

**PENGARUH *WORK FROM HOME*, TEKNOLOGI INFORMASI
DAN LINGKUNGAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN
PERTANAHAN KABUPATEN MAJENE**

TESIS

**Untuk memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**AGUSSALIM
2018.MM.2.2067**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH *WORK FROM HOME*, TEKNOLOGI INFORMASI
DAN LINGKUNGAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN
PERTANAHAN KABUPATEN MAJENE**

TESIS

**Untuk memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**AGUSSALIM
2018.MM.2.2067**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH *WORK FROM HOME*, TEKNOLOGI INFORMASI DAN LINGKUNGAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN MAJENE

Oleh :

AGUSSALIM
2018.MM.2.2067

Telah dipertahankan didepan penguji
pada Tanggal 6 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si.

Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M.

School Of Business

Mengetahui,

Direktur PPs
STIE Nobel Indonesia

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dr. Maryadi, SE., M.M

Dr. Sylvia Sjarlis, SE., M.Si., Ak., CA

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH WORK FROM HOME, TEKNOLOGI INFORMASI DAN LINGKUNGAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN MAJENE.

Nama Mahasiswa : Agussalim
NIM : 2018.MM.2.2067
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Ahmad Firman, S.E.,M.Si
Anggota : Dr. H. Badaruddin,S.T.,M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., MM

Tanggal Ujian : 6 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 160/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Maret 2021

Penulis,



AGUSSALIM

2018.MM.2.2067

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Adapun judul tesis ini adalah "**Pengaruh *Work From Home*, Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene**". Didalam menyelesaikan tesis ini penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak **Dr. Maryadi, SE.MM** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Ibu **Dr. Sylvia Sjarlis, SE.M.Si,Ak.CA** selaku Ketua Program Studi Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak **Dr. Ahmad Firman, SE.M.Si** selaku ketua komisi pembimbing dan Bapak **Dr. H. Badaruddin, ST.MM** selaku anggota komisi pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk

kesempurnaan tesis ini. Tanpa bantuan pembimbing, tesis ini tidak akan selesai sesuai yang diharapkan.

4. Bapak **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M** dan Bapak **Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., MM** selaku penguji, terima kasih atas saran dan kritikan pada saat seminar dan ujian.
5. Kedua orang tua tercinta dan tersayang, Bapak **Hama** dan Ibu **Ramasia** (Alm) atas semua yang telah diberikan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan pendidikan Magister ini. Penulis tidak akan bisa membalas segala kebaikan Bapak dan Ibu sampai kapanpun.
6. Istri saya **Ridhawati,S.Kom** atas segala dukungan dan do'anya selama saya menuntut ilmu dan menyelesaikan tesis ini. Anak saya **AL Farizqi** yang saya cintai, terima kasih selalu menerima bapak apa adanya.
7. Ibu **Hj. Lies Hirawati Thahir, S.Sos., M.AP** selaku Kepala Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene atas bantuan dan izinnya sehingga penulis dapat melakukan penelitian.
8. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
9. Teman sejawat mahasiswa Program Studi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu Penulis yang tidak

dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Aamiin.

Makassar, Maret 2021

Penulis,

AGUSSALIM

ABSTRAK

Agussalim. 2021. *Pengaruh Work From Home, Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene* dibimbing oleh Ahmad Firman dan Badaruddin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Work From Home, Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan bulan Januari 2021. Populasi penelitian adalah semua tenaga honorer dan pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene yang berjumlah 93 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work From Home* secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Teknologi Informasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 3) Tidak Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 5) Teknologi Informasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene

Kata kunci : *Work From Home*, Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

Agussalim. 2021. *The Influence of Work From Home, Information Technology and the Work Environment during the Covid-19 Pandemic on Employee Performance at the Housing and Land Service Office of Majene Regency, supervised by Ahmad Firman and Badaruddin.*

This study aims to determine and analyze: The influence of Work From Home, Information Technology and the Work Environment during the Covid-19 Pandemic on Employee Performance at the Housing and Land Service Offices in Majene Regency, as well as the most dominant variables influencing Employee Performance at the Office. Housing Settlements and Land Areas of Majene Regency.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Department of Housing, Settlements and Lands, Majene Regency. When the research was conducted starting in January 2021. The study population was all honorary staff and employees of the Housing and Land Affairs Office of Majene Regency, amounting to 93 people.

The results show that: 1) There is a partially positive and significant influence of Work From Home on the performance of the employees of the Housing and Land Affairs Office of Majene Regency 2) There is a positive and significant effect of Information Technology partially on the performance of the employees of the Housing Area and Land Affairs Office. Majene Regency 3) There is no partial influence of the Work Environment on the performance of the employees of the Office of Housing for Settlements and Lands in Majene Regency 4) There is a positive and significant effect simultaneously (simultaneously) on the performance of the employees of the Housing and Land Affairs Office of Majene Regency 5) Information technology has the most dominant influence on the performance of the employees of the Housing and Land Affairs Office of Majene Regency

Keywords: *Work From Home, Information Technology, Work Environment, Employee Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN IDENTITAS	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN ORISIONALITAS TESIS	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 <i>Work From Home</i>	10
2.3 Teknologi Informasi	14
2.4 Lingkungan Kerja.....	26
2.5 Kinerja Pegawai	34
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1 Kerangka Konseptual	45
3.2 Hipotesis Penelitian	45
3.3 Defenisi Operasional Variabel	46
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Pendekatan Penelitian	48
4.2 Tempat dan Waktu penelitian	48
4.3 Populasi dan Sampel	48
4.4 Tekhnik Pengumpulan Data.....	49
4.5 Jenis dan Sumber Data	50
4.6 Metode analisis data	51

BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1	Hasil Penelitian	56
5.1.1	Gambaran umum obyek penelitian	56
5.1.2	Deskripsi Responden	58
5.1.3	Analisis Persepsi responden Terhadap Variabel	62
5.1.4	Validitas dan Realibilitas	69
5.1.5	Hasil Pengujian Hipotesis	77
5.2	Pembahasan	80
BAB VI	KESIMPULAN , IMPLIKASI DAN SARAN	
6.1	Kesimpulan	87
6.2	Implikasi	88
6.3	Saran	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
3.1	Defenisi Operasional Variabel	47
5.1	Persentase Responden Berdasarkan Usia	58
5.2	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
5.3	Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
5.4	Persentase Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	61
5.5	Hasil Skor Kuesioner <i>Work From Home</i>	63
5.6	Statistik Deskriptif <i>Work From Home</i>	64
5.7	Hasil Skor Kuesioner Teknologi Informasi	64
5.8	Statistik Deskriptif Teknologi Informasi	65
5.9	Hasil Skor Kuesioner Lingkungan Kerja	66
5.10	Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja	67
5.11	Hasil Skor Kuesioner Kinerja Pegawai	68
5.12	Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai	69
5.13	Hasil Uji Validitas	70
5.14	Hasil Uji Reliabilitas	71
5.15	Hasil Uji Normalitas	72
5.16	Hasil Uji Multikolinearitas	73
5.17	Hasil Perhitungan Regresi	75
5.18	Hasil Uji F	77
5.19	Hasil Uji t	78
5.20	Hasil uji koefisien determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
3.1	Kerangka Konseptual Penelitian	45
5.1	Persentase Responden Berdasarkan Usia	59
5.2	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
5.3	Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
5.4	Persentase Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	62
5.5	Uji Normalitas	73
5.6	Grafik Scatterplot	74

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul
1	Surat Persetujuan Penelitian dari STIE Nobel Indonesia
2	Kuesioner
3	Tabulasi Kuesioner
4	Hasil Validasi Data Dari Pihak Kampus
5	Output Hasil Analisis Deskriptif
6	Surat Keterangan Validasi Data Dari NII
7	Uji Validasi Abstrak dari NII
8	LoA Artikel Jurnal

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Beberapa bulan belakangan ini, dunia sedang digemparkan dengan virus mematikan yang membahayakan bagi manusia. Virus tersebut bernama Corona-Virus (Covid-19). Virus Corona berawal dari negara China dan semakin hari semakin meluas bahkan sebanyak 22 juta lebih kasus di seluruh dunia terinfeksi virus corona ini.

Sejumlah aspek di kehidupan masyarakat cenderung terdampak karena adanya virus corona ini, diantaranya adalah aspek ekonomi, kesehatan, sosial, budaya, pendidikan, pariwisata dan lain sebagainya. Pemerintah Indonesia juga mengeluarkan peraturan untuk selalu menjaga jarak, menggunakan masker dan meminimalisir untuk keluar dari rumah atau meminimalisir pergi ke lokasi yang ramai.

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 kerjadari rumah atau *Work from Home* (WFH). Kebijakan ini menyusul penetapan *WorldHealth Organization* (WHO) melalui siaran pers Direktur Jenderal WHO, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, menyampaikan penetapan COVID-19 sebagai pandemic global.

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 meminimalisasi penyebaran Covid-19.

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.

Kebijakan *Work From Home* ini juga ikut diterapkan pada Pemerintahan Kabupaten Majene, termasuk pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Berselang beberapa bulan kebijakan *Work From Home* dijalankan, Pemerintah Daerah Kabupaten Majene mengeluarkan surat edaran mengenai pembagian Shift kerja kepada para pegawai demi keefektifan pelayanan kantor kepada masyarakat.

Kebijakan bekerja dari rumah ini tak lepas dari himbuan pemerintah pusat yang menyampaikan bahwa wilayah yang masih dalam zona hijau diperbolehkan melaksanakan kegiatan *Work From Office* tapi dengan beberapa ketentuan demi

meminimalisir penyebaran virus covid-19. Berdasarkan Surat Edaran Bupati Kabupaten Majene dengan Nomor 1/SE-HK/2020 tentang kewaspadaan dan kesiapsiagaan terhadap meluasnya penyebaran dan penularan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) di Wilayah Kabupaten Majene, pimpinan instansi kantor Dinas Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene dalam hal ini bagian Umum dan Kepegawaian mengatur jadwal pembagian shift kerja dengan beberapa ketentuan-ketentuan.

Namun dengan pemberlakuan kebijakan tersebut pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene menghadapi beberapa kendala, diantaranya pengurusan berkas-berkas mengalami kelambatan disisi lain harus mengejar *deadline* waktu, pengisian laporan kinerja tidak sesuai kenyataannya, beberapa pegawai mengambil kesempatan untuk bepergian diluar urusan kantor dan pimpinan menjadi susah untuk mengawasi kinerja dari para pegawai.

Teknologi Informasi juga menjadi hal yang perlu dipertimbangkan dalam dunia kerja di masa pandemic Covid-19. Ada perubahan pelayanan publik karena pandemi covid-19. Secara bertahap, Covid-19 menuntut aparatur sipil negara untuk memberi layanan masyarakat secara digital, menciptakan inovasi, dan lain sebagainya. Pandemi memaksa ASN untuk melakukan perubahan perilaku dan budaya. Pelayanan tatap muka bertransformasi menjadi layanan *online* atau daring. Pandemi memaksa penyelenggara pelayanan untuk mengubah mindset bahwa digitalisasi layanan merupakan solusi dalam akselerasi dan penyederhanaan pelayanan.

Teknologi informasi memiliki peranan yang sangat penting, sekaligus sebagai solusi untuk mengatasi pembatasan tersebut, diantaranya dalam urusan pemerintahan, pendidikan, bisnis, ekonomi, kesehatan, bahkan urusan agama dan ibadah. Dengan diterapkannya teknologi informasi dapat memberikan efisiensi waktu dan biaya serta tenaga dan tanpa disadari bahwa kehidupan manusia saat ini telah memiliki ketergantungan terhadap teknologi informasi.

Penggunaan teknologi informasi juga di aplikasikan pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene ketika menghadapi pandemic Covid-19, misalnya melaksanakan rapat eksternal dengan menggunakan aplikasi Zoom, menginputkan laporan melalui aplikasi online dan masih tetap menggunakan mesin finger sebagai pembuktian kehadiran pegawai.

Tetapi dalam penggunaan teknologi informasi bukan berarti tak mengalami kendala, ada beberapa masalah yang dihadapi mengenai teknologi informasi diantaranya, jaringan yang terkadang bermasalah, aplikasi yang biasa mengalami *maintenance* sehingga pelaporan mengalami keterlambatan serta fasilitas teknologi kantor yang masih perlu diperbaharui.

Selain dari dua faktor tersebut yaitu kebijakan pembagian shift kerja dan teknologi informasi, lingkungan kerja juga seharusnya menjadi hal yang penting untuk diperhatikan selama bekerja di masa pandemic Covid-19. Seperti yang kita ketahui, selama masih adanya penyebaran virus covid-19 lingkungan kerja menjadi faktor yang paling penting harus diperhatikan demi keberlanjutan kinerja yang baik.

Lingkungan kerja merupakan hal yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada di sekeliling pegawai sewaktu melaksanakan pekerjaan. Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan kinerja dari pegawai.

Permasalahan lingkungan kerja yang dihadapi pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene setelah adanya pandemic covid-19 masih ada beberapa pegawai yang kurang mengindahkan peraturan protokol kesehatan diantaranya tidak menggunakan masker ketika bekerja, beberapa pegawai maupun masyarakat yang datang tidak mencuci tangan di tempat yang telah disediakan dan kurangnya kesadaran untuk menjaga jarak sesama rekan kerja.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work From Home*, Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja di masa pandemi Covid-19 berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene?
2. Apakah *work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja di masa pandemi Covid-19 berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene?
3. Manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja di masa pandemi Covid-19 berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja di masa pandemi Covid-19 berpengaruh

secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis mana yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang berkaitan dengan *work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja yang pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

- b. Manfaat Praktis

Bahan masukan bagi praktisi yang berkepentingan dalam rangka penyusunan program-program mengenai kinerja pegawai yang baik pada instansi pemerintahan yang terkait.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penulisan penelitian ini yaitu:

Ricardo Manarintar Simarmata (2020) judul penelitian "Pengaruh *Work From Home* terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon" dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bekerja dari rumah secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas dosen.

