

Pengaruh *Work From Home* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur

Vara Eka Sari Purnomo¹, Mochammad Munir Rachman²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

dvaraaeksr@gmail.com¹, hnn_munir@yahoo.com²

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh *work from home* dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya (PRKPCK) Provinsi Jawa Timur. Dengan menggunakan populasi seluruh ASN di Dinas PRKPCK Provinsi Jawa Timur dan sampel 105 orang yang diambil dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Penelitian ini dianalisis regresi linier berganda, uji t serta uji F. Didapatkan hasil dari uji t $0,012 < 0,05$ untuk variabel *work from home* dan $0,001 < 0,05$ untuk motivasi kerja, serta hasil uji F nilai sign. $0,000 < 0,05$. Disimpulkan bahwa *work from home* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

Kata kunci: *work from home*, motivasi kerja, kinerja

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of work from home and work motivation on the performance of ASN in Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya (PRKPCK) Provinsi Jawa Timur. By using a population of all ASN in Dinas PRKPCK Provinsi Jawa Timur and a sample of 105 people taken with a saturated sampling technique. This study was analyzed with multiple linear regression, t test also F test. The results of the t test were $0.012 < 0.05$ for the work from home variable and $0.001 < 0.05$ for work motivation, as well as the F test results for the sign value. $0.000 < 0.05$. It was concluded that work from home and work motivation had a positive and significant effect on ASN performance.

Keywords: *work from home, work motivation, performance*

PENDAHULUAN

Suatu Instansi memiliki satu peran yang penting yakni sumber daya manusia karena memberikan kontribusi secara langsung dalam mencapai tujuan instansi. Aparatur Sipil Negara atau ASN adalah sumber daya manusia di instansi pemerintahan yang dituntut dapat memiliki kinerja yang baik demi kemajuan instansi. Kemajuan suatu instansi tidak luput dari dukungan kinerja para pegawainya (Sellang dan Darman, 2017). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di masa pandemi COVID-19 masih belum optimal. Hal tersebut didasari oleh pernyataan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), Tjahjo Kumolo mengatakan “Seluruh ASN perlu memahami bahwa kinerjanya masih rendah.” (CNBC Indonesia, 16 September 2021). Semenjak pandemi COVID-19 berlangsung pemerintah menerapkan sistem kerja baru 2 shift di lingkungan instansi pemerintah, yaitu *Work From Office* (WFO) dan *Work From Home* (WFH). Seiring dengan pelaksanaan WFH, muncul beberapa masalah yaitu kinerja pegawai yang sudah direncanakan bisa tercapai atau tidak (Suranto, 2020) serta munculnya keraguan mengenai efektifitas WFH yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja pegawai (Mardianah dkk, 2020).

Implementasi *Work From Home* dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mustajab, dkk (2020) bahwa *Work From Home* atau bekerja dari rumah diartikan suatu peralihan metode kerja pada suatu organisasi dalam memberi tanggung jawab dan tugas kepada pegawai dengan “melarang” pegawai bekerja di kantor serta berkumpul di satu ruangan.

Larangan yang dimaksud berujuan sebagai pencegahan penularan Virus Covid-19 yang sedang terjadi (Simarmata, 2020). Kinerja para pegawai diharapkan dapat meningkat saat penerapan *Work From Home* karena suasana bekerja dirumah dapat lebih tenang dan santai karena tidak ada tekanan seperti bekerja dikantor. Namun permasalahan di Dinas PRKPCK Provinsi Jawa Timur di Surabaya seiring dengan pelaksanaan WFH, yaitu masih terdapat anggapan bahwa WFH sama dengan cuti, sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja. Hasil penelitian sebelumnya dari Suranto (2020) mengatakan bahwa *Work From Home* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja adalah Motivasi kerja (Hasibuan dkk, 2021). Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat memunculkan semangat bagi individu untuk melakukan pekerjaannya. Instansi dapat menjadi kunci pendorong motivasi kerja bagi para pegawainya agar semangat dalam memberikan kontribusi yang positif demi pencapaian instansi (Sellang dan Darman, 2017). Upaya yang dilakukan Dinas PRKPCK Provinsi Jawa Timur di Surabaya untuk mendorong motivasi kerja para pegawainya di masa pandemi Covid-19 antara lain dengan mengarahkan para pegawainya untuk selalu menjaga kesehatan dan menjamin seluruh hak pegawai berupa tunjangan diserahkan secara penuh selama pegawai tersebut menjalankan tugasnya berdasarkan ketentuan shift. Penurunan motivasi kerja dapat dilihat dari kurang antusiasnya beberapa pegawai dalam belajar teknologi informasi dan komunikasi. Hal-hal tersebut dapat berdampak pada kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Yudistira dan Susanti (2019) menampakkan bahwa motivasi kerja dapat berdampak positif dan signifikan bagi kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian dari Adha,dkk (2019) membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil beberapa penelitian tersebut, ditemukan suatu *research gap* antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Dinas PRKPCK Prov. Jawa Timur di Surabaya memiliki fungsi meningkatkan pelayanan dan meningkatkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib memiliki kinerja yang baik dalam melakukan tugasnya melayani masyarakat dan melaksanakan urusan pemerintah daerah.

