

---

**PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH /WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN PANDEGLANG TAHUN 2020**

Oleh :

Annisa Nurwahida<sup>1)</sup>, Tjahyo Rawinarno<sup>2)</sup>, Suhud Alynudin<sup>3)</sup>, Agus Widiarto<sup>4)</sup>

[annisanurwahida655@gmail.com](mailto:annisanurwahida655@gmail.com)

Prodi Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

**ABSTRAK**

*Work from home* sebagai pelaksana bekerja jarak jauh dan tidak harus di kantor dapat mempengaruhi beberapa aspek, salah satunya pada Kinerja Pegawai. Adapun permasalahan dalam penelitian ini seperti pimpinan yang kesulitan untuk memantau anggota/bawahannya, tidak semua pegawai memiliki alat elektronik yang mendukung dan kurangnya kontak interaksi secara langsung sering terjadi *misscommunication*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pandeglang, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif Asosiatif, dan penyebaran data melalui kuesioner. dan teknik penentuan Sampel menggunakan Sempel Jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 94 sampel. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pandeglang. Besarnya pengaruh *work from hore* terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten pandeglang adalah sebesar 16,2%. Sedangkan sisanya sebesar 83,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Saran dari penelitian ini : sebaiknya pihak instansi dimasa depan juga tetap mempertimbangkan opsi penyelenggaraan *work from home* bahkan setelah pandemi covid-19 sudah selesai.

Kata kunci : *work from home*, kinerja, pegawai

**ABSTRACT**

*Work from home as an executor of working remotely and does not have to be in the office can affect several aspects, one of which is on employee performance. The problems in this study such as leaders who have difficulty monitoring their members/subordinates,, not all employees have electronic devices that support and the lack of direct contact interaction often occurs misscommunication.As a result, many employees enter during the work from home schedule in order to complete*

*their work. This can affect employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of work from home on the performance of employees at the Population and Civil Registry Office of Pandeglang Regency. The method used in this research is the Associative Quantitative method, and the data is distributed through questionnaires. And the sampling technique using saturated samples with a total of 94 samples. Based on the results of the study, it was found that there was an effect of work from home on the performance of employees at the Population and Civil Registry Office of Pandeglang Regency. The magnitude of the effect of work from hurray on the performance of employees in the Population and Civil Registry Office of Pandeglang Regency is 16.2%. While the remaining 83.8% is influenced by other variables that are not explained in this study. Suggestions from this research: it is better if the agency in the future also considers the option of organizing work from home even after the covid-19 pandemic is over.*

*Keywords : Work From Home, Performance, Employees*

## **PENDAHULUAN**

Pembukaan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea keempat telah dirumuskan bahwa tujuan Nasional Negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Pernyataan inilah yang hendaknya menyemangati kegiatan penyelenggaraan negara. Penyelenggara kegiatan Negara Indonesia adalah sumber daya manusianya sendiri. (Muhidin 2018:1). Sudah sejak lama sumber daya manusia dianggap sebagai faktor pertama dan utama dalam memajukan kesejahteraan suatu bangsa. Pengalaman banyak negara sudah membuktikan kebenaran pendapat tersebut, berbagai negara di dunia yang meskipun tidak memiliki sumber daya alam, tapi mempunyai sumber daya

manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun, mau bekerja keras, dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsanya, ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar terhadap negaranya. (Ahmadi 2021:2)

Salah satu garda terdepan dalam pencapaian tujuan Negara Republik Indonesia adalah pegawai pemerintah, pegawai pemerintah ini memegang peran penting karena kontribusinya terhadap tercapainya tujuan Negara Republik Indonesia yang ditentukan oleh kemampuan, sikap, perilaku, dan kinerja pegawai yang tergabung didalamnya. Pegawai dengan kinerja yang baik akan dengan mudah membantu mewujudkan tujuan Negara Indonesia.

Terwujudnya pemerintahan yang baik kedudukan dan peran pegawai sangatlah penting, pegawai merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan Nasional seperti dalam

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara nomor 5 Tahun 2014, dengan demikian pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan pemerintahan, dalam hal ini mempunyai peran penting untuk melakukan pekerjaan publik sehingga diharapkan mampu merespon aspirasi publik kedalam kegiatan dan program negara.(Ni Wayan,dkk 2021:2)

Peningkatan kinerja pegawai bukan hal yang mudah, kinerja pegawai menunjukkan seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada Negara,yang diantaranya adalah kualitas output, kuantitas output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai yang baik secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma dan etika.

