

## **PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA PADA KPPN NABIRE KPPN JAYAPURA DAN KANWIL DJPB PROVINSI PAPUA**

**Suranto**

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Nabire Papua, Indonesia

Email : suranto@kemenkeu.go.id

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of the Work From Home (WFH) variable on employee performance at KPPN Nabire, KPPN Jayapura and Kanwil DJPb Papua Province. The variables used are WFH as the independent variable and employee performance as the dependent variable. The sampling technique is to use the census method, where all populations are sampled. Primary data obtained by distributing questionnaires with the number of respondents 39 employees. Data analysis using the help of SPSS version 25 for Windows. To test the questionnaire using the validity test using the Pearson Product Moment and reliability test using Cronbach Alpha. Data analysis used simple linear regression, where the validity of the simple linear regression equation formed was tested using the classical assumption test. The results of the t test show that the value of the tcount of the independent variable, namely WFH, is 4.584, greater than the ttable value of 2.026 with a significance probability tcount of 0.000, which is smaller than 0.050 or 5%. As for the F test, the result is that the Fcount value of 21.012 is greater than Ftable of 2.026 with a significance probability Fcount of 0.000 is smaller than 0.050 or 5%. Thus the results of the study indicate that the WFH variable has a positive and significant influence on the performance of employees at KPPN Nabire, KPPN Jayapura and Kanwil DJPb Papua Province. For the Determination Coefficient Test/R Square ( $R^2$ ) the value of the adjusted  $R^2$  coefficient is 0.345, this illustrates that the contribution of the independent variable, namely WFH, in the effect of increasing or decreasing employee performance at KPPN Nabire, KPPN Jayapura and Kanwil DJPb Papua Province is 34.5% and the rest 65.5% is a contribution from other variables that are not included in the model/not researched and incorporated in the confounding variable ( $e$ ) in the simple linear regression model used in this study.*

**Keywords:** *Work from Home; Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari variabel *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja pegawai pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJBP Provinsi Papua. Variabel yang digunakan adalah WFH sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan metode sensus, dimana semua populasi menjadi sampel. Data primer diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner dengan jumlah responden 39 pegawai. Analisis data menggunakan bantuan program SPSS versi 25 for *Windows*. Untuk menguji kuesioner menggunakan Uji validitas dengan

menggunakan *Product Moment Pearson* dan Uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana, dimana keabsahan persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik. Hasil Uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel bebas yaitu WFH sebesar 4.584 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.026 dengan probabilitas signifikansi  $t_{hitung}$  sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.050 atau 5%. Adapun Uji F hasilnya nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21.012 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2.026 dengan probabilitas signifikansi  $F_{hitung}$  sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.050 atau 5%. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel WFH mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua. Untuk Uji Koefisien Determinasi/R Square ( $R^2$ ) nilai *Koefisien Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0.345, hal ini memberikan gambaran bahwa sumbangan variabel bebas yaitu WFH dalam pengaruhnya naik atau turun kinerja pegawai pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua sebesar 34.5% dan sisanya sebesar 65.5% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model/tidak diteliti dan tergabung dalam variabel pengganggu ( $e$ ) dalam model regresi linear sederhana yang dipakai dalam penelitian ini.

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

## **Pendahuluan**

*Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-CoV-2) yang lebih dikenal dengan nama virus corona adalah jenis baru dari *coronavirus* yang menular ke manusia. Virus tersebut dapat menyerang siapapun, baik bayi, anak-anak, dewasa, lansia, ibu hamil, maupun ibu menyusui. Infeksi virus ini telah diberi nama oleh WHO untuk penyakit tersebut yaitu COVID-19 serta pertama kali ditemukan di kota Wuhan, Cina, pada akhir Desember 2019. Virus ini menular secara cepat serta sudah menyebar ke wilayah lain di Cina juga sejumlah negara, termasuk Indonesia (Santosa, 2020).

Penyebaran Covid-19 yang yang tidak bisa terbendung lagi menyebabkan banyak negara mulai menerapkan Protokol Covid-19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (WHO) termasuk negara kita Indonesia (Novianti, 2020). Dimulai dari membiasakan cuci tangan, tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai *lock down*).

Pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini memberi keresahan pada masyarakat Indonesia maupun dunia akan tersebarnya virus yang berdampak pada kesehatan apabila segala aktivitas di luar rumah tetap dilaksanakan. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan kebijakan yang diatur (peraturan perundang-undangan no 21, 2020) mengenai PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar untuk memutus rantai penyebaran Covid-19 (Taqiyya & Riyanto, 2020).

Dalam upaya penanggulangan dampak Covid-19 terbit Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020, tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan penyebaran covid-19 di lingkungan instansi pemerintah. Peraturan ini mengatur pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja dengan *Work From Home*, bagi Aparatur Sipil Negara dalam upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19 (Nasution & Rosanti, 2020).

Kementerian Keuangan menerbitkan Keputusan Kementerian Keuangan Nomor : 223/KMK.01/2020, tentang Implementasi Fleksibilitas Tempat Bekerja (*Flexible Working Space*) di Lingkungan Kementerian Keuangan dan Surat Edaran Nomor : 22 /MK.1/2020, tentang Sistem Kerja Kementerian Keuangan pada Masa Transisi dalam Tatanan Normal Baru (Pradipta, Pradnyana, & Raharjo, 2020). Surat edaran ini mengatur sistem kerja pada masa transisi dalam tatanan normal baru yang produktif dan aman dari COVID-19 yang meliputi panduan umum, panduan pelaksanaan *Work From Office* (WFO), panduan pelaksanaan *Flexible Working Space* (FWS) melalui mekanisme *Work From Home* (WFH), panduan presensi dan pelaporan tugas, panduan peningkatan keamanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), panduan beribadah di tempat umum/kantor dan panduan lainnya.

Menurut (Mustajab, Baharun, & Iltiqoyah, 2020), bahwa pergeseran metode kerja yang dimaksud adalah perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan ‘melarang’ karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *Work From Home* (WFH) atau dalam kata lain bekerja dari rumah. Larangan ini dimaksudkan bukan untuk ‘merusak’ kinerja melainkan untuk tujuan tertentu seperti mencegah penyebaran virus corona yang terjadi (Simarmata, 2020).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan & Hasibuan, 2016). Sedangkan menurut (Susanty & Baskoro, 2012), bahwa kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Penelitian yang dilakukan (Ashal, 2020), (Purwanto et al., 2020) dan (Rokhani, 2020) mengenai hubungan antara WFH dan kinerja pegawai hasilnya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work From Home* terhadap kinerja pegawai.

Seiring pelaksanaan WFH yang diterapkan pada masa pandemi Covid-19 muncul berbagai masalah yang salah satunya adalah apakah kinerja pegawai yang sudah ditetapkan dapat tercapai. Karena permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek seperti halnya pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja di rumah, bisakah dikerjakan sesuai Standar Kerja/*System Operasional Procedure* (SOP), tepat waktu dan rasa tanggung jawab sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi (Agustian & Aziz, 2020). Belum lagi masih ada anggapan kalau

WFH sama dengan cuti, sehingga kinerjanya menjadi rendah karena waktu yang ada tidak dipergunakan sebagai mana mestinya.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh WFH terhadap kinerja pegawai pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJBP Provinsi Papua ?. Sedangkan Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh WFH terhadap kinerja pegawai pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJBP Provinsi Papua.

### Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai adalah metode kuantitatif untuk mengumpulkan, menganalisis data dan menginterpretasikan data yang mencakup usaha-usaha untuk menjelaskan pengaruh yang terjadi antar kuisioner sebagai alat pengumpul data primer. Variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu WFH (X) dan kinerja karyawan (Y). Alat atau teknik analisa yang dipergunakan untuk menganalisis data yaitu *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25 for Windows*.

