

Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa

Yohanis¹, Guntur Suryo Putro², Mukhtar Galib³

¹Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya, Indonesia

²Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya, Indonesia

³Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. Pengambilan data menggunakan total sampling didistribusikan kepada 41 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS statistik 26.0 for windows. Maka persamaan regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut : $Y = 17,656 + 0,929 X$. Besarnya pengaruh variabel Work From Home berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai adalah 8.565 dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000.

Kata Kunci: Work From Home, Kinerja pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work from home on employee performance at the Department of Manpower and Transmigration of Gowa Regency. This type of research is quantitative. The population in this study were employees of the Gowa Regency Manpower and Transmigration Office. Data collection uses total sampling which is distributed to 41 respondents. Data collection techniques in this study were questionnaires, observations, interviews, and documentation. The method used is a simple linear regression with the help of SPSS 26.0 statistics for windows. So that the simple linear regression equation can be formulated as follows: $Y = 17.656 + 0.929 X$. The magnitude of the influence of the Work From Home variable that has a positive effect on employee performance is 8.565 with a significant value of 0.000.

Keywords: Work From Home, Employee Performance

Pendahuluan

Corona virus disease (Covid-19) sejak dipublikasikan oleh World Health Organization (WHO) Covid-19 di tetapkan sebagai pandemi global. Khusus di Indonesia pembatasan interaksi sosial atau physical distancing dilakukan dengan kebijakan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) serta isolasi mandiri. Hal ini berdampak pada aktivitas seluruh masyarakat sehingga kembali pemerintah mengeluarkan kebijakan belajar, bekerja, dan beribadah dari rumah. Sejak 16 Maret 2020, mengikuti imbauan pemerintah, seluruh instansi pemerintah mulai menerapkan kebijakan Work From Home (Purwanto, 2020). Data Kemenkes RI tanggal 20 Juni 2021 Pukul 12.00 WIB. Jumlah kasus terkonfirmasi positif Covid-19 di Indonesia menjadi 1.989.909 kasus dengan 1.792.528 sembuh dan 54.662 meninggal (Kemenkes RI 2021). Data update kasus Covid-19 di Sulawesi Selatan pada tanggal 20 Juni 2021, total kasus positif Covid-19 sejumlah 20.004 kasus, dan kasus meninggal 1.348 orang (Sulsel Tanggap Covid, 2021). Sementara berdasarkan data update pantauan Covid-19 di Kabupaten

*Penulis Koresponden: Yohanis (yohanisdampi2@gmail.com)

Artikel Masuk: 07 April 2022, Revisi: 15 April 2022, Diterima: 21 April 2022, Publish: 30 April 2022



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Gowa pada hari Minggu, 20 Juni 2021. Kasus yang terkonfirmasi 35 orang, sembuh 3.924, dan meninggal 80 orang (Dinkes Kab.Gowa, 2021). Dengan ini terbit Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020, tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19 di lingkungan instansi pemerintah. Peraturan ini mengatur pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja dengan Work From Home, bagi Aparatur Sipil Negara dalam upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid - 19 (Nasution & Rosanti, 2020).

Pemerintah kabupaten Gowa langsung menindaklanjuti keputusan Presiden serta surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020, dalam surat edaran dengan nomor 188/010/Tapem perihal tindak lanjut dalam upaya pencegahan penularan Covid-19 di kabupaten Gowa. Sehingga hal tersebut mengharuskan sebagian besar pegawai untuk sementara waktu melakukan pekerjaannya dari rumah atau dikenal dengan istilah Work From Home (WFH). Work From Home adalah sebuah istilah bekerja dari rumah, dimana pegawai tidak perlu datang ke kantor. Menurut Nasution & Rosanti, (2020) bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah. Work From Home (WFH) akan berdampak pada kinerja pegawai karena setiap pegawai melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara sendiri-sendiri. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan bahwa pada dasarnya kinerja individu dapat mempengaruhi kinerja tim kerja dan pada akhirnya akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Makawi et al., 2015).

Kinerja dapat mempengaruhi kualitas dari suatu instansi pemerintahan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintahan dalam mencapai tujuannya. Keberadaan Work From Home (WFH) akan mengubah standar kerja yang ditetapkan instansi pemerintahan sebelumnya dan menjadi suatu masalah baru bagi instansi pemerintahan dimana rendahnya pengawasan suatu kinerja pegawai. Rendahnya kinerja akibat dari penempatan kerja pegawai di rumah Work From Home (WFH) menjadi salah satu yang mencerminkan rendahnya tingkat pengawasan dan evaluasi terhadap produktivitas pegawai yang sesuai dengan standar instansi pemerintahan. Hal tersebut akan menjadi ancaman serius bagi instansi pemerintahan apabila standar kinerja pegawai dengan Work From Home (WFH) tidak disesuaikan. Oleh sebab itu, pengukuran yang digunakan sesuai dengan pendapat (Anwar, 2005) adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.

Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan bahwa beberapa pekerjaan yang dilaksanakan pada dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa terpaksa ditunda. Juga beberapa pelayanan publik dialihkan secara online sehingga para pegawai bekerja dari rumah Work From Home (WFH). Pelayanan publik ini dianggap masyarakat kurang maksimal karena respon yang lama, disamping itu pengawasan terhadap pekerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa menjadi rendah. Lingkungan kerja yang tidak sama dengan kantor dan ketiadaan alat kerja, banyak pegawai yang belum memahami kebijakan Work From Home (WFH) sebagai bagian dari cuti kerja sehingga kinerjanya menjadi rendah karena waktu yang tidak di pergunakan sebagai mana mestinya. Rokhani (2020) mengenai hubungan antara Work From Home dan kinerja pegawai hasilnya terdapat pengaruh yang signifikan antara Work From Home terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena yang ada seperti yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti variable Work From Home dan kinerja pegawai, dengan judul penelitian ini adalah "Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa".

Tinjauan Pustaka

Snell et al., (2010) Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Bohlander dan Snell adalah studi tentang bagaimana memberdayakan karyawan di perusahaan, menciptakan lapangan kerja, membentuk kelompok kerja, mengembangkan karyawan dengan keterampilan, mengidentifikasi pendekatan untuk mengembangkan kinerja karyawan dan menghargai mereka atas prestasi mereka Upaya dan bekerja. Menurut (Bintoro, 2017) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah ilmu atau metode tentang bagaimana hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dapat dikelola secara efisien dan efektif dan dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan.

Penyebaran virus corona menyebabkan banyak perubahan, salah satunya pada sistem kerja perusahaan, lembaga, maupun sekolah. Pemerintah menerapkan social and physical distancing untuk mencegah penyebaran virus. Work From Home (WFH), merupakan anjuran pemerintah bagi seluruh

masyarakat Indonesia (Busyra & Sani, 2020). Anjuran tersebut berdasarkan keadaan yang terjadi saat pandemi covid-19. Konsep sistem WFH merupakan suatu konsep kerja, dimana pegawai bisa melaksanakan pekerjaan dari rumah (Salain et al., 2020). Menurut Ashal, (2020), istilah Work From Home atau bekerja jarak jauh (remote working), pekerjaan kantor yang dilakukan di rumah, sehingga pegawai tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan pegawai lainnya. Rencana Work From Home (WFH) merupakan bagian dari konsep bekerja jarak jauh (telecommuting) yang pada dasarnya bukan hal baru dalam dunia kerja, karena sudah dikenal pada tahun 1970an sebagai upaya mengatasi kemacetan lalu lintas akibat perjalanan ke kantor dan balik kantor setiap hari kerja (Mungkasa, 2020).

Menurut Crosbie & Moore, (2004), 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 pegawai. Disisi lain juga memberikan keuntungan bagi instansi pemerintahan (Timsal & Awais, 2016), bahwa perusahaan yang mendukung Work From Home mengklaim bahwa peluang terakhir ini menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dan berdampak positif bagi perusahaan atau instansi pemerintahan. Konradt yang dikutip oleh Oskar menyebutkan, bekerja dari jarak yang jauh dtujukan oleh salah satu metode kerja pada suatu lembaga yang dilakukan seluruh atau sebagian di luar kantor dengan pertolongan telekomunikasi dan informasi (Mungkasa, 2020). Dapat disimpulkan bahwa Working from home (WFH) adalah suatu pekerjaan atau beban atau tugas dan tanggung jawab yang semula dilaksanakan di kantor kemudian dilakukan oleh pegawai di rumah dalam rangka memenuhi tugas-tugas tertentu yang diberikan oleh organisasi di momen yang sama. Dalam hal ini, pandemi Covid-19 sedang melanda dunia.

