

**PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. PATRA JASA MAKASSAR**

**SKRIPSI**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2021**



**PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT PATRA JASA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**BUDI UTOMO**

**NIM: 105721151517**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2021**

28/01/2022

1 eq  
Sub. Alumni

R/0128/MAK/2200  
UTO  
P'



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*Kesuksesan itu tidak ditunggu, melainkan diusahakan dengan kegigihan dan tekad pantang menyerah.*

*(Budi Utomo)*

*"Barang siapa yang tidak mensyukuri yang sedikit, maka ia tidak akan mampu mensyukuri sesuatu yang banyak".*

*(HR. Ahmad)*

### PERSEMBAHAN

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas ridho-Nya serta karunianya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Kupersembahkan kepada orang tuaku tercinta, istriku tercinta, anak-anakku tercinta, serta keluarga besarku, sahabat sahabatku, teman-temanku, dan rekan-rekan mahasiswa seperjuangan.





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan  
di PT Patra Jasa Makassar

Nama Mahasiswa : Budi Utomo

No. Stambuk : 105721151517

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia  
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 17 Januari 2022 di Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Jumadil Akhir 1443 H  
17 Januari 2022 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Muh. Nur R, S.E., M.M

NIDN: 0927078201

Nasrullah, S.E., M.M

NIDN: 0914049104

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM : 651 507

Muh. Nur Rasyid, SE., MM  
NBM : 1085576





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama: Budi Utomo, NIM: 105721151517, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0004/SK-Y/61201/091004/2022 M, tanggal 14 Jumadil Akhir 1443 H / 17 Januari 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Jumadil Akhir 1443 H  
17 Januari 2022 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.A  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.ACC  
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Abdul Muttalib, S.E., M.M  
2. Muh. Nur R, S.E., M.M  
3. Asri Jaya, S.E., M.M  
4. Nasrullah, S.E., M.M

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
**NBM: 651 507**





FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Budi Utomo

Stambuk : 105721151517

program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan  
di PT Patra Jasa Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun.***

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 14 Jumadil Akhir 1443 H  
17 Januari 2022 M

Yang membuat pernyataan,

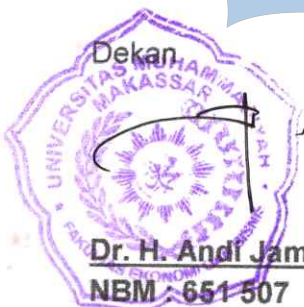


Budi Utomo  
NIM: 105721151517

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NBM : 651 507

vi

Muh. Nur Rasyid, SE., MM  
NBM : 1085576



## KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala skripsi yang berjudul "Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Patra Jasa Makassar".

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis, bapak Maslam dan ibu Suratmi yang senantiasa memberi semangat, dorongan, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Saudara dan saudari tercinta yang senantiasa memberi dukungan dan memberikan semangat serta bantuan hingga akhir studi ini. Sahabat-sahabat penulis yang senantiasa memberi bantuan, dorongan motivasi dan saling menyemangati dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan berbalas kebaikan pada kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan darui berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:



1. Bapak Prof Dr. H. Ambo Asse., M.Ag., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an. S.E., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sekaligus Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
4. Bapak Nasrullah, S.E., M.M., selaku Pembimbing II telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
5. Bapak/Ibu Dosen dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
6. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2017 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi penulis
8. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini



Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fi Sabilil haq, Fastabiqul Khairat. Wassamu'alaikum Wr.Wb.*

Makassar, 17 Januari 2022

Budi Utomo





## ABSTRAK

**Budi Utomo, 2021, Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Patra Jasa Makassar, Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif yang bertujuan menganalisis pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan di Pt. Patra Jasa Makassar. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 karyawan. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah menggunakan metode *Purposive Sampling*. Dalam metode ini pengambilan sampel dilakukan dengan kriteria yang ditentukan oleh penulis berdasarkan tujuan dari penelitian. Syarat dari penelitian ini adalah karyawan yang sedang/telah menjalankan *Work From Home* selama masa pandemi COVID-19. Pengolahan data menggunakan SPSS 20.

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu hipotesis *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki  $t$  hitung  $9,574 > t$  tabel  $2,008$  dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni  $0,000$  lebih kecil dari nilai  $0,05$ , maka hipotesis diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Work From Home (WFH)*, Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Abstrak adalah ringkasan singkat dari isi pokok dari suatu karya tulis ilmiah yang mencakup latar belakang, tujuan, metode, hasil, dan kesimpulan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi terhadap hasil belajar siswa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kuasi eksperimen. Sampel penelitian adalah siswa kelas X IPS di SMA Negeri 1 Makassar. Data dikumpulkan melalui tes dan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi berpengaruh positif terhadap hasil belajar siswa.



Kata Kunci: Media Pembelajaran, Hasil Belajar, Kuasi Eksperimen.

## ABSTRACT

**Budi Utomo, 2021, The Influence of Work From Home on Employee Performance in Pt. Patra Jasa Makassar, Thesis, Management Study Program of the Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar.**

This type of research is a study with quantitative methods aimed at analyzing the influence of work from home on employee performance at Pt. Patra Jasa Makassar. The sample number in the study was 52 employees. The method used in sampling this study is using the Purposive Sampling method. In this method sampling is carried out with criteria determined by the author based on the purpose of the study. The requirement of this study is employees who are /have run Work From Home during the COVID-19 pandemic. Data processing uses SPSS 20.

The results of research and discussion that have been outlined before, it can be concluded that from the results of partial hypothesis testing, the work from home hypothesis has a positive and significant effect on employee performance. The statistical results that have been done have  $t$  calculated  $9,574 > t$  table  $2.008$  and the resulting significant value of  $0.000$  is less than the value of  $0.05$ , then the hypothesis is accepted. Thus this accepted proposed hypothesis is evident from the resulting hypothesis showing that work from home has a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** Work From Home (WFH), Employee Performance.



## DAFTAR ISI

|                                                       |           |
|-------------------------------------------------------|-----------|
| SAMPUL .....                                          | i         |
| HALAMAN JUDUL .....                                   | ii        |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....                             | iii       |
| HALAMAN PERSETUJUAN .....                             | iv        |
| SURAT PERNYATAAN .....                                | v         |
| KATA PENGANTAR .....                                  | vi        |
| ABSTRAK .....                                         | vii       |
| ABSTRACT .....                                        | x         |
| DAFTAR ISI .....                                      | xi        |
| DAFTAR TABEL .....                                    | xiv       |
| DAFTAR GAMBAR .....                                   | xv        |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                        | <b>1</b>  |
| A. Latar Belakang Masalah .....                       | 1         |
| B. Rumusan Masalah .....                              | 4         |
| C. Tujuan Penelitian .....                            | 4         |
| D. Manfaat Penelitian .....                           | 4         |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....                  | <b>6</b>  |
| A. Tinjauan Teori .....                               | 6         |
| B. Tinjauan Empiris .....                             | 12        |
| C. Kerangka Konsep .....                              | 15        |
| D. Hipotesis .....                                    | 17        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....                | <b>18</b> |
| A. Jenis Penelitian .....                             | 18        |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....                  | 18        |
| C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran ..... | 19        |



|                                           |           |
|-------------------------------------------|-----------|
| D. Populasi dan Sampel .....              | 19        |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....          | 21        |
| F. Teknik Analisis .....                  | 22        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>  | <b>26</b> |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....   | 26        |
| B. Analisis Karakteristik Responden ..... | 32        |
| C. Uji Instrumen Penelitian .....         | 34        |
| D. Uji Normalitas Data .....              | 35        |
| E. Analisis Regresi Sederhana .....       | 36        |
| F. Uji Hipotesis (Uji-t) .....            | 37        |
| G. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....  | 40        |
| H. Pembahasan Hasil Penelitian .....      | 40        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                | <b>43</b> |
| A. Kesimpulan .....                       | 43        |
| B. Saran .....                            | 43        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>               | <b>44</b> |



## DAFTAR TABEL

| NomorJudul                                                            | Halaman |
|-----------------------------------------------------------------------|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....                                   | 13      |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....      | 27      |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....               | 28      |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 29      |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....                                    | 30      |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....                                 | 31      |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Data.....                              | 32      |
| Tabel 4.7 Analisis Regresi Sederhana.....                             | 33      |
| Tabel 4.8 Hasil Uji-t.....                                            | 34      |
| Tabel 4.9 Koefisien Determinasi.....                                  | 35      |



## DAFTAR GAMBAR

| NomorJudul Gambar                      | Halaman |
|----------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1    Kerangka konsep.....     | 16      |
| Gambar 4.1    Struktur Organisasi..... | 28      |





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

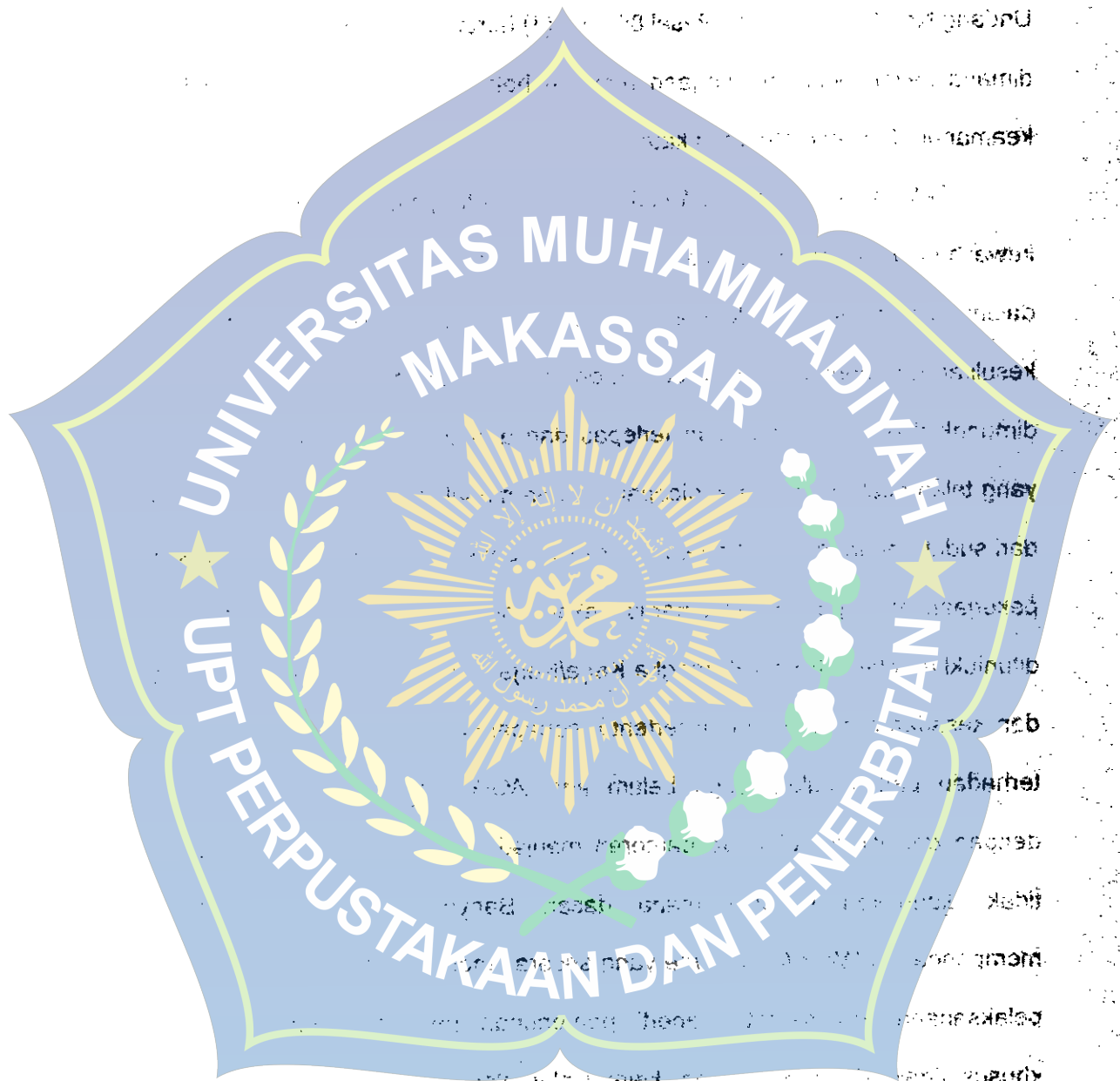
Penyebaran *Serious Intense Respiratory Condition Covid 2* (SARS-CoV-2), atau disebut juga Covid yang begitu dahsyat dan cepat, benar-benar berdampak negatif bagi semua individu. Kehadiran Coronavirus dalam kehidupan ini telah menyebabkan banyak kegiatan lokal atau asosiasi perusahaan dan pemerintah di seluruh dunia terpengaruh sehingga bagian-bagian ini perlu menyesuaikan diri dengan kondisi krisis. *World Health Organization* (WHO) menghimbau agar warga dunia menerapkan *social distancing* dan *physical distancing*, yaitu menjaga jarak sosial secara fisik dengan orang lain untuk mencegah penyebaran virus Corona. Negara-negara yang terkena virus ini menerapkan karantina dan *lockdown* yaitu menutup semua akses jalan, bandara, pelabuhan, serta tempat-tempat umum yaitu sekolah, kantor, pusat perbelanjaan, pusat hiburan, kafe, dan restoran. Selain itu juga negara-negara yang terkena imbas penularan juga menerapkan kebijakan *work from home* (bekerja dari rumah) bagi para karyawan, untuk memutus mata rantai penyebarannya.