Duta Mustajab,et.al (2020) judul penelitian "Fenomena Bekerja Dari Rumah Sebagai Upaya Mencegah Serangan Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja" dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa bekerja dari rumah telah memberikan keuntungan dan kerugian bagi karyawan dan organisasi serta bertanggung jawab atas penurunan produktifitas karyawan. Selain itu, kami juga menemukan fakta bahwa bekerja dari rumah tidak dapat diterima secara umum, banyak bidang pekerjaan yang tidak dapat dilakukan dari rumah, meskipun bagi banyak karyawan, bekerja dari rumah telah memberikan keseimbangan kehidupan kerja tetapi hal ini terkadang terganggu oleh beberapa pekerjaan (multitasking) yang harus dilakukan dan ini memiliki makna yang berbeda dari aspek gender yang kami jelaskan dalam artikel.

Hima Nurwidya Timur (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Shift Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada bagian

Blowing Unit di PT. Tirta Sukses Perkasa” dengan hasil penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan shift kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 7,281, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara shift dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Secara parsial, shift kerja memiliki pengaruh sebesar -2,824 (positif negative diabaikan) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 2,895. Dari hasil berikut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan shift kerja.

Zulkarnain Matandra (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar” dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh signifikan 29,7% terhadap produktivitas karyawan dan sisanya 70,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Variabel teknologi informasi berpengaruh signifikan 36,7% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan meningkatkan penggunaan teknologi informasi maka dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Sef Afif Setiawan (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening” dengan hasil penelitian ini lingkungan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Syariah Semarang.

2.2. *Work From Home*

2.2.1. *Pengertian Work From Home*

Perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada pegawai dengan “melarang” pegawai bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga pegawai harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah (Mustajab, dkk., 2020).

Saat ini, WFH merupakan strategi yang dianut oleh banyak organisasi dan memberikan banyak manfaat bagi organisasi termasuk institusi pendidikan. Penerapan WFH di Indonesia dikatakan bukan karena organisasi yang bekerja dari budaya atau metode asal, namun untuk mengurangi persebaran Covid-19, sehingga pengambilan keputusan oleh manajer harus menerapkan WFH untuk menjaga produktivitas pegawai.

Bagi sebagian informan yang memiliki akses tempat tinggal yang jauh maka WFH sangat ideal untuk menjaga produktivitas karena adanya pengurangan biaya dan waktu transportasi yang signifikan (de Vos, Meijers&Van Ham dalam Mustajab,dkk. 2020). Menurut Timbal dan Mustabsat (2016), perusahaan yang mendukung *work from home* mengklaim bahwa peluang terakhir ini menghasilkan produktivitas yang lebih besar.

Work From Home atau bekerja dari rumah didefinisikan sebagai seseorang yang telecommute atau dikenal sebagai "telecommuter", "teleworker", dan kadang-kadang sebagai pegawai "bersumber dari rumah", atau "pekerja di rumah" ("Wikipedia," n.d.). WFH merupakan istilah yang saat ini banyak digunakan selama masa pandemic ini karena sebagian besar pegawai melakukan pekerjaan dari rumah.

WFH merupakan singkatan yang sering digunakan dalam komunikasi digital untuk memberi tahu kolega bahwa seseorang bekerja dari rumah pada hari tertentu atau untuk periode sementara alih-alih secara teratur melapor ke tempat fisik bisnis ("Dictionary.com," n.d.). Sedangkan menurut ("Merriam Webster," n.d.), *work at/from home* adalah melakukan pekerjaan seseorang di rumah seseorang dan bukan di gedung kantor.

Jadi secara konstruk dapat diambil kesimpulan bahwa *Work From Home* (WFH) adalah pekerjaan atau beban kerja yang semula dikerjakan di kantor, selanjutnya dikerjakan di rumah oleh pegawai atau karyawan tersebut untuk menyelesaikan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh organisasi pada masa tertentu.

2.2.2. Manfaat, kerugian dan dampak *Work From Home*

Menurut Mungkasa, Oswar (2020) Secara singkat manfaat bagi pekerja adalah :

- 1) Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan keluarga;
- 2) Mengurangi waktu perjalanan ke kantor dan penghematan bahan bakar;
- 3) Dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja;

- 4) Dapat memilih bekerja ketika suasana hati sedang baik.

Sementara manfaat bagi pemberi kerja adalah :

- 1) Mendorong semangat bekerja;
- 2) Mengurangi kemalasan dan ketidakhadiran;
- 3) Mengurangi pergantian pekerja;
- 4) Memperkuat citra perusahaan sebagai tempat bekerja yang ramah keluarga.

Beragam manfaat yang diperoleh dari bekerja jarak jauh namun bukannya tanpa kendala dan masalah. Bagi pekerja beberapa masalah diantaranya adalah

- 1) Pekerja yang terbiasa dengan suasana kantor konvensional menjadi kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja. Dibutuhkan penjadwalan kerja yang lebih rapi bahkan mungkin perlu ditetapkan waktu tetap untuk berkumpul di kantor;
- 2) Tidak terlihat batasan jelas antara kantor dan rumah, bahkan cenderung waktu kerja menjadi tanpa batasan;
- 3) Pekerja jarak jauh cenderung terlihat seperti pengangguran dan berdampak pada hubungan dengan tetangga dan keluarga. Keluarga dan tetangga mungkin menjadi marah ketika pekerja jarak jauh tidak ikut serta dalam pekerjaan rumah tangga dan lingkungan walaupun kenyataannya berada di rumah.

Sementara bagi pimpinan perusahaan/organisasi, beberapa kendala yang mungkin timbul diantaranya adalah

- 1) Beberapa pimpinan mengalami kesulitan menyesuaikan diri terutama bagi pimpinan yang cenderung kurang percaya kepada bawahan;

- 2) Pada pekerjaan yang membutuhkan intensitas kerjasama kelompok yang tinggi, dibutuhkan pengaturan jadwal pertemuan yang akan merepotkan;
- 3) Jenis pekerjaan yang membutuhkan bertemu langsung dengan pelanggan hanya memungkinkan bekerja leluasa secara terbatas, tidak mungkin sepanjang waktu berada jauh dari kantor. Sementara ketika hanya sebagian pekerja yang bisa bekerja jarak jauh maka ini akan menimbulkan rasa ketidakadilan diantara pekerja.
- 4) Beberapa pekerja tidak dapat bekerja tanpa pengawasan.

2.2.3. Indikator *Work From Home*

Menurut Timbal dan Mustabsat (2016) dalam Farrell Kathleen (2017), terdapat indikator dari *work from home* diantaranya adalah :

- a) Lingkungan kerja fleksibel. Lingkungan kerja yang memberikan pegawai kesempatan untuk memili sendiri terkait dengan bagaimana, kapan dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- b) Gangguan stress. Gangguan stress dapat disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan sehingga seseorang sulit menghadapinya dan biasanya muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.
- c) Kedekatan dengan keluarga. Peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya.
- d) Waktu perjalanan. Waktu perjalanan adalah waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu.

- e) 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.
- f) Kreativitas dan produktivitas tinggi. Kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah.
- g) Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri

2.3. Teknologi Informasi

2.3.1. Pengertian Teknologi Informasi

Teknologi Informasi adalah istilah umum untuk setiap teknologi yang membantu orang untuk membuat, memodifikasi, menyimpan, berkomunikasi dan menyebarkan informasi. TI menyatukan komputasi berkecepatan tinggi dan komunikasi data, suara, dan video. Contoh Teknologi Informasi bukan hanya komputer pribadi, tetapi juga telepon, TV, peralatan rumah tangga elektronik, dan perangkat genggam modern misalnya ponsel.

Berikut ini terdapat beberapa teknologi informasi menurut para ahli, terdiri atas: Menurut Haq dan Keen (2008 : 14). Satu set alat yang membantu bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Menurut Martin (2010:15) Teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer (hardware dan software) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, tetapi juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirimkan informasi.

Mc Keown (2010:18) Pada tahun 2010 Mc Keown mendefinisikan Teknologi Informasi merujuk pada segala bentuk teknologi yang digunakan untuk

membuat, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya. Williams dan Sawyer (2013:13) Pada tahun 2013 Williams dan Sawyer mendefinisikan Teknologi Informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara dan video.

William dan Sawyer memberikan pemahaman tentang TI adalah kombinasi dari komputer yang berhubungan dengan saluran komunikasi dengan transmisi data kecepatan tinggi, baik dalam bentuk teks, audio dan video. Data dalam bentuk multimedia yang ditampung dengan menggunakan komputer. Kenneth C.Loudon (2014:15) Pada tahun 2014 Kenneth C.Loudon mendefinisikan Teknologi Informasi adalah salah satu alat yang digunakan oleh para manajer untuk mengatasi perubahan yang terjadi. Dalam hal ini perubahan yang dimaksud adalah perubahan informasi yang telah diolah dan dibuat sebelumnya dalam penyimpanan komputer.

Brown, DeHayes, Hoffer, dan Perkins (2015:13). Pada tahun 2015 mereka mendefinisikan Teknologi Informasi adalah kombinasi dari teknologi komputer yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak untuk memproses dan menyimpan teknologi komunikasi informasi untuk melaksanakan distribusi informasi.

Menurut Sutabri (2014:3) Teknologi data merupakan sesuatu teknologi yang digunakan untuk mencerna informasi, termasuk memproses, memperoleh, menyusun, menaruh, memanipulasi informasi dalam bermacam metode untuk menciptakan data yang bermutu, ialah data yang relevan, akurat serta pas waktu,

yang digunakan keperluan individu, bisnis, serta pemerintahan serta ialah data yang strategis buat pengambilan keputusan.

Bagi Kadir serta Triwahyuni(2013: 10) Teknologi data merupakan riset pemakaian perlengkapan elektronika, paling utama pc, buat menpan, menganalisis, serta mendistribusikan data apa saja, tercantum perkata, bilangan, serta foto. Lebih khusus teknologi data bagi Darmawan (2012: 17) mendefinisikan Teknologi data merupakan hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian data dari pengirim ke penerima sehingga lebih kilat, lebih luas sebarannya, lebih lama penyimpanannya. Definisi teknologi informasi menurut Richardus Eko Indrajit (2011:2) Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengolahan data menjadi informasi dan proses penyaluran data/ informasi tersebut dalam batas-batas ruang dan waktu.

Dari definisi diatas dapat diketahui bahwa, Teknologi informasi (TI) mencakup semua alat yang menangkap, menyimpan, mengolah, pertukaran, dan menggunakan informasi. Bidang IT termasuk perangkat keras komputer, seperti komputer mainframe, server, laptop, dan PDA; software, seperti sistem operasi dan aplikasi untuk melakukan berbagai fungsi; jaringan dan peralatan terkait, seperti modem, router, dan switch; dan database untuk menyimpan data penting.

2.3.2. Sejarah Teknologi Informasi

Manusia mempunyai 2 guna peran dalam kehidupan ini ialah selaku hamba Tuhan serta hamba sosial. Selaku hamba Tuhan, kita manusia memerlukan ibadah kepada Nya. Bersyukur atas seluruh karunia yang telah diberikan Tuhan merupakan kewajiban kita ummat manusia. Bersyukur atas pemberian akal serta

pemikiran sehingga kita manusia bisa melakukan kreativitas dan inovasi buat penuhi kebutuhan semacam lewat bermacam teknologi. Bermacam- macam teknologi sudah kita nikmati sehingga bisa memudahkan dalam beraktifitas semacam dengan teknologi data serta komunikasi(TIK).

Selaku hamba sosial, manusia memerlukan media buat berbicara diantara sesamanya supaya bisa melaksanakan interaksi dengan baik. Atas dasar kebutuhan tersebut, manusia dengan ide dari Tuhan Yang Maha Kuasa berupaya mencari serta membuat sistem serta perlengkapan buat silih berhubungan, mulai dari foto(wujud lukisan), isyarat(tangan, asap, serta bunyi), huruf, kata, kalimat, tulisan, pesan, hingga dengan telepon serta internet. Lewat media tersebut manusia bisa berbicara dengan metode mengirim, menerima serta bertukar data. Pertukatan data membentuk sesuatu sistem yang dinamakan sistem data.

Pertumbuhan sistem data dalam kehidupan manusia bersamaan dengan peradaban manusia itu sendiri sampai diketahui istilah Teknologi Informasi (IT/Information Technology). Dimulai dari wujud foto pada dinding- dinding, prasasti- prasasti, hingga data yang setelah itu diketahui dengan nama internet. Informasi yang dikelola dan disampaikan juga terus dibesarkan, dari informasi yang simpel semacam hanya menggambarkan sesuatu kondisi, hingga kepada data strategis semacam taktik bertempur.

Pertumbuhan sistem data tersebut terjalin sebab upaya manusia berbekal karunia Tuhan Yang Maha Kuasa berbentuk ide, kreativitas, serta inovasi buat penuhi kebutuhan berbicara. Teknologi informasi merupakan gabungan antara teknologi perangkat keras (*hardware*) serta fitur lunak (aplikasi). Pengembangan

teknologi hardware cenderung mengarah ukuran yang kecil dengan keahlian dan kapasitas yang besar. Tetapi diupayakan harga yang relatif terus menjadi murah. Pertumbuhan teknologi data bisa meningkatkan kinerja serta membolehkan bermacam aktivitas dapat dilaksanakan dengan kilat, tepat dan akurat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Perkembangan teknologi informasi telah memunculkan berbagai jenis kegiatan yang berbasis pada teknologi, semacam: *e-government*, *e-commerce*, *e-education*, *e-medicine*, *e-laboratory*, serta yang lain, yang kesemuanya itu berbasiskan elektronika. Teknologi Data ialah sesuatu teknologi yang digunakan buat mencerna informasi, meliputi: memproses, memperoleh, menyusun, menaruh, serta merekayasa (*engine*) dengan bermacam metode buat menciptakan data yang bermutu.

