

Pengaruh Bekerja dari Rumah dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Bahasa Dimasa Pandemi Covid-19

Sukamto¹, Muji Gunarto^{2*)}

^{1,2)}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bina Darma

^{*)}corresponding autor: mgunarto@binadarma.ac.id

Abstract

This research was conducted to determine and analyze the effect of working from home and workability on employees' performance during the Covid-19 Pandemic at the South Sumatra Language Center. The results of preliminary studies show that work performance during the Covid-19 pandemic has decreased. The factors causing the observed decline in performance are thought to be due to the work from home system policy that is not used to be applied. The workability of employees is not sufficient, especially employees who are not familiar with information technology. During the work-from-home system activities, every employee is required to be able to work with information technology devices as a means of achieving performance targets. This type of research is conducted with a quantitative approach. Data collection techniques were obtained by distributing questionnaires to 36 employees as respondents who were sampled. Data analysis was performed using descriptive quantitative analysis and supported by qualitative analysis. Quantitative analysis used multiple regression analysis models. The results showed that partially working from home had a positive effect on the performance of the South Sumatra Language Center's employees. Workability significantly affects the performance of the employees of the South Sumatra Language Center. Simultaneously it also shows a significant influence, but workability has a more dominant influence than working from home.

Kata Kunci: Bekerja dari Rumah, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya manusia birokrasi pemerintah mempunyai peran penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dalam kondisi apapun. Pada saat ini dunia dikejutkan dengan fenomena munculnya wabah virus pandemi Covid-19 yang muncul pertama kali bulan Januari 2020 dari sebuah pasar hewan laut di Provinsi Wuhan China dengan penularan menyebar secara masif ke berbagai penjuru dunia termasuk Indonesia. Data yang dirilis World Health Organization (WHO) sampai 23 Agustus 2020 penduduk dunia terpapar virus Covid-19 sebanyak 23.057.288 jiwa dan yang meninggal dunia sebanyak 800.906 jiwa jumlah negara yang terjangkit virus corona sebanyak 193 negara.

Kebijakan pemerintah selama masa pandemi Covid-19 dengan menerapkan sistem bekerja dari rumah bagi Pegawai Negeri Sipil Balai Bahasa Sumatera Selatan sebagai instansi pemerintah wajib menerapkan kebijakan tersebut. Fakta di lapangan selama masa pandemi Covid-19 periode bulan Januari s.d. Juni 2020 dalam hal pelaksanaan program atau kegiatan

terdapat beberapa capaian kinerja Balai Bahasa Sumatera Selatan belum memenuhi target atau realisasi sesuai rencana yang ditetapkan. Berdasarkan data dapat diketahui bahwa capaian fisik semester satu masa pandemi Covid-19 belum semua sesuai dengan target yang ditetapkan bahkan ada capaian yang masih nol persen. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa hasil kinerja pegawai Balai Bahasa Sumatera Selatan dalam masa pandemi tidak maksimal.

Dari sisi kemampuan kerja setiap pegawai mempunyai kemampuan tidak sama tergantung kemampuan individu dalam mengerjakan berbagai tugas. Selama penerapan sistem bekerja dari rumah setiap pegawai dituntut mampu menjalankan aktifitas kerja yang fleksibel dan terukur sesuai target yang ditetapkan. Fakta yang ada di lapangan berdasarkan pengamatan peneliti memperlihatkan bahwa capaian nilai kerja setiap pegawai Balai Bahasa Sumatera Selatan masa pandemi covid-19 kelihatan semakin menurun hal tersebut kemungkinan berkaitan dengan tingkat kemampuan kerja yang tidak merata antar pegawai. Penulis mengaitkan menurunnya nilai capaian kerja ada hubungan erat dengan tingkat kemampuan kerja setiap pegawai dalam penguasaan teknologi informasi. Selama menjalankan bekerja dari rumah masa pandemi covid-19 setiap pegawai menjalankan aktivitas kerja secara virtual, kondisi tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari uraian di atas, penulis mencoba memfokuskan penelitian ini mengenai pengaruh bekerja dari rumah dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah dalam hal ini adalah Balai Bahasa Sumatera Selatan. Berdasarkan permasalahan yang ditemukan maka penulis menentukan judul “Pengaruh Bekerja Dari Rumah Masa Pandemi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Bahasa”.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Definisi Kinerja

Kinerja PNS merupakan pencapaian pelaksanaan program atau kegiatan berdasarkan sasaran kinerja pegawai sesuai target yang telah ditetapkan dengan mengacu pada orientasi hasil terukur dan transparan untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Menurut (Sedarmayanti, 2013) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. (Gupta, M., Acharya, A., & Gupta, 2015) menyatakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern.

Pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah hasil suatu pekerjaan yang telah dilakukan pegawai sesuai target yang telah ditetapkan dan dapat diukur baik secara kualitas maupun kuantitas.

Bekerja Dari Rumah

Konsep bekerja dari rumah adalah sebuah konsep kerja di mana pegawai dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Menurut (Crosbie, T & Moore, 2004) bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Sistem

bekerja dari rumah dengan memanfaatkan teknologi informasi melalui media *online* (internet, *video conference* ataupun aplikasi lain) yang dapat menghubungkan antar individu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus bertemu atau berinteraksi secara fisik. Konsep bekerja jarak jauh mulai mendapat perhatian banyak pihak pada akhir abad 20, dengan adanya kemunculan teknologi komunikasi dan komputer pribadi. Bekerja dari rumah sangat mengandalkan pertukaran data melalui daring antara pegawai dan kantor, dan sesama pegawai (Mungkasa, 2020). Dalam penerapan bekerja dari rumah terutama dikalangan Pegawai Negeri Sipil pada masa pandemi covid-19 diharapkan tetap mampu menjalankan tugas seperti kondisi normal walaupun dengan sistem kerja yang berbeda.

2.2. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya, karena dengan kemampuan kerja yang memadai setiap beban kerja dapat diselesaikan dengan memanfaatkan keahliannya. (Robbins & Judge, 2012) menyatakan kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Potensi keahlian yang dimiliki setiap pegawai merupakan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Setiap manusia pada dasarnya sudah diberikan kemampuan sejak lahir untuk melakukan suatu kegiatan tergantung manusia itu sendiri mengembangkan kemampuannya bisa melalui sarana belajar dan dari pengalaman yang dialami dari kondisi tersebut akan terlihat bahwa kemampuan manusia itu berbeda-beda. (Mangkunegara, 2011) mengatakan secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality* (*knowledge and skill*), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

2.3. Hubungan Bekerja Dari Rumah dengan Kinerja Pegawai

Penerapan sistem Bekerja Dari Rumah bagi Pegawai Negeri Sipil masa pandemi covid-19 merupakan solusi agar kegiatan pemerintah dalam pelayanan publik tidak terhambat dan berjalan lancar dengan menerapkan adaptasi kebiasaan baru menuju masyarakat yang produktif aman dari covid-19. Dalam rangka melihat efektifitas penerapan sistem bekerja dari rumah masa pandemi perlu adanya analisis apakah bekerja dari rumah berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Bahasa Sumatera Selatan.

2.4. Hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Situasi pandemi Covid-19 sekarang ini setiap pegawai perlu menyesuaikan dengan meningkatkan kemampuan penguasaan teknologi komunikasi sebagai sarana penunjang bekerja dari rumah. Setiap pegawai mempunyai kemampuan penguasaan teknologi yang tidak sama terutama Pegawai Negeri Sipil yang usianya diatas 45 tahun kondisi tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka selama menjalankan bekerja dari rumah.

2.5. Kerangka Berfikir

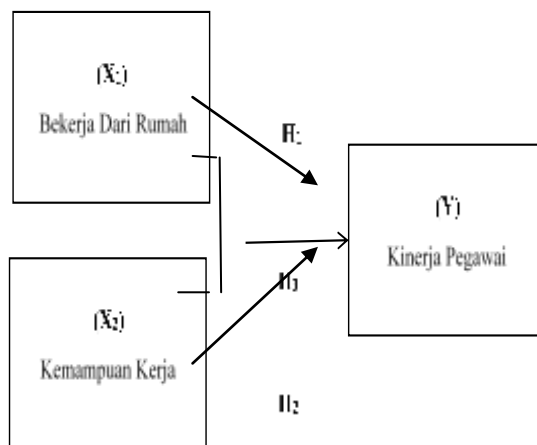
Indikator bekerja dari rumah menurut (Farrell, 2017) diantaranya:

1. Lingkungan kerja fleksibel.
2. Kedekatan dengan keluarga.
3. Kesehatan dan keseimbangan kerja.

4. Kreativitas dan produktivitas tinggi.
5. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri

Indikator kemampuan kerja menurut (Harzey, 1995) antara lain:

1. Kemampuan teknis
2. Kemampuan konseptual
3. Kemampuan sosial



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis:

- Ho₁ : Bekerja dari rumah tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
 Ha₁ : Bekerja dari rumah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
 Ho₂ : Kemampuan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
 Ha₂ : Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
 Ho₃ : Bekerja dari rumah dan Kemampuan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
 Ha₃ : Bekerja dari rumah dan Kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Metodologi Penelitian

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menganalisis data-data secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan selanjutnya menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan. Lokasi penelitian ini dilakukan di Balai Bahasa Sumatera Selatan Jalan Seniman Amri Yahya Komplek Taman Budaya Jakabaring Palembang.