Berdasarkan fenomena diatas diperoleh rumusan masalah seperti berikut ini:

1. Apakah *Work From Home* berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas PRKPCK Provinsi Jawa Timur ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas PRKPCK Provinsi Jawa Timur ?
3. Apakah *Work From Home* dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada PRKPCK Provinsi Jawa Timur ?

METODE

Pendekatan kuantitatif deskriptif merupakan metode penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas PRKPCK Provinsi Jawa Timur di Surabaya yang bekelas sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Adapun jumlah sampel 105 orang yang ditentukan melalui teknik pemungutan sampel jenuh. Teknik pemungutan data dengan angket dan dokumentasi.

HASIL
Uji Instrumen
 1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Det.
Lingkungan Kerja Fleksibel		Item_1	0,491	0,3	Valid
		Item_2	0,733	0,3	Valid
		Item_3	0,447	0,3	Valid
Ketersediaan Waktu		Item_4	0,658	0,3	Valid
		Item_5	0,499	0,3	Valid
		Item_6	0,386	0,3	Valid
Ketersediaan Fasilitas		Item_7	0,375	0,3	Valid
		Item_8	0,397	0,3	Valid
		Item_9	0,384	0,3	Valid
Ketersediaan Fasilitas		Item_10	0,384	0,3	Valid
		Item_11	0,384	0,3	Valid
		Item_12	0,384	0,3	Valid
Ketersediaan Fasilitas		Item_13	0,384	0,3	Valid
		Item_14	0,384	0,3	Valid
		Item_15	0,384	0,3	Valid
Ketersediaan Fasilitas		Item_16	0,384	0,3	Valid
		Item_17	0,384	0,3	Valid
		Item_18	0,384	0,3	Valid
Ketersediaan Fasilitas		Item_19	0,384	0,3	Valid
		Item_20	0,384	0,3	Valid
		Item_21	0,384	0,3	Valid
Ketersediaan Fasilitas		Item_22	0,384	0,3	Valid
		Item_23	0,384	0,3	Valid
		Item_24	0,384	0,3	Valid
Ketersediaan Fasilitas		Item_25	0,384	0,3	Valid
		Item_26	0,384	0,3	Valid
		Item_27	0,384	0,3	Valid
Ketersediaan Fasilitas		Item_28	0,384	0,3	Valid
		Item_29	0,384	0,3	Valid
		Item_30	0,384	0,3	Valid
Ketersediaan Fasilitas		Item_31	0,384	0,3	Valid
		Item_32	0,384	0,3	Valid
		Item_33	0,384	0,3	Valid

Dari tabel 1 bahwa butir pernyataan pada tiap indikator dari semua variabel dihasilkan valid, karena semua indikator yang dibangun memperoleh nilai koefisien korelasi item-total terkoreksi > nilai kritis 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Nilai Statistik	Keterangan
Kemampuan Berprestasi (X1)	1. Kemampuan Mengambil Keputusan	0,723	0,71	Reliabilitas tinggi
	2. Kemampuan Berinovasi	0,804	0,80	Reliabilitas tinggi
	3. Kemampuan Berkomunikasi	0,801	0,80	Reliabilitas tinggi
	4. Kemampuan Berorganisasi	0,794	0,79	Reliabilitas tinggi
	5. Kemampuan Beradaptasi	0,811	0,81	Reliabilitas tinggi
	6. Kemampuan Berkolaborasi	0,779	0,78	Reliabilitas tinggi
Motivasi Kerja (X2)	1. Keahlian Berprestasi	0,825	0,8	Reliabilitas tinggi
	2. Kebutuhan Afeksi	0,714	0,8	Reliabilitas tinggi
	3. Kebutuhan Kelelahan	0,729	0,8	Reliabilitas tinggi
Kepuasan Kerja (X3)	1. Sasaran Kinerja Pegawai	0,632	0,6	Reliabilitas sedang
	2. Sasaran Pengembangan Diri	0,632	0,6	Reliabilitas sedang