Data yang dibutuhkan wajib penuh relevan, akurat, dan tepat waktu buat digunakan keperluan individu, bisnis, dan pemerintahan yang strategis buat pengambilan keputusan. Teknologi ini memakai fitur keras elektronika semacam *PC* buat mengolah informasi, sistem jaringan buat menghubungkan satu komputer dengan komputer yang yang lain cocok dengan kebutuhan. Dengan ditunjang teknologi telekomunikasi, informasi bisa disebar serta diakses secara global.

Kedudukan yang dapat diberikan oleh aplikasi teknologi informasi ini adalah mendapatkan informasi buat kehidupan individu semacam data tentang kesehatan, hobi, tamasya, serta rohani. Setelah itu buat profesi seperti sains, teknologi, perdagangan, berita bisnis, dan asosiasi profesi. Teknologi informasi selaku fasilitas kerjasama antara individu ataupun kelompok yang satu dengan

individu atau kelompok yang lain tanpa memahami batasan jarak serta waktu, negeri, ras, kelas ekonomi, pandangan hidup ataupun aspek yang lain yang bisa membatasi bertukar pikiran.

Perkembangan peradaban manusia diiringi dengan perkembangan cara penyampaian informasi Masa Modern (1400-an M s/d sekarang) Terdiri atas:

a) Tahun 1957.

Jean Hoerni mengembangkan transistor Planar. Teknologi ini memungkinkan pengembalian jutaan bahkan miliar transistor dimasukkan ke dalam sebuah keping kecil Kristal 2. USSR (Rusia pada saat itu) meluncurkan sputnik sebagai satelit bumi buatan yang pertama yang bertugas sebagai mata – mata. Sebagai balasannya Amerika membentuk *Advance Research Project Agency* (ARPA) dibawah kewenangan Departemen Pertahanan Amerika untuk mengembangkan ilmu Pengetahuan dan Teknologi Informasi dalam bidang Militer.

b) Tahun 1962

Rand Paul Barand dari sekolah RAND, ditugaskan untuk mengembangkan suatu sistem jaringan desentralisasi yang mampu mengendalikan sistem pemboman dan peluncuran peluru kendali dalam perang Nuklir.

c) Tahun 1969.

Sistem jaringan yang pertama dibentuk dengan menghubungkan 4 nodes (titik), antara University of California, SRI (Stanford), University California of Santa Barbara, dan University of Utah dengan kekuatan 42 Kbps.

d) Tahun 1972

Ray Tomlinson menciptakan program e-mail yang pertama.

e) Tahun 1973-1990

Istilah *INTERNET* diperkenalkan dalam sebuah paper mengenai TCP / IP kemudian dilakukan pengembangan sebuah *protokol* jaringan yang kemudian dikenal dengan nama TCP / IP yang dikembangkan oleh grup dari DARPA, 1981 National Science Foundation mengembangkan Backbone yang disebut CSNET dengan kapasitas 56 Kbps untuk setiap institusi dalam pemerintahan. Kemudian pada tahun 1986 IETF mengembangkan sebuah Server yang berfungsi sebagai alat koordinasi diantara: DARPA, ARPANET, DDN dan *Internet Gateway*.

2.3.3. Peranan Teknologi Informasi Bagi Kehidupan Manusia

Peran yang dapat diberikan oleh aplikasi teknologi informasi ini adalah mendapatkan informasi untuk kehidupan pribadi seperti informasi tentang kesehatan, hobi, rekreasi dan rohani. Kemudian untuk profesi seperti sains, teknologi, perdagangan, berita bisnis, dan asosiasi profesi. Saran kerjasama antara pribadi atau kelompok yang satu dengan pribadi atau kelompok yang lainnya tanpa mengenal batas jarak dan waktu, negara, ras, kelas ekonomi, ideologi atau faktor lainnya yang dapat menghambat bertukar pikiran.

1) Di Bidang Pendidikan

Globalisasi telah memicu kecenderungan pergeseran dalam dunia pendidikan dari pendidikan tatap muka yang konvensional ke arah pendidikan yang lebih terbuka (Mukhopadhyay M., 2005). Dari ramalan dan pandangan para

cendekiawan di atas dapat disimpulkan bahwa dengan masuknya pengaruh globalisasi, pendidikan masa mendatang akan lebih bersifat terbuka dan dua arah, beragam, multidisipliner, serta terkait pada produktivitas kerja saat itu juga.

2) Di Bidang Pemerintahan.

Mengacu pada penggunaan teknologi informasi oleh pemerintahan, seperti menggunakan intranet dan internet, yang mempunyai kemampuan menghubungkan keperluan penduduk, bisnis, dan kegiatan lainnya. Bisa merupakan suatu proses transaksi bisnis antara publik dengan pemerintah melalui sistem otomatisasi dan jaringan internet, lebih umum lagi dikenal sebagai *world wide web*. Pada intinya adalah penggunaan teknologi informasi yang dapat meningkatkan hubungan antara pemerintah dan pihak – pihak lain. Penggunaan teknologi informasi ini kemudian menghasilkan hubungan bentuk baru seperti: *G2C* (Government to Citizen), *G2B* (Government to Business), dan *G2G* (Government to Government).

3) Di Bidang Keuangan Perbankan

Saat ini telah banyak para pelaku ekonomi, khususnya di kota – kota besar yang tidak lagi menggunakan uang tunai dalam transaksi pembayarannya, tetapi telah memanfaatkan layanan perbankan modern.

Layanan perbankan modern yang hanya ada di kota – kota besar ini dapat dimaklumi karena pertumbuhan ekonomi saat ini yang masih terpusat di kota – kota besar saja, yang menyebabkan perputaran uang juga terpusat di kota – kota besar. Sehingga sektor perbankan pun agak lamban dalam ekspansinya ke daerah –

daerah. Hal ini sedikit banyak disebabkan oleh kondisi infrastruktur saat ini selain aspek geografis Indonesia yang unik dan luas.

Pengembangan teknologi dan infrastruktur telematika di Indonesia akan sangat membantu pengembangan industri di sektor keuangan ini, seperti perluasan cakupan usaha dengan membuka cabang – cabang di daerah, serta pertukaran informasi antara sesama sekolah asuransi, broker, industri perbankan, serta lembaga pembiayaan lainnya.

Nur Maflikhah (2010) memberikan beberapa dimensi tentang kemanfaatan teknologi informasi. Kemanfaatan dengan estimasi dua faktor dibagi menjadi dua kategori lagi yaitu kemanfaatan dan efektivitas, dengan dimensi-dimensi masing-masing yang dikelompokkan sebagai berikut :

- (1) Kemanfaatan meliputi : a. Menjadi pekerjaan lebih mudah (*makes job easier*) b. Bermanfaat (*usefull*) c. Menambah produktifitas (*increas productivity*).
- (2) Efektivitas meliputi : a. Mempertinggi efektifitas (*enchance effectiveness*) b. Mengembangkan kinerja pekerjaan (*improve the job performance*).
Kemanfaatan dari penggunaan teknologi informasi itu sendiri dapat diketahui dari kepercayaan pengguna teknologi informasi dalam memutuskan penerimaan teknologi informasi dengan satu kepercayaan bahwa pengguna teknologi informasi tersebut dapat memberikan kontribusi positif bagi penggunanya.

Indikator dari penerapan teknologi informasi menurut Sutarman (2009:19) adalah sebagai berikut: 1. Kecepatan (*Speed*) 2. Konsistensi (*Consistency*) 3. Ketepatan (*Precision*) 4. Keandalan (*Reliability*).

Menurut Robbins (2008:45) indikator kemampuan pengguna teknologi informasi dapat dilihat dari:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*) Pengetahuan sebagai pemakai sistem informasi dapat dilihat melalui: a) Memiliki pengetahuan mengenai sistem informasi akuntansi. b) Memahami pengetahuan tugas dari pekerjaannya sebagai pemakai sistem informasi.
- 2) Kemampuan (*Abilities*) a) Kemampuan sebagai pemakai sistem informasi dapat dilihat dari: b) Kemampuan menjalankan sistem informasi yang ada. c) Kemampuan untuk mengekspresikan kebutuhan informasi. d) Kemampuan untuk mengekspresikan bagaimana sistem seharusnya. e) Kemampuan mengerjakan tugas dari pekerjaan. f) Kemampuan menelaraskan pekerjaan dengan tugas.
- 3) Keahlian (*Skills*) a) Keahlian dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab b) Keahlian dalam mengekspresikan kebutuhan-kebutuhannya dalam pekerjaan

2.3.4. Dampak Kemajuan Teknologi Informasi

Adapun dampak dari kemajuan teknologi informasi tidak hanya dampak positifnya saja yaitu dapat menunjang kegiatan manusia melainkan juga terdapat dampak negatifnya, hal ini terjadi karena penyalahgunaan teknologi informasi ini.

- 1) Dampak Positif terdiri atas:
 - a) Internet sebagai media komunikasi, merupakan fungsi internet yang paling banyak digunakan dimana setiap pengguna internet dapat berkomunikasi dengan pengguna lainnya dari seluruh dunia.
 - b) Media pertukaran data, dengan menggunakan email, *newsgroup*, *ftp* dan *www* (*world wide web* – jaringan situs-situs web) para pengguna internet di seluruh dunia dapat saling bertukar informasi dengan cepat dan murah.
 - c) Media untuk mencari informasi atau data, perkembangan internet yang pesat, menjadikan *www* sebagai salah satu sumber informasi yang penting dan akurat.
 - d) Kemudahan memperoleh informasi yang ada di internet sehingga manusia tahu apa saja yang terjadi.
 - e) Bisa digunakan sebagai lahan informasi untuk bidang pendidikan, kebudayaan, dan lain – lainnya.
- 2) Dampak Negatif terdiri atas:
 - a) Pornografi. Anggapan yang mengatakan bahwa internet identic dengan pornografi, memang tidak salah. Dengan kemampuan penyampaian informasi yang dimiliki internet, pornografi pun merajalela. Untuk mengantisipasi hal ini, para produsen 'browser' melengkapi program mereka dengan kemampuan untuk memilih jenis *home-page* yang dapat di-akses. Di internet terdapat gambar – gambar pornografi dan kekerasan yang bisa mengakibatkan dorongan kepada seseorang untuk bertindak kriminal.

- b) *Iolence and Gore*. Kekejaman dan kesadisan juga banyak ditampilkan. Karena segi bisnis dan isi pada dunia internet tidak terbatas, maka para pemilik situs menggunakan segala macam cara agar dapat 'menjual' situs mereka. Salah satunya dengan menampilkan hal-hal yang bersifat tabu.
- c) Penipuan. Hal ini memang merajalela di bidang manapun. Internet pun tidak luput dari serangan penipu. Cara yang terbaik adalah tidak mengindahkan hal ini atau mengkonfirmasi informasi yang Anda dapatkan pada penyedia informasi tersebut.
- d) Carding. Karena sifatnya yang *'real time'* (langsung), cara belanja dengan menggunakan Kartu kredit adalah cara yang paling banyak digunakan dalam dunia internet. Para penjahat internet pun paling banyak melakukan kejahatan dalam bidang ini. Dengan sifat yang terbuka, para penjahat mampu mendeteksi adanya transaksi yang menggunakan Kartu Kredit, *On-line* dan mencatat kode Kartu yang digunakan. Untuk selanjutnya mereka menggunakan data yang mereka dapatkan untuk kepentingan kejahatan mereka.
- e) Perjudian. Dampak lainnya adalah meluasnya perjudian. Dengan jaringan yang tersedia, para penjudi tidak perlu pergi ke tempat khusus untuk memenuhi keinginannya. Andahnya perlu menghindari situs seperti ini, karena umumnya situs perjudian tidak agresif dan memerlukan banyak persetujuan dari pengunjungnya.

2.4. Lingkungan Kerja

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu pimpinan instansi yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai.

Menurut Sunyoto (2012:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2008:8) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai

kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti 2010:38).

Menurut Sihombing (2009:134) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atas dan bawahan serta antara sesama pegawai.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja merupakan seluruh suatu yang terdapat disekitar pegawai serta bisa pengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan terdapatnya air conditioner (AC), penerangan yang mencukupi serta sebagainya.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011:68) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1) Pencahayaan ruangan.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat dan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Temperatur udara ruang kerja.

Dalam kondisi wajar masing- masing anggota badan manusia senantiasa berupaya buat mempertahankan kondisi wajar, dengan sesuatu system badan yang sempurna sehingga bisa membiasakan diri dengan pergantian yang terjalin diluar badan. Namun keahlian buat membiasakan diri tersebut terdapat batasannya, ialah kalau badan manusia masih bisa membiasakan dirinya dengan temperatur luar badan tidak lebih dari 20% buat keadaan panas serta 35% buat keadaan dingin, dari kondisi wajar badan.

3) Kelembaban ruangan.

Kelembaban merupakan banyaknya air yang tercantum dalam hawa, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan ataupun di mempengaruhi oleh temperature hawa, secara bersama- sama antara kelembaban, kecepatan hawa bergerak serta radiasi panas dari hawa tersebut hendak pengaruhi kondisi badan manusia pada dikala menerima ataupun membebaskan panas dari badannya. Sesuatu kondisi dengan temperature hawa sangat panas serta kelembaban besar, hendak memunculkan pengurangan panas dari dalam badan secara besar-besaran, sebab sistem penguapan. Pengaruh lain merupakan kian cepatnya denyut jantung sebab

kian aktifnya peredaran darah buatenuhi kebutuhan oksigen, serta badan manusia senantiasa berupaya buat menggapai penyeimbang antar panas badan serta sekitarnya.