Kinerja merupakan kunci pencapaian produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.(Rivai,2011). Faktor yang mempengaruhi bahkan menentukan kualitas kinerja pegawai adalah motivasi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai itu sendiri.sedangkan manajemen

kinerja dan lingkungan kinerja berfungsi sebagai pendorong bagi pegawai untuk lebih berpartisipasi, dalam arti apabila manajemen kinerja memberikan harapan dan lingkungan kinerja mempengaruhi individu sesuai dengan kebutuhan tugas pegawai yakni lingkungan yang kondusif dan menyenangkan. Pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, tetapi penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi atribut, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran, yang dikaitkan dengan pekerjaan pegawai, fokusnya adalah untuk mengetahui produktif seseorang pegawai dan apakah ia bisa bekerjasama atau lebih efektif dimasa yang akan datang, sehingga pegawai, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Pada akhir 2019 muncul pandemi yang melanda dunia yaitu *Covid-19 (corona virus disease 2019)* adalah penyakit yang disebabkan oleh jenis coronavirus baru yaitu *Sars-CoV-2*. Yang dilaporkan pertama kali di Wuhan Tiongkok pada tanggal 31 desember 2019. Kasus positif *Covid-19* di indonesia pertama kali dideteksi pada tanggal 2 maret 2020, lalu pada tanggal 9 april 2020 pandemi ini sudah menyebar ke 34 provinsi dengan Jakarta, Jawa barat, dan Jawa tengah sebagai Provinsi paling terpapar virus. *World Health Organisation (WHO)* mengirim surat ke beberapa negara

yang berpopulasi besar seperti Indonesia, agar lebih fokus meningkatkan kapasitas laboratorium untuk mendeteksi kasus corona virus, beberapa saran disampaikan untuk meningkatkan mekanisme respons darurat, termasuk meminta Indonesia segera mendeklarasikan situasi darurat nasional, mendidik masyarakat dan berkomunikasi secara aktif dengan menerapkan komunikasi risiko yang tepat. Pada 6 maret 2020 pemerintah pusat menerbitkan lima protokol utama yang berkaitan dengan Covid 19 yaitu protokol kesehatan, protokol komunikasi, protokol pengawasan perbatasan, protokol area instansi pendidikan, serta protokol area publik dan transportasi. (Kemkes, 2020). Berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat maupun daerah, mulai dari membatasi hubungan sosial (*social distancing*), menghimbau untuk bekerja dari rumah (*work from home*), memakai masker, mencuci tangan dan menggunakan hand sanitizer, meniadakan kegiatan ibadah, dan meminta masyarakat untuk tetap dirumah. Seluruh kebijakan yang dikeluarkan pemerintah bermaksud baik yaitu untuk memutus rantai penyebaran pandemi Covid 19. Namun dampak dari kebijakan juga memiliki resiko yang tinggi. Salah satunya adalah pada penyelenggaraan pelayanan publik. Banyak instansi yang penyelenggara pelayanan publik yang membatasi layanan, menginisiasi layanan online

bahkan sampai meniadakan pelayanan sementara. Pembatasan pelayanan publik ini mulai dilakukan pemerintah sejak pertengahan Maret 2020 dimulai dengan meliburkan pelajar SD, SMP, SMA dan Mahasiswa untuk belajar di rumah, dan kemudian menghimbau pegawai-pegawai untuk melakukan *Work From Home (WFH)* atau bekerja dari rumah.