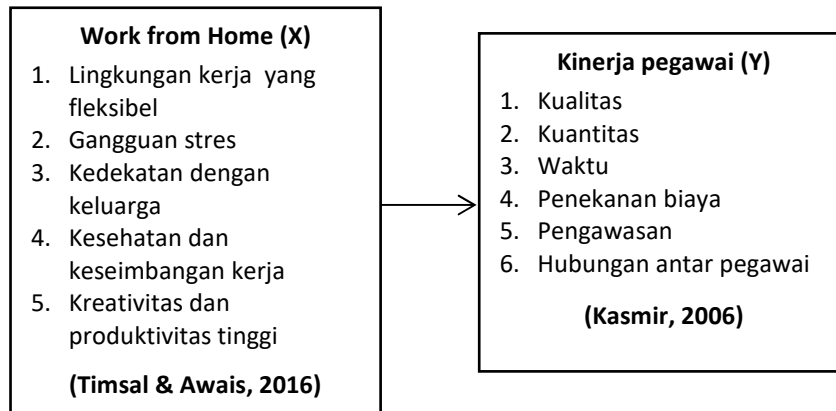
Indikator - Indikator Work From Home Menurut (Timsal & Awais, 2016) adalah sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja fleksibel Lingkungan kerja yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memilih bagaimana, kapan, dan di mana melakukan tugas terkait pekerjaan mereka. 2) Gangguan stress Gangguan stres dapat disebabkan oleh rangsangan yang ternyata berat dan berlangsung lama, sehingga membuat seseorang sulit untuk ditangani dan muncul terutama karena masalah kehidupan dan gangguan sehari-hari. 3) Kedekatan dengan keluarga Peran keluarga penting bagi seseorang untuk menunjang segala aktivitas dan aktivitasnya. 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. 5) Kreativitas dan produktivitas tinggi Kreativitas dan produktivitas adalah kualitas yang dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari. Jika suatu perangkat kurang kreativitas dan produktivitas, maka karyawan tidak dapat dikatakan bekerja secara maksimal. Agar suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan benar dan hasilnya memuaskan hati masyarakat, karena semua kreativitas dan produktivitas seseorang tergantung pada bagaimana perangkat tersebut dapat berhasil menjalankan tugasnya. Untuk itu, kreativitas dan produktivitas dalam bekerja menjadi syarat mutlak bagi setiap aparatur pemerintahan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (M. S. P. Hasibuan, 2005). (Kasmir, 2006) mengatakan bahwa "kinerja adalah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah di amanatkan dalam suatu periode tertentu dengan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai". Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2020) dalam (Meithiana, n.d., 2020), kinerja adalah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada pegawai dengan mencapai hasil kerja yang memiliki kualitas dan kuantitas. Dapat di tarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Indikator-Indikator Kinerja Pegawai Menurut (Kasmir, 2006) adalah sebagai berikut: 1) Kualitas Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (Mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. 2) Kuantitas Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. 3) Waktu Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). 4) Penekanan Biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. 5) Pengawasan Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan

yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya 6) Hubungan Antar Pegawai Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan.

Dalam pemikiran yang melandasi penelitian ini adalah untuk mengkaji masalah Kinerja ditinjau dari Work From Home yang dilakukan pegawai. Kerangka fikir dengan variabel pengaruh Work From Home terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Kerangka Pikir

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif Riduwan (2010:65). Penelitian kausal menurut Sugiyono (2011:37) merupakan jenis penelitian dimana adanya hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa yang jumlahnya 41 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini, penarikan sampel adalah karyawan yang mudah ditemukan atau dijangkau. Penentuan jumlah sampel di tentukan dengan menggunakan metode Sampling total Sugiyono (2018:140). Sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Karena semua pupulasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 41 orang.

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan dan dibagikan kepada responden atau karyawan dalam rangkaian sampel untuk dijawab sesuai dengan pertanyaan tentang perasaan mereka selama menjadi karyawan. Skala yang digunakan adalah skala Likert, yaitu skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam menjawab pernyataan tentang indikator atau variabel yang diukur (Sanusi, 2011).

Untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Untuk memudahkan pengukuran setiap item pertanyaan, penelitian ini memberikan skor atau penilaian berdasarkan ukuran interval, yaitu skala berdasarkan klasifikasi, dari tertinggi ke terendah dan sebaliknya. Pengolahan data dengan solusi perangkat lunak yaitu program SPSS Versi 26. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Validitas menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang benar-benar terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Pengujian Validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria; Item pernyataan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dan Item pernyataan yang diteliti dinyatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan kuesioner yang divalidasi. Nilai kepercayaan dinyatakan dengan menggunakan koefisien alpha Cronbach berdasarkan kriteria batas kepercayaan bawah sebesar 0,6. Jika kriteria tes terpenuhi, kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Agar model persamaan regresi dapat diterima secara ekometrik harus memenuhi asumsi klasik yaitu bebas dari normalitas dan heteroskedastisitas. Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui sebaran data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan dapat digunakan untuk membuktikan bahwa model penelitian adalah data yang terdistribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan mengamati sejauh mana

data (titik) pada sumbu diagonal atau grafik. Jika data memanjang di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas Sugiyono (2017). Uji