Di Indonesia, kebijakan ini mulai diterapkan sejak awal bulan Maret 2020. Dengan tujuan akhir untuk mencegah penyebaran virus Corona, berbagai yayasan pemerintahan, organisasi milik negara, perusahaan swasta termasuk Perguruan Tinggi Negeri/Swasta telah mengambil bagian dalam memberikan pendekatan bekerja dari rumah (WFH). Kebijakan ini berdampak pada pengalihan pekerjaan yang biasanya dilakukan di kantor, menjadi dilakukan di rumah dengan memanfaatkan fasilitas teknologi informasi, dan



dilaksanakan di semua perusahaan, termasuk organisasi swasta maupun pemerintah. Dasar hukum mengenai *work from home* (WFH) atau bekerja di rumah selama wabah Covid-19 dapat dikaitkan dengan ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2013 Pasal 86 ayat (1) huruf a tentang Ketenagakerjaan, dimana setiap pekerja/pekerjaan memiliki hak untuk mendapatkan jaminan keamanan dan kesejahteraan kata.

*Telecommuting* atau *Work from Home* tentunya memiliki komitmen dan kewajiban yang sama dengan bekerja dari tempat kerja. Bagaimanapun, dalam prakteknya, pelaksanaan *Work from Home* akhirnya mengalami kesulitan dan hambatan yang sulit, mengingat tidak semua ruang kerja harus dimungkinkan dari rumah dan terlepas dari apakah presentasi representatif yang telah ditetapkan. dapat dicapai. Karena masalah eksekusi dapat muncul dari sudut pandang yang berbeda, misalnya, perwakilan untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun mereka harus bekerja di rumah, bekerja seperti yang ditunjukkan oleh Strategi Kerangka Kerja/Kerja Standar (SOP), sesuai jadwal dan kesadaran akan harapan tertentu. sebagai salah satu bentuk kewajiban terhadap perkumpulan. Juga belum ada *Work From Home* yang setara dengan *downtime*, sehingga pameran menjadi karena waktu yang tersedia tidak digunakan sebagai mana dasar. Banyak elemen yang dapat mempengaruhi *Work from Home* yang secara langsung dapat mempengaruhi pelaksanaan representatif seperti pemenuhan pekerjaan dan instrumen khusus, tidak adanya koordinasi, kejengkelan alami di rumah, dll. Oleh karena itu, teknik tertentu diharapkan dapat mengantisipasi dan mengatasi hambatan yang ada.



Sebagaimana ditunjukkan oleh Mustajab, Baharun, dan Iltiqoiyah (2020), bahwa perubahan strategi kerja yang dimaksud adalah penyesuaian berserikat dalam kewajiban dan kewajiban kepada perwakilan dengan 'menghalangi' pekerja untuk bekerja di tempat kerja dan berkumpul di dalam ruangan, jadi perwakilan perlu bekerja di rumah, inilah yang Konsisten dengan *Work From Home* (WFH) atau di akhir hari telecommuting. Larangan ini bukan untuk 'merugikan' eksekusi namun untuk tujuan tertentu, misalnya mencegah penyebaran Covid yang terjadi (Simarmata, 2020). Eksekusi adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diserahkan kepadanya tergantung pada jadwal, wawasan, kesungguhan dan (Hasibuan dan Hasibuan, 2016:21).

PT. Patra Jasa sebagai anak perusahaan PT. Pertamina (Persero) yang bergerak di bidang *facility management service* dan telah memberlakukan *Work From Home* sejak bulan Agustus 2020. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pimpinan perusahaan pada tanggal 14 Mei 2021, ditemukan adanya ketidakpuasan terhadap kinerja karyawan yang bekerja dari rumah. Menurut Bapak Sri Harjana (Vice President PT. Patra Jasa) beberapa pekerjaan dilaksanakan tidak tepat waktu. Menurut karyawan PT. Patra Jasa, untuk beberapa hal WFH sangat membantu karena tidak diperlukan biaya transportasi ataupun uang makan untuk bekerja namun ada beberapa pekerjaan yang tidak dapat dilakukan secara WFH dan mengurangi tingkat keefektifan saat bekerja di kantor.

Berdasarkan keuntungan dan kelebihan dari *Work From Home*, penulis tertarik untuk mengetahui “Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Patra Jasa Makassar”



## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan di PT. Patra Jasa Makassar?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan di PT. Patra Jasa Makassar

## D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan ke pihak-pihak terkait baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Bagi penulis

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya yang berhubungan dengan masalah yang sama, sekaligus menjadi sumbangan pemikiran yang dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan.

### b. Bagi perusahaan

Dapat diketahui upaya-upaya dan kebijakan yang seharusnya dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam membuat aturan bekerja guna meningkatkan kinerja karyawan.



c. Bagi civitas akademika Unismuh Makassar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh peneliti lain baik mahasiswa UNISMUH sendiri maupun mahasiswa dari kampus lainnya yang ingin mengulas tentang masalah pengaruh work from home terhadap kinerja karyawan.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Work From Home

###### a. Konsep Work From Home

Istilah 'bekerja dari rumah' pertama kali digunakan dalam laporan College of Southern California yang memusatkan perhatian pada proyek pengurangan lalu lintas jam puncak yang dibiayai oleh Public Science Establishment (Nilles et al dalam mungkasa, 2020:28).

Dimulai selama tahun 1970-an sebagai reaksi terhadap upaya untuk mengurangi penggunaan energi dan mengemudi, tahun 1980-an bekerja jauh dari pemulihan sebagai rencana kerja yang dapat disesuaikan, yang mempertimbangkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari, kekurangan spesialis berbakat, dan ekonomi teritorial yang terintegrasi, tergabung dengan kawasan pusat kota (Saudara Huws dkk dalam Chusnul Chotimah 2021:22).

Work from Home adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (remote working), apalagi menyelesaikan pekerjaan yang biasa dilakukan di tempat kerja dari rumah.

Istilah *Work from Home* memang sudah dikenal oleh beberapa individu tertentu. Banyak spesialis, perwakilan startup, dan organisasi besar lainnya telah menyelesaikan pekerjaan jarak jauh atau bekerja dari mana saja. Namun, kerja jarak jauh atau dalam ulasan ini Bekerja dari Rumah di tengah pandemi Coronavirus akan secara positif memberikan penyesuaian lingkungan kerja untuk perwakilan



Pemanfaatan *telecommuting* menyebabkan pekerja perlu memanfaatkan bantuan penggunaan seperti ZOOM, WhatsApp, Google Researcher, dll. Work from home dapat diselesaikan jika ada 4 hal, khususnya sebagai berikut:

- (i) keputusan lingkungan kerja, yang mengacu pada penghematan waktu/jarak sebenarnya (tele);
- (ii) penggantian pekerja harian yang tidak lengkap atau lengkap;
- (iii) tenaga kerja jarak jauh, yang mengacu pada pengulangan dan pengaturan waktu;
- (iv) aksesibilitas korespondensi dan inovasi data.

#### **b. Bentuk-bentuk Bekerja Jarak Jauh**

Menurut Heathfield (2019), ada rencana kerja yang berbeda, termasuk pekerjaan yang dapat disesuaikan dan bekerja dari rumah, tentu saja, selain bekerja sepanjang hari hingga pekerjaan tidak tetap. Selain itu, bekerja tanpa hambatan diartikan sebagai buruh diizinkan untuk bekerja secara unik berbeda dengan jam kerja biasa dengan tujuan agar para ahli dapat menyesuaikan pekerjaan dan kehidupan. Bekerja dari jarak jauh (dari rumah serta berbagai area di luar tempat kerja) adalah rencana permainan kerja yang dapat disesuaikan yang memungkinkan bekerja jauh dari tempat kerja terus-menerus (Mungkasa, 2020).

Adaptasi waktu kerja (*Adaptable Working Time*) adalah kerangka kerja rencana permainan yang memberi perwakilan lebih banyak kesempatan dalam menetapkan jam kerja mereka sendiri. Waktu Flexi digunakan secara luas oleh organisasi skala dunia yang berpikir bahwa



sulit untuk menyinkronkan waktu kerja karena berbagai wilayah waktu di beberapa negara. Flexi Time berprinsip bahwa setiap kesempatan yang datang perwakilan, selama pekerjaan selesai dan waktu yang digunakan memenuhi jumlah jam yang telah disepakati dalam pemahaman kerja.

Tinjauan lain menduga bahwa ada 3 (tiga) klasifikasi program kerja adaptif (FWA), yaitu flexi-time spesifik (free timetable), telehomeworking (ruang bebas), dan low maintenance (low maintenance/free length of kerja). Terlepas dari perbedaan jenis kerja jarak jauh, pada dasarnya bekerja jarak jauh dapat dipilah menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu (i) telecommuting (bekerja dari rumah); (ii) bekerja dari kantor cabang yang terletak dekat dengan rumah atau tempat kerja satelit Anda; (iii) bekerja di mana saja di luar tempat kerja berdasarkan kasus per kasus (pekerjaan portabel) (Mungkasa, 2020:32).

#### c. Indikator Work From Home

Standar Operasional Work From Home di PT. Patra Jasa Makassar dari hasil wawancara langsung kepada *Human Resources Development* (HRD) melalui media Whatsapp maka diketahui prosedur WFH yang diterapkan di PT. Patra Jasa Makassar sebagai berikut:

1. Melakukan partisipasi pagi pada pukul 08:00 WIB.
2. Terus-menerus menyaring data yang berasal dari kolega dan perintis individu. Setiap pekerja harus secara konsisten menyaring PDA-nya ketika pekerjaan dilakukan di web, ketika perwakilan individu atau perintis membutuhkan bantuan, perwakilan yang bersangkutan harus siap membantu.



3. Tetap terkendali dan mampu menyelesaikan pekerjaan selama pelaksanaan *Work From Home* Setiap pekerja harus tetap terlatih dan dapat diandalkan dalam mengelola pekerjaan meskipun dilakukan secara online.
4. Kirim ulang pekerjaan melalui *online* yang diatur oleh perintis atau kolaborator tanpa membuang banyak waktu. Lakukan latihan dan asosiasi di web dan lakukan dengan konstruksi yang layak.
5. Membuat laporan atau lembar kerja, meliputi pekerjaan yang telah diselesaikan selama satu hari Mencatat latihan/pekerjaan yang telah dilakukan dalam sehari.
6. Mengikuti latihan kumpul melalui aplikasi ZOOM dengan disiplin dan tepat waktu. Setiap pekerja harus fokus dalam memimpin pertemuan atau pertemuan yang diarahkan di web.
7. Partisipasi langsung secara *online* pada jam kerja (malam) pukul 16:30 WIB. Seperti pekerjaan biasa, ketidakhadiran malam hari juga dilakukan untuk melatih perwakilan, dimana ketidakhadiran dibawa keluar melalui grup *whatsapp* yang telah diberikan.
8. Melaksanakan kerangka kerja shift dengan disiplin. Setiap pekerja menjalankan kerangka kerja shift yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan disiplin

## 2. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja

Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu memberikan inspirasi kepada karyawannya sehingga karyawan dapat berprestasi dengan baik. Karyawan akan mampu memotivasi diri mereka



sepenuhnya jika ada tujuan yang pasti yang ingin diraih. Tujuan tersebut adalah hasil yang akan datang yang ingin dicapai oleh karyawan dan memberikan arah pada perilaku dan pikiran mereka sehingga membimbing mereka kepada tujuan yang hendak dicapai.

Seperti yang dikemukakan oleh Moeheriono (2014: 95), pelaksanaan adalah gambaran derajat ketercapaian pelaksanaan suatu program aksi atau strategi dalam memahami maksud, tujuan, visi dan misi perkumpulan yang tergambar melalui esensi penataan suatu perkumpulan. Dilihat dari pengertian pelaksanaan di atas, maka dapat dimaklumi bahwa presentasi adalah pemeriksaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh wakil-wakil dengan prinsip-prinsip yang tidak baku dalam suatu perkumpulan.

Dilihat dari pengertian pelaksanaan di atas, maka dapat dimaklumi bahwa presentasi adalah pemeriksaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh wakil-wakil dengan prinsip-prinsip yang tidak baku dalam suatu perkumpulan. Eksekusi juga menyiratkan hasil yang telah dicapai oleh perwakilan sebagai jumlah dan kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepada mereka.

#### **b. Pengukuran Kinerja**

Tanda-tanda eksekusi pekerja sebagaimana dikemukakan Kasmir, (2018:208-210) adalah sebagai berikut:

##### **1. Kualitas**

Estimasi pelaksanaan harus dimungkinkan dengan melihat kualitas (sifat) karya yang diciptakan melalui interaksi tertentu.



## 2. Jumlah

Untuk mengukur eksekusi juga harus dapat dilakukan dengan melihat jumlah (jumlah) yang diberikan oleh seseorang.

## 3. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Ini menyiratkan bahwa ada batas waktu dasar dan paling ekstrim yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit)

## 4. Penurunan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap tindakan organisasi telah direncanakan sebelum gerakan dilakukan. Artinya biaya yang direncanakan menjadi acuan agar tidak melebihi apa yang telah direncanakan.

## 5. Pengawasan

Pada dasarnya keadaan dan kondisi terus berubah dari hebat menjadi mengerikan atau sebaliknya.

## 6. Hubungan Perwakilan

Ujian pelaksanaan sering dikaitkan dengan partisipasi atau kerukunan antar perwakilan dan antar pionir.