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator dari tiap variabel dinyatakan reliabel atau handal karena setiap indikator variabel yang dibangun mendapat nilai Cronbach's Alpha > 0,6

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29932146
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.043
	Negative	-.048
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 ^c

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil analisis kolmogrov-smirnov (K-S) terbukti skor signifikansi 0,20, karena memenuhi syarat α diatas 0,05 disimpulkan penyaluran data normal.

2. Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
WFH (X1)	.993	1.017
Motivasi Kerja (X2)	.993	1.017

Sumber: Output SPSS (data diolah Peneliti, 2022)

Dari tabel 4 diperoleh nilai tolerance tiap variabel lebih 0,10 dan nilai VIF tiap variabel < 10. Sehingga membuktikan penelitian ini lolos dari multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Variabel	t	Sig.
WFH (X1)	-1.885	.082
Motivasi Kerja (X2)	-1.321	.189

Sumber: Output SPSS (data diolah Peneliti, 2022)

Sesuai tabel 5 hasil uji glejser, terbukti taraf sign. tiap variabel lebih tinggi dari 0,05. Sehingga terlihat bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.761

Sumber: Output SPSS (data diolah Peneliti, 2022)

Dari tabel 6 diketahui (DW) 1,761, nilai ini terletak di antara nilai du 1,7209 dan nilai 2,2791 (4-du) artinya tidak adanya autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B ₁	B ₂
Constant	15,811	2,018
Work from home	0,120	0,287
Motivasi Kerja	0,287	0,120

Berdasarkan tabel 6 diketahui persamaan pada model regresi:

$$Y = 15,811 + 0,120X_1 + 0,287X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dijabarkan:

- Koefisien constant yaitu 15,811 memiliki arti jika variabel bebas *WFH* dan Motivasi Kerja bernilai (0), maka nilai kinerja ASN 15,811.
- Koefisien regresi 0,120 bermakna variabel *work from home* memiliki pengaruh positif kinerja ASN, yakni jika variabel naik 1 satuan, diprediksi kinerja bertambah 0,120.
- Koefisien regresi 0,287 bermakna variabel motivasi kerja berpengaruh positif kinerja ASN, yakni jika variabel naik 1 satuan, diprediksi kinerja bertambah 0,287.
- Nilai $e = \sqrt{1 - R\ square}$ didapatkan $\sqrt{1 - 0,372} = 0,792$ artinya kesalahan dalam memprediksi nilai kinerja dengan variabel bebas dalam persamaan regresi sebesar 0,792

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Varabel	t	Sig
Constant	1,219	,000
Work from home	2,532	,012
Motivasi Kerja	3,593	,001

Dari hasil uji t pada tabel 8 dapat dijelaskan:

- Variabel *work from home* memiliki thitung 2,532 > 1,98350 ttabel dengan nilai sign. 0,012 < 0,05. Hal tersebut singkatnya, bekerja dari rumah atau *WFH* berdampak signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas PRKPCK Prov. Jawa Timur.
- Variabel motivasi kerja memiliki thitung 3,593 > 1,98350 ttabel dengan nilai sign. 0,001 < 0,05. Hal tersebut singkatnya, motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas PRKPCK Prov. Jawa Timur

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	18,424	,000 ^a
Residual		
Total		

Sumber: Output SPSS (data tidak pernah)

Hasil analisis uji F pada tabel 9, memunculkan Fhitung 18,424 > 3,09 F_{table} dengan nilai sign. 0,000 < 0,05. Variabel bebas yakni WFH dan motivasi kerja ditemukan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas PRKPKC Prov. Jatim secara bersamaan.