**Tabel 1.1**  
**Data kasus Covid-19**  
**Kabupaten Pandeglang 2021:**

Kasus	Selesai Dirawat/Karantina	Masih Dirawat/Karantina	Meninggal	Jumlah
Kasus Konfirmasi	6004 Orang	506 Orang	259 Orang	6769 Orang
Kasus Kontak Erat	4712 Orang	580 Orang	-	4797 Orang
Kasus Probable	-	-	12 Orang	12 Orang
Kasus Suspek	2145 Orang	-	49 Orang	2194 Orang

Sumber :  
<http://infocorona.pandeglangkab.go.id> 2021

Dari data diatas pemerintah kabupaten pandeglang melakukan tindakan dengan mengeluarkan Surat Edaran Bupati Kabupaten Pandeglang nomor 800/763-BKD/2020 tentang penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara Dan Batasan Bepergian Keluar Daerah dilingkungan

Kabupaten pandeglang. Surat edaran ini mengatur beberapa hal, yaitu diantaranya untuk pelaksanaan tugas kedinasan dilakukan dirumah atau *work from home (WFH)* . Dengan adanya surat edaran tersebut seluruh instansi di lingkungan pemerintah kabupaten Pandeglang memberlakukan *Work From Home*.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pandeglang Nomor 6 tahun 2008 ada 17 Dinas yang membantu kebijakan dan pelayanan publik, diantaranya :

1. Dinas Pendidikan
2. Dinas Kesehatan
3. Dinas Sosial, tenaga Kerja dan Transmigrasi
4. Dinas kependudukan dan catatan sipil
5. Dinas perhubungan komunikasi dan informatika
6. Dinas pekerjaan umum
7. Dinas koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah
8. Dinas pemuda dan olahraga
9. Dinas kebudayaan dan pariwisata
10. Dinas pengelolaan keuangan, pendapatan dan aset
11. Dinas tata ruang, kebersihan dan pertamanan
12. Dinas kelautan dan perikanan
13. Dinas pertanian dan perkebunan
14. Dinas peternakan dan kesehatan hewan
15. Dinas kehutanan
16. Dinas pertambangan dan energi

17. Dinas perindustrian perdagangan dan pasar

Seluruh dinas diatas memberlakukan *Work From Home (WFH)* bagi para pegawainya. Salah satunya Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil yang sering melakukan pelayanan publik. Dinas Kependudukan dan Catatan sipil (Disdukcapil) adalah salah satu organisasi perangkat daerah di Kabupaten Pandeglang yang memiliki kewenangan sebagai penyelenggara administrasi kependudukan, meliputi kegiatan pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil. Adapun layanan masyarakat yang dilakukan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pandeglang adalah sebagai berikut :

1. Pembuatan KTP elektronik
2. Pembuatan KK (kartu keluarga)
3. Akta-Kematian
4. Pengesahan anak
5. Akta perkawinan
6. Akta perceraian
7. Surat pindah
8. Akta kelahiran
9. Pembuatan KIA (Kartu Identitas Anak)
10. Perubahan nama
11. Penerbitan biodata
12. Kewarganegaraan
13. Catatan pinggir

Adapun jumlah masyarakat yang mengurus administrasi kependudukan di dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten pandeglang :

**Tabel 1.2**  
**Data masyarakat yang mengurus**  
**administrasi kependudukan di**  
**dinas kependudukan dan catatan**  
**sipil kabupaten Pandeglang 2020**

No	Jenis Administrasi Kependudukan	Jumlah
1	Kartu Keluarga Pendatang	1.071
2	Kartu Identitas Pendatang	1.007
3	Surat Keterangan Pindah Keluarga	1.271
4	Surat Keterangan Pindah Pengikut (orang)	678
5	Kartu Keluarga (KK)	1.497
6	KTP	3.352
7	Surat Keterangan Ahli Waris	752
8	Akta Kelahiran	1.001
9	Akta Kematian	980
10	Akta Perkawinan	1.017
11	Akta Perceraian	56
12	Pencatatan Pengakuan Anak	47
	Jumlah	12.729

Sumber : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil 2021

Dari data diatas dapat dilihat bahwa masyarakat yang melakukan administrasi kependudukan cukup banyak dengan jumlah 12.729. Pelayanan-pelayanan yang dilakukan Disdukcapil diatas biasa dilakukan secara offline atau dilakukan secara langsung di kantor dinas dengan dilayani secara langsung oleh pegawai

dinas. Tetapi saat Indonesia dilanda Pandemi *Covid 19* Pemerintah pusat serta daerah mulai mengeluarkan surat edaran untuk *Stay At Home* dan membatasi aktivitas diluar, sesuai dengan surat edaran Bupati Pandeglang untuk melakukan tugas kedinasan di rumah maka Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pandeglang mulai memberlakukan *Work from Home (WFH)*, menyelesaikan tugas di rumah, serta melakukan pelayanan publik secara online.

