36.0 (36%) dan umur 41 keatas berjumlah 6 orang atau sebesar 6.0 (6%). Jadi keseluruhan responden ialah 100 orang.

3) Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden pada Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang dilihat dari pendidikan terakhir dapat dilihat berdasarkan table dibawah :

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Frekuensi Responden	Persentase
1	SMA	1	1%
2	Sarjana (S1)	92	92%
3	Magister (S2)	7	7%
	Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25, Tahun 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 1 orang atau sebesar 1.0%, untuk Sarjana (S1) sebanyak 92 orang atau sebesar 92.0% dan untuk Magister (S2) sebanyak 7 orang atau sebesar 7.0%.

b. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang terkumpul melalui kuesioner terhadap 100 responden karyawan, ditemukan jawaban responden karyawan terhadap masing-masing variabel dengan rentang skor jawaban 1-5 sebagaimana dilampirkan pada bagian lampiran. Dibawah ini akan dijelaskan satu persatu variabel dalam penelitian ini.

• Deskripsi Data Variabel *Work From Home* (X)

Variabel *Work From Home* (X) pada penelitian ini diukur melalui 10 item pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel *Work From Home* dapat dijelaskan dalam table berikut :

Tabel 4. 5
 Deskripsi Data Variabel *Work From Home* (X)

NO	Pernyataan	Skor					N	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1	X1	76	24	0	0	0	100	4.76
2	X2	37	61	2	0	0	100	4.35
3	X3	16	81	3	0	0	100	4.13
4	X4	15	77	6	2	0	100	4.05
5	X5	19	65	5	1	0	100	4.22
6	X6	19	75	6	0	0	100	4.13
7	X7	33	59	7	1	0	100	4.24
8	X8	28	65	5	2	0	100	4.19
9	X9	34	56	9	1	0	100	4.23
10	X10	30	55	15	0	0	100	4.15
Jumlah								42.45

Sumber : Data primer yang diolah dengan Aplikasi SPSS 25, Tahun 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel *Work From Home* mempunyai rata-rata sebesar 42.45, dan indikator yang memiliki rata-rata nilai tertinggi ialah pernyataan pertama dengan nilai rata-rata 4.76. Adapun tanggapan responden terhadap setiap pernyataan indicator sebagai berikut :

Berdasarkan tabel diatas dengan jumlah 100 responden memiliki berbagai variasi jawaban dilihat dari pernyataan pertama item sangat setuju memiliki frekuensi 76, setuju 24 responden, pernyataan kedua item sangat setuju 37 responden, setuju 61 responden, kurang setuju 2 responden, pernyataan ketiga item sangat setuju 16 responden, setuju 81 responden, kurang setuju 3 responden, pernyataan keempat item sangat setuju 15 responden, setuju 77 responden, kurang setuju 6 responden, tidak setuju 2 responden, pernyataan kelima item sangat setuju 19

responde, setuju 65 responden, kurang setuju 5 responden, tidak setuju 1 responden, pernyataan keenam item sangat setuju 19 responden, setuju 75 responden, kurang setuju 6 responden , pernyataan ketujuh item sangat setuju 33 responden, setuju 59 responden, kurang setuju 7 responden, tidak setuju 1 responden, pernyataan kedelapan item sangat setuju 28 responden, setuju 65 responden, kurang setuju 5 responden, tidak setuju 2 responden, pernyataan kesembilan item sangat setuju 34 responden, setuju 56 responden, kurang setuju 9 responden, tidak setuju 1 responden, pernyataan kesepuluh item sangat setuju 30 responden, setuju 55 responden, kurang setuju 15 responden.