PEMBAHASAN

Dari tabel 7, ditunjukkan koefisien standar beta pada variabel *work from home* 0,120 dan pengaruhnya ditandai pada nilai t = 2,532 dengan tingkat signifikan 0,012 < 0,05. Hasil dari analisis ini menyatakan bahwa *work from home* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dampak positif *work from home* yang dialami oleh aparatur sipil negara dalam menghasilkan kinerja yang tinggi dapat dilihat dari segi kualitas dan ketaatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal itu terjadi berkat lingkungan kerja yang fleksibel selama di rumah, gangguan stres yang menurun, dukungan dari keluarga, kesehatan fisik yang stabil serta meningkatkan kreativitas sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ashal (2020), Suranto (2020) dan Alimuddin (2021), bahwa *work from home* mengurangi tekanan yang dirasakan di kantor, memunculkan rasa tenang dari kemacetan lalu lintas saat perjalanan ke kantor sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan meningkat.

Demikian juga ditunjukkan pada koefisien standar beta variabel motivasi kerja pengaruhnya sebesar 0,287 dan ditunjukkan juga pada nilai t = 3,593 dengan taraf signifikan 0,001 < 0,05. Hasil analisis ini menyatakan motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini tidak terlepas dari dukungan pimpinan yang ada di instansi, mendukung dan mengarahkan sehingga memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pegawai termotivasi untuk lebih berprestasi ditunjukkan dengan keinginan kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target kerjanya. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Yudistira dan Susanti (2019), Enny (2019), yakni dengan motivasi yang baik mendorong pegawai untuk berkinerja dengan baik pula, dan sebaliknya hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Adha,dkk (2019) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena sebagai pegawai yang baik hasil kerja harus selalu meningkat dengan ada tidaknya suatu motivasi dari pegawai.

SIMPULAN

Disimpulkan hasil dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. *Work from home* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas PRKPKC Provinsi Jawa Timur. *WFH* membuat situasi bekerja menjadi lebih tenang sebab terhindar dari lingkungan kerja yang penuh akan tekanan di kantor.

2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas PRKPK Provinsi Jawa Timur. Motivasi kerja mendorong semangat pada diri pegawai untuk menghasilkan *output* kinerja yang lebih baik.
3. *Work from home* dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas PRKPK Provinsi Jawa Timur karena seorang ASN merasa memiliki komitmen untuk bekerja dengan baik walau dari rumah serta memiliki motivasi untuk berkinerja tinggi.

IMPLIKASI

Penelitian ini dapat berguna bagi Dinas PRKPK Provinsi Jawa Timur agar terus menjaga kinerja para pegawai, dengan adanya sistem kerja baru dapat dijadikan peluang sebagai budaya kerja yang fleksibel, adaptif dan inovatif demi meningkatkan kinerja serta selalu menjaga motivasi kerja agar senantiasa memberikan kontribusi yang baik demi kemajuan instansi dimasa depan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menghadapi hambatan berupa keterbatasan waktu pelaksanaan penelitian serta pelaksanaan sistem kerja secara *work from home* yang mulai berkurang memungkinkan responden menjawab kuesioner tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R., & dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4, 47–62.
- Alimuddin, I. K. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. *Journal of Management*, 4(2), 323–332.
- Ashal, Rezeky Ana (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kela I TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*. 14(2), 223-242.
- Asmara, Chandra. (2021, September 16). Pengakuan Tjahjo: Kinerja PNS Masih Rendah. CNBC Indonesia. Diakses pada 12 November 2021, dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210916141327-4-276830/pengakuan-tjahjo-kinerja-pns-masih-rendah>
- Enny W, Dr. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, D. P., Safrida, & dkk. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 3, 143–152.
- Mardianah, L., Hidayat, S., & Hamidah. (2020). Empirical Study of the Impact of Work From Home (WFH) Policy and Top Management Support on Employee Performance. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1039–1045.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Amin, H. M. (2020). Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF APPLIED BUSINESS TIJAB*, 4(1), 13–21
- Sellang, K., & Darman, M. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Aratur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Manisa Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang." *AKMEN Jurnal Ilmiah ISSN 1829-8524*, 14, 111–120.
- Simarmata, R. M. (2020). PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN POLITEKNIK NEGERI AMBON. *JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, 02, 73–82.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Suranto. (2020). *PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA PADA KPPN NABIRE KPPN JAYAPURA DAN KANWIL DJPB PROVINSI PAPUA*. 2, 1174–1185.
- Torang, Dr. S. (2014). *Organisasi dan Managemen*. ALFABETA.
- Yudistira, D., & Susanti, F. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN PESISIR SELATAN*