Akan tetapi dalam pelaksanaan dan penyelenggaraannya *work from home* masih banyak mengalami kendala. Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, beberapa kendala yang terjadi adalah kepala dinas kesulitan untuk melakukan pemantauan aktivitas pekerjaan ketika *work from home*, sehingga tidak diketahui dan terukur dengan jelas apakah pegawai memiliki kinerja yang baik atau belum. Pelaksanaan *work from home* yang baik juga ditunjang dari kemampuan individu untuk menjangkau bekerja online secara mandiri menggunakan data internet pribadi. Kendala selanjutnya adalah tidak semua pegawai memiliki sumber daya yang memadai untuk melaksanakan *work from home* seperti tidak memiliki alat elektronik seperti laptop/komputer, mesin print, dan pembelian data internet dengan jumlah besar dan berkala. Kebutuhan pegawai untuk bersosialisasi, dan bertukar data juga

menjadi salah satu kendala, Akibatnya banyak pegawai yang masuk pada saat jadwal *work from home* demi bisa menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun jumlah pegawai Dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Pandeglang adalah sebanyak 94 pegawai

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Pegawai Dinas**  
**Kependudukan dan Catatan Sipil**  
**Kabupaten Pandeglang Tahun**  
**2021**

Jabatan	Jumlah
Kepala Dinas	1
Sekretaris	1
Kepala Bidang	4
Administrator	4
Kasi	14
Bendahara Pengeluaran	1
Bendahara Gaji	1
Subbag Tata Usaha	1
Pengurus Barang	1
TKK (Tenaga Kontrak Kerja)	8
TKS (Tenaga Kerja Sukarela)	58
Jumlah	94

Sumber : Disdukcapil Kabupaten Pandeglang 2021

Pada data diatas dapat dilihat bahwa Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten pandeglang memiliki jumlah pegawai yang cukup banyak,seluruh pegawai disdukcapil

Kabupaten Pandeglang ini mulai melakukan *work from home (WFH)* atau bekerja dari rumah pada saat keluarnya surat edaran Bupati Pandeglang pada tanggal 19 maret 2020 sampai tanggal 5 april 2020. Selanjutnya kepala dinas dukcapil kabupaten pandeglang melakukan penjadwalan untuk bekerja dikantor dengan jumlah pegawai yang dibatasi, pegawai yang masuk per harinya hanya 7 orang dengan kepala dinas sebagai koordinator.

Dengan penerapan *work from home (WFH)* ini pasti akan ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai karena akan sangat berbeda apa yang dikerjakan pada saat suasana normal dengan apa yang dikerjakan pada masa pandemi ini.

Penelitian pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai ini penting untuk dilakukan karena di Indonesia sendiri tidak terdapat data yang pasti tentang bekerja jarak jauh. dan hadirnya pandemi *Covid 19* menjadi momentum pengaruh utama bagi pelaksanaan *work from home/bekerja jarak jauh*. Penerapan bekerja dari rumah sebagian besar bersifat sukarela sesuai kebutuhan, namun keberadaan pandemi *Covid 19* menjadikan bekerja dari rumah adalah keharusan. Tentu saja terdapat perbedaan besar. Beberapa organisasi/perusahaan memang sudah siap melaksanakan bahkan telah melaksanakan skema bekerja dari rumah baik sebagian maupun seluruh pegawai. Sementara bagi

organisasi/perusahaan yang tidak siap, penerapan bekerja dari rumah cukup merepotkan pada awalnya, walaupun dengan berjalannya waktu sedikit demi sedikit para pegawai dapat menyesuaikan diri. (Mungkasa,2020:138)

