PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN BACK OFFICE PT. NEW PRIOK CONTAINER TERMINAL 1 JAKARTA UTARA)

Nabil Sayuda Patria

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*nabil-sayudapatria@gmail.com

Dosen Pembimbing:

Dodi Wirawan Irawanto

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work from home terhadap motivasi dan kinerja karyawan bagian back office pada PT. New Priok Container Terminal 1 Jakarta Utara. Pengaruh yang ingin diketahui adalah pengaruh langsung. Jenis penelitian ini adalah explanatory research yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 48 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Alat uji yang digunakan adalah uji instrumen penelitian dan analisis regresi sederhana. Dari hasil pengujian ini dapt disimpulkan bahwa work from home memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap motivasi. Begitupun dengan variabel work from home yang juga memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Work From Home, Motivasi, Kinerja karyawan.

The Influence of Work From Home on Motivation and Performance of Back Office Employees Case Study at PT New Priok Container Terminal 1 North Jakarta

Nabil Sayuda Patria

Faculty of Economics and Business, Universitas Brawijaya

nabilsayudapatria@gmail.com

Supervisor:

Dodi Wirawan Irawanto

Abstract

This study aims to determine the effect of Work From Home on motivation and performance of employees at the back office of PT. New Priok Container Terminal 1, North Jakarta. The effect we want to know is the direct effect. This type of research is explanatory research which explains the causal relationship between variables through hypothesis testing. This study used a sample of 48 respondents. Sampling using a simple random sampling technique. The test instrument used was the research instrument test and simple regression analysis. From the results of this test, it can be concluded that work from home has a significant direct effect on motivation. Likewise with the work from home variable which also has a significant direct influence on employee performance.

Keywords: Work From Home, Motivation, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Coronavirus atau COVID-19 merupakan pandemi global yang mematikan, penyakit ini merupakan penyakit baru yang dampaknya menyebabkan ARDS (acute respiratory distress syndrome) atau sesak napas, dan sudah menyebar masuk sebanyak 196 negara di dunia. Dalam waktu sekitar seminggu, penderita COVID-19 dapat mengalami kondisi yang semakin parah, membutuhkan ventilator dan ruang intensif hingga berdampak kematian. Angka kematian global yang diakibatkan oleh Coronavirus atau COVID-19 mencapai 1.198.569 jiwa dengan total terdampak sebesar 46.403.652 jiwa. Sedangkan di Indonesia, jumlah terdampak COVID-19 sebesar 412.784 dengan total kematian 13.943 jiwa (World Health Organization, 2020).

Penyebaran virus Corona yang sudah semakin besar di Indonesia, mendesak pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengambil langkah preventif untuk memutus rantai penularan Corona atau COVID-19. Salah satunya adalah dengan menerapkan kerja dari rumah atau *work from home* (WFH). Kebijakan ini menyusul penetapan *World Health Organization* (WHO) melalui siaran pers Direktur Jenderal WHO, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, menyampaikan penetapan COVID-19 sebagai pandemi global, pada Kamis (12/3/2020). Hal ini kemudian ditindak lanjuti oleh pemerintah Indonesia melalui Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta sendiri dengan menerbitkan Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah (work from home) (SE Disnakertrans dan Energi DKI Jakarta 14/2020). Work from home atau bekerja di rumah di tengah wabah COVID-19 dapat dikaitkan dengan ketentuan pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Surat Edaran Disnakertrans dan Energi DKI Jakarta 14/2020, para pimpinan perusahaan diharapkan dapat mengambil langkah pencegahan terkait risiko penularan infeksi COVID-19, dengan melakukan pekerjaan di rumah atau *work from home*.