### c. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Komponen-komponen yang mempengaruhi eksekusi menurut Mathis dan Jackson dalam Silaban (2012) variabel-variabel yang mempengaruhi eksekusi adalah sebagai berikut:

#### 1) Kapasitas

Bagaimana seorang pekerja diberi tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya.



2) Inspirasi

Sebuah dukungan dan energi yang diberikan oleh organisasi dan diri sendiri untuk memperluas kegembiraan perwakilan di tempat kerja.

3) Bantuan yang diakui

Menawarkan bantuan dari organisasi sebagai kantor pendukung kerja, persiapan dan hibah untuk pelaksanaan pekerjaan untuk perwakilan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

4) Kehadiran pekerjaan yang mereka lakukan

Adanya tugas yang dilakukan oleh perwakilan yang sesuai dengan kapasitas kerjanya membuat perwakilan bersemangat dan akan memperluas pelaksanaan pekerja.

5) Hubungan dengan asosiasi

Jika pekerja memiliki hubungan yang baik dengan asosiasi, itu akan membuat suasana yang menyenangkan dan akan lebih mengembangkan kinerja perwakilan.

**B. Tinjauan Empiris**

Beberapa penelitian terdahulu dijadikan pedoman atau landasan dalam penelitian ini. Pemilihan penelitian terdahulu didasari dengan kesamaan antara variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (Independen). Hal yang menjadi acuan terdahulu ialah, tujuan penelitian, metode penelitian dan hasil penelitian dan dijabarkan sebagai berikut :



**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

| No | Nama/Tahun                            | Judul                                                                                                       | Metode Penelitian              | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Esra Thorstensson, 2020               | The Influence of Working from home on employees' productivity.                                              | Analisis komparatif            | Penelitian ini mengindikasikan bahwa bekerja dari rumah memiliki pengaruh pada produktivitas pekerja. Sementara pengaruhnya ada yang bersifat positif maupun negatif. Faktor-faktor tersebut dipengaruhi oleh karakteristik dan sikap dari keseharian pekerja tersebut                |
| 2  | Irmayani Nasution, 2020               | Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP.                                | Regresi linier Sederhana       | Hasil penelitian didapatkan hubungan WFH dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat ( $r=0,948$ ) dan berpola positif, nilai koefisien determinasi 0,899, dan hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang signifikan antara WFH dengan Kinerja Karyawan ( $p=0,000b$ ). |
| 3  | Lina Vyas & Nantapong Butakhieo, 2020 | The Impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hongkong. | Eksploratori dan analisis SWOT | Worrrk from home tidak terbukti untuk menjadi solusi terbaik bagi perusahaan dimana                                                                                                                                                                                                   |



|   |                           |                                                                                                                                        |                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Rezeky Ana Ashal.<br>2020 | Pengaruh<br>Work From<br>Home<br>Terhadap<br>Kinerja<br>Aparatur Sipil<br>Negara Di<br>Kantor Imigrasi<br>Kelas I Khusus<br>Tpi Medan. | Deskriptif<br>kualitatif    | Work from home di lingkungan kantor imigrasi kelas I TPI medan berjalan lancar. tidak ditemukan faktor penghambat yang terlalu berarti terhadap kinerja dan kinerja para pegawai tetap terjaga dengan tetap mengedepankan pelayanan prima dan tidak mengesampingkan protokol kesehatan yang ada.                                                                                                                                                                                                               |
| 5 | Suranto. 2020             | Pengaruh<br>Work From<br>Home<br>Terhadap<br>Kinerja Pada<br>Kppn Nabire<br>Kppn Jayapura<br>Dan Kanwil<br>Djpb Provinsi<br>Papua.     | Regresi Linear<br>sederhana | hasil penelitian menunjukan bahwa variabel WFH mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJBP Provinsi Papua. Untuk Uji Koefisien Determinasi/ $R^2$ Square ( $R^2$ ) nilai Koefisien Adjusted $R^2$ sebesar 0.345, hal ini memberikan gambaran bahwa sumbangan variabel bebas yaitu WFH dalam pengaruhnya naik atau turun kinerja pegawai pada pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJBP 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. |
|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### C. Kerangka Konsep

*Work from home* memang tidak asing dan sudah pernah dilakukan penerapan kerja dengan metode ini. Namun pandemi COVID-19 mengharuskan kebijakan ini dijalankan baik usaha yang sudah siap maupun belum siap dengan perubahan ini dikarenakan *work from home* dinilai menjadi suatu kebijakan yang efisien untuk menekan penyebaran virus COVID-19. Masalah pada kebijakan *work from home* ini ditemukan saat telah diimplementasikan dimana pekerja yang telah terbiasa dengan bekerja di kantor diwajibkan untuk bekerja di rumah. Banyak faktor seperti kondisi tempat bekerja di rumah, teknologi tidak memadai dan lain sebagainya menjadi hambatan. Dengan adanya hal tersebut, maka peneliti ingin menganalisis indikator-indikator dari *work from home* apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang seharusnya tetap dijalankan meskipun dalam kondisi bekerja dari rumah.



Dari penjelasan di atas maka disusun skema kerangka konsep sebagai berikut

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konsep**





#### D. Hipotesis

Untuk dapat mengarahkan hasil penelitian, disampaikan suatu hipotesis penelitian. Hipotesis ini akan diuji kebenarannya dan hasil ujian ini akan dapat digunakan sebagai masukan dalam menentukan kebijakan meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis adalah suatu pernyataan yang dikemukakan dan masih lemah kebenarannya. Hipotesis juga dipandang sebagai konklusi yang sifatnya sementara dengan masalah di atas dapat diambil hipotesa sebagai berikut :

Bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja karyawan di PT. Patra Jasa Makassar.





### BAB III

## METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Tinjauan ini menggunakan jenis pemeriksaan yang menarik dengan metodologi kuantitatif. Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2012), teknik kuantitatif adalah strategi pemeriksaan yang bergantung pada cara berpikir positivisme, digunakan untuk menganalisis populasi atau tes tertentu, berbagai informasi menggunakan instrumen penelitian, penyelidikan informasi bersifat kuantitatif/terukur, sepenuhnya bertujuan untuk menguji yang telah ditentukan sebelumnya. spekulasi. Sementara itu, pemeriksaan khusus adalah penelitian yang diarahkan untuk memutuskan nilai faktor-faktor otonom, mungkin setidaknya satu faktor (bebas) tanpa membuat korelasi, atau berinteraksi dengan faktor-faktor yang berbeda.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah perusahaan *facility management service* yaitu PT. Patra Jasa Makassar yang terletak di jalan Garuda no 1, Kelurahan Kunjung Mae, Kecamatan Mariso, Kota Makassar, Sulawesi Selatan

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama 2 (dua) bulan mulai dari bulan November sampai Desember 2021.



### C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan-batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. *Work from home* dicirikan sebagai pilihan pekerjaan yang adaptif di mana perwakilan melakukan dan menyelesaikan pekerjaan mereka dan melakukan kewajiban dan kewajibannya, umumnya dari luar tempat usaha, di rumah atau di mana saja, memanfaatkan media inovasi data untuk menyelesaikan pekerjaan dan bekerja sama dengan atasan dan rekan kerja. Indikator penilaian dari *work from home* adalah standar operasional *work from home* yang dijalankan oleh PT. Patra Jasa Makassar berdasarkan kuisioner dengan skala likert dengan rentang nilai 1-5.
2. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standart yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Indikator penilaian dari kinerja karyawan adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, jangka waktu pengerjaan, penekanan biaya serta hubungan antar karyawan. Hasil diperoleh berdasarkan kuisioner dengan skala Likert dengan rentang nilai 1-5 dan diolah data menggunakan SPSS 2.0.

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012), Populasi adalah wilayah *generalisasi* yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu



yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 110 karyawan.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dalam penelitian ini, besarnya jumlah sampel yang diambil memakai rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

$N$  = jumlah populasi

$n$  = jumlah sampel

$e$  = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, yaitu 10 persen.

Berdasarkan rumus Slovin, dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{110}{1 + 110 \times 0,1^2} \\ &= \frac{110}{1 + 1,1} \\ &= 52,3809 \end{aligned}$$

Dari penghitungan menggunakan rumus tersebut diperoleh hasil sampel sebesar 52,3809. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 karyawan.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah menggunakan metode *Purposive Sampling*. Dalam metode ini



pengambilan sampel dilakukan dengan kriteria yang ditentukan oleh penulis berdasarkan tujuan dari penelitian. Syarat dari penelitian ini adalah karyawan yang sedang/telah menjalankan *Work From Home* selama masa pandemi COVID-19.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha dasar untuk mengumpulkan data dengan prosedur standar. Untuk melengkapi informasi dan referensi yang diperlukan dalam kesiapan review ini, maka dilakukan strategi sebagai berikut:

##### 1. Rapat

Pertemuan adalah pengumpulan informasi yang diselesaikan oleh studi awal untuk menemukan masalah yang harus diselidiki dan untuk menemukan lebih banyak hal dari atas ke bawah dari responden (Sugiyono, 2012). Pertemuan yang dipimpin adalah pertemuan yang terorganisir, dimana para ahli telah menyusun draft pertanyaan (jajak pendapat) terlebih dahulu. Untuk situasi ini pertemuan dipimpin dengan bagian aset manusia eksekutif di organisasi PT. Patra Jasa Makassar untuk mendapatkan informasi tambahan untuk penelitian.

##### 2. Survei

Survei adalah suatu strategi pengumpulan informasi yang diakhiri dengan memberikan sekumpulan pertanyaan atau penjelasan yang tersusun kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012). Jenis jajak pendapat yang digunakan adalah survei campuran, di mana survei terdiri dari pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka. Untuk memperoleh informasi dari variabel



tingkat pelatihan, ilmuwan akan menggunakan survei tertutup. Di mana peneliti menawarkan beberapa pertanyaan yang sudah tersedia tanggapan dan responden cukup memilih jawaban yang sesuai yang telah diberikan dengan mencentang. Untuk sementara, untuk memperoleh informasi dari faktor gaji, modal usaha, lama usaha, dan jam kerja menggunakan survei terbuka. Di mana analis memberikan berbagai pertanyaan menarik dan responden ditawarkan kesempatan untuk menanggapi sesuai keadaan sebenarnya.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode yang terlibat dengan merekam suatu peristiwa yang telah berlalu (Sugiyono, 2012). Dalam tinjauan ini, sistem pencatatan yang dilengkapi oleh analis termasuk catatan individu, jurnal, foto dan lain-lain. Dengan tujuan agar data yang didapat sangat diandalkan untuk diarsipkan untuk bekerja sama dengan analis dalam mengawasi informasi pada tahap selanjutnya.

## F. Teknik Analisis

Pada penelitian ini, pengukuran pengaruh work from home terhadap kinerja karyawan diukur dan dianalisis dengan menggunakan beberapa teknik analisis data sebagai berikut :

### 1. Uji Validasi

Tujuan uji validitas yaitu untuk mengukur valid atau tidak suatu pertanyaan.

Dalam uji validitas teknik yang digunakan yaitu uji validitas *Product Moment Pearson Correlation*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan



program SPSS dengan cara mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor total.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti kepercayaan, keterandalan, konsistensi dan sebagainya. Uji reliabilitas pada instrumen penelitian (Kuesioner) bertujuan untuk menguji apakah hasil dari pengukuran dapat dipercaya, dalam hal ini menyangkut jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*.

## 3. Uji Normalis

Untuk mengetahui apakah suatu variabel dependen, independen ataupun keduanya berdistribusi secara lambang, mendekati normal atau tidak maka perlu dilakukan uji normalis. Untuk mendeteksi apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak maka dapat dilakukan dengan cara melalui sebuah grafik.

Metode regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal tersebut. Uji normalis dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data dan sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

## 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Melalui analisis regresi linear sederhana maka kita dapat mengetahui hubungan dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen.



Berikut ini rumus model persamaan regresi linear sederhana :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi

a = Harga Y ketika harga X=0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

#### 5. Uji Statistik (Uji-t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh masing-masing variabel independen. Uji t (*coefficient*) akan dapat menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (secara parsial) terhadap variabel dependen.

Hipotesis yang digunakan:

- a) Bila  $H_0 : b_i \leq 0$  = variabel independen berpengaruh negatif terhadap variabel dependen
- b) Bila  $H_0 : b_i > 0$  = variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Jika  $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$  maka  $H_0$  diterima, berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.



Jika  $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$  maka  $H_0$  ditolak, berarti variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam pengolahan uji  $t$  statistik untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 6. Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi adalah Koefisien korelasi yang dikuadratkan ( $r^2$ ) atau disebut juga dengan koefisien penentu. Koefisien determinasi merupakan proporsi untuk menentukan terjadinya presentase variansi bersama antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  jika dikaitkan dengan 100%. Oleh sebab itu besarnya suatu koefisien determinasi adalah  $0 \leq r^2 \leq 1$  dan karena dikuadratkan maka tidak ada koefisien determinasi yang bertanda negative.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat PT. Patra Jasa

PT Patra Jasa merupakan perusahaan yang bergerak melalui 3 pilar bisnis, yaitu *Property & Development*, *Hotels & Resorts* dan *Multi Services*. Beroperasi pertama kali di industri perhotelan sejak tahun 1975, PT Patra Jasa melebarkan sayap merambah bisnis properti dan multijasa.

Sebagai salah satu anak perusahaan BUMN terbesar di Indonesia, yaitu PT Pertamina (Persero), kredibilitas dan pengalaman PT Patra Jasa dalam memberikan pelayanan yang terbaik tidak dapat diragukan lagi. Memiliki beberapa proyek seperti, 9 unit hotel yang tersebar di beberapa provinsi di Indonesia, 6 property & development yang terdiri dari apartemen dan perumahan, serta layanan multi jasa yang unggul.