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dalam model regresi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, ada beberapa cara untuk menentukan apakah ada pola tertentu dalam diagram pencar antara SRESID dan ZPRED, dengan sumbu Y sebagai prediksi Y dan sumbu X residual (Y prediksi Y benar). Jika terdapat pola tertentu yang teratur (bergelombang, meluas, lalu menyempit), hal ini menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika terdapat pola yang jelas dan titik-titik di atas dan di bawah angka 0 berdistribusi pada sumbu Y, maka terdapat tidak terjadi heteroskedastisitas. Sugiyono (2017).

Uji Hipotesis Ho adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara variabel independen (x) dan variabel dependen (y) sedangkan Ha adalah hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel independen (x) dan variabel dependen (y). Uji Parsial (t-Test) untuk melihat apakah variabel bebas (independen) secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel (dependen) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Uji R2 (koefisien determinasi) digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan pengaruh masing-masing variabel bebas dengan asumsi variabel lainnya konstan terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka akan semakin besar sumbangan kontribusinya terhadap variabel terikat. Jika R2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

Distribusi Penelitian Distribusi responden menggambarkan tentang karakteristik responden. Berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki mendominasi sebanyak 61% dibandingkan perempuan 39%. Berdasarkan umur mendominasi sebanyak 34% (51-60). Sedangkan berdasarkan kategori lama bekerja didominasi oleh pegawai bekerja diatas 10 tahun (71%).

Uji Validitas Instrumen Kriteria pengujian validitas adalah apabila nilai r hitung > nilai r tabel maka item-item pernyataan atau indikator penelitian dinilai valid, jika nilai r hitung < nilai r tabel maka item-item pernyataan tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Work From Home

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	Sig.	Rtabel	Kriteria
1	0.577	0.000	0.3081	Valid
2	0.548	0.000	0.3081	Valid
3	0.699	0.000	0.3081	Valid
4	0.625	0.000	0.3081	Valid
5	0.621	0.000	0.3081	Valid
6	0.607	0.000	0.3081	Valid
7	0.423	0.006	0.3081	Valid
8	0.474	0.002	0.3081	Valid
9	0.531	0.000	0.3081	Valid
10	0.593	0.000	0.3081	Valid
11	0.780	0.000	0.3081	Valid
12	0.426	0.005	0.3081	Valid
13	0.445	0.004	0.3081	Valid
14	0.434	0.005	0.3081	Valid
15	0.714	0.000	0.3081	Valid

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Work From Home memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,3081.

Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	Sig.	Rtabel	Kriteria
-------	--	------	--------	----------

1	0.486	0.001	0.3081	Valid
2	0.480	0.001	0.3081	Valid
3	0.589	0.000	0.3081	Valid
4	0.494	0.001	0.3081	Valid
5	0.400	0.010	0.3081	Valid
6	0.525	0.000	0.3081	Valid
7	0.417	0.007	0.3081	Valid
8	0.686	0.000	0.3081	Valid
9	0.700	0.000	0.3081	Valid
10	0.508	0.001	0.3081	Valid
11	0.506	0.001	0.3081	Valid
12	0.504	0.001	0.3081	Valid
13	0.526	0.000	0.3081	Valid
14	0.675	0.000	0.3081	Valid
15	0.704	0.000	0.3081	Valid
16	0.577	0.000	0.3081	Valid
17	0.597	0.000	0.3081	Valid
18	0.539	0.000	0.3081	Valid

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai memiliki status valid, karena nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,308. Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Butir	Variabel	r alpha	r kritis	Kriteria
1	Work From Home (X)	0.843	0,600	Reliabel
2	Kinerja pegawai (Y)	0.863	0,600	Reliabel

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai cronbach's alpha > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel penelitian ini reliabel/handal sebagai alat pengumpul data pada penelitian yang dilakukan. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Uji Parsial (t)

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.656	7.019		2.516	0.016
	Work from Home	0.929	0.109	0.808	8.565	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Work from Home memiliki nilai t hitungnya sebesar 8.565 > 2.022 t tabel dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel work from home (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji Determinasi (R2)

Tabel 5. Uji Determinis (R2)