4) Suara bising.

Salah satu kontaminasi yang mengasyikkan para spesialis untuk dikalahkan adalah huru-hara, yaitu keributan yang tidak perlu didengar, karena terutama jika dikeluarkan suara ini dapat mengganggu keharmonisan kerja, mengganggu pendengaran, dan menyebabkan kesalahan korespondensi. , bagaimanapun, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian, keributan yang tulus dapat menyebabkan gangguan. Karena pekerjaan membutuhkan fokus, maka keributan harus dihindari agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sehingga profitabilitas pekerjaan meningkat..

5) Getaran mekanis ditempat kerja.

Getaran mekanis menyiratkan getaran yang ditimbulkan oleh gadget mekanis, beberapa di antaranya tiba di tubuh pekerja dan dapat menyebabkan dampak yang tidak diinginkan. Getaran mekanis sebagian besar mengganggu tubuh karena kelainannya, baik secara sporadis dalam kekuatan maupun kekambuhan.

6) Bau tidak sedap di tempat kerja.

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

Pemakaian air *conditioner* yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

7) Tata warna di tempat kerja.

Pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi kinerja para pegawai. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8) Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

9) Sirkulasi udara di tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan. Untuk itu diperlukan ventilasi ruangan agar udara didalam ruangan dapat berputar dengan baik.

10) Musik di tempat kerja.

Musik dapat mempengaruhi perasaan emosional manusia. Seseorang yang bersedih jika mendengarkan lagu sedih akan menjadi lebih sedih. Jika seseorang sedang sedih, mendengarkan lagu yang lebih pelan akan mempengaruhi *mood* karyawan di tempat kerja.

11) Keamanan di tempat kerja.

Lingkungan kerja yang aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan tidak takut dengan ancaman bahaya dari pencuri, penyusup, dan sebagainya. Oleh karena itu perusahaan dapat memanfaatkan tenaga keamanan atau satpam untuk menjaga keamanan tempat kerja dan memasang CCTV di setiap sudut penting di tempat kerja.

2.4.3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti 2010:87):

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti : pusat kerja, kursi , meja.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan warna. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah lakunya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan kerja fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2008:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Danang Sunyoto (2013:44) faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan pegawai. a. Hubungan sebagai individu Motivasi yang diperoleh seseorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja atau atasan. b. Hubungan sebagai kelompok Ada beberapa yang menjadi perhatian yaitu: kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik serta sistem pengupahan yang jelas
- 2) Tingkat kebisingan, lingkungan kerja Lingkungan yang bising akan membawa pengaruh kepada ketidak tenangan dalam bekerja.
- 3) Peraturan kerja, Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.

- 4) Penerangan Dalam hal ini, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk juga penerangan matahari.
- 5) Sirkulasi udara, Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.
- 6) Keamanan Lingkungan kerja, dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dan pada akhirnya akan mendorong semangat kerja

2.5. Kinerja Pegawai

2.5.1. Pengertian Kinerja

Sebagian penafsiran tentang kinerja yaitu Keberhasilan sesuatu organisasi dalam rangka menggapai tujuan bergantung dari keahlian serta keandalan sumber energi manusia yang mengoperasikan unit- unit kerja yang ada di dalam organisasi bersangkutan. Buat itu dibutuhkan kinerja yang besar dari pelaku-pelaku aktivitas tersebut.

Bagi Suwanto serta Priansa (2011:196) mendefinisikan kinerja ialah Kinerja ataupun prestasi kerja ialah hasil yang dicapai seorang bagi dimensi yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan dan sikap serta tindakannya.

Bagi Wibowo (2010:7) mendefinisikan kinerja selaku berikut: Kinerja memiliki arti yang lebih luas, bukan cuma hasil kerja, namun tercantum gimana proses pekerjaan berlangsung. Mangkunegara (2011:67) mendefinisikan kinerja selaku berikut Hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang sudah dicapai oleh

seorang pegawai dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2010), Kinerja Pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Sudarmanto (2009), Kinerja Pegawai merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi Pegawai tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut Rivai (2010), Kinerja Pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam Kantor.

Menurut Gilbert (2010) Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan luang.” Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa, dan waktu, yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki lebih sedikit nilai.”

Kinerja Ivancenvich (2013) merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta dan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu untuk melaksanakan sesuatu tugas dan pekerjaan. Kesediaan dan keterampilan tidaklah

cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Robbins (2011) mengatakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = $f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang. Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Menurut Pasolong (2010:175), konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam

rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dari tujuan organisasi.

2.5.2. Penilaian dan Pengukuran Kinerja

a. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawai. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing pegawai dalam mengembangkan kualitas kerjadan pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feed back* kepada tenaga kependidikan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya.

Secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap tenaga kepegawaian seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan dan sebagainya. Sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, perencanaan karier yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Agar penilaian kinerja dapat berjalan dengan baik dan efektif, maka pengukuran tentang penilaian kinerja perlu dilakukan secara berkesinambungan. Hal tersebut membantu mengurangi terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan kerja, sehingga pegawai diharapkan selalu berusaha memperbaiki kerjanya.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiry (2015), selain dapat digunakan sebagai standart dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi tenaga kerja, penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan:

- 1) Sebagai data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pembangunan jangka panjang.
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja.
- 3) Alat untuk memberikan umpan balik (*feed Back*) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- 4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- 5) Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi meningkatkan prestasi sekolah dan pendidikan. Sehingga tujuan dari pendidikan dapat dicapai. Untuk dapat mengevaluasi kinerja seorang pegawai secara objektif dan akurat, maka perlu adanya tolak ukur tingkat kinerja, pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerjanya. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kesetiaan,

tanggung jawab, ketaatan, kehadiran, kejujuran, kerjasama dan kepemimpinan. Kinerja merupakan hasil kerja konkrit yang dapat diamati dan di ukur. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal yang terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mengetahui sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil.

Aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah:

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
- b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- c) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan atau rekan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

b. Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja merupakan langkah yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai oleh

organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *proses*, *output*, *outcome*, *benefit* maupun *impact*.

Pengukuran kinerja merupakan hasil dari penelitian yang sistematis. Sesuai dengan suatu rencana yang telah ditetapkan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian. Arkinson (2011) mengemukakan ciri-ciri pengukuran kinerja sebagai berikut :

- 1) Merupakan suatu aspek dari strategi perusahaan.
- 2) Menetapkan ukuran kinerja melalui ukuran mekanisme komunikasi antar tingkatan manajemen.
- 3) Mengevaluasi hasil kinerja secara terus-menerus guna perbaikan pengukuran kinerja pada kesempatan selanjutnya. (dalam Mangkunegara, 2013)

Dalam kerangka pengukuran kinerja terdapat strategi pemerintahan mengenai penetapan, pengumpulan data kinerja, evaluasi dan cara pengukuran kinerja. Alat ukur untuk mengetahui secara terperinci masing-masing indikator kinerja adalah: (a) Indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana (*financial*), sumber daya manusia (*human resource*), informasi, kebijakan/peraturan perundang-undangan dan sebagainya; (b) Indikator keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan.

Keluaran itu dapat berupa fisik dan non fisik; (c) Indikator hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsi sebagai keluaran kegiatan

pada jangka menengah (*efek langsung*); (d) Indikator manfaat (*benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan; dan (e) Indikator dampak (*impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

2.5.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: *ability* (kemampuan), *capacity* (kecakapan), *held* (tanggung jawab), *incentive* (dorongan), *environment* (lingkungan), dan *validity* (keabsahan), (Rachmawati dan Daryanto, 2013).

Menurut Anwar (2009) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri sendiri untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara

fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Gibson, *et al.* (dalam Novitasari,2010), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individual, terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik.
 - b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
 - c. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
- 3) Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Menurut Tiffin dan Me. Cormick (dalam Novitasari, 2010) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
- 2) Variabel situasional:
 - a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari ; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).

- b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1.Kemampuan mereka, 2.Motivasi, 3.Dukungan yang diterima, 4.Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5.Hubungan mereka dengan organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah 1) faktor individu seperti Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kemampuan mereka, pengalaman kerja, 2) faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan sosial dan kompetitor, 3) faktor lingkungan internal organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, kebijakan organisasi, strategi organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

2.5.4. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- 2) Kuantitas Kerja Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
- 3) Pelaksanaan Tugas Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

- 4) Tanggung Jawab Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

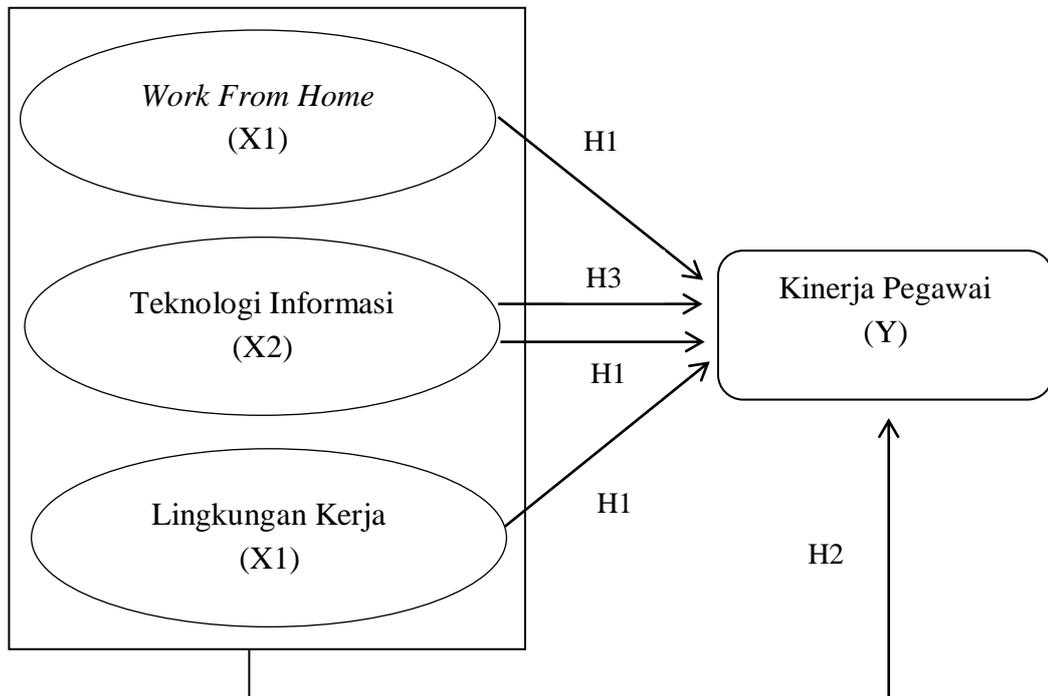
- 1) Kualitas, Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- 2) Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- 3) Ketepatan waktu, Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- 4) Efektivitas, Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- 5) Kemandirian, Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan
- 6) Komitmen, Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada berikut:



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian yaitu:

1. *Work From Home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

2. *Work From Home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
3. Teknologi Informasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

3.3. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Work From Home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1. Defenisi Operasional Variabel

Jenis Variabel	Defenisi	Indikator
<i>Work From Home</i> (X1)	bahwa <i>Work From Home</i> (WFH) adalah pekerjaan atau beban kerja yang semula dikerjakan di kantor, selanjutnya dikerjakan di rumah oleh pegawai tersebut untuk menyelesaikan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh organisasi pada masa tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fleksibel 2. Kedekatan dengan keluarga 3. Keseimbangan kerja 4. Memisahkan pekerjaan rumah 5. Menjaga kesehatan (Farrell Kathleen, 2017)
Teknologi Informasi (X2)	Teknologi informasi (TI) mencakup semua alat yang menangkap, menyimpan, mengolah, pertukaran, dan menggunakan informasi. Bidang IT termasuk perangkat keras komputer, seperti komputer mainframe, server, laptop, dan PDA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemudahan Informasi(Nur Maflikhah,2010) 2. Informasi Terupdate(Robbin,2008) 3. Kemampuan pengoperasian(Robbin,2008) 4. Pengolahan data secara akurat (Sutarman,2009) 5. informasi aktual dan cepat (Sutarman,2009)
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan 2. Hubungan yang baik 3. Fasilitas kerja 4. Kenyamanan 5. Kebersihan (Danang Sunyoto, 2013)
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam kantor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Ketepatan waktu 3. Efektifitas 4. Kemandirian 5. Komitmen (Rosita.dkk, 2016)

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian dengan data kuantitatif yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Pengertian dari metode deskriptif menurut Sugiyono (2013) adalah Metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang beralamatkan di Jalan Jend. Ahmad Yani No. 30 Kabupaten Majene.

Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan terhitung dari bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2021.

4.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2013:117).Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantorDinas

Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang berjumlah 93 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2013:118). Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sensus yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 93 responden.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode kuisisioner (Daftar Pertanyaan)

Metode Kuisisioner yakni suatu daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden berkenaan dengan variabel-variabel yang diindikasikan mempengaruhi kualitas pelayanan dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari berbagai dokumen–dokumen penelitian, laporan–laporan tertulis, referensi kepustakaan dan informasi terkait penelitian, misalnya sejarah organisasi, jumlah pegawai pekerja sosial, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya.

4.5. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka-angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah pegawai, jumlah sarana dan prasarana, dan hasil angket.

2. Sumber Data

Sumber data mempunyai peran yang sangat penting dalam penelitian karena dengan adanya sumber data penulis akan mendapat sumber yang dapat dipergunakan untuk mengetahui segala informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Sumber data yang mendukung jawaban permasalahan dalam penelitian dengan cara sebagai berikut :

a. Sumber data primer

Yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama, dalam hal ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

b. Sumber data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari catatan-catatan, buku-buku, makalah, laporan, arsip, hasil angket dan dokumen lainnya.