Seluruh aktivitas bisnis yang kami jalankan selalu mengacu kepada 5 prinsip dasar dari GCG, yaitu: Transparansi, Akuntabilitas, Tanggung Jawab, Independensi, dan Kesetaraan.

Sebagai prinsip dasar, penerapan GCG ini membantu kami dalam mewujudkan nilai-nilai yang kami percaya, memperbaiki sistem operasi yang kami miliki, serta mempertahankan keunggulan kualitas layanan pada bisnis kami sehari-hari.

Sejak berdirinya tahun 1975, PT Patra Jasa yang merupakan perusahaan dalam bidang hospitality, pada tahun 2014 bertransformasi menjadi



perusahaan yang bergerak dalam bidang *property*, *hospitality* dan *multi services*.

Sebaran area operasional PT Patra Jasa adalah seluruh area operasi PT. Pertamina (Persero), di wilayah Indonesia, dari Sabang sampai Merauke.

## 2. Visi dan Misi

### a) Visi

Menjadi perusahaan yang terdepan dalam industri Properti, Hospitality, dan Multi Jasa.

### b) Misi

Membangun bisnis yang berkesinambungan secara jangka panjang dan menerapkan tata kelola perusahaan, tanggung jawab sosial, manajemen mutu, risiko, dan keuangan yang baik.

## 3. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan sebuah kesatuan yang terdiri dari sekelompok orang yang bertindak secara bersama-sama dalam rangkaian mencapai tujuan bersama. Struktur organisasi adalah alat untuk membantu manajemen dalam mencapai tujuannya.

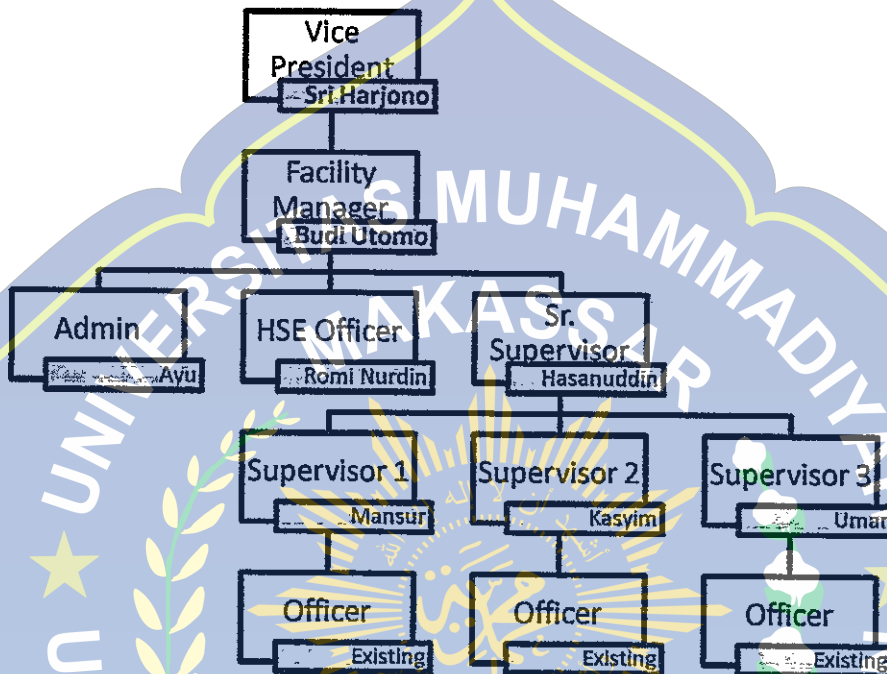
Maka dari penjelasan di atas struktur organisasi di perusahaan itu sangat penting. Dengan adanya struktur organisasi tersebut maka perusahaan dapat berjalan sesuai dengan alurnya.

Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan, dikoordinasikan secara formal. Oleh karena itu instansi harus memiliki struktur organisasi yang jelas untuk menunjukkan tugas dan wewenangnya. Jika dalam satu bisnis atau perusahaan tidak memiliki



komponen penting dalam struktur organisasi tersebut bisa jadi akan mengalami gangguan kedepannya, salah satunya dalam hal alur manajemen dan pengelolaan

Adapun struktur organisasi PT. Patra Jasa Makassar :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

### TANGGUNG JAWAB

| No | Posisi                | Tugas dan Tanggung Jawab                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Facility Manager (FM) | <p>Facility Manager (FM) harus bekerja sama dengan anggota tim lainnya untuk memenuhi semua indikator kinerja utama (KPI) terutama di wilayah kerjanya sebagaimana tercantum dalam kontrak manajemen. Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:</p> <p>Procurement and Vendor Management:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mengadministrasikan proses persetujuan untuk pelaksanaan pekerjaan oleh vendor</li> <li>Pastikan Database Manajemen Kontrak selalu up to</li> </ul> |



|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  | <p>date setiap saat</p> <p>Operasional Fasilitas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Melaksanakan program manajemen energi yang komprehensif di wilayah kerjanya</li> <li>• Melaksanakan prosedur pengelolaan bangunan beserta indikator kinerjanya untuk memastikan penyederhanaan dan keakuratan metode kerja serta keandalan sistem.</li> <li>• Melaksanakan program <i>Preventive and Planned Maintenance</i> untuk meminimalkan biaya pemeliharaan, perbaikan dan penggantian bersamaan dengan meminimalkan risiko kegagalan.</li> <li>• Memastikan tim bekerja sama sesuai prosedur operasional perusahaan penyedia jasa pengelolaan gedung untuk memastikan standar layanan tetap terjaga</li> <li>• Memastikan semua persyaratan Lingkungan "Critical" (CEM) terpenuhi.</li> <li>• Memastikan semua Pemeliharaan Reaktif selesai sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati.</li> <li>• Memastikan semua persyaratan Manajemen Keuangan diselesaikan secara tepat waktu dan akurat.</li> </ul> <p>Risk Management:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memastikan integritas data dari semua informasi yang dimasukkan ke dalam sistem dan mematuhi proses audit dari waktu ke waktu</li> <li>• Membantu pengembangan pedoman dan strategi untuk melindungi kesehatan dan keselamatan staf dan pihak lain, melindungi reputasi perusahaan</li> <li>• Memastikan terdapat prosedur eskalasi dan dipatuhi oleh tim untuk pelaporan kejadian dan masalah.</li> </ul> <p>Profitability/ Savings Initiatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengembangkan inisiatif dan strategi yang mengarah pada penghematan biaya dan peningkatan layanan gedung di seluruh wilayah</li> </ul> <p>Customer Service / Client Relationships:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengevaluasi waktu respons layanan dan menganalisis kecenderungan dan saran layanan dari penghuni gedung</li> <li>• Memastikan umpan balik dari klien dicatat dan</li> </ul> |  |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|



|   |            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |            | <p>ditindaklanjuti demi kepuasan klien</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pro-aktif dalam mengelola dan memastikan bahwa tingkat layanan dipelihara.</li> </ul> <p>Reporting:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengkaji ulang laporan keuangan bulanan termasuk persiapan analisis akrual dan varian</li> <li>• Mengelola web layanan service center dan memastikan bahwa semua laporan dan data relevan lainnya diperbarui secara berkala.</li> <li>• Memberikan masukan sesuai dengan yang dibutuhkan dalam Laporan Bulanan.</li> <li>• Terlibat aktif dalam pemantauan dan pencapaian Indikator Kinerja Utama yang diperlukan.</li> </ul> <p>Leadership / Staff Management:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara aktif mendorong lingkungan kerja dan mendukung kerjasama tim.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 2 | Supervisor | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyediakan cakupan untuk "Facility Manager" saat sedang pergi.</li> <li>• Buat daftar aset semua peralatan di lokasi.</li> <li>• Merencanakan dan mengelola anggaran untuk Operasional;</li> <li>• Dukung pengelolaan fasilitas dalam menyusun jadwal perawatan preventif yang direncanakan.</li> <li>• Dukung pengelolaan fasilitas dalam mempersiapkan persyaratan dan ketentuan komersial yang berlaku bagi penyedia layanan dan peralatan, serta memonitor &amp; evaluate vendor M&amp;E.</li> <li>• Siapkan deskripsi pekerjaan semua staf teknis.</li> <li>• Dukung "Facility Manager" dalam mengembangkan manual prosedur operasi standar.</li> <li>• Berikan saran khusus kepada tim teknis kapan diperlukan.</li> <li>• Melaksanakan Audit Teknis untuk semua instalasi pada interval berkala;</li> <li>• Meninjau tingkat ketersediaan suku cadang yang dibutuhkan di lokasi.</li> <li>• Dukung pengelola fasilitas dalam mempersiapkan rencana kontinjensi untuk menangani keadaan darurat dan memberikan saran kepada "Facility Manager" dalam mempersiapkan budget "Maintenance" kedepannya.</li> <li>• Mengidentifikasi dan menerapkan inisiatif energy efisiensi.</li> </ul> |



|   |                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dukong pengelola fasilitas dalam menyusun laporan manajemen.</li> <li>• Meninjau kembali untuk mengidentifikasi area dalam peningkatan layanan.</li> <li>• Melakukan penilaian kinerja vendor teknis.</li> <li>• Bertanggung jawab atas persiapan daftar suku cadang untuk semua instalasi sesuai rekomendasi pabrik pembuatnya dan rencana inventarisasi dimana perawatan dilakukan dengan tim internal.</li> <li>• Melaksanakan dan mengawasi program perawatan "pre-ventive" untuk mengurangi risiko kegagalan peralatan yang tiba-tiba.</li> <li>• Untuk meninjau praktik pemeliharaan / layanan kontrak M &amp; E untuk memberikan praktik kerja yang berkualitas sesuai dengan rekomendasi pabrik pembuatnya.</li> <li>• Pastikan Kontraktor mengikuti peraturan bangunan setiap saat dan proyek ditangani dengan ketidaknyamanan minimal bagi user.</li> <li>• Untuk memastikan laporan operasional SLA M&amp;E disiapkan sesuai waktu yang ditentukan dan dikirim.</li> </ul> |
| 3 | Penanggung Jawab HSE | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membuat program kerja HSE dan rencana pengimplementasiannya</li> <li>• Memastikan berjalannya program HSE dan membuat dokumentasinya.</li> <li>• Melakukan pemeriksaan pada peralatan kerja, tenaga kerja, kesehatan tenaga kerja serta lingkungan kerja.</li> <li>• Meninjau keselamatan kerja dan pelatihan keselamatan.</li> <li>• Melakukan sosialisasi HSE dan safety communication (safety Meeting, Rambu-rambu HSE) kepada karyawan.</li> <li>• Mampu melakukan penanggulangan kecelakaan kerja dan melakukan penyelidikan penyebabnya.</li> <li>• Memastikan tenaga kerja telah bekerja sesuai dengan SOP.</li> <li>• Meninjau dan mengarahkan karyawan bekerja sesuai kewajiban dan sesuai dengan sistem operasi perusahaan.</li> <li>• Memahami dan mengamalkan UU No. 1 THn 1970 dan peraturan terkait tentang K3.</li> <li>• Mampu melakukan inspeksi HSE, melaksanakan program inspeksi HSE, dan melaporkan inspeksi HSE.</li> </ul>                                     |
| 4 | Admin                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Merekap seluruh permintaan FMS</li> <li>• Melaporkan kepada Spv seluruh permintaan yang masuk</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |



|   |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |  |
|---|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|   |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Merekap hasil tindakan lanjut atas permintaan FMS</li> <li>• Menyiapkan laporan bulanan</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                |  |
| 5 | Officer | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan pengecekan harian M&amp;E.</li> <li>• Melaporkan ketersediaan suku cadang yang dibutuhkan di lokasi.</li> <li>• Melaksanakan program perawatan "pre-ventive" untuk mengurangi risiko kegagalan peralatan yang tiba-tiba.</li> <li>• Memastikan operasional M&amp;E sesuai waktu yang ditentukan dan dikirim.</li> </ul> |  |

## B. Analisis Karakteristik Responden

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, umur, status, pendidikan terakhir.

### 1. Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu kelompok laki-laki dan perempuan, agar lebih jelasnya maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi Responden | Frekuensi % |
|----|---------------|---------------------|-------------|
| 1  | Laki-laki     | 31                  | 59,6%       |
| 2  | Perempuan     | 21                  | 40,4%       |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>52</b>           | <b>100%</b> |

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dideskripsikan bahwa PT. Patra Jasa Makassar didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki 31 orang atau 59,6%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan 21



orang atau 40,4%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki berada pada posisi atas dari responden jenis kelamin perempuan.

## 2. Usia Responden

Karakteristik usia responden pada PT. Patra Jasa sebagai berikut:

**Tabel. 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No            | Usia        | Frekuensi Responden | Frekuensi % |
|---------------|-------------|---------------------|-------------|
| 1             | 21-30 tahun | 22                  | 42,3%       |
| 2             | 31-40 tahun | 20                  | 38,5%       |
| 3             | 41-50 tahun | 7                   | 13,5%       |
| 4             | 51-60 tahun | 3                   | 5,7%        |
| <b>Jumlah</b> |             | <b>52</b>           | <b>100%</b> |

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2021

Hasil uraian tabel diatas maka diperoleh hasil dari karakteristik responden menurut usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 22 orang atau 42,3%, sedangkan responden berusia 31-40 tahun sebanyak 20 orang atau 38,5%, serta responden berusia 41-50 tahun sebanyak 7 orang atau 13,5% dan responden yang berusia 51-60 tahun sebanyak 3 orang atau 5,7%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden 21-30 tahun.