Bekerja tidak harus dikantor dengan bekerja dari rumah menjadi solusi ketika suatu pekerjaan tidak memungkinkan untuk dilakukan ditempat kerja. Bekerja dari rumah juga dimaksudkan untuk memberikan keleluasaan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana saja dan kapan saja, dengan pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi modern. Kerja leluasa mempunyai peluang menguntungkan bagi pegawai dan juga organisasi melalui dukungan perilaku kerja positif seperti komitmen, motivasi dan kepuasan kerja, dan berkinerja baik. Namun demikian bekerja dari rumah belum sepenuhnya dapat diterima. Kebutuhan pegawai untuk bersosialisasi, bertukar data menjadi kendala sehingga dapat mengurangi produktivitasnya. *Work from home* sebagai pelaksana bekerja jarak jauh dan tidak harus dikantor sebaiknya hanya pada waktu tertentu saja, tidak dilakukan dalam jangka waktu lama atau bahkan menjadi reguler, yaitu ketika membutuhkan perubahan suasana, kondisi darurat atau adanya kebutuhan tertentu yang mengharuskan berada di rumah. Selain itu dibutuhkan persyaratan minimum yang sebaiknya terpenuhi

sebagai pendukung agar *work from home* menjadi berkualitas. (Mungkasa,2020:140)

## TINJAUAN PUSTAKA

### a. Sejarah Bekerja Dari Rumah/ *Work From Home*

Menurut Amador (2016) *work from home* merupakan bekerja dari rumah yang nyaman memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas dibandingkan dengan bekerja ditempat. Crosbie & Moore (2014) *work from home* atau bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah dengan minimal 20 jam perminggu. Istilah *Work From Home* pertama kali muncul dalam buku *The Human Use Human Beings Cybernetics and Society* oleh Norbert Wiener pada tahun 1950 yang menggunakan istilah *telework*. Selanjutnya pada tahun 1974 istilah *telecommuted* dipergunakan pertama kali dalam laporan *University of southern Californi* yang berfokus pada proyek pengurangan lalu lintas jam puncak yang dibiayai oleh *The National Science Foundation*.

### Indikator Bekerja Dari Rumah/ *Work From Home*

Menurut Nakrosiene, et al. 2019 : 8 terdapat enam indikator dari *work from home* yaitu diantaranya :

1. *Work Autonomy* (Otonomi Kerja) : *work from home* memungkinkan untuk membangun ritme yang paling sesuai dengan preferensi pegawai karena *work from*



*home* memiliki kontrol yang lebih besar atas situasi kerja mereka, dapat diasumsikan bahwa gangguan tempat kerja dari jarak jauh juga berkurang terutama jika mereka bekerja sendirian di rumah.

2. *Supervisor Support and Trust* (Dukungan dan Kepercayaan) : *work from home* dihadapkan pada visibilitas yang lebih rendah dan dukungan supervisor yang lebih rendah. Diasumsikan bahwa semakin banyak pekerja yang melakukan *work from home* semakin kecil kemungkinan mereka mendapatkan dukungan dari orang lain ditempat kerja terutama dari atasan.
3. *Social Isolation* (Isolasi Sosial) : dalam hal ini isolasi sosial disebut dengan mengurangi waktu untuk berkomunikasi dengan rekan kerja. Berkurangnya komunikasi dengan rekan kerja dapat diperlakukan sebagai tuntutan pekerjaan yang mengarah pada kepuasan kerja yang lebih rendah dan peluang karir yang dirasakan karena visibilitas yang lebih rendah. Pengurangan komunikasi dengan rekan kerja menawarkan sumber daya waktu tambahan yang mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi.

4. *Workplace Presenteeism* (Kehadiran ditempat Kerja) : karena tempat kerja mencerminkan status seorang pegawai dalam suatu organisasi, *work from home* mengurangi aspek ini. Ada hubungan yang kuat antara tempat kerja dan efektivitas pegawai. Tempat kerja yang tidak tepat memiliki pengaruh negatif terhadap efektivitas pegawai, sedangkan tempat kerja yang tertata dengan baik dapat dianggap sebagai sumber produktivitas yang penting. Ergonomi kerja dan kondisi kerja seperti kebisingan, suhu, dan lain-lain mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
5. *Access* (Akses) : kemungkinan untuk mengakses dokumen-dokumen organisasi dari rumah. Oleh karena itu akses ke sumber daya organisasi dapat dianggap sebagai sumber daya penting yang meningkatkan produktivitas dan kepuasan *work from home*.
6. *Expenses* (Pengeluaran):kemungkinan untuk menghemat biaya perjalanan. Karena *work from home* telah mengurangi waktu perjalanan ke dan dari rumah, biaya perjalanan juga berkurang . menghemat biaya perjalanan juga dapat menjadi faktor yang

meningkatkan kepuasan *work from home*.