4.6. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang baik selain valid juga harus reliabel, artinya dapat diandalkan. Suharsimi Arikunto (2010: 211) menyatakan “Instrumen dapat dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang tepat walau oleh siapa dan kapan saja, Uji instrument yang digunakan diantaranya:

- a)** Uji Validitas untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur hal yang akan diukur, setelah dihitung , nilai korelasi yang diperoleh dan dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r . Apabila nilai korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka kritik tabel korelasi nilai r , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Membandingkan angka korelasi yang diperoleh dengan angka kritik tabel korelasi nilai r . Bila nilai $r > r$ tabel, maka pertanyaan tersebut valid atau signifikan dalam penelitian ini, angka kritik tabel korelasi untuk nilai r adalah $r(N-2;\alpha)$. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 24.0*.
- b)** Uji Reliabilitas Menurut Sugiyono (2016) uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari

suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach's*.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:111), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Menurut Ghozali (2018:105), tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF < 10 , berarti tidak terdapat

multikolonieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas dalam data

c) Uji Heterokedasitas

Ghozali (2018:135) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) $>$ dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:139)

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series), karena sampel atau observasi tertentu cenderung dipengaruhi oleh observasi sebelumnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan cara melakukan uji Durbin – Watson (DW test) (Ghozali,2018).

e) Uji Linearitas

Uji linearitas berfungsi untuk mengetahui apakah antara variabel independen dan dependen berbentuk linear atau tidak. Menurut Santoso

(2012: 243) jika hubungan tidak linear, maka model regresi tersebut akan bias disaat melakukan prediksi terhadap variabel dependen.

3. Uji Hipotesis

a) Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji parameter koefisien regresi setiap peubah bebas secara parsial. Hal ini berarti bahwa uji t dapat mengetahui apakah peubah bebas secara individu mempunyai pengaruh yang berarti terhadap peubah respon.

Pengujinya adalah :

$H_0 : b_i = 0$ (faktor X_i tidak mempengaruhi Y)

$H_1 : b_i \neq 0$ (faktor X_i mempengaruhi Y)

Jika suatu faktor X mempunyai pengaruh terhadap Y, jika nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau nilai probabilitas hitung lebih kecil dari α ($\alpha=5\%$). Pengaruh disini berarti bahwa terjadi penolakan terhadap H_0 . Sedangkan kebalikannya jika nilai t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} atau nilai probabilitas hitung lebih besar dari α ($\alpha=5\%$), maka menunjukkan faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap Y.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P value $< \alpha$; Tolak H_0

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau P value $> \alpha$; Terima H_0

b) Uji F (pengujian serentak)

Uji F (pengujian serentak) digunakan untuk menguji kesesuaian model secara serentak apakah *work from home* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Suatu faktor X akan mempengaruhi Y secara besar dari F_{tabel} , maka minimal ada

satu X mempengaruhi Y. Sedangkan jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka dipastikan tidak ada satupun X yang mempengaruhi Y. Jika dijabarkan lebih lanjut :

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya faktor X secara bersama tidak berpengaruh nyata terhadap Y.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya minimal ada satu faktor X yang berpengaruh nyata terhadap Y.

c) Analisis Regresi Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis dengan bantuan program SPSS dengan rumus

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

dengan :

Y	= Kinerja pegawai
X_1	= <i>Work From Home</i>
X_2	= Teknologi informasi
X_3	= Lingkungan kerja
b_0	= Konstanta regresi
b_1, b_2, \dots, b_4	= Koefisien regresi (parameter) yang diestimasi
ε	= Error term

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Perumahan, Pemukiman dan Kebersihan Kabupaten Majene merupakan peleburan dari Dinas Kimpraswil Kabupaten Majene yang terbagi menjadi 2 (dua) SKPD, yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Dinas Perumahan, Pemukiman dan Kebersihan dengan mangacu pada Perubahan Peraturan Daerah Kabupaten Majene Nomor 13 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Pemerintah Kabupaten Majene dan Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2011 tentang perubahan pertama atas Peraturan Daerah Kabupaten Majene No. 14 Tahun 2008.

Pada tanggal 2 Februari 2009 Dinas Perumahan Permukiman dan Kebersihan memiliki kantor sendiri dengan alamat Jln. Jenderal Ahmad Yani No, 41 tepatnya di Lingk. Passarang Kabupaten Majene dengan jumlah pegawai 48 orang.

Berdasarkan surat Sekretariat Kab. Majene No : 060/ORG-PEG/106/XII/2011 Perihal Revisi Tupoksi Organisasi Perangkat Daerah Kab. Majene Tanggal 23 Desember 2011 dan dengan disahkannya Perda pertama atas Perda Kab. Majene No. 13 Tahun 2008, maka Bidang Penerangan Jalan dan Pertamanan diganti menjadi Bidang Penerangan Jalan dan Pemakaman.

Pada bulan Juli 2013 Dinas Perumahan, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Majene pindah ke Kantor baru dengan alamat Jl. Poros Majene-Mamuju Lingk. Deteng-Deteng Kabupaten Mejene. Pada Tanggal 24 Juni 2015 terbit Peraturan Daerah No. 3 Tahun 2015 tentang perubahan ketiga atas Pertairan Daerah Kab. Majene Nomor 13 Tahun 2008, sehingga berubah menjadi Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Majene. Dan pada Tahun 2017 Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan berubah menjadi Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sampai sekarang.

Visi misi kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yaitu:

VISI

MAJENE PROFESIONAL, PRODUKTIF DAN PROAKTIF 2021 DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN MAJENE.

MISI

1. Mewujudkan pelayanan publik yang akuntabel, transparan dan efektif (cepat, mudah dan terjangkau);
2. Peningkatan kualitas kompetensi dan moral sumber daya manusia (SDM) aparatur;
3. Mewujudkan pemenuhan fasilitas sarana dan prasana perumahan yang memadai;

4. Mewujudkan pemenuhan fasilitas sarana dan prasarana kawasan permukiman yang memadai;
5. Peningkatan pelayanan, pemeliharaan, dan pemasangan penerangan jalan umum di kabupaten majene;
6. Peningkatan pelayanan pertanahan di Kabupaten Majene

5.1.2. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai dan honorer yang bekerja pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebanyak 93 (sembilan puluh tiga) orang. Terdapat 4 (empat) karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja dan status kepegawaian. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti dijelaskan berikut ini:

1. Usia Responden

Adapun data mengenai umur responden pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene dapat dilihat sebagai berikut:

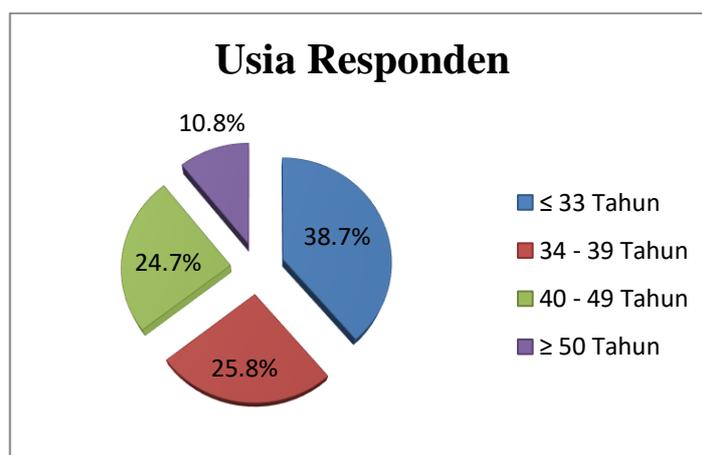
Tabel 5.1 Presentase Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
1	≤ 33 Tahun	36	38,7%
2	34 - 39 Tahun	24	25,8%
3	40 - 49 Tahun	23	24,7%
4	≥ 50 Tahun	10	10,8%
Total		93	100

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 93 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berumur \leq 33 Tahun yakni sebesar 38,7% sebanyak 36 responden. Selanjutnya, responden yang berumur 34 - 39 tahun yakni sebesar 25,8% sebanyak 24 responden. Responden yang berumur 40 - 49 tahun sebesar 24,7% sebanyak 23 responden dan yang paling sedikit responden yang berumur \geq 50 Tahun sebesar 10,8% sebanyak 10 responden. Persentase responden berdasarkan usia juga dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 5.1. Persentase responden berdasarkan usia



Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

2. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene dapat dilihat sebagai berikut:

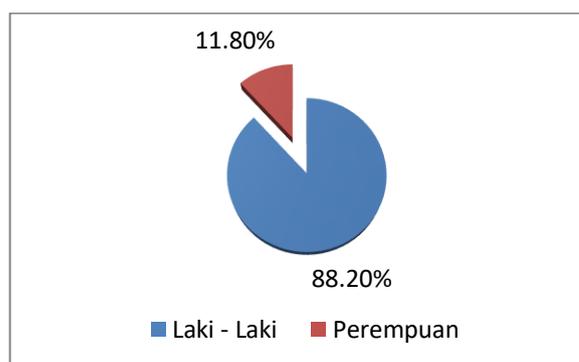
Tabel 5.2. Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki - laki	82	88,2%
2	Perempuan	11	11,8%
Total		93	100

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.2 diatas, maka dapat diketahui tentang jenis kelamin responden pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 82 orang, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 11 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki - laki. Persentase responden berdasarkan jenis kelamin juga dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2 Persentase responden berdasarkan jenis kelamin



Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

3. Masa Kerja

Adapun data mengenai masa kerja responden pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene dapat dilihat sebagai berikut:

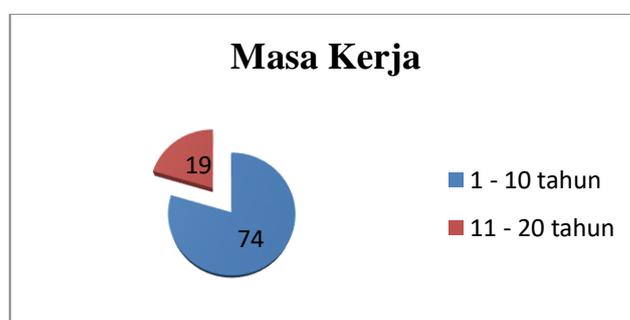
Tabel 5.3. Persentase Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1 - 10 Tahun	74	79,6%
2	11 - 20 Tahun	19	20,4%
Total		93	100

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.3 diatas, maka dapat diketahui tentang masa kerja responden pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden masa kerjanya 1 - 10 tahun sedangkan sisanya adalah responden yang memiliki masa kerja 11 - 20 tahun. Persentase responden berdasarkan masa kerja juga dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.3 persentase responden berdasarkan masa kerja



Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

4. Status kepegawaian

Adapun data mengenai status kepegawaian responden pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.4. Persentase Responden berdasarkan status kepegawaian

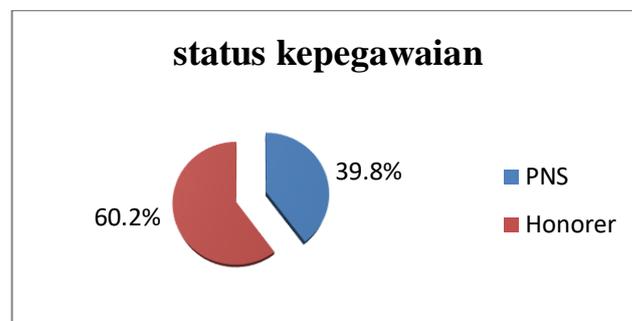
No	Status	Jumlah	Persentase
1	PNS	37	39,8%
2	Honorar	56	60,2%
Total		93	100

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.4 diatas, maka dapat diketahui tentang status kepegawaian responden pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan

Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa responden status kepegawaian PNS sebanyak 39,8% sedangkan sisanya adalah responden berstatus masih honorer. Persentase responden berdasarkan status kepegawaian juga dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.4. Persentase responden berdasarkan status kepegawaian



Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

5.1.3. Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari *work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen). Analisis persepsi responden terhadap variabel tersebut sebagai berikut:

1. *Work From Home*

Data variabel *work from home* diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5. Hasil skor kuesioner *work from home*

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	0	2	49	42	93	0	0	2,2	52,7	45,2	100
Item 2	0	0	1	39	53	93	0	0	1,1	41,9	57,0	100
Item 3	0	0	5	44	44	93	0	0	5,4	47,3	47,3	100
Item 4	0	0	0	59	34	93	0	0	0	63,4	36,6	100
Item 5	0	0	1	59	33	93	0	0	1,1	63,4	35,5	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.5 di atas terlihat bahwa pada item 1, 52,7% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Penerapan *work from home* menjadikan lingkungan kerja yang fleksibel, 45,2% Sangat Setuju dan 2,2% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 41,9% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Pegawai menjadi memiliki waktu yang banyak untuk berkumpul dengan keluarga, 57,0% Sangat Setuju dan 2,2% menjawab Ragu.

Pada item 3, 47,3% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa Diperlukan keseimbangan kerja yang optimal selama *work from home*, 47,3% Sangat Setuju dan 5,4% menjawab ragu. Pada item 4, 63,4% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Pegawai harus pandai memisahkan antara kepentingan pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah. Pada item 5, 63,4% setuju dengan pernyataan Dengan *work from home* pegawai jadi lebih bisa menjaga kesehatannya, 35,5% Sangat setuju dan 1,1% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 93 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap

jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6. Statistik Deskriptif gaya kepemimpinan

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
<i>work from home</i>	93	18	25	22,12	1,573

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh *work from home* dengan jumlah sampel 93, nilai minimum 18, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 22,12. Artinya indikator atau pernyataan mengenai *work from home* menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai *work from home* dapat dinilai baik.