## 3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah salah satu unsur yang menentukan kemampuan-kemampuan, nilai-nilai dan kebutuhan-kebutuhan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, diharapkan semakin baik pula kerjanya, dan sikapnya terhadap pekerjaan. Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:



**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| No     | Pendidikan Terakhir | Frekuensi Responden | Frekuensi % |
|--------|---------------------|---------------------|-------------|
| 1      | S1                  | 18                  | 34,6%       |
| 2      | D3                  | 2                   | 3,8%        |
| 3      | SMA/SMK             | 20                  | 38,5%       |
| 4      | Lainnya             | 12                  | 23,1%       |
| Jumlah |                     | 52                  | 100%        |

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2021

Hasil uraian tabel diatas maka diperoleh hasil dari karakteristik responden menurut tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S1 sebanyak 18 orang atau 34,6%, sedangkan responden berpendidikan D3 sebanyak 2 orang atau 3,8%, serta responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 20 orang atau 38,5% dan responden yang memilih lainnya sebanyak 12 orang atau 23,1%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini adalah berpendidikan SMA/SMK dan S1.

### C. Uji Instrumen Penelitian

Suatu penelitian akan dikatakan absah apabila semua regulasi dalam penelitian ini memenuhi standar uji validitas dan reliabilitas. Suatu penelitian harus pula memiliki standar objektif, sistematis, dan substantif, serta memiliki data



yang valid, agar diperoleh hasil yang valid maka perlu di uji validitas dan reabilitasnya sebagai berikut :

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian untuk menguji absahan dari kuesioner penelitian. Uji validitas atau yang sering juga disebut dengan uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Menurut sugiono (2017 hal:178) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data vaktual yang terjadi pada objek data yang dikumpulkan olen peneliti untuk mencari validitas sebuah item dan mengkorelasikan item tersebut dengan jumlah item. Data dalam penelitian ni dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi  $> 0,320$  atau nilai  $r_{hitung} >$  dari nilai  $r_{tabel}$ , yang mana nilai  $df = N-2$  dan pada penelitian ini  $N = 52$  dan jika mengikuti rumus  $df = 40-2 = 50$ . Jadi nilai  $r_{tabel}$  pada penelitian ini untuk  $df 50 = 0,273$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah data uji validitas :

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas**

| NO | Variabel           | Butir<br>Pernyataan Nomor | Validitas    |             | Keterangan |
|----|--------------------|---------------------------|--------------|-------------|------------|
|    |                    |                           | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ |            |
| 1  | Work From Home (X) | X.1                       | 0,714        | 0,273       | VALID      |
|    |                    | X.2                       | 0,773        | 0,273       | VALID      |
|    |                    | X.3                       | 0,829        | 0,273       | VALID      |
|    |                    | X.4                       | 0,643        | 0,273       | VALID      |
|    |                    | X.5                       | 0,524        | 0,273       | VALID      |
|    |                    | X.6                       | 0,713        | 0,273       | VALID      |
|    |                    | X.7                       | 0,590        | 0,273       | VALID      |
|    |                    | X.8                       | 0,797        | 0,273       | VALID      |
|    |                    | X.9                       | 0,671        | 0,273       | VALID      |
|    |                    | X.10                      | 0,308        | 0,273       | VALID      |



|   |                      |     |       |       |       |
|---|----------------------|-----|-------|-------|-------|
| 2 | Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,900 | 0,273 | VALID |
|   |                      | Y.2 | 0,817 | 0,273 | VALID |
|   |                      | Y.3 | 0,825 | 0,273 | VALID |
|   |                      | Y.4 | 0,694 | 0,273 | VALID |
|   |                      | Y.5 | 0,703 | 0,273 | VALID |
|   |                      | Y.6 | 0,582 | 0,273 | VALID |

Sumber: Hasil Olah Data 2021

Berdasarkan tabel 4.5 terkait hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil keseluruhan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,273. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid.

## 2. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas tujuannya untuk mengetahui keandalan alat ukur tersebut, dengan kata lain jika alat yang digunakan untuk mengukur benda yang sama lebih dari dua kali konsisten. Instrumen yang andal adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur objek yang sama beberapa kali untuk menghasilkan data yang sama (Sugiono, 2017:138). Dalam analisis statistik pada penelitian, uji reabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian, walaupun penelitian ini dilakukan berulang-ulang dengan anket atau kuesioner yang sama.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas**

| NO | Variabel            | Jumlah Item | Cronbach's Alpha | Nilai standar | Keterangan |
|----|---------------------|-------------|------------------|---------------|------------|
| 1  | Work From Home (X1) | 10          | 0.705            | 0.6           | Reliabel   |



|   |                      |   |       |     |          |
|---|----------------------|---|-------|-----|----------|
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | 6 | 0.839 | 0.6 | Reliabel |
|---|----------------------|---|-------|-----|----------|

Sumber: Hasil Olah Data 2021

Berdasarkan data diatas, maka diperoleh hasil bahwa keseluruhan dari item pernyataan yang tertuang dalam kuesioner memenuhi standar konsisten dan handal atau reliabel karena seluruh pernyataan memiliki nilai  $> 0,6$ .

#### D. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

**Tabel 4.6 Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 52                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 2.88588476              |
|                                  | Absolute       | .104                    |
| Most Extreme Differences         | Positive       | .104                    |
|                                  | Negative       | -.090                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .747                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .632                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah Data 2021



Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai Z atau Z-Value variabel *work from home* sebesar 0,747 dengan signifikansi (asyp sig) sebesar 0,623. Oleh karena asyp sig sebesar 0,632 > 0,05, maka kesimpulan yang diambil adalah data dari variabel *work from home* (X) berdistribusi normal.

E. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Sederhana

| Model | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)                  | -6.501     | 2.728                     | -2.383 | .021 |
|       | Work From Home              | .759       | .079                      | .804   | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data 2021

$Y = a + bX$

$Y = -6,501 + 0,759X$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (%)

b = Konstanta

X = *Work From Home* (%)



- 1) Konstanta sebesar -6,501; artinya jika *work from home* (X) tetap (tidak mengalami peningkatan) maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -6,501%.
- 2) Jika *work from home* (X) meningkat sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,759 atau 75,9%.

#### F. Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji-t merupakan analisis untuk mengetahui signifikan/keberartian koefisien regresi sekaligus menguji hipotesis yang diajukan. Uji-t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y. Agar hasil regresi yang diperoleh dapat dijelaskan hubungannya, maka hasil regresi tersebut akan diuji menggunakan uji t dengan derajat kepercayaan 0,05 (5%). Suatu variabel dikatakan berpengaruh ketika nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 5% ( $< 0,05$ ). Adapun hasil uji t dalam persamaan regresi sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji-T**

| Model |                | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | t      | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)     | -6.501                      | 2.728      |                           | -2.383 | .021 |
|       | Work From Home | .759                        | .079       | .804                      | 9.574  | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai Signifikan Pengaruh *Work From Home* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,000  $< 0,05$ . Variabel *Work From Home* (X) memiliki nilai t hitung 9,574  $> t$  tabel 2,008, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X mempunyai hubungan



yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Work From Home* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### G. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya variasi yang dapat dijawab oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel  $X_1$  dan  $X_2$ , terhadap Y yang dikuadratkan (*R square*). Nilai *R square* pada output SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .804 <sup>a</sup> | .647     | .640              | 2.91460                    | 2.235         |

a. Predictors: (Constant), Work Form Home

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data 2021

Berdasarkan tabel 4.8 besarnya  $R^2$  (*R square*) yang diperoleh dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS 2.0 sebesar 0,647. Dengan demikian besarnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat adalah sebesar 64,7%. Sedangkan sisanya sebesar 35,3% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### H. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu hipotesis *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki  $t$  hitung 9,574 >  $t$  tabel 2,008 dan nilai



signifikan yang dihasilkan yakni 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05, maka hipotesis diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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. 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 (Mustajab, dkk., 2020). Larangan ini dimaksudkan untuk merusak kinerja melainkan untuk tujuan tertentu seperti mencegah penyebaran virus corona yang terjadi. Permasalahan mengenai WFH adalah terjadi khususnya di Indonesia, dimana budaya WFH masih belum menjadi budaya dalam organisasi (Mustajab, dkk., 2020).

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. Pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai Bank dalam penelitian ini, *work from home* menjadikan lingkungan kerja fleksibel, terhindar dari gangguan stress, lebih terasa dekat



dengan keluarga, menghemat waktu perjalanan, terasa lebih sehat dan menjaga keseimbangan kerja, memiliki kreativitas yang tinggi, dapat memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri yang minim akan meningkatkan kinerja karyawan, baik dalam hal peningkatan kemampuan, peningkatan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irmayani Nasution (2020) mengenai bahwa hubungan WFH dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat dan berpola positif, dan hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang signifikan antara WFH dengan Kinerja Karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Rezeky Ana Ashal (2020) juga menyatakan bahwa *work from home* berjalan lancar. tidak ditemukan faktor penghambat yang terlalu berarti terhadap kinerja dan kinerja para pegawai tetap terjaga dengan tetap mengedepankan pelayanan prima dan tidak mengesampingkan protokol kesehatan yang ada.



## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Mengingat hasil penelitian dan bahasan yang telah digambarkan sebelumnya dengan sangat baik, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis dengan cara parsial yaitu hipotesis bekerja dari rumah memiliki dampak positif dan kritis pada eksekusi representasi. Dengan demikian spekulasi yang diajukan dan diakui hal itu ditunjukkan dari teori berikutnya yang menunjukkan bahwa bekerja dari rumah memiliki dampak positif dan kritis pada eksekusi representative dan bisa menimbulkan hal – hal yang positif bagi pegawai yang melakukan pekerjaan di kantor maupun di lapangan serta memberikan kinerja yang baik terutama terhadap perusahaan sehingga bisa menciptakan kondisi dan lingkungan yang nyaman bagi pegawainya, dari sektor pegawai juga bisa memberikan kinerja yang baik jika memiliki lingkungan kondusif serta nyaman dalam lingkungannya.

### B. Saran

1. Bagi PT Patra Jasa Makassar, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menambah teori tentang *work from home* serta dapat dijadikan referensi penelitian pembeding.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Lutfi Nur, & Aziz, Roikhan Mochamad. 2020. Efektivitas Bisnis Startup Digital PT. Jojo Nomic Indonesia Dalam Nilai Keuntungan Dan Ibadah Era Covid19. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(2), 1–9.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashal R.A. 2020. Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Medan. Medan. Volume 14, Nomor 2, Juli 2020, h, 223.
- Chotimah, Chusnul, (2021). *Work from Home "produktivitas Kerja selama di Rumah"* (2). IAIN Tulungagung Press
- Djkn, 2020, Bekerja dari Rumah (Work From Home) Dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internal, Online <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-RumahWork-From-Home-Dari-SudutPandang-Unit-KepatuhanInternal.html>, (Diakses 26 Februari 2021 08 : 00).
- Hasibuan, Malayu S. P., & Hasibuan, H. Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. jilid, cetakan pertama. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Mungkasa O. 2020. Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning* Volume IV No. 2, 2020 h, 127128.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. 2020. Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13. <https://doi.org/10.20473/tijab.v4.i1.2020.13-21>
- Ridwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Thesis*. Cetakan kedua. Alfabeta. Bandung.
- Simarmata, Ricardo Manarintar. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(01), 73–82.



Sugiyono, Dr., Prof., 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Suranto. 2020. Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pada Kppn Nabire KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua. *Syntax Idea*, Vol. 2, No 12

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

Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

Vyas, L & Butakhieo, N. 2020. The Impact of Working from Home During COVID-19 on Work and Life Domains: An Exploratory Study on Hongkong. *Policy Design and Practice Journal*. DOI: 10.1080/25741292.2020.1863560

[www.worldmeter.info/coronavirus/](http://www.worldmeter.info/coronavirus/)





L

A

M

P

I

R

A

N





## Lampiran 1

### SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Hal : Pengisian Kuesioner

Yth. Responden Penelitian

PT. Patra Jasa Makassar

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Budi Utomo

NIM : 105721151517

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian dengan judul : **“Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan di PT Patra Jasa Makassar”**.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dan perusahaan. Oleh karena itu mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dan mengisi kuesioner penelitian dengan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Sdr(i) dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Budi Utomo



## KUESIONER PENELITIAN

## Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan di PT Patra Jasa Makassar

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini dalam rangka pelaksanaan penelitian.

### A. IDENTITAS RESPONDEN

**-Nama Responden : .....**

-Umur: 1. 20 s.d 30 tahun (...)