### Hasil dan Pembahasan

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi dari data yang dikumpulkan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $N-2$ , dalam hal ini N adalah jumlah sampel. Hasilnya jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

Hasil uji validitas dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* yaitu bantuan SPSS versi 25 for Windows dari tiap-tiap variabel penelitian ditunjukkan pada tabel 1, sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

No	WFH		Kinerja Pegawai	rtabel
X <sub>1</sub>	0.841	-	-	0.316
X <sub>2</sub>	0.799	-	-	0.316
X <sub>3</sub>	0.738	-	-	0.316
X <sub>4</sub>	0.850	-	-	0.316
X <sub>5</sub>	0.755	-	-	0.316
X <sub>6</sub>	0.757	-	-	0.316
X <sub>7</sub>	0.697	-	-	0.316
Y <sub>1</sub>	-	0.884	-	0.316
Y <sub>2</sub>	-	0.869	-	0.316
Y <sub>3</sub>	-	0.884	-	0.316

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu WFH dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai hasilnya valid dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Untuk uji reliabilitas batas kritis nilai *Alpha* yang bisa dipakai untuk mengindikasikan kuesioner yang *reliabel* adalah 0,60. Dengan demikian nilai *cronbach's alpha* > 0,60, merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut *reliabel* atau handal (Ghozali, 2005). Uji ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS versi 25 *for Windows*. Adapun hasil uji validitas dari tiap-tiap variabel penelitian ditunjukkan pada tabel 2, sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X	Motivasi Kerja	0.787	Reliabel
Y	Kinerja Pegawai	0.836	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, didapat nilai *Alpha* > 0.60. Dengan demikian, semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini sudah lulus uji reliabilitas.

Hasil analisis regresi linier sederhana masing-masing variabel bebas ditunjukkan pada table 3, sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Regresi Linier Sederhana**

		Coefficients <sup>a</sup>				t <sub>tabel</sub>
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.197	1.496		4.811	.000
	Work From Home	.216	.047	.602	4.584	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Berdasarkan data pada tabel 3 diatas, maka dapat dibuat model regresi linier sederhana kinerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 7.197 + 0.216 X + e$$

Dari persamaan model regresi linier sederhana tersebut diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien regresi variabel WFH (X) sebesar 0.216, adalah menggambarkan bahwa rasio ketergantungan mempunyai pengaruh yang positif terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

Uji hipotesis dilakukan untuk menolak atau menerima hipotesis yang dibangun dengan pengujian hubungan kausal menggunakan Uji F dan Uji t. Pengujian hipotesis

ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Taraf signifikan yang dipakai yaitu 95% ( $\alpha = 0,05$ ), dengan pengujian dua sisi/arah serta *degrees of freedom* ( $df$ ) =  $N - k$  dimana  $N$  = jumlah observasi/kuesioner dan  $k$  = jumlah variabel yang digunakan.

Berdasarkan data pada tabel 3, diatas, untuk Uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel bebas yaitu WFH kerja sebesar 4.584 lebih besar dibanding  $t_{tabel}$  sebesar 2.026 dengan probabilitas signifikansi  $F_{hitung}$  sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.050 atau 5%. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, yaitu WFH secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua.

Uji F bertujuan untuk membuktikan bahwa variabel WFH sebagai variabel bebas, secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Dalam uji ini, menggunakan *Anova* dengan bantuan SPSS versi 25 for Windows, adapun hasil pengujian ditunjukkan pada tabel 4, sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji F (simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	$t_{tabel}$
1	Regression	28.976	1	28.976	21.012	.000 <sup>b</sup>	2.026
	Residual	51.024	37	1.379			
	Total	80.000	38				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Work From Home

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21.012 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2.026 dengan probabilitas signifikansi  $F_{hitung}$  sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.050 atau 5%. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima, yaitu WFH secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua.

Uji *Koefisien Determinasi/R Square* ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel variasi terikat. Nilai  $R^2$  adalah antara nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Dalam penelitian ini yang dipakai adalah nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan suatu variabel bebas ke dalam persamaan apakah mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak dengan variabel terikatnya.