3.2. Data Penelitian

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan sebagai sumber data yang akan dianalisis dalam penelitian ini.

- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang telah ada atau sudah tersedia seperti dari perpustakaan.

3.3. *Populasi dan Sampel*

- a. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Balai Bahasa Sumatera Selatan yang statusnya Pegawai Negeri Sipil sebanyak 36 orang.
- b. Sampel dalam penelitian merupakan bagian dari populasi dan dianggap bisa mewakili dari berbagai elemen yang ada dalam populasi.

3.4. *Definisi Operasional Variabel*

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
(X ₁) Bekerja dari Rumah adalah menjalankan aktifitas pekerjaan jarak jauh.	Lingkungan kerja fleksibel.	Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memilih kapan dan dimana menjalankan tugas.
	Kedekatan dengan keluarga.	Peranan keluarga dalam mendukung segala aktivitas dan kegiatannya.
	Kesehatan dan keseimbangan kerja.	Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja demi memperoleh hasil kerja yang maksimal.
	Kreativitas dan produktivitas tinggi.	Kemampuan pegawai dalam memberikan ide untuk pemecahan masalah.
	Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri	Menjalankan pekerjaan kantor menjadi prioritas dibandingkan pekerjaan rumah.
(X ₂) Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tentu.	Kemampuan teknis.	1. Penguasaan terhadap peralatan kerja. 2. Mampu memahami prosedur kerja. 3. Memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
	Kemampuan konseptual	1. Memahami kebijakan perusahaan. 2. Memahami tujuan perusahaan. 3. Memahami target perusahaan.
	Kemampuan Sosial	1. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja. 2. Kemampuan untuk bekerja dalam tim. 3. Kemampuan untuk berempati.
(Y) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern.	Spesifik	1. Waktu dalam bekerja 2. Jumlah pencapaian target
	Terukur	1. <i>Output</i> pekerjaan yang dihasilkan. 2. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
	Memiliki batas waktu	1. Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan 2. Kesesuaian hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaian
	Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi.	1. Selalu koordinasi dalam melaksanakan kegiatan. 2. Menatati instruksi atasan 3. Menjalin koordinasi dengan pihak luar yang terkait.

3.5. *Metode Pengumpulan Data*

Metode pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan kuisioner yang akan disebarakan secara langsung kepada responden yang sudah ditentukan yaitu seluruh pegawai Balai Bahasa Sumatera Selatan. Data yang diperoleh tersebut selanjutnya diolah secara rinci agar datanya valid melalui tahapan.

- a. Seleksi data
- b. Pengelompokan data
- c. Tabulasi data

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan melalui kuesioner secara tertutup dalam setiap butir pertanyaan diberikan lima alternatif jawaban setiap alternatif jawaban diberikan *skor* atau nilai berdasarkan skala *Likert*.

3.7. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, maka teknik analisis data yang digunakan analisis Statistik Deskriptif analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran obyektif mengenai obyek penelitian serta untuk mengetahui seberapa banyak responden menyatakan hal yang sama terhadap suatu obyek pertanyaan dengan tahapan uji statistik.

3.8. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

3.9. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk membuktikan hubungan atau pengaruh secara linier antar dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

a = Harga Konstan

B₁ B₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Variabel Independen (Bekerja Dari Rumah)

X₂ = Variabel Independen (Kemampuan Kerja)

e = Error

3.10. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t untuk menguji seberapa jauh suatu variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat. Ketentuan yang digunakan adalah jika nilai t dengan signifikansi < 0,05 dan t hitung > t tabel maka variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Apabila nilai t > 0,05 t tabel < t hitung maka variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

3.11. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F untuk menguji seberapa jauh suatu variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi terikat. Nilai R² berkisar antara 0 sampai 1 jika nilai R² yang kecil menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1. Analisis Deskriptif