-Jenis Kelamin :            1. Laki-laki ( ... )                                  2. Perempuan ( ... )

-Pendidikan Terakhir: 1. SMA/SMK (... ) 3. S2 (... )  
2. S1 (... ) 4. Lainnya (... )

## B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (v) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Netral (N)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

### C. WORK FROM HOME

| No | Pernyataan                                                      | SS | S | N | TS | STS |
|----|-----------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| 1  | Lingkungan di rumah saya cukup nyaman untuk menjalankan WFH     |    |   |   |    |     |
| 2  | Saya mengalami gangguan stress saat WFH                         |    |   |   |    |     |
| 3  | Saya menghemat waktu karena tidak perlu perjalanan ke kantor    |    |   |   |    |     |
| 4  | Kesehatan saya terjaga dengan baik saat WFH                     |    |   |   |    |     |
| 5  | Waktu kerja dan waktu pribadi saya tetap seimbang saat WFH      |    |   |   |    |     |
| 6  | Saya memisahkan pekerjaan rumah dan kantor dengan baik saat WFH |    |   |   |    |     |
| 7  | Saya semakin dekat dengan keluarga saat WFH                     |    |   |   |    |     |
| 8  | Kreativitas saya muncul saat WFH                                |    |   |   |    |     |
| 9  | Produktivitas saya semakin tinggi saat WFH                      |    |   |   |    |     |
| 10 | Saya merasa tertekan saat WFH                                   |    |   |   |    |     |



**D. KINERJA KARYAWAN**

| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----|------------|----|---|---|----|-----|
|----|------------|----|---|---|----|-----|

- 1 Pekerjaan saya semakin berkualitas saat WFH
- 2 Jumlah pekerjaan yang dapat saya selesaikan lebih banyak saat WFH
- 3 Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat saat WFH
- 4 Terjadi penurunan biaya transport dan konsumsi saat WFH
- 5 Saya dapat melakukan pekerjaan dengan pengawasan yang minim saat WFH
- 6 Kerjasama tim tetap terjadi saat WFH

(nama jelas dan  
tanda tangan)





| Usia            | Jenis Kelamin | Pendidikan | Work From Home (X) |     |     |     |     |     |     |     |     |      | Total | Kinerja Karyawan |     |     |     |     |     | Total |
|-----------------|---------------|------------|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
|                 |               |            | X.1                | X.2 | X.2 | X.4 | X.5 | X.6 | X.7 | X.8 | X.9 | X.10 |       | Y.1              | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 |       |
| 31 s.d 40 Tahun | Laki-laki     | S1         | 5                  | 2   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 1   | 43   | 5     | 5                | 4   | 5   | 5   | 5   | 29  |       |
| 20 s.d 30 Tahun | Perempuan     | S1         | 5                  | 2   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 1   | 43   | 5     | 5                | 4   | 5   | 5   | 5   | 29  |       |
| >50 Tahun       | Laki-laki     | SMA/SMK    | 5                  | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 2   | 33   | 3     | 3                | 3   | 4   | 2   | 5   | 20  |       |
| 31 s.d 40 Tahun | Laki-laki     | SMA/SMK    | 5                  | 2   | 3   | 2   | 5   | 4   | 4   | 2   | 2   | 5    | 34    | 1                | 1   | 2   | 1   | 2   | 12  |       |
| 31 s.d 40 Tahun | Perempuan     | Lainnya    | 5                  | 2   | 4   | 4   | 3   | 2   | 5   | 3   | 3   | 2    | 33    | 3                | 2   | 3   | 5   | 4   | 20  |       |
| 20 s.d 30 Tahun | Laki-laki     | S1         | 4                  | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 2   | 2   | 4   | 4    | 37    | 3                | 2   | 2   | 5   | 4   | 21  |       |
| 31 s.d 40 Tahun | Laki-laki     | Lainnya    | 4                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 30   | 3     | 3                | 3   | 3   | 3   | 4   | 19  |       |
| 31 s.d 40 Tahun | Laki-laki     | SMA/SMK    | 5                  | 1   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 1    | 37    | 3                | 3   | 3   | 4   | 3   | 19  |       |
| 31 s.d 40 Tahun | Laki-laki     | SMA/SMK    | 5                  | 3   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 2    | 43    | 4                | 5   | 4   | 5   | 5   | 28  |       |
| 20 s.d 30 Tahun | Perempuan     | S1         | 5                  | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2    | 33    | 3                | 3   | 3   | 4   | 2   | 19  |       |
| 41 sd 50 Tahun  | Laki-laki     | Lainnya    | 5                  | 1   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1    | 37    | 2                | 2   | 2   | 5   | 4   | 19  |       |
| 20 s.d 30 Tahun | Perempuan     | S1         | 4                  | 2   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 2    | 32    | 3                | 4   | 3   | 3   | 4   | 19  |       |
| 31 s.d 40 Tahun | Laki-laki     | SMA/SMK    | 4                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 2   | 32   | 3     | 3                | 2   | 2   | 4   | 3   | 17  |       |
| 31 s.d 40 Tahun | Perempuan     | SMA/SMK    | 4                  | 4   | 2   | 3   | 5   | 4   | 3   | 1   | 1   | 3    | 30    | 1                | 1   | 1   | 3   | 4   | 12  |       |



|                 |           |         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |   |   |   |   |   |    |
|-----------------|-----------|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|----|
| 20 s.d 30 Tahun | Perempuan | lainnya | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1  | 33 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| >50 Tahun       | Laki-Laki | lainnya | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 5  | 31 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 17 |
| 20 s.d 30 Tahun | Perempuan | D3      | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2  | 31 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 31 s.d 40 Tahun | Laki-laki | SMA/SMK | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2  | 37 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 20 s.d 30 Tahun | Perempuan | S1      | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4  | 33 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 20 s.d 30 Tahun | Perempuan | D3      | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 34 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 20 s.d 30 Tahun | Perempuan | S1      | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2  | 40 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 20 s.d 30 Tahun | Perempuan | lainnya | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 32 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 15 |
| 31 s.d 40 Tahun | Perempuan | S1      | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2  | 34 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 20 s.d 30 Tahun | Perempuan | lainnya | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 29 | 3  | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 20 s.d 30 Tahun | Perempuan | S1      | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2  | 40 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 20 s.d 30 Tahun | Laki-laki | SMA/SMK | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2  | 36 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 21 |
| 20 s.d 30 Tahun | Perempuan | S1      | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1  | 28 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 17 |
| 41 sd 50 Tahun  | Laki-laki | SMA/SMK | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3  | 31 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 16 |
| 41 sd 50 Tahun  | Laki-laki | lainnya | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3  | 20 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 8  |
| 20 s.d 30 Tahun | Perempuan | S1      | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3  | 20 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 8  |



[illegible]



[illegible]



CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 X.9 X.10 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

| Notes                  |                                |
|------------------------|--------------------------------|
| Output Created         | 20-DEC-2021 11:33:02           |
| Comments               |                                |
| Input                  | Active Dataset                 |
|                        | Filter                         |
|                        | Weight                         |
|                        | Split File                     |
|                        | N of Rows in Working Data File |
| Missing Value Handling | Definition of Missing          |
|                        | Cases Used                     |
|                        |                                |
| Syntax                 |                                |
| Resources              | Processor Time                 |
|                        | Elapsed Time                   |

[DataSet0]



# Correlations

|                     | X.1    | X.2     | X.3    | X.4    | X.5    | X.6    | X.7     | X.8    | X.9    | X.10    | Total  |
|---------------------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|
| Pearson Correlation | 1      | -.173   | .574** | .423** | .337*  | .464** | .485**  | .490** | .267   | -.170   | .714** |
| Sig. (2-tailed)     |        | .220    | .000   | .002   | .015   | .001   | .000    | .000   | .056   | .227    | .000   |
| N                   | 52     | 52      | 52     | 52     | 52     | 52     | 52      | 52     | 52     | 52      | 52     |
| Pearson Correlation | -.173  | 1       | -.142  | -.310* | .112   | .157   | -.358** | -.159  | -.216  | .411**  | .773   |
| Sig. (2-tailed)     | .220   |         | .316   | .025   | .429   | .267   | .009    | .260   | .123   | .003    | .041   |
| N                   | 52     | 52      | 52     | 52     | 52     | 52     | 52      | 52     | 52     | 52      | 52     |
| Pearson Correlation | .574** | -.142   | 1      | .492** | .288*  | .522** | .595**  | .784** | .607** | -.465** | .829** |
| Sig. (2-tailed)     | .000   | .316    |        | .000   | .038   | .000   | .000    | .000   | .000   | .001    | .000   |
| N                   | 52     | 52      | 52     | 52     | 52     | 52     | 52      | 52     | 52     | 52      | 52     |
| Pearson Correlation | .423** | -.310*  | .492** | 1      | .188   | .356** | .419**  | .665** | .659** | -.558** | .643** |
| Sig. (2-tailed)     | .002   | .025    | .000   |        | .183   | .010   | .002    | .000   | .000   | .000    | .000   |
| N                   | 52     | 52      | 52     | 52     | 52     | 52     | 52      | 52     | 52     | 52      | 52     |
| Pearson Correlation | .337*  | .112    | .288*  | .188   | 1      | .607** | .083    | .130   | .122   | .020    | .524** |
| Sig. (2-tailed)     | .015   | .429    | .038   | .183   |        | .000   | .560    | .358   | .389   | .889    | .000   |
| N                   | 52     | 52      | 52     | 52     | 52     | 52     | 52      | 52     | 52     | 52      | 52     |
| Pearson Correlation | .464** | .157    | .522** | .356** | .607** | 1      | .152    | .485** | .375** | -.317*  | .713** |
| Sig. (2-tailed)     | .001   | .267    | .000   | .010   | .000   |        | .282    | .000   | .006   | .022    | .000   |
| N                   | 52     | 52      | 52     | 52     | 52     | 52     | 52      | 52     | 52     | 52      | 52     |
| Pearson Correlation | .485** | -.358** | .595** | .419** | .083   | .152   | 1       | .540** | .381** | -.318*  | .590** |
| Sig. (2-tailed)     | .000   | .009    | .000   | .002   | .560   | .282   |         | .000   | .005   | .022    | .000   |
| N                   | 52     | 52      | 52     | 52     | 52     | 52     | 52      | 52     | 52     | 52      | 52     |
| Pearson Correlation | .490** | -.159   | .784** | .665** | .130   | .485** | .540**  | 1      | .775** | -.626** | .797** |
| Sig. (2-tailed)     | .000   | .260    | .000   | .000   | .358   | .000   | .000    |        | .000   | .000    | .000   |
| N                   | 52     | 52      | 52     | 52     | 52     | 52     | 52      | 52     | 52     | 52      | 52     |
| Pearson Correlation | .267   | -.216   | .607** | .659** | .122   | .375** | .381**  | .775** | 1      | -.536** | .671** |
| Sig. (2-tailed)     | .056   | .123    | .000   | .000   | .389   | .006   | .005    | .000   |        | .000    | .000   |
| N                   | 52     | 52      | 52     | 52     | 52     | 52     | 52      | 52     | 52     | 52      | 52     |
| Pearson Correlation | .170   | .411**  | .465** | .553** | .020   | .317*  | .318*   | .626** | .536** | 1       | .308*  |
| Sig. (2-tailed)     | .227   | .003    | .001   | .000   | .889   | .022   | .022    | .000   | .000   |         | .027   |
| N                   | 52     | 52      | 52     | 52     | 52     | 52     | 52      | 52     | 52     | 52      | 52     |
| Pearson Correlation | .714** | .041    | .829** | .643** | .524** | .713** | .590**  | .797** | .671** | -.308*  | 1      |
| Sig. (2-tailed)     | .000   | .773    | .000   | .000   | .000   | .000   | .000    | .000   | .000   | .027    |        |
| N                   | 52     | 52      | 52     | 52     | 52     | 52     | 52      | 52     | 52     | 52      | 52     |

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

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



```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 X.9 X.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR.
```

Reliability

| Notes                  |                                                                                                                                              |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Output Created         | 20-DEC-2021 11:33:31                                                                                                                         |
| Comments               |                                                                                                                                              |
| Input                  | Active Dataset<br>Filter<br>Weight<br>Split File<br>N of Rows in Working Data File<br>Matrix Input                                           |
| Missing Value Handling | Definition of Missing<br>Cases Used                                                                                                          |
| Syntax                 | RELIABILITY<br>/VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4<br>X.5 X.6 X.7 X.8 X.9 X.10<br>/SCALE('ALL VARIABLES')<br>ALL<br>/MODEL=ALPHA<br>/STATISTICS=CORR. |
| Resources              | Processor Time<br>Elapsed Time                                                                                                               |



[DataSet0]

## Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 52 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 52 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|----------------------------------------------|------------|
| .705             | .703                                         | 10         |