Work from home atau bekerja

Nabil Sayuda Patria, Universitas Brawijaya, nabilsayudapatria@gmail.com

dirumah dapat dicirikan oleh dua aspek utama. Pertama, karyawan bekerja di luar tempat kerja umum. Kedua, ada hubungan antara rumah dan kantor. Pertukaran informasi dan komunikasi dengan kolega dimungkinkan melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (Bailey, Diane E., 2002) Adanya kondisi COVID-19 yang "memaksa" perusahaan untuk melakukan work from home mengakibatkan pihak manajemen berkerja ekstra untuk menjaga kinerja perusahaan.

Peran manajer sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam kondisi seperti ini, menurut (Umar, 1998) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud unutk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan seacara terpadu. Siagian (2002,p. 3) menyatakan bahwa Permasalahan yang dialami oleh organisasi dan manajemen perusahaan dengan sumber daya manusia adalah: (1) Konflik yang bersifat negatif atara karyawan, (2) Tuntuan serikat pekerja terhadap perusahaan, (3) Rasa tidak adil pada karyawan, (4) Kerja yang monoton, (5) Tidak adanya kesempatan pengembangan karir, (6) Pihak manajemen perusahaan yang tidak aktif ke karyawannya, (7) Sumber daya manusia yang tidak siap dengan adanya teknologi yang baru.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari tingkat kinerja yang memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Kinerja sendiri berasal dari pengertian performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut (Wibowo (2013,p 7) kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja menurut Amstrong and Baron, (1998,p. 15) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil sebuah kualitas dan kuantitias sumber daya manusia yang telah dicapai sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya.

Berbagai cara akan ditempuh oleh

perusahaan dalam meningkatakan kinerja karyawannya dengan memperhatikan semua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya tersebut. Menurut (Simamora, 1995). Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi yaitu:

1.) Faktor individual,

2.) Faktor psikologis,

3.) Faktor Organisasi

Sementara itu Rivai and Sagala (2010) menyatakan bahwa kinerja itu merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan karyawan. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang bergantung pada beberapa faktor dan tidak berdiri sendiri.

Apabila individu termotivasi mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka Rivai and Sagala (2010). Sedangkan (Costello, 1994,p. 6) berpendapat apabila pekerja atau sumber daya manusia memahami apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberi kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan motivasi, dan harga dirinya meningkat. Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya bisa melalui motivasi. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan terutama pada saat kondisi COVID-19 yang menyebabkan beberapa perusahaan melaksanakan work from home. Work from home diterapkan hampir di seluruh perusahaan selama pandemi COVID-19 ini, termasuk perusahaan multinasional.

Perusahaan multinasional menurut Dunning (2008,p. 3) merupakan perusahaan yang bergerak di luar negeri investasi langsung (FDI) dan memiliki atau, dalam beberapa cara, mengendalikan aktivitas nilai tambah lebih banyak dari satu negara. Salah satu perusahaan multinasional dan memiliki operasional yang kompleks adalah PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara.

Penerapan work from home merupakan salah satu upaya perusahaan PT. New Priok Container

Terminal One (PT. NPCT 1) Jakarta terutama bagian back office dalam memenuhi kebutuhan karyawannya yaitu kebutuhan akan keamanan yang terdapat dalam teori ERG oleh Clyton Alderfer. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa logistik dalam bentuk pelabuhan ini beroperasi di Jakarta Utara yang dimiliki oleh 4 perusahaan besar, yaitu Pelindo II (IPC); Mitsui & CO., Ltd.; PSA International Pte Ltd; dan Nippon Yusen Kabushiki Kaisha (NYK Line). Pelaksanaan work from home atau bekerja di rumah merupakan kali pertama yang dilakukan oleh PT. New Priok Container Terminal One.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka menarik untuk dilakukan sebuah penelitian dengan judul **"Pengaruh Work From Home Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Bagian Back Office Studi Kasus Pada PT. New Priok Container Terminal 1 Jakarta Utara"**

II. TINJAUAN PUSTAKA

Work From Home

Istilah work from home atau WFH pertama kali muncul dalam buku The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society oleh Nobert Wiener pada tahun 1950 yang menggunakan istilah telework (istilah yang popular di Eropa sampai saat ini) (Siddharta dan Malika, 2016). Selanjutya pada tahun 1974, istilah 'telecommute' dipergunakan pertama kali dalam laporan University of Southern 10 California yang berfokus pada proyek pengurangan lalu lintas jam puncak yang dibiayai oleh the National Science Foundation (Niles, 1988).