### c. Dimensi Work From Home

Ada tiga dimensi penerapan atau terwujudnya *work from home* yang dikemukakan oleh (Gadecki et al.,2018) dalam Maria (2020:250) yaitu :

1. Ruang : Transformasi ruang pribadi rumah (sebagai tempat realisasi kesukaan dan mengekspresikan diri) kedalam ruang publik semu.
2. Waktu : Penggunaan ruang pribadi oleh ruang kerja yang mengarah kepada tabrakan dua yang berbeda sistem waktu yaitu waktu siklik (pekerjaan rumah tangga) dan waktu linear (tugas professional)yang tumpang tindih.
3. Peran sosial : Narasi tentang diri sendiri sebagai pekerja dari rumah, sebuah emanasi peran dan posisi *teleworker* yang konstan dilakukan.

### Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2017:202) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Simamora (2016:34) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata

dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Kusriyanto (2016:9) mendefinisikan kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu(lazimnya per jam). Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2019:7) mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik kualitas,maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2019:549) adalah :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
  1. Memperbaiki hubungan antara pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

#### **d. Indikator Kinerja Pegawai**

Perlu adanya indikator kinerja yang digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka mewujudkan tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai : kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

1. Kualitas kerja : Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai (Robbins 2016:260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.
2. Kuantitas : Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbins 2016:260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai

sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan organisasi.

3. Ketepatan waktu : Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins 2016:261). Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.
4. Efektivitas : Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins 2016:261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi, dan bahan baku yang ada di organisasi

dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

5. Kemandirian : Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins 2016:261). Kinerja pegawai itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja disegala aspek, efektivitas dan kemandirian pegawai dalam bekerja. Artinya pegawai yang mandiri yaitu pegawai ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2019:17).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau

lebih (Sugiyono, 2019:65). Analisis data dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Sederhana dari satu variabel independent terhadap satu variabel dependent.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten pandeglang yang berjumlah 94 orang. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:124) Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden yaitu sebanyak 94 pegawai. Dengan 30 sampel dijadikan responden pada pra penelitian, dan sisanya 64 sampel untuk responden penelitian selanjutnya.

**Analisis Data  
Analisis Korelasi (Pearson Product  
Moment)**

Correlations			
		WORK FROM HOME	KINERJA PEGAWAI
WORK FROM HOME	Pearson Correlation	1	,403**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	64	64
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	,403**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	64	64

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah dengan aplikasi SPSS 24, tahun 2022

Dari hasil analisis diperoleh nilai korelasi sederhana sebesar 0,403. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara *work from home* terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten pandeglang. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan dengan tabel interpersi nilai r menurut Guilford.

**Interpersi nilai r**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Nilai r 0,403 berada pada rank 0,40-0,599 artinya bahwa hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang Sedang antara *work from home* terhadap kinerja pegawai. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif.

**Hasil Koefisien Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,403 <sup>a</sup>	,162	,149	2,906

a. Predictors: (Constant), WORK FROM HOME

Sumber : Data primer yang diolah dengan aplikasi SPSS 24, tahun 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas maka diperoleh nilai R square sebesar 0,162 (16,2%), hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel X (*work from home*) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 16,2%, sedangkan sisanya sebesar 83,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,534	2,990		4,526	,000
	WORK FROM HOME	,416	,120	,403	3,468	,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer yang diolah dengan aplikasi SPSS 24, tahun 2022

Hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 13,534 + 0,416X$$

Berdasarkan persamaan regresi pengaruh *Work From Home* (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai parameter b sebesar 13,534 dimana 13,534 lebih besar dari 0 ini menunjukkan bahwa pengaruh *work from home* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang positif.
- b. Nilai konstanta intersep sebesar 416 menyatakan bahwa jika variabel pengaruh *work from home* (X) tetap, maka variabel kinerja pegawai (Y) bernilai 416.
- c. Nilai koefisien regresi *work from home* (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,403. Hal ini berarti jika variabel pengaruh *work from home* (X) naik satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,403 satuan

d. Berdasarkan nilai signifikan dari tabel diatas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima atau variabel *work from home* (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

e. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,468. Karena nilai t hitung  $3,468 > t$  tabel 1,669. Maka hipotesis yang diajukan dapat diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work from home* (X) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

**PEMBAHASAN**

Dari hasil perhitungan diatas, dapat dijelaskan bahwa pengaruh *work from home* di Dinas Kependudukan dan catatan sipil kabupaten pandeglang memiliki kriteria penafsiran baik dengan nilai rata-rata 2,95 dimana dengan nilai yang telah diperoleh tersebut belum cukup menjamin bahwa pengaruh *work from home* telah berjalan dengan baik.