Dari kesepuluh pernyataan yang dibagikan kepada responden terdapat begitu banyak responden menyatakan setuju sehingga tergambar bahwa *Work From Home* dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

• Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4. 6
 Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai

NO	Pernyataan	Skor					N	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Y1	37	57	6	0	0	100	4.31
2	Y2	37	57	6	0	0	100	4.31
3	Y3	26	70	4	0	0	100	4.22
4	Y4	45	55	0	0	0	100	4.45
5	Y5	27	70	3	0	0	100	4.24
6	Y6	28	67	5	0	0	100	4.23
7	Y7	35	59	6	0	0	100	4.29
8	Y8	65	33	1	1	0	100	4.62
Jumlah							34.670	

Sumber : Data primer diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25, Tahun 2020

Dilihat dari tabel diatas terdapat 100 responden dengan berbagai macam variasi jawaban seperti pada pernyataan pertama sangat setuju 37 responden, setuju 57 responden, kurang setuju 6 responden, pernyataan kedua sangat setuju 37 responden, setuju 57 responden, kurang setuju 6 responden, pernyataan ketiga sangat setuju 26 responden, setuju 70 responden, kurang setuju 4 responden, pernyataan keempat sangat setuju 45 responden, setuju 55 responden, pernyataan kelima sangat setuju 27 responden, setuju 70 responden, kurang setuju 3 responden, pernyataan keenam sangat setuju

28 responden, setuju 67 responden, kurang setuju 5 responden, pernyataan ketujuh sangat setuju 35 responden, setuju 59 responden, kurang setuju 6 responden, pernyataan kedelapan sangat setuju 65 responden, setuju 33 responden, kurang setuju 1 responden tidak setuju 1 responden.

Dari kedelapan pernyataan diatas yang diajukan kepada 100 responden sebagian besar menyatakan setuju, sehingga dapat tergambar bahwa Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh *Work From Home*.

• **Statistik Deskriptif Variabel**

Statistik deskriptif variabel digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (*mean*) dan simpangan baku (*standar deviation*), nilai minimum dan nilai maksimum, serta variabel dalam penelitian ini yaitu *Work From Home* (X) dan Kinerja Pegawai (Y). adapun hasil analisa statistik deskriptif masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Analisa Statistik Deskriptif Masing-Masing Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WorkFromHome	100	33	49	42.45	2.556
KinerjaPegawai	100	29	40	34.67	2.220
Valid N (listwise)	100				

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25, Tahun 2020

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa N atau jumlah data pada setiap variabel sebanyak 100 orang yang merupakan responden pada penelitian ini. Masing-masing variabel akan dijabarkan sesuai dengan data pada tabel diatas sebagai berikut:

• *Work From Home*

Pada tabel 4.7, variabel *Work From Home* mempunyai nilai *mean* sebesar 42.45 dengan *standar deviation* 2.556 yang berarti bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai *Standar Deviation*, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpanan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil normal dan tidak menyebabkan bias. Nilai

minimalnya sebesar 33 dan maksimum sebesar 49.

• **Kinerja Pegawai**

Pada tabel 4.7, variabel Kinerja Pegawai mempunyai *mean* sebesar 34.65 dengan *standar deviation* sebesar 2.220 yang berarti bahwa nilai *mean* lebih besar dari standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpanan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil normal dan tidak menyebabkan bias. Nilai minimumnya sebesar 29 dan nilai maksimumnya sebesar 40.

c. Hasil Analisis Data

1) Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan (Umar, 2014:166). Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Setelah itu ditentukan hipotesis, skor butir pernyataan berkorelasi positif dengan total skor konstruk. Setelah menentukan hipotesis, kemudian uji dengan membandingkan r hitung (*tabelcorrected item-item correlation*) dengan r tabel (*tabelcorrected* dengan signifikan 0,05) dimana N adalah jumlah sampel penelitian sebanyak 100 responden. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila r hitung > r tabel (Ghozali, 2001:45). Hasil pengujian validitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Work From Home (X)

No	Variabel Work From Home	r hitung	r tabel	kesimpulan
1	X1	0.311	0.195	Valid
2	X2	0.329	0.195	Valid
3	X3	0.370	0.195	Valid
4	X4	0.482	0.195	Valid
5	X5	0.424	0.195	Valid
6	X6	0.417	0.195	Valid
7	X7	0.580	0.195	Valid
8	X8	0.517	0.195	Valid
9	X9	0.497	0.195	Valid
10	X10	0.591	0.195	Valid

Sumber :Data primer diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25, Tahun 2020