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808a	0.653	0.644	3.510

-
- a. Predictors: (Constant), Work from Home
 - b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Hasil dari pengkuadratan R Square dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,653, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 65,3%, sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain sebesar 34,7%.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima bahwa Work From Home berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. Hal tersebut diketahui berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan nilai t hitungnya sebesar $8.565 > 2.022$ t tabel dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. maka H_0 ditolak yang berarti bahwa adanya pengaruh yang signifikan work from home terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Penelitian ini sejalan dengan Nasution, dkk, (2020) dengan hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif bekerja dari rumah (Work From Home) terhadap Kinerja karyawan Bpkp. Ashal, Rezeky Ana (2020) bahwa terdapat pengaruh signifikan Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I khusus TPI Medan.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Work From Home (bekerja dari rumah) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Gowa. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa bahwa selama Work From Home dapat memberikan pengawasan yang baik sehingga dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja pegawai dapat dipertahankan atau ditingkatkan. Lembaga harus memiliki laporan kondisi tiap-tiap pegawainya. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya.

References

- Bintoro, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Busyra, S., & Sani, L. (2020). Kinerja Mengajar dengan Sistem Work From Home (WFH) pada Guru di SMK Purnawarman Purwakarta. *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam*, 3(01), 1-16.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work-life balance and working from home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223.
- Edy, E., & Harahap, U. N. (2020). Pemberlakuan Work From Home (Wfh) Dan Dampak Ekonominya Bagi Pengemudi Ojek Online. *Jurnal Simetri Rekayasa*, 2(1), 66-71.
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen personalia dan sumber daya manUmur, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2009). Manajemen, Cetakan Duapuluh. Penerbit BPPE.
- Hartono, S. (2013). 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian. Pekanbaru: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). Manajemen sumber daya manusia edisi revisi. Bumi Aksara, Jakarta, 288.
- Kasmir. (2006). Manajemen Sumber Daya Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Makawi, U., Normajatun, N., & Haliq, A. (2015). Analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kota banjarmasin. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(1).
- Mangkunegara, M. F. A. L. B., & Kadarsa, E. (2020). Analisis Kinerja Lalu Lintas Jalan Nasional Soekarno-Hatta Dan Simpang Macan Lindungan Palembang. Sriwijaya University.
- Maulidah, I. (2021). Implementasi kebijakan Work From Home (WFH) pada masa pandemi Covid-19 di kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. UIN Sunan Ampel Surabaya.

- Meithiana, I. (n.d.). hasil cek plagiasi: Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi pada kinerja karyawan di sidoarjo.
- Moeheriono, E., & Si, D. M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150.
- Nasution, I., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan Bpkp. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14.
- Nilles, J. M., Carlson, F. R., Gray, P., & Hanneman, G. (1974). Telecommunications-transportation tradeoffs. Final Report.
- Prabu, M. A. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi dampak Work from Home (WFH) terhadap kinerja guru selama pandemi COVID-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92–100.
- Puspitasari, I. D., & Padmanty, S. (2021). Pengaruh Work From Home (Wfh) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT Jamkrindo). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ratminto, A. S. W., & Septi, A. (2005). Manajemen pelayanan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Salain, P. P. P., Adiyadnya, M. S. P., & Rismawan, P. A. E. (2020). Studi eksplorasi dampak work from home terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19 pada bumh di wilayah Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 19–27.
- Sanusi, A. (2011). Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta. Skripsi.
- Sedarmayanti, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Reflika Aditama.
- Sekaran, U. (2011). Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat. Hal.
- Siagian, S. P. (2003). Manajemen sumber daya manusia.
- Snell, S., Bohlander, G. W., & Bohlander, G. (2010). Principles of human resource management. South-Western Cengage Learning.
- Sugiyono, S. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. Alfabeta Bandung.
- Timsal, A., & Awais, M. (2016). Flexibility or ethical dilemma: an overview of the work from home policies in modern organizations around the world. *Human Resource Management International Digest*.
- Tri, S. R. C. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 424–437.
- _____. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
- _____. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang “Aparatur Sipil Negara”.
- _____. Indonesia. Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No.4279
- Widuri, N. R., Data, P., Lipi, I., Inovasi, P., Sekolah, R., & Unpad, P. (2019). Studi Implementasi Kebijakan Work from Home pada Pustakawan di LIPI Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) dan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Penanggulangan. 27(3), 168–177.
- Wiener, N. (1988). The human use of human beings: Cybernetics and society (Issue 320). Da Capo Press.xx