2. Teknologi Informasi

Data variabel teknologi informasi diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7. Hasil skor kuesioner teknologi informasi

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	0	2	48	43	93	0	0	2,2	51,6	46,2	100
Item 2	0	0	8	52	33	93	0	0	8,6	55,9	35,5	100
Item 3	0	0	5	54	34	93	0	0	5,4	58,1	36,6	100
Item 4	0	2	17	60	14	93	0	2,2	18,3	64,5	15,1	100
Item 5	0	0	19	59	15	93	0	0	20,4	63,4	16,1	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.6 di atas terlihat bahwa pada item 1, 51,6% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa dengan teknologi informasi

memberikan kemudahan dalam mencari informasi, 46,2% Sangat Setuju dan 2,2% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 55,9% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Jaringan internet sangat dibutuhkan untuk mendapatkan informasi terbaru (*up to date*), 35,5% Sangat Setuju dan 8,6% menjawab Ragu.

Pada item 3, 58,1% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa dibutuhkan keahlian dalam pengoperasian teknologi informasi, 36,6% Sangat Setuju dan 5,4% menjawab ragu. Pada item 4, 64,5% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa pengolahan data yang akurat ditunjang adanya teknologi informasi yang baik. Pada item 5, 63,4% setuju dengan pernyataan teknologi informasi memberikan ataupun membagikan informasi kepada pegawai secara aktual dan cepat, 16,1% Sangat setuju dan 20,4% menjawab ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 93 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8. Statistik Deskriptif teknologi informasi

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Teknologi informasi	93	17	25	20,90	1,776

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh teknologi informasi dengan jumlah sampel 93, nilai minimum 17, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 20,90. Artinya indikator atau pernyataan mengenai teknologi informasi menuju kearah

maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai teknologi informasi dapat dinilai baik.

3. Lingkungan kerja

Data variabel lingkungan kerja diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9. Hasil skor kuesioner lingkungan kerja

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	0	5	43	45	93	0	0	5,4	46,2	48,4	100
Item 2	0	3	17	50	23	93	0	3,2	18,3	53,8	24,7	100
Item 3	0	1	11	62	19	93	0	1,1	11,8	66,7	20,4	100
Item 4	0	1	16	46	30	93	0	1,1	17,2	49,5	32,3	100
Item 5	0	0	8	58	27	93	0	0	8,6	62,4	29,0	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.9 di atas terlihat bahwa pada item 1, 46,2% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Tempat kerja saya sudah memberikan keamanan yang baik, 48,4% Sangat Setuju, 5,4% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 53,8% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Para pegawai memiliki hubungan kerja yang baik, 24,7% Sangat Setuju dan 18,3% menjawab Ragu.

Pada item 3, 66,7% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa Kantor telah menyediakan fasilitas kerja yang memadai, 20,4% Sangat Setuju dan 18,3% menjawab ragu. Pada item 4, 49,5% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Ruang kantor saya terasa nyaman (suhu, warna dan aroma

ruangan yang baik). Pada item 5, 62,4% setuju dengan pernyataan Kami bersama-sama menjaga kebersihan kantor, 29,0% Sangat setuju dan 8,6% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 93 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10. Statistik Deskriptif lingkungan kerja

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja	93	13	25	20,83	2,278

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh lingkungan kerja dengan jumlah sampel 93, nilai minimum 13, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 20,83. Artinya indikator atau pernyataan mengenai lingkungan kerja menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai lingkungan kerja dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

4. Kinerja Pegawai

Data variabel prestasi kerja diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11. Hasil skor kuesioner kinerja pegawai

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	2	9	58	24	93	0	2,2	9,7	62,4	25,8	100
Item 2	0	2	10	65	16	93	0	2,2	10,8	69,8	17,2	100
Item 3	0	0	9	63	21	93	0	0	9,7	67,7	22,6	100
Item 4	0	0	16	63	14	93	0	0	17,2	67,7	15,1	100
Item 5	0	2	16	63	12	93	0	2,2	17,2	67,7	12,9	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.11 di atas terlihat bahwa pada item 1, 62,4% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Anda telah memberikan kualitas kerja yang sesuai diharapkan instansi, 25,8% Sangat Setuju dan 9,7% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 69,8% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Pegawai sebaiknya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, 17,2% Sangat Setuju dan 10,8% menjawab Ragu.

Pada item 3, 67,7% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa Penguasaan penggunaan fasilitas kantor yang baik memberikan dampak efektivitas kerja, 22,6% Sangat Setuju dan 9,7% menjawab ragu. Pada item 4, 67,7% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Sikap mandiri yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan dampak hasil kerja yang baik. Pada item 5, 67,7% setuju dengan pernyataan Seorang pegawai yang memiliki komitmen tercermin dari sikap kerja yang baik, 12,9% Sangat setuju dan 17,2% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 93 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap

jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12. Statistik Deskriptif kinerja pegawai

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kinerja pegawai	93	12	25	20,16	2,076

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh kinerja dengan jumlah sampel 93, nilai minimum 12, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 20,16. Artinya indikator atau pernyataan mengenai kinerja pegawai menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai kinerja pegawai dapat dinilai baik.

5.1.4. Validitas dan Reliabilitas

5.1.4.1. Validitas

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson product moment yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel
 - a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soalanket tersebut dinyatakan valid
 - b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soalanket tersebut dinyatakan tidak valid.
2. Membandingkan nilai sig.(2-tailed) dengan probabilitas 0,05

- a. Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan pearson correlation dinyatakan bernilai positif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut valid.
- b. Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan pearson correlation dinyatakan bernilai negatif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut tidak valid.
- c. Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 dan pearson correlation dinyatakan bernilai negatif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut tidak valid.

Tabel 5.13 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	R Tabel	Taraf Sig.	Ket.
1.	<i>Work From Home</i>	1	0,786	0,203	0,000	Valid
		2	0,735		0,000	Valid
		3	0,823		0,000	Valid
		4	0,831		0,000	Valid
		5	0,814		0,000	Valid
2.	Teknologi Informasi	1	0,556	0,203	0,000	Valid
		2	0,660		0,000	Valid
		3	0,818		0,000	Valid
		4	0,770		0,000	Valid
		5	0,745		0,000	Valid
3.	Lingkungan Kerja	1	0,618	0,203	0,000	Valid
		2	0,809		0,000	Valid
		3	0,792		0,000	Valid
		4	0,698		0,000	Valid
		5	0,664		0,000	Valid
4.	Kinerja pegawai	1	0,642	0,203	0,000	Valid
		2	0,689		0,000	Valid
		3	0,799		0,000	Valid
		4	0,794		0,000	Valid
		5	0,770		0,000	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 dapat dilihat nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variable yang meliputi *Work from home*, teknologi informasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang dapat diartikan masing-masing item pada setiap variabel valid.

5.1.4.2. Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $>$ 0,60. Nilai alphamasing-masing variable dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	<i>Work from home</i>	5	0,858	Reliabel
2.	Teknologi informasi	5	0,756	Reliabel
3.	Lingkungan kerja	5	0,753	Reliabel
4.	Kinerja pegawai	5	0,791	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 maka dapat dilihat nilai Alpha Cronbach masing-masing variable yang meliputi *Work from home*, teknologi informasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai masing-masing variable lebih besar dari 0,60 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

5.1.5.1. Uji Normalitas

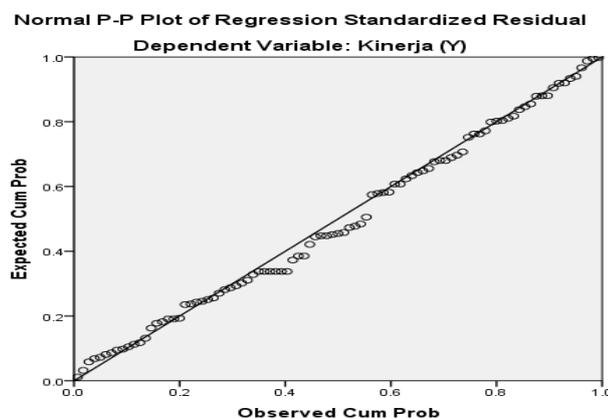
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi variabel pengganggu/residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kesimpulan dalam Uji Normalitas K-S adalah jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil output uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15. Hasil Uji Normalitas

No.	Asymp. Sig	Keterangan
1.	0,431	Normal

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji probability plot. Uji probability plot dilakukan dengan cara melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas, apabila data pada grafik menyebar di sekitaran garis diagonal dan bentuknya mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya, apabila data pada grafik menyebar dan berada jauh dari garis diagonal atau data yang ada tidak mengikuti arah garis diagonal yang tampak pada grafik maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Gambar uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 5.5. Uji Normalitas

Sumber : Print out SPSS Versi 22

5.1.5.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi penelitian ini terdapat korelasi antara variabel independen. Jika terdapat korelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini, maka dapat menimbulkan masalah yang dapat mengganggu model regresi. Berdasarkan ketentuan, model regresi yang dianggap baik adalah model yang tidak mencerminkan adanya multikolinearitas. Oleh karena itu, untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini, peneliti melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS for Windows 22 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5.16 Hasil Uji Multikolinearitas

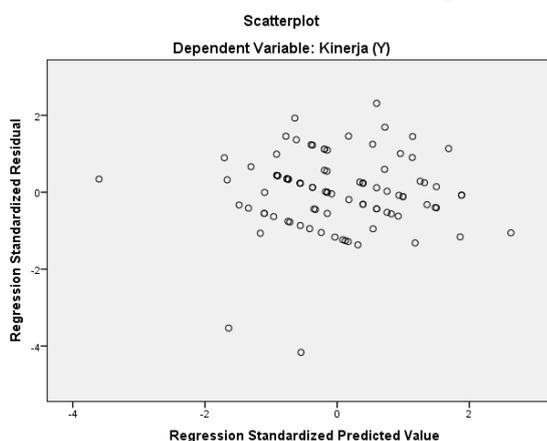
No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	<i>Work from home</i>	0,822	1,217	Bebas Multikolinearitas
2.	Teknologi informasi	0,877	1,140	Bebas Multikolinearitas
3.	Lingkungan kerja	0,880	1,137	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

5.1.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak dalam penelitian ini maka dilakukan dengan cara yaitu dengan melihat grafik scatterplot. Dalam metode scatterplot, untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dilakukan dengan cara melihat apakah ada pola tertentu pada grafik scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini melalui scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.6. Grafik Scatterplot



Sumber : Print Out SPSS Versi 22

Berdasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa:

- Titik-titik data hasil penelitian yang telah dilakukan menyebar di atas dan juga menyebar dibawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik hasil penelitian tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data hasil penelitian yang terlihat pada grafik tidak membentuk suatu pola, dimana pola tersebut berbentuk gelombang melebar kemudian menyempit dan kemudian melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk suatu pola tertentu.

5.1.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Untuk mengetahui hal tersebut maka digunakan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial sebagai bagian dari uji hipotesis pada model persamaan regresi dalam penelitian ini. Namun, sebelum melakukan uji hipotesis perlu dirumuskan bentuk persamaan model regresi berganda pada penelitian ini. Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 22 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 5.17. Hasil perhitungan regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	3,567	0,065
<i>Work from home</i>	0,273	0,006
Teknologi informasi	0,412	0,000
Lingkungan kerja	0,163	0,088

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = 3,567 + 0,273 X_1 + 0,412 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 3,567 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu *Work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja dianggap

konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja pegawai akan bernilai sebesar 3,567. Dengan kata lain, apabila *Work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 3,322, dimana nilai konstanta menunjukkan terjadi peningkatan kinerja pegawai.

2. Koefesien $X_1 = 0,273$. Koefesien *Work from home* bernilai positif maka variabel *Work from home* memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai *Work from home* meningkat sementara teknologi informasi dan lingkungan kerja tetap, maka kinerja pegawai juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika *Work from home* berubah 1 persen, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,273%, asumsi variabel yang lain (teknologi informasi dan lingkungan kerja) tetap.
3. Koefesien $X_2 = 0,412$. Koefesien teknologi informasi bernilai positif maka variabel teknologi informasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel teknologi informasi meningkat sementara variabel *Work from home* dan lingkungan kerja tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika teknologi informasi berubah 1 persen, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,412%, asumsi variabel yang lain (*Work from home* dan lingkungan kerja) tetap.
4. Koefesien $X_3 = 0,163$. Koefesien lingkungan kerja bernilai positif maka variabel lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel lingkungan kerja meningkat sementara

variabel *Work from home* dan teknologi informasi tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika lingkungan kerja berubah 1 persen, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,163%, asumsi variabel yang lain (*Work from home* dan teknologi informais) tetap

5.1.7. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa pengujian yaitu:

5.1.7.1. Uji F (pengujian secara simultan)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel *Work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 22 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.18. Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
30,120	2,71	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

- a. Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain *Work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- b. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 = \text{Jumlah Variabel bebas}$ dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 93 - 3 - 1 = 89$. Nilai F tabel = 2,71. Karena nilai F hitung $>$ F tabel ($30,120 > 2,71$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain *Work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.1.7.2. Uji t (Pengujian secara parsial)

Untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka digunakan Uji t. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dan t tabel, Apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil α (0,05), maka variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 pada penelitian ini ditolak dan H_1 pada penelitian ini diterima. Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19. Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	keterangan
1.	<i>Work from home</i>	2,827	1,986	0,006	Berpengaruh
2.	Teknologi informasi	3,798	1,986	0,000	Berpengaruh
3.	Lingkungan kerja	1,723	1,986	0,088	Tidak Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus t tabel = $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 83-3-1) = (0,025 ; 89)$ sehingga nilai t tabel adalah 1,986. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Work from home* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 2,827 > t tabel = 1,986 dan nilai sig. 0,005 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti *Work from home* (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. Teknologi informasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 3,798 > t tabel = 1,986 dan nilai sig. 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti teknologi informasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- c. Lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 1,723 < t tabel = 1,986 dan nilai sig. 0,088 > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti lingkungan kerja (X3) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

5.1.8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 5.20. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,487	1,600

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work From Home, Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R² pada tabel sebesar 0,504 atau 50,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu *Work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 50,4%, sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work from home*(X1) terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa *Work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung > t tabel yang mana t hitung *Work from home* adalah 2,827 dan untuk nilai t tabel = 1,986 dan nilai sig. $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi *Work from home* yang dialami pegawai maka semakin tinggi kinerja yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ricardo Manarintar Simarmata (2020) menunjukkan hasil penelitian ini bahwa *Work from home* berkontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Cicilia Tri Suci rokhani (2020) yang telah

meneliti variabel *Work from home* dan variabel kinerja guru. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa antara *Work from home* berdampak terhadap kinerja guru SD Negeri 01 Dengek Pati.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel *work from home* maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persentase kebijakan *work from home* berada pada kategori sedang. Dari kebijakan tersebut memberikan dampak positif kepada pegawai, pegawai dapat menyeimbangkan antara pekerjaan rumah dengan pekerjaan kantor, waktu kebersamaan bersama keluarga menjadi banyak dan kesehatan tetap terjaga dari terpaparnya virus pandemi.