Konsep bekerja jarak jauh mulai mendapat perhatian banyak pihak pada akhir abad 20, menyertai kemunculan teknologi komunikasi dan komputer pribadi. Istilah telecommuting atau telework makin dikenal pada tahun 80-an ketika para pekerja diberi kesempatan untuk menyelesaikan tugas dari rumah dibandingkan dengan datang langsung ke kantor (Jonathan, 2003). Pada saat itu, penerapan pekerjaan secara telecommuting (bekerja jarak jauh) diberlakukan satu hari dalam seminggu (S.M, Siha & Monroe, 2006).

Pengertian *work from home* menurut (Huuhtanen, 1997) adalah pekerjaan yang dilakukan oleh

seorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor, menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja. Ditambahkan oleh Konradt, Schmook, dan Malecke (2000), bahwa bekerja jarak jauh dimaksudkan sebagai cara bekerja dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan sebagian atau seluruhnya di luar kantor konvensional dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi (DeRosette, 2016). Secara sederhana, bekerja jarak jauh dapat dikatergorikan dalam 3 jenis yaitu:

1) Bekerja di rumah (telecommuting);
2) Bekerja dari kantor cabang yang berlokasi dekat rumah atau kantor satelit (satellite offices);
3) Bekerja di mana saja di luar kantor sesuai kebutuhan (mobile work) (Mungkasa, 2020).

Sehingga dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwasannya work from home merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pekerja untuk melaksanakan tugasnya diluar kantor konvensional dengan bantuan alat telekomunikasi atau bekerja secara fleksibel.

Motivasi

Menurut Sardiman, (2006,p. 73) motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dinyatakan bahwa motivasi kerja terbentuk dari adanya kebutuhan, sikap (attitude) yang mendorong karyawan agar lebih bersemangat dan bergairah dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dalam penelitian ini teori yang digunakan adalah teori Clyton Alder-fer Teori ini adalah penyempuranaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Menurut Alderfer dalam Robbins, 2001,p. 171) mengemukakan ada tiga hirarki dalam kebutuhan inti yaitu eksistensi (existence), kekerabatan atau berhubungan (relatedness), dan

pertumbuhan (growth).

Kinerja

Penilaian tentang kinerja individu karyawan sangat penting karena kinerja individu karyawan tersebut menggambarkan derajat kompetisi suatu perusahaan dalam persaingan global. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin memiliki derajat 18 kompetisi yang tinggi harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Kemudian, hasil analisis tersebut akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan sumber daya manusia secara optimal.

Menurut Kasmir (2016,p. 182) kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Hasibuan (2013,p. 34), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketekunan, kesungguhan, dan ketepatan waktu.

Rivai, (2008,p. 14) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan salama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011,p. 9) kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari upaya yang dicapai oleh para pekerja/karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan tepat dalam beberapa waktu atau periode tertentu dengan baik, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi pencapaian hasil dari kinerja karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Menurut Bernadin (1993,p. 383) kinerja dapat diukur dengan cara melihat beberapa aspek, yaitu :

1.) Hasil

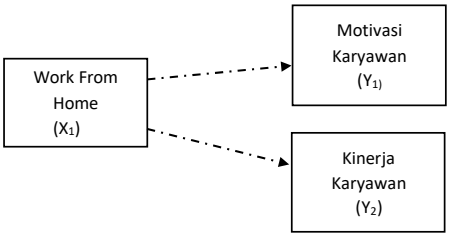
2.) Pengorbanan

3.) Kepribadian

Dalam penelitian ini digunakan pendapat Bernadin, (1993,p. 383) terkait pengukuran kinerja, namun hanya digunakan dua aspek saja yaitu aspek hasil dan pengorbanan dikarenakan aspek kepribadian sudah terwakilkan dalam teori ERG yaitu hierarki relatedness atau kebutuhan berhubungan