Dalam uji ini, menggunakan bantuan SPSS versi 25 for Windows, hasil pengujian ini ditunjukkan pada tabel 5, dengan penjelasan sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi/R Square (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.602 <sup>a</sup>	.362	.345	1.174	1.747

a. Predictors: (Constant), Work From Home

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

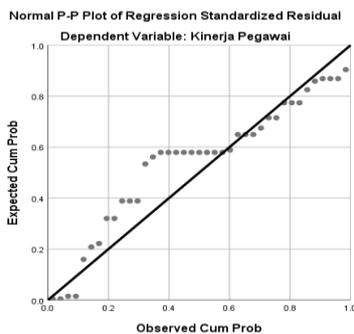
Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.362 dan *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0.345 lebih besar dari 0 dan lebih kecil 1 (  $0 < R^2 < 1$ ). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Dengan nilai *Koefisien Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0.345, hal ini memberikan gambaran bahwa sumbangan variabel bebas yaitu WFH dalam pengaruhnya naik atau turun kinerja pegawai sebesar 34.5% dan sisanya sebesar 65.5% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model/tidak diteliti dan tergabung dalam variabel pengganggu (e) dalam model regresi linear sederhana yang dipakai dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut antara lain sarana dan prasarana yang dipakai misalnya computer atau jaringan internet.
- 2) Nilai korelasi berganda (R) sebesar 60.2%<sup>s</sup>, memberikan gambaran bahwa hubungan variabel bebas yaitu WFH mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai.

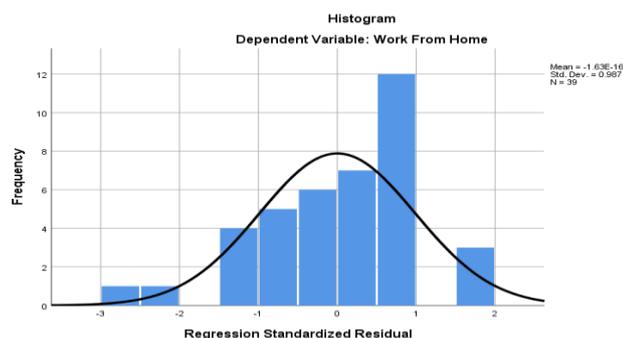
Uji asumsi klasik dilakukan untuk mendapatkan persamaan regresi yang baik. Untuk Uji normalitas menggunakan *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dengan bantuan SPSS versi 25 *for Windows* untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan yang diambil (Ghozali, 2005), adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data/titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik *histogram* tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian ini ditunjukkan dengan gambar 3 dan histogramnya gambar 4, adalah sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**Dengan *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual***



**Gambar 4**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Histogram**

Berdasarkan gambar 3 dan gambar 4 diatas, dapat diperoleh bahwa data/titik menyebar disekitar garis diagonal pada uji dan mengikuti arah garis diagonal *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal pada uji histogram, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dipakai dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Untuk mendiagnosa adanya multikolinierit adalah dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1/Tolerance$ . Nilai *Cut Off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10. Sehingga apabila di dalam model regresi yang dipakai dalam penelitian tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

Dalam uji ini, menggunakan bantuan SPSS versi 25 for Windows hasil dari pengujian ini ditunjukkan pada tabel 6, dengan penjelasan sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model	Work From Home	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

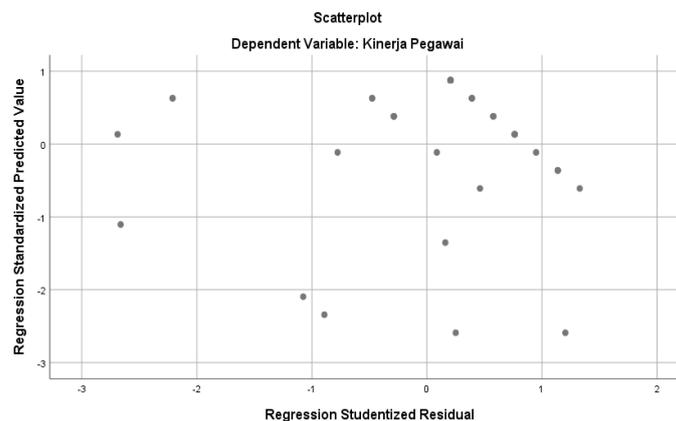
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa variabel WFH mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 1.000 lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF sebesar 1.000 lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi yang dipakai dalam penelitian ini.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di *Studentized*. Adapun dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji dengan menggunakan grafik *Scatterplot* dengan bantuan SPSS versi 25 *for Windows* ditunjukkan dengan gambar 5, dengan penjelasan sebagai berikut:



**Gambar 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 5 diatas, dapat dilihat bahwa data/titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang dipakai dalam penelitian ini.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka secara garis besar dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan WFH pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, hal ini bisa dibuktikan dengan hasil Uji t dan Uji F. Juga diperkuat dengan hasil dari Uji *Koefisien Determinasi/R Square* ( $R^2$ ) yang menunjukkan bahwa WFH mempunyai pengaruhnya terhadap naik atau turun kinerja pegawai sebesar 34.5%.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Timbal dan Mustabsat dimana perusahaan yang mendukung WFH akan menghasilkan produktivitas/kinerja yang lebih besar. Sedangkan kinerja pegawai sejalan dengan pendapat Hasibuan apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan/organisasi akan baik pula.

Dengan demikian hal ini sangat menarik dan perlu di tingkatkan regulasi yang mendorong kerja dengan sistem WFH, karena ini hal baru yang sebenarnya tujuan utamanya untuk pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19. Tentunya ke depan dapat dikembangkan menjadi semacam budaya kerja baru yang lebih adaptif dengan perubahan jaman. Sehingga pelaksanaan WFH di Kantor Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan dapat memberikan kinerja yang tinggi dengan tempat kerja yang dinamis. Ini sejalan dengan Keputusan Kementerian Keuangan Nomor : 223/KMK.01/2020, tentang Implementasi Fleksibilitas Tempat Bekerja (*Flexible Working Space*) di Lingkungan Kementerian Keuangan.

## BIBLIOGRAFI

- Agustian, Lutfi Nur, & Aziz, Roikhan Mochamad. (2020). Efektivitas Bisnis Startup Digital PT. Jojo Nomic Indonesia Dalam Nilai Keuntungan Dan Ibadah Era Covid-19. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(2), 1–9.
- Ashal, Rezeky Ana. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223–242.
- Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hasibuan, Malayu S. P., & Hasibuan, H. Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mustajab, Mustajab, Baharun, Hasan, & Iltiqoyah, Lutfiatul. (2020). Manajemen Pembelajaran Melalui Pendekatan BCCT dalam Meningkatkan Multiple Intelligences Anak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1368–1381.
- Nasution, Irmayani, & Rosanti, Raina. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14.
- Novianti, Intan. (2020). Ketidakjujuran Pasien Covid-19: Sebuah Refleksi. *Ragam Cerita Pembelajaran Dari COVID-19*, 55.
- Pradipta, Dhea Junesty, Pradnyana, I. Nyoman Prama, & Raharjo, Teguh. (2020). The New Normal Strategy for Project Management in Directorate General of Customs and Excise. *2020 3rd International Conference on Computer and Informatics Engineering (IC2IE)*, 249–254. IEEE.
- Purwanto, Agus, Pramono, Rudy, Asbari, Masduki, Hyun, Choi Chi, Wijayanti, Laksmi Mayesti, & Putri, Ratna Setyowati. (2020). Studi Eksploratif Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Proses Pembelajaran Online di Sekolah Dasar. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 1–12.
- Rokhani, Cicilia Tri Suci. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah di SDN Dengkek 01 Pati. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 1–8.
- Santosa, Santi Puspa Ariyani. (2020). (2020). Analisis Pengaruh Social Distancing dalam Pencegahan Penyebaran Virus Corona dengan Pelaksanaan Sholat Fardhu Berjamaah Di Masjid Al Ikhlas Desa Sukoharjo Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati Jawa Tengah. *Jurnal Syntax Idea*, 2(5), 122-131.
- Simarmata, Ricardo Manarintar. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap

Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(01), 73–82.

Susanty, Aries, & Baskoro, Sigit Wahyu. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84.

Taqiyya, Rahmah, & Riyanto, Sugeng. (2020). Strategi Pemanfaatan Media Sosial *Facebook* dan *Whatsapp* untuk Memperluas Jaringan Pemasaran Digital Benih Sayuran Oleh Wafipreneur Di Masa Pandemi Covid-19. *Syntax Idea*, 2(10), 813–826.