2. Pengaruh teknologi informasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $< t$ tabel yang mana t hitung teknologi informasi adalah 3,798 dan untuk nilai t tabel = 1,986 dan nilai sig. $0,088 > 0,05$. Hal ini berarti semakin baik teknologi informasi yang dimiliki oleh instansi memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Hasil penelitian ini didukung juga dari penelitian Mukhammad Hilmi Muzakki, et al (2016) bahwa pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Surabaya. Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Irsal Nurariansyah (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai di kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.

Teknologi informasi yang ada pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene harus ditingkatkan, di era global sekarang ini utamanya pada dunia kerja sebagian besar telah menggunakan teknologi yang tujuannya untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan serta mengefektifkan waktu yang digunakan dalam bekerja. Teknologi informasi yang digunakan pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sudah cukup baik, apalagi dimasa pandemi saat ini. Pegawai lebih banyak bekerja dari rumah namun tetap dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, maka dengan bantuan teknologi informasi sangat membantu, misalnya menggunakan aplikasi *whatsapp*, *E-Mail* ataupun *by Zoom* meskipun demikian teknologi informasi yang ada pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene masih

sangat kurang, misalnya saja belum tersedianya *website* atau *link* yang dapat dikunjungi jika kita ingin mencari informasi tentang Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

3. Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $<$ t tabel yang mana t hitung lingkungan kerja adalah 1,723 dan untuk nilai t tabel = 1,986 dan nilai sig. $0,088 > 0,05$. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di kantor tidak akan mempengaruhi kinerja yang diberikan pegawai.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurparidah (2014) hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pos tidak searah. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Kendari. Hasil penelitian serupa pula dilakukan oleh Aji Tri Budianto (2015) dengan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan atau informasi kepada pimpinan perusahaan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang terdapat pada instansi itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek

diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas – tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi – variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek–efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan yang ada pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene lingkungan kerja sudah memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja, terlihat pimpinan dan semua pegawai bersama-sama selalu menjaga kebersihan dengan rutin melaksanakan jum'at bersih, inisiatif dari masing-masing kepala bidang melakukan renovasi atau pengecatan ruangan agar memberikan kenyamanan dalam bekerja dan pegawai bekerja diselingi bercanda dengan rekan kerja guna menciptakan suasana kerja yang harmonis agar tidak menimbulkan tekanan dalam bekerja.

4. Pengaruh *work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa *work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene,

dibuktikan dengan nilai F hitung $>$ F tabel, yang mana F hitung adalah 10,203 dan untuk nilai F tabel = 2,71, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene jika ingin memiliki kinerja yang baik, haruslah *work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja yang baik. Keseimbangan antara *work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh besar terhadap kinerja seorang pegawai.

Hal ini mengartikan jika pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene ingin memiliki kinerja yang optimal haruslah mampu menyeimbangkan antara *work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja apalagi di masa pandemi seperti sekarang ini.

5. Teknologi Informasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel teknologi informasi sebesar 0,378, ini berarti bahwa variabel teknologi informasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa teknologi informasi mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan

Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 37,8%, work from home mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 27,7% dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 17,3% Sisanya sebesar 17,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work from home* terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
3. Tidak Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work from home*, teknologi informasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

5. Teknologi informasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

6.2. Implikasi

6.2.1. Implikasi Teoritis

1. Implikasi terhadap *work from home*

Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator - indikator yang menyusun *work from home* mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja fleksibel, kedekatan dengan keluarga, keseimbangan kerja, memisahkan pekerjaan rumah dan menjaga kesehatan.

2. Implikasi terhadap teknologi informasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator - indikator yang menyusun teknologi informasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator - indikator tersebut adalah kemudahan informasi, informasi terupdate, kemampuan pengoperasian, pengolahan data secara akurat dan informasi aktual dan cepat.

3. Implikasi terhadap lingkungan kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang menyusun lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator-indikator tersebut yaitu keamanan, hubungan kerja yang baik, fasilitas kerja, kenyamanan dan kebersihan.

6.2.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan, maka beberapa implikasi praktis yang diajukan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen dalam membuat kebijakan adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan *work from home* dianggap keputusan yang efektif di masa pandemi seperti saat ini. Namun dari kebijakan itu banyak hal yang perlu diperhatikan agar dari kebijakan tersebut tidak memberikan dampak
2. Teknologi informasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Implikasi temuan ini mengindikasikan bahwa teknologi informasi yang ada masih perlu ditingkatkan dan diperbaharui, dengan begitu akan memberikan semangat dan kemudahan dalam bekerja bagi pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja dari pegawai.
3. lingkungan kerja terbukti mempengaruhi kinerja pegawai. Implikasi temuan ini lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan harmonis sesama rekan kerja sangat dibutuhkan pegawai. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif pegawai akan bekerja lebih giat.

6.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan:

1. Bagi Instansi

Agar pimpinan instansi mengatur dengan baik dari kebijakan *work from home* agar pegawai tetap bekerja dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, teknologi informasi yang pimpinan lebih memperhatikan dan meningkatkan gaya kepemimpinan, kompensasi yang adil dan budaya

organisasi yang terstruktur agar pegawai lebih dapat memberikan kinerja yang baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian mengenai kinerja pegawai. Peneliti dapat menambahkan dimensi-dimensi nilai personal pemimpin yang lain yang mungkin belum diangkat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir dan Terra Ch. Triwahyuni. 2013. *Pengantar Teknologi Informasi Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi
- Agustin, R. P. 2014. *Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan*. eJournal Psikologi, 02(01), 24 - 40.
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Darmawan, D. 2012. *"Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi"*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Edyun, Neti. 2012. *hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan*
- Farrell, K. (2017). *Working From Home: A Double Edged Sword* . Royal Society Of Medicine, 1-26
- Haag dan Keen. 1996. *Information Technology: Tomorrow's Advantage Today*. Hammond: Mcgraw-Hill College.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik
- Laudon, Kenneth C., and Jane P. Laudon, 2014, *Management Information Systems: Managing The Digital Firm, 13 th Ed*, Person Education Limited, New York University – United States of America.
- Maflikhah, Nur. 2010. *Peran Teknologi Informasi Pada Niat Untuk Mendorong Knowledge Sharing Karyawan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta (Sebuah Pengujian Terhadap Teori Difusi Inovasi)*. Jurnal Ekonomi Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Martin, A., Swarbick, J., dan A. Cammarata. 1993. *Farmasi Fisik 2*. Edisi III. Jakarta: UI Press. Pp. 940-1010, 1162, 1163, 1170.

- Marzuki, M.S.. 2008. *Paradigma Baru Penyuluhan Pembangunan Dalam Pemberdayaan Masyarakat*. www.dispertainak.pandeglang.go.id
- Maurits L S K. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Nurmianto, Eko. *Ergonomi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Guna Widya Jakarta. 2005
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil
- Ramayani, Ira. 2014. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam*. Skripsi Jurusan Ilmu Ekonomi. Universitas Andalas Padang.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Rosita, S. 2014. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi*. Jurnal Manajemen Bisnis, 2(2)
- Sedarmayati, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian.Sondang P. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sihombing, Riama M. 2009. *Huruf Jalanan. Still Loving Youth*, 01 (02),hlm. 20-23.
- Suma'mur. 2013. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Jakarta. Sagung Seto.
- Sutarman. 2009. *Pengantar teknologi Informasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA
- Tata Sutabri. 2014. *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi

Nurmianto, E.2009. *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*.Surabaya : Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Guna Widya

Williams, BK. & Sawyer, SC. 2011.*Using Information Technology : A Practical Introduction to Computers and Communications. Ed. 9th*. The Mc Graw-Hill Companies Inc, New York.

Lampiran

KUESIONER PENELITIAN

Nama : AGUSSALIM

No. Induk Mahasiswa: 2018.MM.2.2067

PASCA SARJANA NOBEL MAKASSAR

PENGARUH *WORK FROM HOME*, TEKNOLOGI INFORMASI DAN LINGKUNGAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN MAJENE

Dalam pengisian kuesioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/I dapat memilih salahsatu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap sesuai dengan anggapan Bapak/Ibu/Sdr/I. jawaban Bapak/Ibu/Sdr/I akan dirahasiakan.

A. Karakteristik Responden

1. Usia

20 – 30 Tahun

40 – 50 Tahun

30 – 40 Tahun

>51 Tahun

2. Jenis Kelamin

Laki – Laki

Perempuan

3. Pendidikan

SMP

S1

SMA

S2

D3

S3

4. Masa Kerja

1 – 5 Tahun

> 10 Tahun

>5 – 10 Tahun

Alternative jawaban antara lain :

STS = SANGAT TIDAK SETUJU

NILAI : 1

TS = TIDAK SETUJU

NILAI : 2

R = RAGU

NILAI : 3

S = SETUJU

NILAI : 4

SS = SANGAT SETUJU

NILAI : 5

1. **WORK FROM HOME (X1)**

No	Item Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Penerapan <i>work from home</i> menjadikan lingkungan kerja yang fleksibel					
2	Pegawai menjadi memiliki waktu yang banyak untuk berkumpul dengan keluarga					
3	Diperlukan keseimbangan kerja yang optimal selama <i>work from home</i>					
4	Pegawai harus pandai memisahkan antara kepentingan pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah					
5	Dengan <i>work from home</i> pegawai jadi lebih bisa menjaga kesehatannya					

2. **TEKNOLOGI INFORMASI (X2)**

No	Item Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Dengan teknologi informasi memberikan kemudahan dalam mencari informasi					
2	Jaringan internet sangat dibutuhkan untuk mendapatkan informasi terbaru (<i>up to date</i>)					
3	Dibutuhkan keahlian dalam pengoperasian teknologi informasi					
4	Pengolahan data yang akurat ditunjang adanya teknologi informasi yang baik					
5	Teknologi informasi memberikan ataupun membagikan informasi kepada pegawai secara aktual dan cepat					

3. LINGKUNGAN KERJA (X3)

No	Item Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Tempat kerja saya sudah memberikan keamanan yang baik					
2	Para pegawai memiliki hubungan kerja yang baik					
3	Kantor telah menyediakan fasilitas kerja yang memadai					
4	Ruangan kantor saya terasa nyaman (suhu, warna dan aroma ruangan yang baik)					
5	Kami bersama-sama menjaga kebersihan kantor					

4. KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Item Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Anda telah memberikan kualitas kerja yang sesuai diharapkan instansi					
2	Pegawai sebaiknya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
3	Penguasaan penggunaan fasilitas kantor yang baik memberikan dampak efektivitas kerja					
4	Sikap mandiri yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan dampak hasil kerja yang baik					
5	Seorang pegawai yang memiliki komitmen tercermin dari sikap kerja yang baik					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI DAN WAKTUNYA



PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 016/PPS/STIE-NI/I/2021
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Makassar, 7 Januari 2021

Kepada Yth. :

Kepala Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kab. Majene

Di-

Majene

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Agussalim**
NIM : 2018MM22067
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Tesis : Pengaruh *Work From Home*, Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

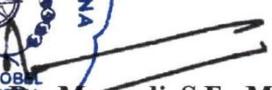
Komisi Pembimbing : 1. Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si.
2. Dr. H. Badaruddin, ST., M.M

Waktu Penelitian : Selama bulan Januari – Februari 2021

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar



Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Pertinggal

TABULASI KUESIONER

1.) Identitas Responden

NO.	JENIS KELAMIN		STATUS KEPEGAWAIAN		UMUR	
1	P	2	PNS	1	≥ 50	4
2	L	1	PNS	1	≥ 50	4
3	L	1	PNS	1	≤ 33	1
4	L	2	PNS	1	40 - 49	3
5	L	2	PNS	1	40 - 49	3
6	L	2	PNS	1	40 - 49	3
7	L	1	PNS	1	≥ 50	4
8	L	1	PNS	1	≥ 50	4
9	L	2	PNS	1	≥ 50	4
10	L	2	PNS	1	34 - 39	2
11	L	1	PNS	1	≤ 33	1
12	L	2	PNS	1	40 - 49	3
13	L	2	PNS	1	40 - 49	3
14	L	2	PNS	1	34 - 39	2
15	L	1	PNS	1	≤ 33	1
16	L	1	PNS	1	34 - 39	2
17	L	1	PNS	1	≥ 50	4
18	L	1	PNS	1	≥ 50	4
19	L	1	PNS	1	34 - 39	2
20	P	2	PNS	1	34 - 39	2
21	P	2	PNS	1	40 - 49	3
22	L	1	PNS	1	≥ 50	4
23	L	1	PNS	1	≥ 50	4
24	L	1	PNS	1	40 - 49	3
25	P	2	PNS	1	40 - 49	3
26	P	2	PNS	1	40 - 49	3
27	L	1	PNS	1	40 - 49	3
28	L	1	PNS	1	40 - 49	3
29	L	1	PNS	1	40 - 49	3
30	L	1	PNS	1	≥ 50	4