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Variabel Kinerja Pegawai	r hitung	r tabel	kesimpulan
1	Y1	0.715	0.195	Valid
2	Y2	0.715	0.195	Valid
3	Y3	0.589	0.195	Valid
4	Y4	0.217	0.195	Valid
5	Y5	0.303	0.195	Valid
6	Y6	0.521	0.195	Valid
7	Y7	0.417	0.195	Valid
8	Y8	0.568	0.195	Valid

Sumber : Data primer diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25, Tahun2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan item variabel penelitian memiliki r hitung > r tabel yaitu taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan n = 100 maka diperoleh r tabel sebesar 0.195 maka dapat dihitung r hitung dari masing-masing item > 0.195 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pada penelitian ini adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian dan pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur apa yang semestinya diukur.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu instrument memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang, suatu alat ukur atau statistik dalam hal ini berbentuk kuesioner harus memenuhi syarat validitas dan reabilitas sehingga data yang diperoleh dari pengukuran yang selanjutnya akan digunakan dalam proses pengujian hipotesis tidak memberikan hasil yang menyelesaikan.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach Alpha	Kesimpulan
1	Work From Home	10	0.683	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	8	0.698	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25, Tahun 2020

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa instrument untuk setiap variabel penelitian adalah reliable, karena α hitung > 0.60. Pada variabel *Work From Home* memiliki α hitung 0.683 > 0.60 dan variabel Kinerja Pegawai memiliki α hitung 0.698 > 0.60 maka dinyatakan reliabel.

d. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel

dependen (terikat) dengan satu atau lebih independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi dan nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Uji regresi linear sederhana dapat dilihat dalam persamaan berikut :

$$Y = a + b x$$

Dalam melakukan perhitungan analisis regresi linear semua data diolah menggunakan SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.128	3.544		6.525	.000
	WorkFromHome	.272	.083	.313	3.262	.002

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Data diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25, Tahun 2020

Analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan spss didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 23.128 + 0.313 X$$

Berdasarkan data diatas nilai koefisien regresi sebesar 23.128 menunjukkan besarnya pengaruh yang variabel *work from home* (X) pada kinerja pegawai (Y) searah (positif) artinya jika indeks *work from home* meningkat 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.313.

e. Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel

independen menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 4. 12
Hasil Koefisien Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.313 ^a	.098	.089	2.120
a. Predictors: (Constant), x				

Sumber : Data diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25, Tahun 2020

Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa R sebesar 0.313. Untuk mengetahui besarnya variasi dari yang diperoleh koefisien determinasi R square sebesar 0.098 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (*Work from home*) terhadap variabel terikat (*Kinerja pegawai*) adalah sebesar 9.8%.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur berapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dan menerangkan variasi variabel terkait. Jika nilai signifikan 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel tersebut.

Tabel 4. 13
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.128	3.544		6.525	.000
	WorkFromHome	.272	.083	.313	3.262	.002
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai						

Sumber : Data diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25, Tahun 2020

Dari tabel di atas maka disusun, diantaranya :

1. Berdasarkan nilai signifikan dari tabel di atas diperoleh nilai signifikan sebesar $0.002 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work From Home* (X) berpengaruh terhadap variabel *Kinerja Pegawai* (Y).
2. Berdasarkan nilai t dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $3.262 > 1.98$ t tabel maka hipotesis yang diajukan dapat diterima sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel *Work From Home* (X) berpengaruh positif terhadap variabel *Kinerja Pegawai* (Y) .

Ketentuan signifikan $0.05/2 = 0.025$ dan dengan derajat kebebasan $dk = (n-2)$ atau $(100-2) = 98$ diperoleh nilai t tabel sebesar 1.98447 dibulatkan menjadi 1.98.

4.2 Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Work From Home* terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear sederhana dan uji t untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *Work From Home* (Y) dan variabel dependen yaitu *Kinerja Pegawai* (X). pengujian hipotesis antara variabel independen dan variabel dependen dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 25 selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis.

Dalam penelitian ini terdapat 10 pernyataan pada variabel *work from home*, dari kesepuluh pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan setuju, pada deskripsi variabel *work from home* (X) mempunyai rata-rata 42.45 dan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi ialah pernyataan pertama dengan nilai 4.76. Dengan demikian dapat tergambar bahwa variabel *work from home* berpengaruh terhadap variabel *kinerja pegawai*.