Begitu juga dengan kinerja pegawai yang mendapatkan nilai rata-rata sebesar 2,75. Terbukti dengan diperolehnya nilai koefisien determinasi sebesar 16,2% yang berarti bahwa variabel X (*work from home*) hanya memberikan kontribusi sebesar 16,2% terhadap variabel Y (kinerja Pegawai). Dengan diperolehnya nilai koefisien determinasi sebesar 16,2% tersebut sangat jelas bahwa tingkat pengaruh *work from home* masih rendah, ini artinya bahwa proses *work from home* harus benar-benar berjalan sesuai dengan prosedur.

Selanjutnya hasil perhitungan koefisien korelasi yang memperoleh nilai sebesar 0,403. Berdasarkan nilai tersebut, maka koefisien korelasinya berada pada interval 0,40-0,599 dengan tingkat pengaruh sedang, yang berarti bahwa adanya pengaruh yang cukup kuat antara *work from home* dengan kinerja pegawai.

Untuk mengetahui signifikan koefisien korelasi pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan uji t yang mendapatkan nilai sebesar 3,468 dimana nilai 3,468 disebut dengan nilai t hitung selanjutnya nilai t hitung tersebut dikonsultasikan kepada nilai t tabel dengan taraf kesalahan 5% dan derajat kebebasan sebesar 62 sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,669. Dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari t tabel itu artinya bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dengan hipotesis “ada pengaruh yang signifikan antara bekerja dari rumah/*work from home* terhadap

kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten Pandeglang”

Dengan adanya pengaruh yang positif dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh yang cukup kuat, dimana *work from home* memiliki kontribusi yang cukup baik terhadap kinerja pegawai. Walaupun dari hasil penelitian dilapangan hanya memperoleh nilai sebesar 16,2% dan sisanya sebesar 83,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pandeglang. Data dari penelitian ini berasal dari penyebaran kuesioner sebanyak 94 responden yang dilakukan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan catatan sipil kabupaten pandeglang dengan menggunakan teknik Sempel Jenuh. penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang didapatkan dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS 24. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Sederhana. Kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Variabel *work from home* (X) memiliki nilai rata-rata sebesar 2,95 dengan termasuk kedalam

kategori Baik. Dan variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai rata rata sebesar 2,75 dengan termasuk kedalam kategori Baik.

2. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya Terdapat pengaruh antara variabel *work from home* terhadap variabel kinerja pegawai. Dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  atau berdasarkan nilai  $t$  hitung  $3,468 > t$  tabel  $1,669$ .
3. Besarnya pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten pandeglang dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi sebesar 16,2%. Sedangkan sisanya sebesar 83,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.
4. Hasil skor tertinggi pada intervensi jawaban koesioner responden yaitu X6 dengan skor 3,30 (Bekerja dari rumah membuat pegawai terhindar dari virus Covid-19) dan X2 dengan skor 3,24 (Bekerja dari rumah membuat pegawai menjadi lebih dekat dengan kerabat dan keluarga).
5. Sedangkan skor terendah pada intervensi jawaban koesioner responden yaitu Y2 dengan skor 2,70 (Memiliki rancangan pekerjaan yang akan dilakukan dalam satu hari selama *work from home*).

### Saran

Setelah melakukan penelitian, analisis data dan merumuskan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan. Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *Work From Home* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten pandeglang. Dari hasil tersebut, sebaiknya pihak instansi dimasa depan juga tetap mempertimbangkan opsi penyelenggaraan bekerja dari rumah/ *work from home* bahkan setelah pandemi covid-19 sudah selesai. Instansi juga bisa terus mengembangkan fasilitas infrastruktur untuk memenuhi keperluan *work from home*. Dan instansi harus memperhatikan beban yang diberikan ketika *work from home* dengan merencanakan dan menargetkan beban tersebut agar tetap menunjang hasil kerja pegawai yang optimal.