31	L	1	PNS	1	34 - 39	2
32	L	1	PNS	1	40 - 49	3
33	L	1	PNS	1	40 - 49	3
34	L	1	PNS	1	40 - 49	3
35	L	1	PNS	1	40 - 49	3
36	L	1	PNS	1	40 - 49	3
37	L	1	PNS	1	40 - 49	3
38	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
39	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
40	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
41	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
42	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
43	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
44	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
45	L	1	HONORER	2	40 - 49	3
46	L	1	HONORER	2	40 - 49	3
47	L	1	HONORER	2	40 - 49	3
48	L	1	HONORER	2	40 - 49	3
49	P	2	HONORER	2	34 - 39	2
50	P	2	HONORER	2	≤ 33	1
51	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
52	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
53	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
54	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
55	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
56	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
57	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
58	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
59	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
60	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
61	P	2	HONORER	2	34 - 39	2
62	P	2	HONORER	2	≤ 33	1
63	P	2	HONORER	2	≤ 33	1
64	P	2	HONORER	2	34 - 39	2

65	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
66	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
67	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
68	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
69	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
70	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
71	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
72	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
73	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
74	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
75	L	1	HONORER	2	40 - 49	3
76	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
77	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
78	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
79	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
80	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
81	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
82	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
83	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
84	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
85	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
86	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
87	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
88	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
89	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
90	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
91	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
92	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
93	L	1	HONORER	2	≤ 33	1

TABULASI KUESIONER

1.) DATA RESPONDEN

WORK FROM HOME (X1)							TEKNOLOGI INFORMASI (X2)					LINGKUNGAN KERJA (X3)					KINERJA PEGAWAI (Y)							
NO	NOMOR SOAL KUESIONER					TOTAL X1	NOMOR SOAL KUESIONER					TOTAL X2	NOMOR SOAL KUESIONER					TOTAL X3	NOMOR SOAL KUESIONER					TOTAL Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
2	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	19
3	5	5	4	4	4	22	4	5	4	3	3	19	4	4	4	3	3	18	4	4	3	5	5	21
4	3	5	4	5	5	22	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	5	5	4	4	4	22
6	4	4	3	3	3	17	3	4	3	4	3	17	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
7	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23
8	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24
9	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	3	17	4	4	3	4	4	19
10	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17	4	5	4	4	4	21
11	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	4	22	3	3	3	4	3	16	4	5	3	5	5	22
12	4	5	4	4	5	22	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
13	3	3	3	4	4	17	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	3	4	4	5	5	21
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
16	4	5	4	5	4	22	5	5	4	4	4	22	5	4	5	3	4	21	5	5	4	5	5	24
17	4	4	3	5	5	21	5	5	4	3	4	21	5	5	5	4	3	22	4	5	4	4	5	22
18	4	4	5	5	5	23	4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	3	19	5	5	5	4	4	23
19	5	4	5	4	5	23	3	4	5	3	5	20	5	4	5	4	3	21	5	5	5	5	4	24
20	4	4	4	5	5	22	5	4	5	4	5	22	5	5	5	3	3	21	5	5	4	5	5	24

26	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19	4	5	4	4	4	21
27	4	4	3	4	4	19	4	5	4	4	5	22	4	3	4	4	3	18	3	4	3	4	4	18
28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25
29	5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	4	22	4	5	5	4	5	23
30	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	22	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21
31	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
32	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	5	5	4	4	4	22
33	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
34	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	3	18
35	4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	4	21	4	3	3	4	3	17	4	5	5	5	5	24
36	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	3	19	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	5	5	4	4	4	22
38	5	4	4	4	5	22	4	5	5	4	4	22	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	5	22
39	4	4	3	4	4	19	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	4	19
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21
41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
42	4	5	3	4	5	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
43	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	3	18	5	4	4	4	4	21
44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24
45	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
46	4	5	4	4	4	21	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	3	17	3	5	3	3	4	18
47	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	5	24
49	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19
50	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
51	5	5	4	4	5	23	4	5	4	5	5	23	4	4	3	4	3	18	5	4	5	5	5	24
52	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
53	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
56	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	5	23	3	4	4	3	5	19	5	4	4	5	5	23
57	4	4	4	3	4	19	5	5	4	5	4	23	4	3	4	3	5	19	5	4	4	5	5	23
58	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
59	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	5	23	3	4	4	4	5	20	4	5	5	5	5	24

60	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25
61	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21
62	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	3	20	5	5	5	5	5	25
63	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
65	5	4	4	4	4	21	4	5	5	4	5	23	4	4	2	4	3	17	4	4	4	4	5	21
66	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	3	19	5	3	4	4	5	21
67	4	4	4	4	3	19	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	3	19	4	3	3	3	4	17
68	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23
69	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23	2	4	4	4	5	19	5	5	5	5	5	25
70	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22	3	4	4	4	5	20	4	5	4	5	4	22
71	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	5	20	4	5	4	5	4	22
72	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	5	20	4	5	4	5	4	22
73	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	5	20	4	4	4	5	4	21
74	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17
75	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22	3	4	3	4	4	18	5	5	5	5	5	25
76	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
78	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	2	4	18	4	4	5	5	5	23
79	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17
80	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
81	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
82	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21
83	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	4	21
84	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
85	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	5	21

86	3	4	4	4	4	19	4	4	3	3	4	18	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19
87	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
88	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	4	23	5	5	5	2	4	21
89	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
90	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	5	5	4	4	4	22
91	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	4	23	5	4	5	4	4	22
92	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
93	4	5	5	4	4	22	5	5	4	4	5	23	3	4	5	5	3	20	5	4	3	4	4	20

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.203$)**

1. VALIDITAS WORK FROM HOME

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Work From Home
X1.1	Pearson Correlation	1	,496**	,600**	,520**	,527**	,786**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.2	Pearson Correlation	,496**	1	,544**	,464**	,468**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.3	Pearson Correlation	,600**	,544**	1	,585**	,526**	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.4	Pearson Correlation	,520**	,464**	,585**	1	,729**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.5	Pearson Correlation	,527**	,468**	,526**	,729**	1	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	93	93	93	93	93	93
Work From Home	Pearson Correlation	,786**	,735**	,823**	,831**	,814**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	93	93	93	93	93	93

2. VALIDITAS TEKNOLOGI INFORMASI

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Teknologi Informasi
X2.1	Pearson Correlation	1	,162	,362**	,280**	,170	,556**
	Sig. (2-tailed)		,120	,000	,007	,103	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X2.2	Pearson Correlation	,162	1	,468**	,373**	,412**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,120		,000	,000	,000	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X2.3	Pearson Correlation	,362**	,468**	1	,524**	,543**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X2.4	Pearson Correlation	,280**	,373**	,524**	1	,512**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000		,000	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X2.5	Pearson Correlation	,170	,412**	,543**	,512**	1	,745**
	Sig. (2-tailed)	,103	,000	,000	,000		,000
	N	93	93	93	93	93	93
Teknologi Informasi	Pearson Correlation	,556**	,660**	,818**	,770**	,745**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	93	93	93	93	93	93

3. VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Lingkungan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	,496**	,464**	,252*	,051	,618**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,015	,630	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X3.2	Pearson Correlation	,496**	1	,581**	,422**	,464**	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X3.3	Pearson Correlation	,464**	,581**	1	,408**	,393**	,792**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X3.4	Pearson Correlation	,252*	,422**	,408**	1	,390**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,000		,000	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X3.5	Pearson Correlation	,051	,464**	,393**	,390**	1	,664**
	Sig. (2-tailed)	,630	,000	,000	,000		,000
	N	93	93	93	93	93	93
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,618**	,809**	,792**	,698**	,664**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	93	93	93	93	93	93

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. VALIDITAS KINERJA

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	,294**	,460**	,307**	,323**	,642**
	Sig. (2-tailed)		,004	,000	,003	,002	,000
	N	93	93	93	93	93	93
Y2	Pearson Correlation	,294**	1	,436**	,448**	,352**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,000	,001	,000
	N	93	93	93	93	93	93
Y3	Pearson Correlation	,460**	,436**	1	,487**	,524**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	93	93	93	93	93	93
Y4	Pearson Correlation	,307**	,448**	,487**	1	,695**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000		,000	,000
	N	93	93	93	93	93	93
Y5	Pearson Correlation	,323**	,352**	,524**	,695**	1	,770**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000	,000		,000
	N	93	93	93	93	93	93
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,642**	,689**	,799**	,794**	,770**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	93	93	93	93	93	93

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

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS WORK FROM HOME**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	93	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	5

Nilai Cronbach's Alpha
0.858 > 0.50

2. **RELIABILITAS TEKNOLOGI INFORMASI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	93	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.756 > 0.50

3. RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA

		N	%
Cases	Valid	93	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	93	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,753	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.753 > 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	93	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.791 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

1. **DESKRIPTIF RESPONDEN**

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	74	79.6	79.6	79.6
	Perempuan	19	20.4	20.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Status Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	37	39.8	39.8	39.8
	Honorar	56	60.2	60.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 33 Tahun	36	38.7	38.7	38.7
	34 - 39 Tahun	24	25.8	25.8	64.5
	40 - 49 Tahun	23	24.7	24.7	89.2
	> 49 Tahun	10	10.8	10.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS**

Nilai Sig 0.431 > 0.05 → Data terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.79095493
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.873
Asymp. Sig. (2-tailed)		.431

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00

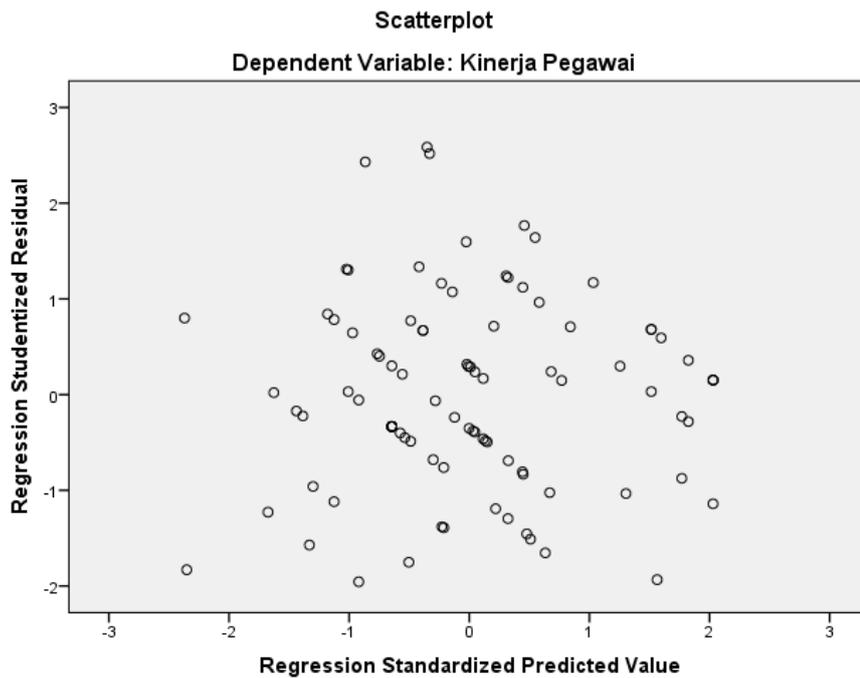
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.322	3.125		1.063	.291		
	Work From Home (X1)	.384	.133	.291	2.881	.005	.822	1.217
	Teknologi Informasi (X2)	.189	.114	.162	1.655	.101	.877	1.140
	Lingkungan Kerja (X3)	.212	.089	.232	2.382	.019	.880	1.137

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.986**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,567	1,906		1,871	,065
Work From Home	,273	,097	,277	2,827	,006
Teknologi Informasi	,412	,108	,378	3,798	,000
Lingkungan Kerja	,163	,095	,173	1,723	,088

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. **UJI F → F TABEL = 2.71**

3.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	231,256	3	77,085	30,120	,000 ^b
Residual	227,776	89	2,559		
Total	459,032	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work From Home, Teknologi Informasi

4. UJI KOEFISIEN REGRESI

Work from home, Teknologi informasi, Lingkungan kerja → Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Work From Home, Teknologi Informasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,487	1,600

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work From Home, Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)
NOBEL INDONESIA INSTITUTE
Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.239/DBK/S.KET/NII/II/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : AGUSSALIM

NIM : 2018MM22067

Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Alamat/No.Hp : 08114105246

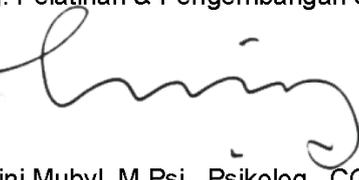
Adalah benar telah melakukan pengolahan data dan validasi data di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 23 Februari 2021

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,




Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.



Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO

LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222

Telp : 081343774489 / 085398113027

LoA (Letter of Acceptance)

No. 135/Massar0/III/2021

Dewan penyunting Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO telah menerima artikel,

Nama : Agussalim (Penulis 1)
Ahmad Firman (Penulis 2)
Badaruddin (Penulis 3)

Judul : Pengaruh Work From Home, Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai

Asal Instansi : STIE Nobel Indonesia

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut **telah diterima** dan **akan diproses** sesuai Prosedur Penulisan **Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO** STIE Nobel Indonesia Makassar. Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Makassar, 26 Maret 2021
Penanggung Jawab Jurnal
Managing Editorial



(Handwritten signature)
Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M