Inter-Item Correlation Matrix

|      | X.1   | X.2   | X.3   | X.4   | X.5   | X.6   | X.7   | X.8   | X.9   | X.10  |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| X.1  | 1.000 | -.173 | .574  | .423  | .337  | .464  | .485  | .490  | .267  | -.170 |
| X.2  | -.173 | 1.000 | -.142 | -.310 | .112  | .157  | -.358 | -.159 | -.216 | .411  |
| X.3  | .574  | -.142 | 1.000 | .492  | .288  | .522  | .595  | .784  | .607  | -.465 |
| X.4  | .423  | -.310 | .492  | 1.000 | .188  | .356  | .419  | .665  | .659  | -.558 |
| X.5  | .337  | .112  | .288  | .188  | 1.000 | .607  | .083  | .130  | .122  | .020  |
| X.6  | .464  | .157  | .522  | .356  | .607  | 1.000 | .152  | .485  | .375  | -.317 |
| X.7  | .485  | -.358 | .595  | .419  | .083  | .152  | 1.000 | .540  | .381  | -.318 |
| X.8  | .490  | -.159 | .784  | .665  | .130  | .485  | .540  | 1.000 | .775  | -.626 |
| X.9  | .267  | -.216 | .607  | .659  | .122  | .375  | .381  | .775  | 1.000 | -.536 |
| X.10 | -.170 | .411  | -.465 | -.558 | .020  | -.317 | -.318 | -.626 | -.536 | 1.000 |



```
CORRELATIONS
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

| Notes                  |                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Output Created         | 20-DEC-2021 11:34:54                                                                                                                                                                                   |
| Comments               |                                                                                                                                                                                                        |
| Input                  | Active Dataset<br>Filter<br>Weight<br>Split File<br>N of Rows in Working Data File<br>Definition of Missing                                                                                            |
| Missing Value Handling | DataSet0<br><none><br><none><br><none><br>52<br>User-defined missing values are treated as missing.<br>Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax                 | CORRELATIONS<br>/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Total<br>/PRINT=TWOTAIL NOSIG<br>/MISSING=PAIRWISE.                                                                                                 |
| Resources              | Cases Used<br>Processor Time<br>Elapsed Time<br>00:00:00,00<br>00:00:00,00                                                                                                                             |



[DataSet0]

# Correlations

|       |                     | Y.1    | Y.2    | Y.3    | Y.4    | Y.5    | Y.6    | Total  |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y.1   | Pearson Correlation | 1      | .776** | .823** | .589** | .587** | .335*  | .900** |
|       | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .015   | .000   |
|       | N                   | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| Y.2   | Pearson Correlation | .776** | 1      | .814** | .316*  | .420** | .363** | .817** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .023   | .002   | .008   | .000   |
|       | N                   | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| Y.3   | Pearson Correlation | .823** | .814** | 1      | .404** | .376** | .373** | .825** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .003   | .006   | .007   | .000   |
|       | N                   | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| Y.4   | Pearson Correlation | .589** | .316*  | .404** | 1      | .579** | .284*  | .694** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .023   | .003   |        | .000   | .041   | .000   |
|       | N                   | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| Y.5   | Pearson Correlation | .587** | .420** | .376** | .579** | 1      | .192   | .703** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .002   | .006   | .000   |        | .173   | .000   |
|       | N                   | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| Y.6   | Pearson Correlation | .335*  | .363** | .373** | .284*  | .192   | 1      | .582** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .015   | .008   | .007   | .041   | .173   |        | .000   |
|       | N                   | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| Total | Pearson Correlation | .900** | .817** | .825** | .694** | .703** | .582** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |

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

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

## RELIABILITY

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS= CORR.



Reliability

| Notes                  |                                                                                                                          |                                                                                       |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Output Created         | 20-DEC-2021 11:35:08                                                                                                     |                                                                                       |
| Comments               |                                                                                                                          |                                                                                       |
| Input                  | Active Dataset                                                                                                           | DataSet0                                                                              |
|                        | Filter                                                                                                                   | <none>                                                                                |
|                        | Weight                                                                                                                   | <none>                                                                                |
|                        | Split File                                                                                                               | <none>                                                                                |
|                        | N of Rows in Working Data File                                                                                           | 52                                                                                    |
| Missing Value Handling | Matrix Input                                                                                                             |                                                                                       |
|                        | Definition of Missing                                                                                                    | User-defined missing values are treated as missing.                                   |
|                        | Cases Used                                                                                                               | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| Syntax                 | RELIABILITY<br>/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6<br>/SCALE('ALL VARIABLES')<br>ALL<br>/MODEL=ALPHA<br>/STATISTICS=CORR. |                                                                                       |
| Resources              | Processor Time                                                                                                           | 00:00:00,00                                                                           |
|                        | Elapsed Time                                                                                                             | 00:00:00,00                                                                           |

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

| Case Processing Summary |                       |          |
|-------------------------|-----------------------|----------|
|                         | N                     | %        |
| Cases                   | Valid                 | 52 100.0 |
|                         | Excluded <sup>a</sup> | 0 .0     |
|                         | Total                 | 52 100.0 |

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



### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
|------------------|-------------------------------------------------------|------------|
| .839             | .848                                                  | 6          |

### Inter-Item Correlation Matrix

|     | Y.1   | Y.2   | Y.3   | Y.4   | Y.5   | Y.6   |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y.1 | 1.000 | .776  | .823  | .589  | .587  | .335  |
| Y.2 | .776  | 1.000 | .814  | .316  | .420  | .363  |
| Y.3 | .823  | .814  | 1.000 | .404  | .376  | .373  |
| Y.4 | .589  | .316  | .404  | 1.000 | .579  | .284  |
| Y.5 | .587  | .420  | .376  | .579  | 1.000 | .192  |
| Y.6 | .335  | .363  | .373  | .284  | .192  | 1.000 |

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/CASEWISE PLOT(ZRESID) ALL
/SAVE RESID.
  
```

### Regression

#### Notes

|                |                                |          |
|----------------|--------------------------------|----------|
| Output Created | 20-DEC-2021 11:39:45           |          |
| Comments       |                                |          |
| Input          | Active Dataset                 | DataSet0 |
|                | Filter                         | <none>   |
|                | Weight                         | <none>   |
|                | Split File                     | <none>   |
|                | N of Rows in Working Data File |          |



Missing Value Handling

Syntax

Definition of Missing

Cases Used

User-defined missing values are treated as missing.

Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS

BCOV R ANOVA COLLIN TOL

CHANGE ZPP

/CRITERIA=PIN(.05)

POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X

/SCATTERPLOT=(\*ZRESID ,\*Z PRED)

/RESIDUALS DURBIN

HISTOGRAM(ZRESID)

NORMPROB(ZRESID)

/CASEWISE PLOT(ZRESID)

ALL

/SAVE RESID.

Resources

Processor Time

Elapsed Time

Memory Required

Additional Memory Required for Residual Plots

00:00:00,72

00:00:00,42

1356 bytes

912 bytes

Variables Created or Modified

RES 1

Unstandardized Residual

[DataSet0]

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

| Model | Variables Entered              | Variables Removed | Method  |
|-------|--------------------------------|-------------------|---------|
| 1     | Work Form<br>Home <sup>b</sup> |                   | . Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. All requested variables entered.



Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |               |
| 1     | .804 <sup>a</sup> | .647     | .640              | 2.91460                    | .647              | 91.666   | 1   | 50  | .000          | 2.235         |

a. Predictors: (Constant), Work Form Home

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 778.697        | 1  | 778.697     | 91.666 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 424.745        | 50 | 8.495       |        |                   |
|       | Total      | 1203.442       | 51 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Form Home

Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |       |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
|                | B                           | Std. Error |                           |        |      | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)     | -6.501                      | 2.728      |                           | -2.383 | .021 |              |         |      |                         |       |
| Work Form Home | .759                        | .079       | .804                      | 9.574  | .000 | .804         | .804    | .804 | 1.000                   | 1.000 |

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

| Model |              | Work Form Home |
|-------|--------------|----------------|
| 1     | Correlations | 1.000          |
|       | Covariances  | .006           |



a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions |                |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|----------------|
|       |           |            |                 | (Constant)           | Work Form Home |
| 1     | 1         | 1.989      | 1.000           | .01                  | .01            |
|       | 2         | .011       | 13.423          | .99                  | .99            |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Casewise Diagnostics<sup>a</sup>**

| Case Number | Std. Residual | Kinerja Karyawan | Predicted Value | Residual |
|-------------|---------------|------------------|-----------------|----------|
| 1           | .979          | 29.00            | 26.1452         | 2.85482  |
| 2           | .979          | 29.00            | 26.1452         | 2.85482  |
| 3           | .496          | 20.00            | 18.5531         | 1.44688  |
| 4           | -2.509        | 12.00            | 19.3123         | -7.31232 |
| 5           | .496          | 20.00            | 18.5531         | 1.44688  |
| 6           | -.202         | 21.00            | 21.5899         | -.58994  |
| 7           | .935          | 19.00            | 16.2755         | 2.72450  |
| 8           | -.889         | 19.00            | 21.5899         | -2.58994 |
| 9           | .636          | 28.00            | 26.1452         | 1.85482  |
| 10          | .153          | 19.00            | 18.5531         | .44688   |
| 11          | -.889         | 19.00            | 21.5899         | -2.58994 |
| 12          | .414          | 19.00            | 17.7939         | 1.20609  |
| 13          | -.272         | 17.00            | 17.7939         | -.79391  |
| 14          | -1.467        | 12.00            | 16.2755         | -4.27550 |
| 15          | .496          | 20.00            | 18.5531         | 1.44688  |
| 16          | -.012         | 17.00            | 17.0347         | -.03470  |
| 17          | .331          | 18.00            | 17.0347         | .96530   |
| 18          | 1.513         | 26.00            | 21.5899         | 4.41006  |
| 19          | .496          | 20.00            | 18.5531         | 1.44688  |
| 20          | -.107         | 19.00            | 19.3123         | -.31232  |
| 21          | -.641         | 22.00            | 23.8676         | -1.86756 |
| 22          | -.959         | 15.00            | 17.7939         | -2.79391 |
| 23          | .236          | 20.00            | 19.3123         | .68768   |
| 24          | 2.911         | 24.00            | 15.5163         | 8.48371  |
| 25          | -.641         | 22.00            | 23.8676         | -1.86756 |
| 26          | .058          | 21.00            | 20.8307         | .16926   |



|    |        |       |         |          |
|----|--------|-------|---------|----------|
| 27 | .770   | 17.00 | 14.7571 | 2.24291  |
| 28 | -.355  | 16.00 | 17.0347 | -1.03470 |
| 29 | -.234  | 8.00  | 8.6834  | -.68344  |
| 30 | -.234  | 8.00  | 8.6834  | -.68344  |
| 31 | -.793  | 17.00 | 19.3123 | -2.31232 |
| 32 | -.793  | 17.00 | 19.3123 | -2.31232 |
| 33 | -.959  | 15.00 | 17.7939 | -2.79391 |
| 34 | .910   | 25.00 | 22.3491 | 2.65085  |
| 35 | 1.291  | 17.00 | 13.2387 | 3.76133  |
| 36 | -2.013 | 18.00 | 23.8676 | -5.86756 |
| 37 | -.793  | 17.00 | 19.3123 | -2.31232 |
| 38 | .674   | 19.00 | 17.0347 | 1.96530  |
| 39 | -.603  | 13.00 | 14.7571 | -1.75709 |
| 40 | -.012  | 17.00 | 17.0347 | -.03470  |
| 41 | .979   | 29.00 | 26.1452 | 2.85482  |
| 42 | .979   | 29.00 | 26.1452 | 2.85482  |
| 43 | .496   | 20.00 | 18.5531 | 1.44688  |
| 44 | -2.509 | 12.00 | 19.3123 | -7.31232 |
| 45 | .496   | 20.00 | 18.5531 | 1.44688  |
| 46 | -.202  | 21.00 | 21.5899 | -.58994  |
| 47 | .935   | 19.00 | 16.2755 | 2.72450  |
| 48 | -.889  | 19.00 | 21.5899 | -2.58994 |
| 49 | .636   | 28.00 | 26.1452 | 1.85482  |
| 50 | .153   | 19.00 | 18.5531 | .44688   |
| 51 | -.889  | 19.00 | 21.5899 | -2.58994 |
| 52 | .414   | 19.00 | 17.7939 | 1.20609  |

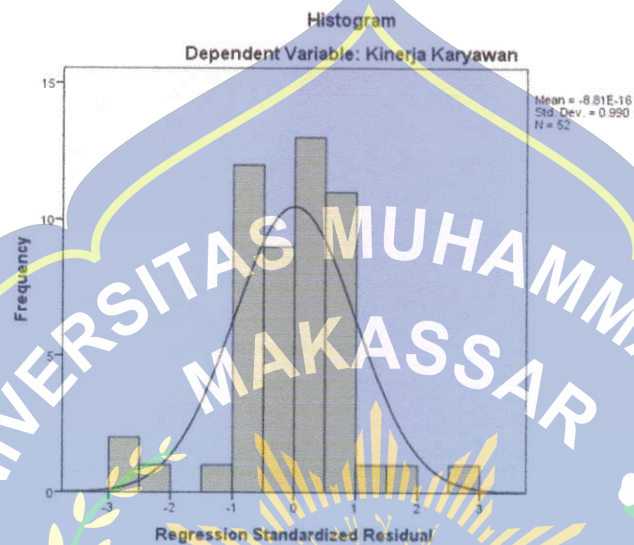
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

| Residuals Statistics <sup>a</sup> |          |         |         |                |    |
|-----------------------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
|                                   | Minimum  | Maximum | Mean    | Std. Deviation | N  |
| Predicted Value                   | 8.6834   | 26.1452 | 19.3269 | 3.90750        | 52 |
| Residual                          | -7.31232 | 8.48371 | .00000  | 2.88588        | 52 |
| Std. Predicted Value              | -2.724   | 1.745   | .000    | 1.000          | 52 |
| Std. Residual                     | -2.509   | 2.911   | .000    | .990           | 52 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

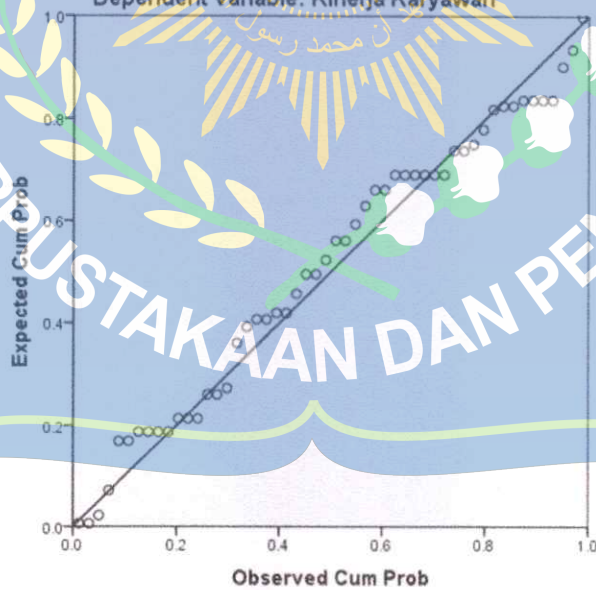


Charts

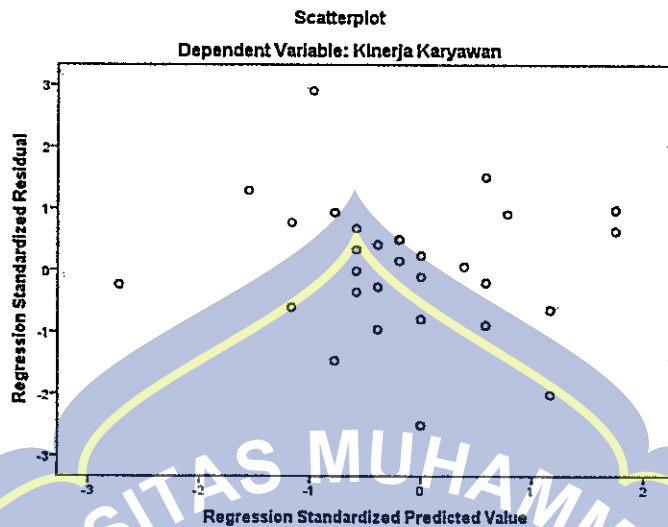


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan







NPART TESTS  
/K-S (NORMAL) =RES\_1  
/MISSING ANALYSIS.