Selanjutnya pada variabel *kinerja pegawai* terdapat 8 , pernyataan pada deskripsi variabel *kinerja pegawai* (Y), mempunyai rata-rata 34.670 dan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi ialah pernyataan kedelapan dengan nilai rata-rata 4.62. Dari kedelapan pernyataan tersebut sebagian besar responden menyatakan setuju, dengan demikian dapat tergambar bahwa *kinerja pegawai* dapat dipengaruhi oleh *work from home* .

Work from home berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja pegawai* dimana hal

ini dilihat dari hasil olah data dimana nilai koefisien variabel *work from home* sebesar 0.272 dengan nilai signifikan sebesar 0.002 ($0.002 < 0.05$), juga terlihat dari *t* hitung lebih besar dari *t* tabel ($3.262 > 1.98$). Penelitian ini menunjukkan bahwa *work from home* merupakan hal penting bagi Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang karena berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Work from home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana hal ini terlihat dari hasil olah data dimana nilai koefisien variabel *work from home* sebesar 0.272 dengan nilai signifikan sebesar 0.002 ($0.002 < 0.05$), juga terlihat dari nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel ($3.262 > 1.98$)

5.2 Saran

Setelah penulis melakukan penelitian, melalui pengamatan langsung selama penelitian maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Kepada Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang telah memiliki kinerja yang baik oleh karena itu harus mempertahankan kinerjanya dan terus meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan agar peneliti memiliki instansi atau perusahaan yang berbeda dengan tetap menggunakan variabel *work from home* dan kinerja pegawai untuk menambah sumber referensi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT, Remaja Rosdakarya.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Barry, Cushway. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta. PT Elex Media. Kumputindo.
- Barry, Cushway 1996, *Human Resource Management*. PT Elex Media, Jakarta.
- Crosbie, T & Moore, J (2004), *Work Life Balance and Working From Home*, Tesside University.
- Dwi, Icha Puspitasari. 2020. *Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Masa Pandemi Covid-19 (studi kasus PT. Jamkrindo)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Efendi. 2002. MT Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Local Government*. PT. Elex Media. Komputindo. Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi. II. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta.
- Helena, Maria Caroline. 2020. *Pengaruh Wrok From Home Terhadap Work - Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende*. (Online). Vol. 7, No. 2 (<http://ejournal.unsrat.ac.id>)
- Husnul, Nur Khotimah. 2021. *Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Work-Life Balance (WLB) di Masa Covid-19*. Thesis-S2 thesis, Universitas Hasanudin
- Kelvin dan Christhoper Khomali. 2021. *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Batam*. (Online). Vol. 13, No. 2 (<http://jurnal.untirta.ac.id>)
- Kristianto, Adi dan Dedi Rianto Rahadi. 2021. *Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19*. (Online). Vol. 18, No. 1 (<http://journal.undiknas.ac.id>)

Manarintar, Ricardo Simarmata. 2020. *Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon.* (Online). Vol. 2, No. 1 (<http://jurnalintelektiva.com>)

Nasution, Irmayani. 2020. *Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.* (Online). (<http://library.polmed.ac.id>)

Sayuda, Nabil Patria. 2020. *Pengaruh Work From Home Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Bagian Back Office PT. New Priok Container Terminal 1 Jakarta Utara.* (Online). Vol. 9, No. 2 (<http://jimfeb.ub.ac.id>).

Nur, Jenia Soelistyaningrum. 2020. *Pengaruh Efektivitas Work From Home Terhadap Loyalitas Dan Kinerja Karyawan Kantor Imigrasi Bitung.* (Online). Vol. 23, No. 3 (<https://ibn.e-journal.id>)

Santoso, Singgih dan Fandy Tjiptono. 2002. *Riset Pemasaran: konsep dan aplikasi dengan SPSS.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Peoduktivitas Kerja.* Bandung: CV Mandar Maju,

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta.

Sumarsono Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia,* Graha Ilmu, Yogyakarta.