Model Hipotesis

Menurut Agus Purwanto, (2007,p. 137) hipotesis ialah pernyataan atau tuduhan sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis penelitian ini sebagaimana ditunjukkan oleh gambar 1 berikut:



Sumber: Data diolah, 2021

Gambar 1. Model Hipotesis

H1: *Work from home* berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.

H2: *Work from home* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Eksplanasi mengkaji hubungan sebab akibat diantara dua fenomena atau lebih. Menurut Umar, (1999,p. 36) penelitian eksplanasi adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainna. Penelitian seperti ini dipakai untuk menentukan apakah suatu eksplanasi (keterkaitan sebab-akibat) valid atau tidak, atau menentukan mana yang lebih valid diantara dua (atau lebih) eksplanasi yang saling bersaing.

Adapun pendekatan yang digunakan berupa pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2015,p. 14) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada

filsafat positivism untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. Melalui pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur pengaruh yang dihasilkan dari *work from home* terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh dari beberapa variabel yang ditentukan, yaitu *work from home* terhadap motivasi dan kinerja pada karyawan bagian *back office* PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara.

Lokasi yang diambil penelitian yaitu di Jakarta Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *back office* PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara dengan total 80 populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan Rumus Slovin yang menghasilkan besar sampel minimal dari 80 populasi pada *margin of error* 5% adalah sebesar 44 karyawan. Namun mempertimbangkan ketersediaan karyawan *back office* yang melaksanakan *work from home* diperoleh data sebanyak 48 karyawan dan peneliti memiliki akses untuk memberikan kuesioner ke mereka semua, sehingga dalam penelitian ini jumlah responden dioptimalkan menjadi 48 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik penentuan sampel menggunakan *simple random sampling*.

Pada penelitian ini yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu kepada karyawan bagian *back office* PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work from home* sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan kinerja karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *multivariate multiple regression,* sedangkan dalam uji hipotesisnya akan menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan bagian *back office* PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara yang telah mengisi kuesioner yaitu sejumlah 48 karyawan. Dari jumlah tersebut, karak

teristik responden didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 34-42 tahun sebanyak 47%, jenis kelamin Pria dengan persentase 69%, pendidikan terakhir yang didominasi oleh Sarjana sebesar 77%, masa kerja <3 s/d 6 tahun dengan persentase 77% dan status pernikahan responden didominasi oleh status menikah sebanyak 77%.

Pekerjaan yang termasuk kedalam bagian bagian back office adalah pekerjaan administrasi yang bisa di kerjakan dalam kondisi di rumah. Divisi yang dimaksudkan disini diantaranya adalah divisi HSSE (Health, Safety, Security and Environment), divisi keuangan, divisi HR (Human Resource), dan divisi IT. Peneliti memandang para karyawan bagian back office memiliki karakteristik yang sama terlepas dari jabatan dan tugas-tugas yang dilakukan.

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas menggunakan *software* SPSS versi 26.

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris.

Tabel 1

Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Work From Home X_1	$X_{1.1}$	0,840	0,284	Valid
	$X_{1.3}$	0,809	0,284	Valid
Motivasi Y_1	$Y_{1.1}$	0,528	0,284	Valid
	$Y_{1.2}$	0,789	0,284	Valid
	$Y_{1.3}$	0,682	0,284	Valid
	$Y_{1.4}$	0,882	0,284	Valid
	$Y_{1.5}$	0,469	0,284	Valid
	$Y_{1.6}$	0,741	0,284	Valid
	$Y_{1.7}$	0,733	0,284	Valid
Kinerja Y_2	$Y_{2.1}$	0,825	0,284	Valid
	$Y_{2.2}$	0,824	0,284	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,284) yang berarti tiap-tiap item variabel valid. Untuk Variabel X terdiri dari 3 item, namun nilai validitas X1.2 sangat kecil sehingga item ini dihilangkan dan untuk analisa inferential selanjutnya tetap digunakan sesuai dengan pendapat Wielan (2017). Sehingga untuk instrumen X_1 hanya diukur dengan 2 item. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji realibilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Menurut Sugiyono (2017,p. 130) uji realibilitas

adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Tabel 2

Uji Realibilitas Variabel

Variabel	Koefisien Realibilitas	Keterangan
(X_1)	0,649	Reliabel
(Y_1)	0,848	Reliabel
(Y_2)	0,877	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari Tabel 2 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisis regresi linier berganda, salah satu syarat yang harus terpenuhi sebelumnya ialah dengan uji asumsi klasik yang pada penelitian ini terdiri dari uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji linieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastitisitas menggunakan Uji Glejser:

Tabel 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Sig.	
	Abs_res	Abs_res2
Work From Home (X_1)	0,566	0,404

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 hasil uji heteroskedastisitas hasil dari uji glejser di atas dapat diartikan bahwa nilai regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasil kedua uji Heteroskedastisitas menunjukkan nilai siginifikan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil uji normalitas:

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov	
X_1 dengan Y_1	Asymp Sig (2-tailed)	0,200
X_1 dengan Y_2	Asymp Sig (2-tailed)	0,195

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari hasil tabel 4 didapat nilai Sig. kedua hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-

Smirnov lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual tersebar bebas.

Hasil Uji Linieritas

Tabel 5

Hasil Uji Linieritas

Variabel		Deviation From Linearity
		Sig.
X_1	Y_1	0,102
	Y_2	0,059

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dan terikat bersifat liniear.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel X_1 dengan Y_1

Hasil dari analisis regresi linier sederhana untuk variabel X_1 dengan Y_1 adalah sebagai berikut :

Tabel 6

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel X_1 dengan Y_1

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	11,957	2,115	5,652	0,000
	Work From Home	1,551	0,203	7,632	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari tabel 6 dapat diambil sebuah persamaan $Y_1 = 11,957 + 1,551$ X. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa *work from home* (X_1) berpengaruh positif terhadap motivasi (Y_1)

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel X_1 dengan Y_1

Hasil dari analisis regresi linier sederhana untuk variabel X_1 dengan Y_2 adalah sebagai berikut :

Tabel 7

Hasil analisis Regresi Linier Sederhana Variabel X_1 dengan Y_2

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	0,317	0,987	0,321	0,750
	Work From Home	0,690	0,095	7,276	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari tabel 7 dapat diambil sebuah persamaan $Y_2 = 0,317 + 0,690$ X. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa *work from home* (X_1) berpengaruh positif terhadap motivasi (Y_1).

Hasil Uji t

Hasil dari uji hipotesis menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 7

Hasil Uji t

Variabel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
X_1	Y1	1,551	0,203	0,747	7,632	0,000
	Y2	0,690	0,095	0,731	7,276	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2021

a. Pengaruh variabel *work from home* (X_1) terhadap motivasi (Y_1)

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 7 diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,632 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,013. Karena nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} (7,632 > 2,013)

dan nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05 (0,00 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Maka dalam penelitian ini H_1 diterima dan Ho ditolak.

b. Pengaruh variabel *work from home* (X_1) terhadap kinerja (Y_2)

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 7 diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,276 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,013. Karena nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} (7,276 > 2,013) dan nilai signifikan lebih kecil daripada 0,05 (0,00 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa *work from home* bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka dalam penelitian ini H_2 diterima dan Ho ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work From Home* (X_1) terhadap motivasi (Y_1)

Pada hasil analisis menggunakan metode analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi linear sederhana adalah $Y_1 = a + bx$. Huruf a merupakan angka konstan dari unstandardized coefficients. Dalam kasus ini nilainya sebesar 11,957. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika ada work from home (X_1) maka niliai konsisten Motivasi (Y_1) adalah sebesar 11,957.