### DAFTAR PUSTAKA

#### **Buku-Buku :**

Ahmadi, S.Pd.I., M.M., *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai Memahami faktor-faktor yang Mempengaruhinya.*, Bintang



- 
- Pustaka Madani, Yogyakarta 2021
- Dr.Mahidin Sholeh,M.SI., *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Makassar, PT.Aksara Timur, 2018
- Dr. Ni Wayan Sitiari,SE.MM., Dr. I Made Sara.SE.MP., *Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil*. Surabaya 2021
- Dr. Indra Muchlis Adnan,S.H.,M.H.,M.M.,Ph.D. dan Prof Dr.Sufihan Hamim, S.H., M,Si., *Administrasi Organisasi dan Manajemen*, Daerah Istimewa Yogyakarta 2013
- Mangkunegara A., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT.Remaja Rosdakarya 2017
- Nakrosiene, A., Buciuniene, I., & Gostautaitė, B., *Working From Home : Characteristic and Outcomes of Telework.*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta 2019
- Prof.Dr.Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, Bandung PT.Alfabeta 2019
- Robbins,P. Stephen, Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, Jakarta PT. Salemba Empat 2016
- Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Pandeglang, Edisi Revisi 2020
- Jurnal :**
- Ashal Ana Rezeky, *Jurnal Ilmu Kebijakan Hukum, Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan*, Volume 14 No 2, Juli 2020
- Mungkasa Oswar, *The Indonesian Journal of Development Planning, Bekerja Dari Rumah (Working From Home) Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19*, Volume IV No 2, Juni 2020
- Maria H.C.D, Hyronimus., *Jurnal Ilmiah ManajemenBisnis dan Inovasi. Pengaruh Work From Home Terhadap Work Life Balance Pekerja perempuan Di Kota Ende.*, Volume 7 No 2., Mei 2020
- Nasution Irmayani, Zuhendry & Rosanti Raina, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting, Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKB*, Volume 1 No 1, Mei 2020
- Kelvyn, Khomali Christopher, Fernando Hosse, Wei Edy Ellwan, dan Hartantoo Veri, *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Pengaruh Work From Home Terhadap Karyawan Di Batam*, Volume XIII No 2, Juni 2020
- Rokhani C.T.S, *Journal of Education, Psychology and counseling, Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19*, Volume 2 No 1, 2020
- Siddartha,V .,& Malika C , *Telecommuting and its effects in urban planning , Internasional Journal of Engineering Research and Thacnologi*, 5 (10) : 448-53. 2016
- Website dan Artikel :**
-

Data Covid-19 tahun 2021 :

<http://infocorona.pamdeglangkab.go.id>

Perbup Pandeglang Nomor 6 Tahun  
2008, Pembentukan, Susunan  
Organisasi dan Tata Kerja  
Perangkat Daerah Kabupaten  
Pandeglang :

[https://idihn.go.id/files/133/arsip\\_53.pdf](https://idihn.go.id/files/133/arsip_53.pdf)

Prokomsetda. *Teori Kinerja Pegawai*,  
Januari 2019 :

<https://prokomsetda.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/teori-kinerja-pegawai-15>

*Teori-teori Manajemen dan Organisasi*,  
Januari 2016

<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2016/01/kinerja-pegawai.html?m=1>

Website Dinas Kependudukan dan  
Catatan Sipil Kabupaten Pandeglang

<https://disdukcapil.pandeglangkab.go.id>

Website Kabupaten pandeglang :

<https://pandeglangkab.go.id>

Website Kementerian Keuangan RI,  
*Bekerja Dari Rumah (Work From Home)*  
Dari

*Sudut Pandang Unit Kepatuhan  
Internal*, Jakarta 2021 :

<https://www.djkn.kemenkue.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html>

**Skripsi/Tesis :**

Apriyani, A. (2021). *Pengaruh Beban  
Work From Home, Kemampuan  
Kerja, dan Motivasi Kerja*

*Terhadap Kinerja Guru SMA  
Negri di Wilayah Tegal Timur*  
Kurniawan, D. (2021). *Pengaruh Work  
From Home Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Dinas Pertanian  
Kabupaten Enerkang.*