4.1.1. Variabel kinerja

Jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai dengan skor paling rendah Y₇ (4,14) yaitu saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sedangkan skor paling tinggi Y₈ (4,53) yaitu saya selalu berkoordinasi dengan tim dalam melaksanakan pekerjaan. Jumlah rata-rata jawaban responden (4,34) kategori sangat baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dalam menjalankan aktivitas kerja setiap pegawai mampu menyesuaikan diri dengan kondisi internal maupun eksternal. Dalam menyelesaikan pekerjaan tidak semua pegawai bisa tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

4.1.2. Variabel bekerja dari rumah.

Jawaban responden terhadap variabel bekerja dari rumah dengan skor paling rendah X1.5 (4,22) yaitu menjalankan aktivitas kerja dengan inovasi dan solusi sedangkan skor paling tinggi X1.4 (4,56) yaitu saya selalu menjaga kebugaran tubuh untuk menunjang aktivitas kerja agar maksimal. Jumlah rata-rata jawaban responden (4,28) kategori sangat baik. Hasil dari jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa belum semua pegawai mempunyai kreativitas dan produktivitas tinggi sedangkan untuk kesehatan dan kebugaran kerja setiap pegawai sudah melakukan sesuai kondisi masa pandemi.

4.1.3. Variabel kemampuan kerja

Jawaban responden terhadap variabel kemampuan kerja dengan skor paling rendah X2.4 (4,28) yaitu saya mampu menjabarkan program kerja dalam kegiatan sedangkan skor paling tinggi X2.9 (4,53) yaitu saya selalu berusaha berinteraksi dengan baik di kantor untuk mencegah terjadinya konflik. Jumlah rata-rata tanggapan responden (4,38) kategori sangat baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan konseptual yang sama sedangkan dari sisi kemampuan sosial rata-rata pegawai mempunyai kemampuan sosial yang sama.

4.2. Hasil Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas Bekerja Dari Rumah

Variabel	R hitung		R tabel	Keterangan
X1.1	0.645	>	0,329	Valid
X1.2	0.713	>	0,329	Valid
X1.3	0,723	>	0,329	Valid
X1.4	0,726	>	0,329	Valid
X1.5	0,579	>	0,329	Valid
X1.6	0.693	>	0.329	Valid

Tabel 3 Uji Validitas Kemampuan Kerja

Variabel	R hitung		R tabel	Keterangan
X2.1	0.540	>	0,329	Valid
X2.2	0.627	>	0,329	Valid
X2.3	0,747	>	0,329	Valid
X2.4	0,516	>	0,329	Valid
X2.5	0,629	>	0,329	Valid
X2.6	0,368	>	0,329	Valid
X2.7	0,722	>	0,329	Valid
X2.8	0,691	>	0,329	Valid
X2.9	0,658	>	0,329	Valid

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	R hitung		R tabel	Keterangan
Y1	0.629	>	0,329	Valid
Y2	0.482	>	0,329	Valid
Y3	0,685	>	0,329	Valid
Y4	0,583	>	0,329	Valid
Y5	0,580	>	0,329	Valid
Y6	0,625	>	0,329	Valid
Y7	0,364	>	0,329	Valid
Y8	0,607	>	0,329	Valid
Y9	0,557	>	0,329	Valid
Y10	0,738	>	0,329	Valid

4.3. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
Bekerja Dari Rumah (X1)	0.760	> 0.60	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0.792	> 0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.787	> 0.60	Reliabel

4.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien			t	sig
	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar		
	B	Std. Kesalahan	Beta		
(Konstan)	5.392	4.132		1.305	0.201
Bekerja Dari Rumah (X ₁)	0.510	0.170	0.358	2.997	0.005
Kemampuan Kerja (X ₂)	0.624	0.130	0.574	4.803	0.000

Variabel Terikat: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 6 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,392 + 0,510 (X_1) + 0,624 (X_2)$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Konstanta

Nilai *constant* kinerja pegawai (Y) sebesar 5,392 yang menyatakan jika variabel (X₁) bekerja dari rumah dan (X₂) kemampuan kerja sama dengan nol maka kinerja pegawai di Balai Bahasa Sumatera Selatan sebesar 5,392.

b. Bekerja Dari Rumah (X₁)

Nilai koefisien regresi (X₁) bekerja dari rumah sebesar 0,510 artinya jika variabel bekerja dari rumah (X₁) meningkat 1 % maka kinerja pegawai pada Balai Bahasa Sumatera Selatan meningkat sebesar 0,510 (51%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan variabel (X₁) bekerja dari rumah sebesar 1% maka kinerja pegawai pada Balai Bahasa Sumatera Selatan menurun sebesar 0,510 (51%).

c. Kemampuan Kerja (X₂)

Nilai koefisien regresi (X₂) kemampuan kerja sebesar 0,624 artinya jika variabel kemampuan kerja (X₂) meningkat 1% maka kinerja pegawai pada Balai Bahasa Sumatera Selatan meningkat sebesar 0,624 (62,4%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan variabel (X₂) kemampuan kerja sebesar 1% maka kinerja pegawai pada Balai Bahasa Sumatera Selatan menurun sebesar 0,624 (62,4%).