Huruf b adalah angka koefisien regresi. Dikarenakan nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa work from home (X_1) berpengaruh positif terhadap Motivasi (Y_1). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y_1 = 11,957 + 1,551 X$.

Hasil dari uji hipotesis yaitu uji t didapatkan hasil bahwasannya *work from home* bepengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa work from home berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan bagian back office PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara.

Hal ini menandakan bahwa apabila pekerja melakukan work from home maka motivasi akan meningkat. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan motivasi karyawan sangat penting bagi para manajer untuk mempromosikan atau memulai work from home terlepas dari adanya pandemi COVID-19.

Pengaruh *Work From Home* (X_1) Terhadap Kinerja (Y_2)

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana dapat diambil sebuah persamaan regresi linear sederhana adalah $Y_2 = a + bx$. Huruf a merupakan angka konstan dari unstandardized coefficients. Dalam kasus ini nilainya sebesar 0,317. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika ada *work from home* (X_1) maka nilai konsisten kinerja (Y_2) adalah sebesar 0,317.

Huruf b adalah angka koefisien regresi. Dikarenakan nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa *work from home* (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y_2). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y_2 = 0{,}317 + 0{,}690$ X.

Berdasarkan uji t dapat diperoleh hasil bahwasaannya *work from home* berpengaruh positif terhadap motivasi. Oleh sebab itu manajer perlu untuk mempertimbangkan pelaksanaan *work from home* sebagai pilihan dikarenakan dari pelaksanaan *work from home* kinerja karyawan meningkat.

Menurut Kasmir (2016,p. 182), kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan Hasibuan, (2013,p. 34), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketekunan, kesungguhan, dan ketepatan waktu.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila pelaksanaan work from home baik maka motivasi akan meningkat.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik pelaksanaan work from home maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Purwanto, E. & D. R. S. (2007) *Metode Penelitian. Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.

Amstrong, M. and Baron, A. (1998) *Perfomance Management*. London: Institue of Personel and Development.

Bailey, Diane E., and N. B. K. (2002) 'A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work.', pp. 383–400.

Bernadin (1993) *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Dadi kayani Abadi.

Costello, S. J. (1994) *Effective Perfomance Management*. New York City: Mc. GrawHill Companies,inc.

DeRosette (2016) 'Variation in Job Perfomance Among Tellecommuters.'

Dunning, J. H. (2008) *Multinational Enterprises and The Global Economy, Second Edition.* 2nd edn. Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Hasibuan (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malayu.

Huuhtanen, P. (1997) *The health and safety issues for teleworkers in the European Union. Consolidated report. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.

Jonathan, P. (2003) 'Discursive Psychology: Between Method and Paradigm'.

Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Niles, J. . (1988) *Traffic Reduction by Telecommuting: A Status Review and Selected Bibliography". Transportation Research*.

Rivai, V. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd edn. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, V. and Sagala, E. J. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2001) *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. 8th edn. Jakarta: Prenhallindo.

S.M, Siha & Monroe, R. . (2006) 'Telecommuting's past and future: a literature review and research agenda.', *Business Process Management Journal*.

Sardiman, A. . (2006) *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Siagian, sondang P. (2002) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Siddharta and Malika, C. S. (2016) 'Telecommuting and Its Effects in Urban Planning', *International Journal of Engineering Research & Technology*, 5(10).

Simamora, H. (1995) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.

Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2017) *Meotde Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Umar, H. (1998) *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Umar, H. (1999) *Metodologi*

Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. 2nd edn. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo (2013) *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

World Health Organization (2020) *WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard*. Available at: https://covid19.who.int/table.