## NPar Tests

### Notes

|                        |                                                                                                                                                               |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Output Created         | 20-DEC-2021 11:40:02                                                                                                                                          |
| Comments               |                                                                                                                                                               |
| Input                  | Active Dataset<br>Filter<br>Weight<br>Split File<br>N of Rows in Working Data File<br>Definition of Missing<br>Cases Used                                     |
| Missing Value Handling | User-defined missing values are treated as missing.<br>Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. |
| Syntax                 | NPART TESTS<br>/K-S(NORMAL)=RES_1<br>/MISSING ANALYSIS.                                                                                                       |
| Resources              | Processor Time<br>Elapsed Time<br>Number of Cases Allowed <sup>a</sup>                                                                                        |
|                        | 52<br>00:00:00,02<br>00:00:00,02<br>196608                                                                                                                    |

a. Based on availability of workspace memory.



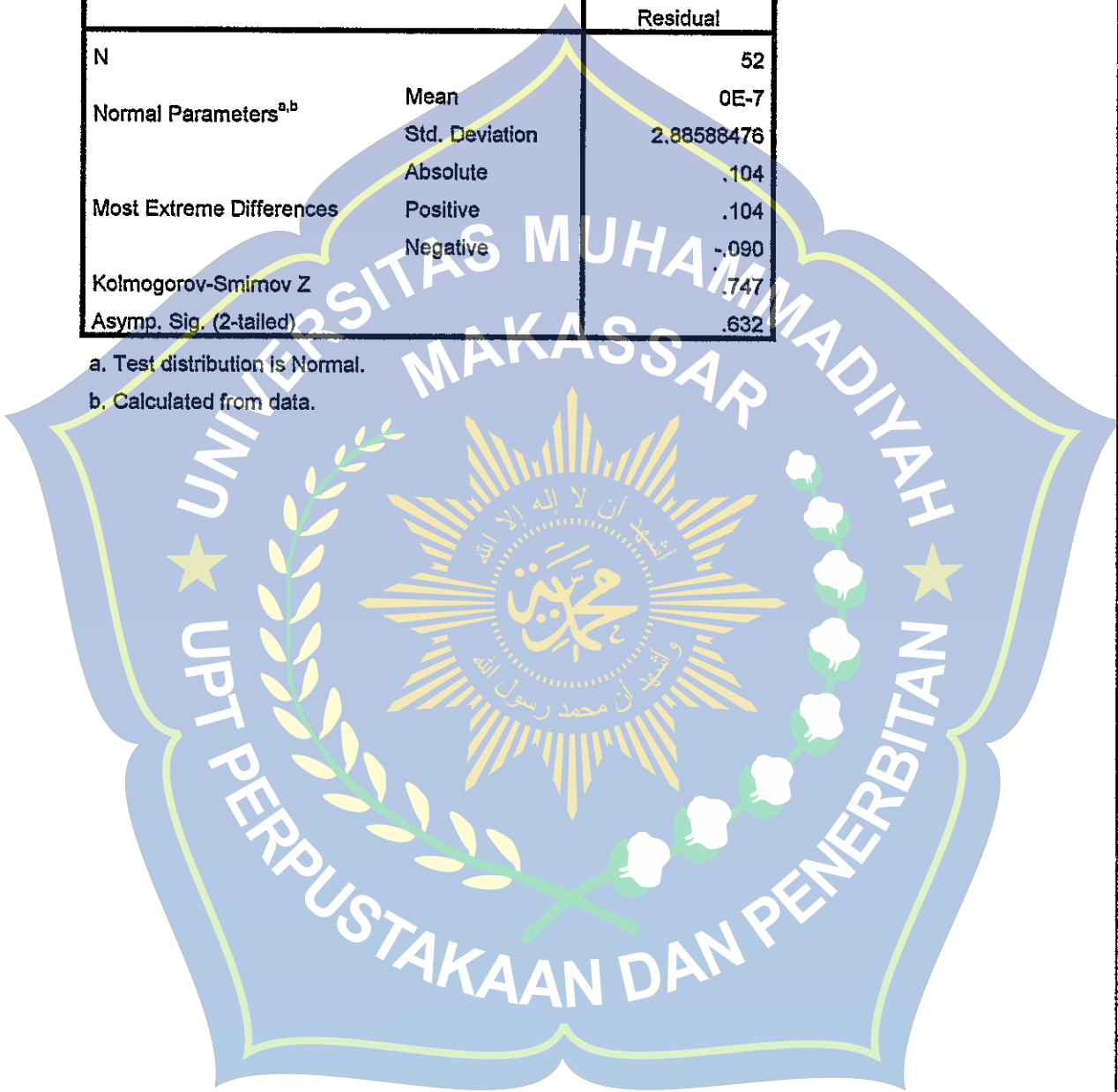
[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 52                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 2.88588476              |
|                                  | Absolute       | .104                    |
| Most Extreme Differences         | Positive       | .104                    |
|                                  | Negative       | -.090                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .747                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .632                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





## DOKUMENTASI

| No | Visual                                                                              | Keterangan                                                                                          |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  |    | <p>Proses pengisian questioner kepada responden / karyawan PT Patra Jasa Makassar gelombang I</p>   |
| 2  |   | <p>Proses pengisian questioner kepada responden / karyawan PT Patra Jasa Makassar gelombang II</p>  |
|    |  | <p>Proses pengisian questioner kepada responden / karyawan PT Patra Jasa Makassar gelombang III</p> |





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 2459/05/C.4-II/VII/42/2021  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Makassar, 11 November 2021 M

Kepada Yth.  
PT. Patra Jasa  
di-

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : **Budi Utomo**  
Stambuk : 105721151517  
Jurusan : **MANAJEMEN**  
Judul Penelitian : *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Patra Jasa Makassar*

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. H. Andi Jam'an., S.E., M.Si  
NBM 631507

Tembusan :  
1. Rektor Universitas Makassar  
2. Ketua Jurusan  
3. Mahasiswa Yth.  
4. Arsip



PATRAJASA

PT. PATRA JASA  
Patra Jasa Office Tower 3A<sup>th</sup> Floor  
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 12-14  
Jakarta 12940, Indonesia  
www.patra-jasa.com

Makassar, 12 November 2021

Kepada  
Yth. Ketua LP3M UNISMUH Makassar  
Di-  
Makassar

Nomor : 168/FM.MS-PI/M/XI/2021  
Perihal : Jawaban Izin Penelitian

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat rekomendasi penelitian nomor : 2459/05/C.4-III/VII/42/2021 tanggal 11 November 2021 atas nama sebagai berikut :

Nama : Budi Utomo  
Alamat : BTN Minasa Upa Blok L 17 No. 15  
Stambuk : 105721151517  
Jurusan : MANAJEMEN  
Judul Penelitian : "Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Patra Jasa Makassar"

Pada prinsipnya kami mengizinkan untuk melakukan penelitian, sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya.

Demikianlah disampaikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

PT. Patra Jasa  
Facility Manager Sulawesi  
PATRAJASA  
PATRAJASA  
Budi Utomo  
NIK : 125421010TORPUSAT

Tembusan :  
Arsip





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Jl. Sultan Abdullah Al-Qasbi, No. 259 Makassar 90031 Telp. (0411) 855 586 Fax. (0411) 855 586



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama Budi Utomo  
NIM 105021151517  
Program Studi Manajemen

Dengan nilai

| No | Bab   | Nilai | Persentase |
|----|-------|-------|------------|
| 1  | Bab 1 | 7%    | 10 %       |
| 2  | Bab 2 | 23%   | 25 %       |
| 3  | Bab 3 | 10%   | 10 %       |
| 4  | Bab 4 | 4%    | 10 %       |
| 5  | Bab 5 | 5%    | 5 %        |

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan  
Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan  
seperluanya.

Makassar, 7 Januari 2022 &  
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan

Nursinah, S.Hum, M.Mp  
NBM. 964 591



The logo of Universitas Muhammadiyah Makassar is a large, light blue pentagon with a yellow border. Inside the pentagon, there is a circular emblem with a yellow sunburst in the center. The sunburst contains the Arabic calligraphy 'محمد بن عبد الله' (Muhammad bin Abdullah) and 'رسول الله' (Rasulullah). The text 'UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH' is written in white capital letters along the top inner edge of the pentagon, and 'MAKASSAR' is written in white capital letters along the bottom inner edge. A green laurel wreath with white flowers is draped across the bottom of the emblem.

BAB I BUDI UTOMO  
105721151517

by Tahap Tutup

Submission date: 07-Jan-2022 08:25AM (UTC+0700)

Submission ID: 1738325716

File name: BAB\_I\_Revisi\_6.docx (19.19K)

Word count: 792

Character count: 5049



BAB I BUDI UTOMO 105721151517

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



ejournal.balitbangham.go.id



zh.school.com

6%

3%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN





The logo of Universitas Muhammadiyah Makassar is a large, light blue shield-shaped emblem. It features a central golden sunburst with Arabic calligraphy. The text "UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH" is written in a semi-circle at the top, and "MAKASSAR" is at the bottom. A green laurel wreath encircles the central emblem. Two yellow stars are positioned on the left and right sides of the shield.

BAB I BUDI UTOMO  
105721151517

by Tahap Tutup

Submission date: 07-Jan-2022 08:25AM (UTC+0700)

Submission ID: 1738325716

File name: BAB\_I\_Revisi\_6.docx (19.19K)

Word count: 792

Character count: 5049



BAB I BUDI UTOMO 105721151517

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PLAGIARISM SOURCE



ejournal.balitbangham.go.id



zh.scribd.com

6%

3%





# BAB III BUDI UTOMO

105721151517

by Tahap Tutup

Submission date: 07-Jan-2022 08:27AM (UTC+0700)

Submission ID: 1738326309

File name: BAB\_III\_Revisi\_2.docx (29.1K)

Word count: 1220

Character count: 7644



BAB III BUDI UTOMO 105721151517

Original Text

9%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan  
Tinggi Indonesia Jawa Timur

4%

2

text-id-123456789.com

3%

3

poolmed.ac.id

2%

Exclude quotes

Exclude bibliographies

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN





BAB IV BUDI UTOMO  
105721151517

by Tahap Tutup

Submission date: 07-Jan-2022 08:28AM (UTC+0700)

Submission ID: 1738326524

File name: BAB\_IV\_Revisi\_5.docx (80.79K)

Word count: 3033

Character count: 18837



BAB IV BUDI UTOMO 105721151517

Copyright © 2010

10%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCE



digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

9%



jurnalintelektiva.com

Internet Source

2%

Excluded Sources

Excluded Sources



UPT

PERPUSTAKAAN

DAN PENERBITAN

MAKASSAR

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH

MAKASSAR

MAKASSAR

MAKASSAR

MAKASSAR

MAKASSAR

MAKASSAR

MAKASSAR

MAKASSAR

MAKASSAR

MAKASSAR





# BAB V BUDI UTOMO

105721151517

by Tahap Tutup

Submission date: 07-Jan-2022 08:31AM (UTC+0700)

Submission ID: 1738327188

File name: BAB\_V\_Revist\_7.docx (17.97K)

Word count: 252

Character count: 1646



BAB V BUDI UTOMO 105721151517

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

Exclude matches

Exclude matches

Exclude matches





## BIOGRAFI PENULIS



BUDI UTOMO panggilan Budi lahir di Bojonegoro pada tanggal 20 Maret 1983 dari pasangan suami istri Bapak Maslam dan Ibu Suratmi. Penulis adalah anak pertama dari 4 bersaudara. Penulis sekarang bertempat tinggal di BTN Minasa Upa Blok L 17 No 15 Kota Makassar, Kecamatan Rappocini, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh penulis yaitu SD Negeri Karangdayu-Baureno tamat pada tahun 1995. Selanjutnya di tahun 1995 penulis melanjutkan pendidikan pada jenjang sekolah menengah pertama SMP Negeri 2 Baureno dan tamat tahun 1998. Pada tahun 1998 melanjutkan pendidikan pada sekolah menengah kejuruan SMK Negeri 1 Bojonegoro 2001. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di jenjang perguruan tinggi yaitu Universitas Muhammadiyah Makassar program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan manfaat bagi orang lain dan dunia pendidikan. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar besarnya.