4.5. Uji t

Berdasarkan Tabel 5 hasil analisis regresi linear berganda hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel bekerja dari rumah terhadap kinerja pegawai (H₁).

Variabel bekerja dari rumah (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikan (X₁) 0,005 < 0,05. Dari nilai t_{tabel} t(α/2;n-k-1) t(0,05/2;36-2-

1) = (0,025;33) = 2,03452 berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2,997 > 2,03452$ maka (H_{01}) ditolak dan (H_{a1}) diterima. Hipotesis bekerja dari rumah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara parsial diterima.

b. Pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai (H_2).

Variabel kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikan (X_2) $0,000 < 0,05$. Dari nilai t_{tabel} $t(\alpha/2;n-k-1)$ $t(0,05/2;36-2-1) = (0,025;33) = 2,03452$ berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $4,803 > 2,03452$ maka (H_{02}) ditolak dan (H_{a2}) diterima. Hipotesis kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara parsial diterima.

4.6. Uji F

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} sebesar 42,677 dan nilai f_{tabel} $df(n1) = k-1 = 3-1 = 2$ $df(n2) = n-k = 36-3 = 33$ sebesar 3,28 dengan hasil F_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} $42,677 > 3,28$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka (H_{03}) ditolak dan (H_{a3}) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bekerja dari rumah (X_1) dan Variabel kemampuan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Balai Bahasa Sumatera Selatan.

4.7. Koefisien Determinasi

Hasil nilai Koefisien determinasi *Adjusted R Square* kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Ringkasan Model				
Model	R	R Square	R Square yang disesuaikan	Std. Kesalahan Perkiraan
1	.849 ^a	.721	.704	1.854

Prediktor: (konstan), Kemampuan Kerja, dan Bekerja Dari Rumah

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,704 hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel terikat (Y) sebesar 70,4% sisanya sebesar 29,6 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.8. Pembahasan

Variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh positif paling dominan sebesar (62,4%) terhadap kinerja pegawai di Balai Bahasa Sumatera Selatan. Temuan ini juga didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hery Irwansyah Sinaga, 2020) yang mengungkapkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel bekerja dari rumah mempunyai pengaruh positif sebesar (51%) terhadap kinerja pegawai di Balai Bahasa Sumatera Selatan. Temuan penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Simarmata & Ambon, 2020) yang mengungkapkan bahwa *work from home* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Variabel bekerja dari rumah dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif sebesar 70,4% terhadap kinerja pegawai di Balai Bahasa Provinsi Sumatera Selatan.

5. Kesimpulan

Bekerja dari rumah dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Balai Bahasa Sumatera Selatan.

Adapun saran adalah:

1. Melakukan pengawasan ketat terhadap kinerja pegawai selama menjalankan sistem bekerja dari rumah.
2. Sistem bekerja dari rumah perlu dipertimbangkan untuk diterapkan dimasa depan.
3. Perlu adanya peningkatan mutu SDM melalui program pelatihan bagi para pegawai sesuai dengan kompetensi agar kinerjanya semakin meningkat.
4. Memberikan kesempatan dan kepercayaan kepada setiap pegawai untuk mengembangkan diri dalam inovasi kerja.

Daftar Pustaka

- Crosbie, T & Moore, J. (2004). *Work life Balance and Working from Home*. Teesside University.
- Farrell, K. (2017). Working From Home: A Double Edged Sword. *Royal Society Of Medicine*, 1–26.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). Metodologi Penelitian untuk manajemen dan akuntansi. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Gupta, M., Acharya, A., & Gupta, R. (2015). Impact of work engagement on performance in indian higher education system. *Review of European Studies*, 7(3), 192–. <https://doi.org/https://doi.org/10.5539/res.v7n3p192>
- Harzey, P. & B. (1995). *Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Resources*. Fourth Edition.
- Hery Irwansyah Sinaga. (2020). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)*, 7(1), 85–98. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRAM/article/view/2722>
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja. Rosdakarya.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, 3(1), 1–32. <https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52>

Robbins, P., & Judge, S. dan T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.

Simarmata, R. M., & Ambon, P. N. (2020). *Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas*. 02(01), 73–82.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)